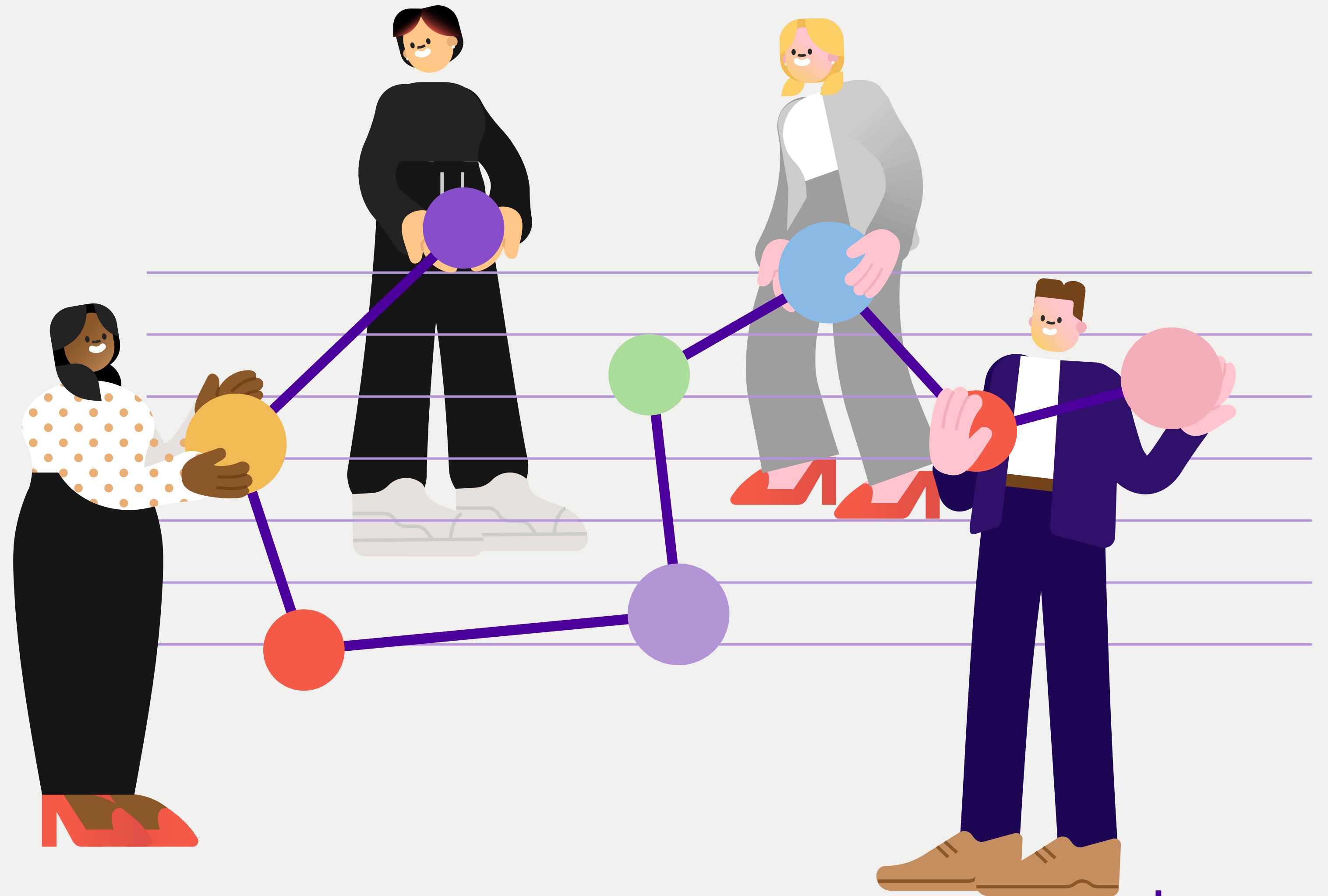


Points de repère

Dossier thématique
Jeunes adultes
(entre 18 et 30 ans)



beneva

Les gens
qui protègent
des gens

Jeunes adultes (entre 18 et 30 ans)

Une relève talentueuse

Notre plus jeune groupe est celui de la génération Z, dont les membres sont souvent appelés les «enfants du numérique», ou la «Gen Z». Cette génération technophile a grandi depuis sa tendre enfance dans un univers où l'Internet, les téléphones intelligents et les réseaux sociaux sont omniprésents.

C'est pourquoi la maîtrise des technologies numériques et la capacité d'adaptation de la Gen Z dépassent celles de toutes les générations précédentes. Pour les employeurs, cela signifie qu'elle n'est pas seulement la main-d'œuvre de demain, mais aussi une formidable force capable de façonner le monde du travail d'aujourd'hui.

En plus de représenter la future génération de leaders, elle influence déjà la manière

dont les organisations évoluent. Ses attentes en matière de technologie, de flexibilité, de bien-être et de culture inclusive poussent les entreprises à se moderniser, à redéfinir leur environnement de travail et à renforcer leur image de marque à titre d'employeur. En d'autres termes, la Gen Z n'entre pas seulement sur le marché du travail; elle contribue à le transformer¹.

Cette omniprésence de la technologie s'accompagne aussi d'une nouvelle forme d'anxiété financière : le décalage entre l'image idéalisée des réseaux sociaux et la réalité du manque de perspectives d'emploi².



1. J. Catalano, *The evolution of work: How Gen Z is reshaping leadership and workplace culture*, Forbes, 2 avril 2025 (en anglais seulement).

2. Randstad Canada, *Rapport Randstad : la génération Z est ambitieuse, en mouvement et transforme le marché du travail canadien*, 14 octobre 2025.

La perfection comme objectif

La Gen Z fait son entrée sur le marché du travail à un moment où tout semble plus intense. Le pouvoir d'achat diminue, les occasions d'emploi se raréfient et la comparaison sociale est incessante. Cela se traduit par un stress financier qui se manifeste plus tôt – et de manière plus marquée – que chez toute autre génération canadienne à l'heure actuelle³.

Le coût de la vie augmente plus rapidement que les salaires. Près de la moitié des Canadiens estiment que la hausse des prix a désormais des répercussions importantes sur leurs dépenses quotidiennes, contre environ un tiers il y a seulement deux ans⁴. Alors que les jeunes Canadiens consacrent 50 % ou plus

de leurs revenus à l'achat de produits de première nécessité, beaucoup vivent de paie en paie, prennent un deuxième emploi ou réduisent leurs loisirs pour joindre les deux bouts⁵.

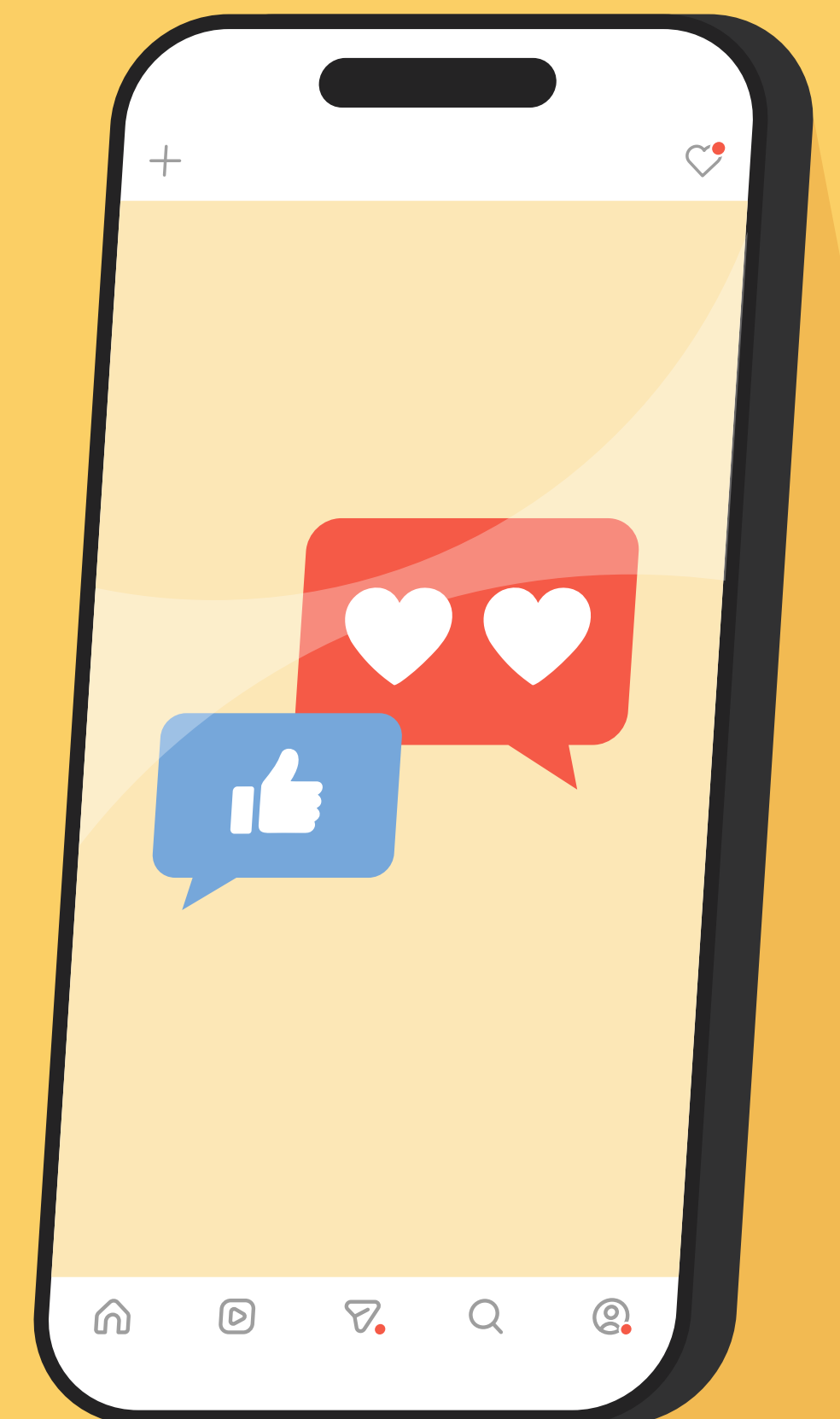
La situation de l'emploi n'apporte que peu de répit. Le taux de chômage chez les jeunes continue d'être élevé. Il a atteint son niveau le plus haut depuis plus de dix ans, sauf pendant la pandémie. Cette réalité nuit à la mobilité professionnelle en début de carrière et pousse de nombreux jeunes adultes à conserver plus longtemps des emplois aux possibilités d'avancement limitées, ou à compter davantage sur le soutien de leur famille^{6,7}.

D'autre part, les réseaux sociaux ont accentué le culte de la réussite financière apparente. Plus de 50 % des jeunes Canadiens déclarent ressentir le besoin de projeter une image de réussite en ligne, et près des deux tiers estiment être en moins bonne position financière que leurs pairs. Ce flot constant d'images de réussite savamment mises en scène peut donner l'impression que même des objectifs plus réalistes sont hors de portée⁸.

Le manque de connaissances financières complique encore davantage la situation. Près de la moitié des jeunes adultes ne savent pas vers qui se tourner pour obtenir des conseils financiers fiables. Pour beaucoup, les notions de base sur la gestion d'un budget, le crédit, l'épargne

et l'assurance restent encore à acquérir. Seuls 20 % des jeunes adultes disent se sentir en sécurité sur le plan financier, tandis que 83 % déclarent s'inquiéter pour leur avenir professionnel. La précarité, les contrats à court terme et les changements fréquents d'emploi entraînent des revenus irréguliers et un accès inégal aux couvertures d'assurance. Cette situation ne fait qu'accroître l'incertitude^{8,9}.

Le coût émotionnel est lourd. Beaucoup remettent leurs objectifs personnels à plus tard ou ont recours à des stratégies d'adaptation à court terme qui leur apportent un soulagement momentané, comme vivre à crédit et se concentrer sur leur survie financière plutôt que sur leur stabilité à long terme.



3. [Jim Wilson, Top challenges for Canadian youth: Digital fatigue, mental health strain, cost of living pressure, Human Resources Director, 10 décembre 2025 \(en anglais seulement\).](#)

4. [Statistique Canada, Près de la moitié des Canadiennes et des Canadiens déclarent que la hausse des prix a une grande incidence sur leur capacité d'assumer leurs dépenses quotidiennes, Le Quotidien, 15 août 2024.](#)

5. [Rentals.ca, Half of young Canadians spend over 50% of income on rent, Rentals.ca survey, 13 août 2025 \(en anglais seulement\).](#)

6. [Statistique Canada, Les jeunes doivent composer avec un marché du travail difficile durant l'été et jusqu'en septembre, 28 octobre 2025.](#)

7. [Nora Galbraith et Nadine Laflamme, Être adultes ensemble : quand parents et enfants adultes cohabitent, Statistique Canada, 14 août 2025.](#)

8. [Ariel Rabinovitch, Financial struggles risking mental health of Gen Z, expert says, Global News, publiée le 17 octobre 2025 \(en anglais seulement\).](#)

9. [FP Canada, 2026 Financial Stress Index, Financial Planning for Canadians \(en anglais seulement\).](#)

Impacts sur les régimes d'assurance collective

Quand le stress nuit à la santé

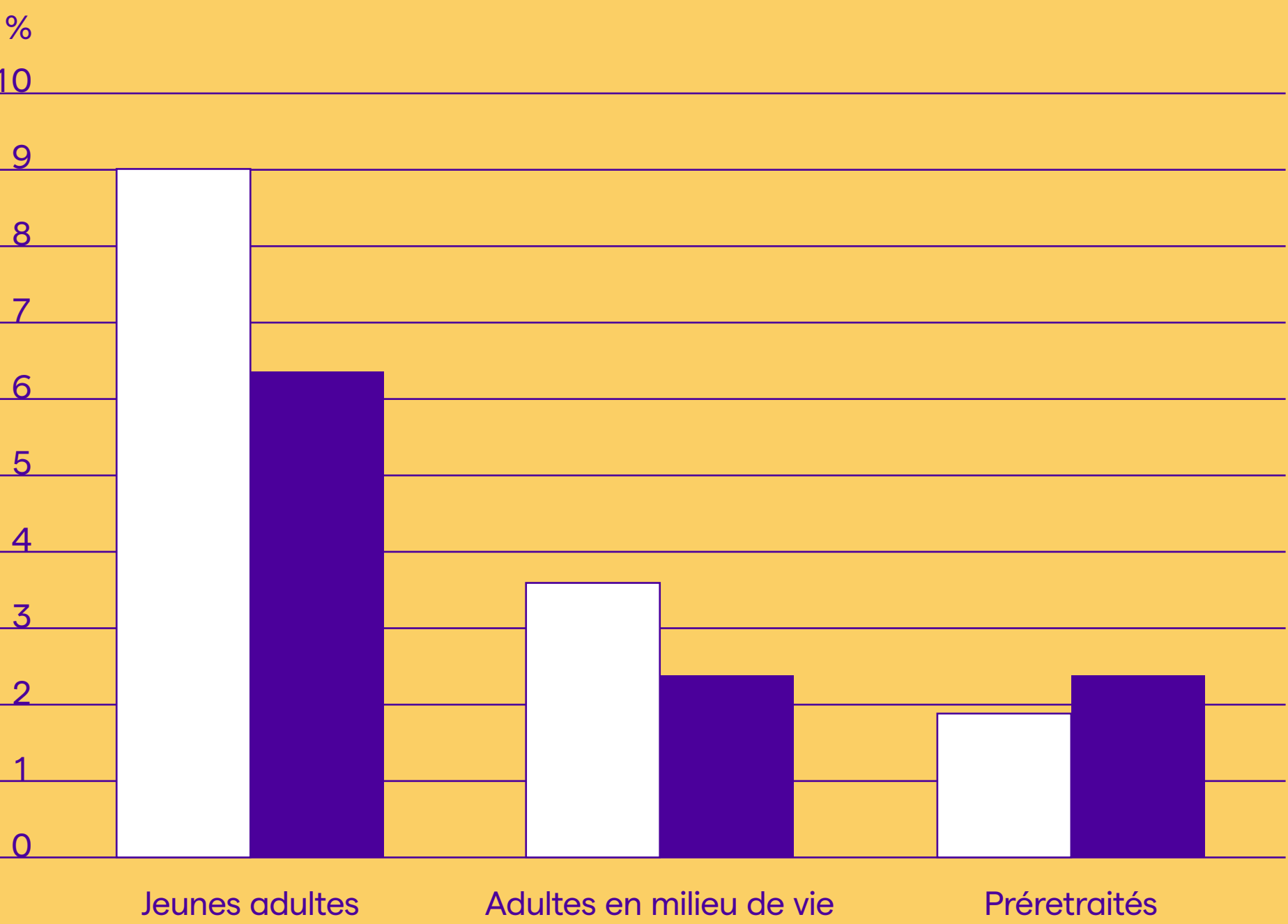
Les jeunes adultes occupent une place importante au sein des organisations. Veiller à leur bien-être favorise leur stabilité à long terme et contribue à préserver les compétences, les capacités et le dynamisme essentiels à leur réussite. Lorsque le stress ou les problèmes de santé s'intensifient, les organisations font face à une hausse de l'absentéisme, des demandes d'invalidité et de la rotation du personnel. Cela se traduit par une baisse de productivité et une augmentation des coûts liés aux cycles de remplacement et d'intégration. Investir dans la santé des jeunes adultes constitue donc à la fois une démarche de soutien durable et un levier de maîtrise des coûts.

Les tendances

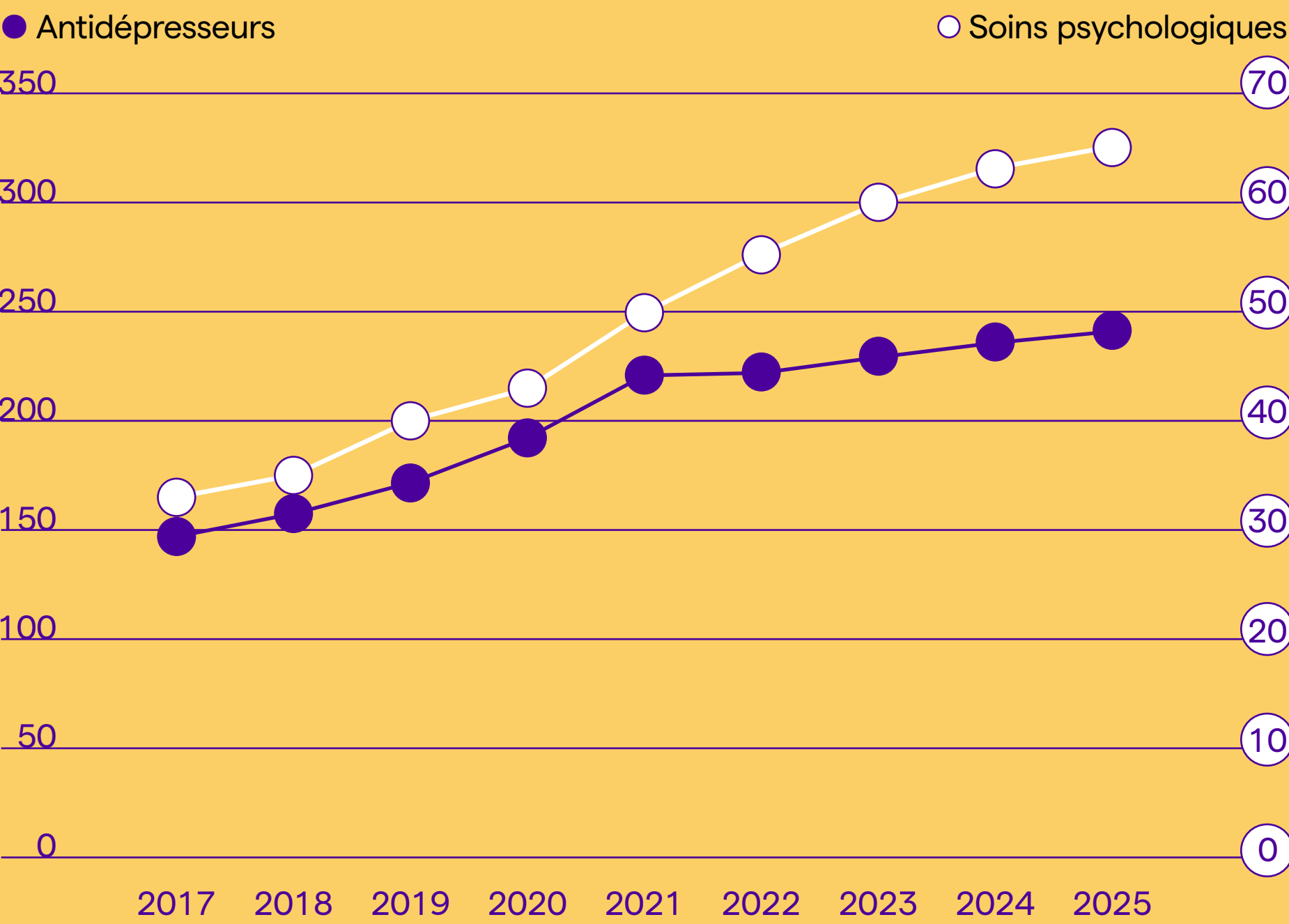
Selon nos données, une tendance claire se dégage chez les jeunes adultes. Entre 2017 et 2025, le nombre de jeunes assurés qui ont consulté un professionnel de la santé mentale a doublé, soit une augmentation annuelle moyenne de 9 %. Pour la même période, la prise d'antidépresseurs a également progressé 2,5 fois plus vite dans ce groupe que dans les autres tranches d'âge.

Graphique 1 : Croissance annuelle moyenne du recours aux soins psychologiques et aux antidépresseurs

Légende : Soins psychologiques Antidépresseurs



Graphique 2 : Incidence pour 1 000 Jeunes adultes (entre 18 et 30 ans)



Partie 1 – Jeunes adultes

Prises ensemble, ces tendances montrent que les jeunes adultes couverts par un régime collectif ont davantage recours aux services d'aide. Cependant, si l'on considère toutefois les niveaux d'utilisation, les antidépresseurs demeurent le traitement le plus souvent privilégié pour la même période. Ce contraste suggère que, malgré un recours croissant à l'aide professionnelle, le traitement pharmacologique reste la forme de prise en charge la plus courante.

Toutefois, selon le Dr Robitaille, psychiatre et médecin-conseil chez Beneva, les médicaments ont leurs limites. «Pour la plupart des troubles de santé mentale courants, les médicaments n'apportent qu'une contribution partielle à l'amélioration clinique et fonctionnelle. D'autres formes de soins, incluant la prise en charge par des professionnels de la santé comme des psychothérapeutes ou des ergothérapeutes, complètent souvent le travail du médecin traitant et jouent un rôle essentiel. Même si les médicaments peuvent aider, ils sont rarement le seul élément nécessaire au rétablissement.»

Les difficultés d'accès contribuent aussi à ce déséquilibre dans l'utilisation. Selon le Dr Denis, omnipraticien et médecin-conseil chez Beneva, l'accès à un accompagnement psychothérapeutique demeure inégal, même lorsque ces services sont inclus dans les régimes d'assurance collective. La psychothérapie comporte des coûts importants, et les régimes d'assurance ne proposent pas tous le même niveau de couverture, ce qui peut entraîner des frais à la charge des adhérents. De plus, les longs délais d'attente peuvent retarder l'accès au traitement. En l'absence d'un accompagnement psychothérapeutique accessible, les médecins n'ont parfois d'autre choix que de prescrire des médicaments pour soulager les symptômes.

Dans ce contexte, les tendances indiquent que les antidépresseurs restent plus largement utilisés que les services psychothérapeutiques, non pas parce qu'ils sont plus efficaces ou davantage appréciés, mais parce qu'ils sont souvent plus accessibles et que leur coût initial est moindre.

Solutions et mesures préventives

Afin de rétablir l'équilibre et d'adapter les régimes collectifs aux besoins en santé de cette génération, les preneurs peuvent envisager des ajustements ciblés à la couverture et à l'accès aux soins.

Élargir la couverture ou augmenter des montants couverts pour les professionnels de la santé mentale – comme les travailleurs sociaux et les thérapeutes et les psychologues autorisés – peut permettre une intervention plus précoce, plutôt que d'attendre que les symptômes s'aggravent au point de nécessiter un traitement médicamenteux ou d'entraîner une invalidité. Réduire les frais à la charge des adhérents favoriserait l'accès à des soins professionnels dès l'apparition des premiers symptômes.

Les programmes d'aide aux employés (PAE) peuvent remplir un rôle complémentaire au sein de ce parcours de soins, à condition d'être clairement définis et bien compris. Ils sont conçus pour offrir un soutien rapide et à court terme, et pour orienter les personnes vers les ressources appropriées lorsque des sources de stress psychologiques, financières ou personnelles émergent. Les PAE constituent ainsi un outil de prévention et d'intervention précoce, sans remplacer un suivi psychologique régulier.

Cela dit, beaucoup de jeunes adultes disent rencontrer des obstacles lors de l'utilisation des PAE. La connaissance des services offerts est souvent limitée, et des préoccupations persistent quant à la confidentialité¹⁰. Lorsque le rôle des PAE n'est pas clairement

expliqué, les adhérents risquent de ne pas y avoir recours. Préciser la place qu'occupent ces programmes dans l'offre globale de soins de santé mentale permettrait de s'assurer qu'ils soient utilisés conformément à leur objectif et au moment approprié.

En complément des approches de soins traditionnelles, les comptes santé et mieux-être offrent des options plus souples et mieux adaptées aux besoins individuels pour soutenir la santé mentale. Si les comptes santé peuvent contribuer à couvrir les frais restants pour les services admissibles, les comptes mieux-être favorisent quant à eux des solutions préventives qui réduisent les obstacles financiers et encouragent une intervention plus précoce.

L'activité physique constitue une solution particulièrement accessible, dont les bienfaits pour la santé mentale sont largement reconnus, surtout pour la dépression légère à modérée. Rendre les programmes d'activité physique admissibles à un remboursement par le biais d'un compte mieux-être offre un moyen pratique et discret d'encourager des habitudes plus saines, de réduire les obstacles financiers et de soutenir la viabilité à long terme du régime¹¹.

Enfin, compte tenu des habitudes numériques de cette génération, la télémédecine peut constituer un complément intéressant aux consultations en personne, en offrant un accès rapide aux services médicaux.

10. Recherche en santé mentale Canada (RSMC), *Couverture des services de santé mentale – L'accès et l'utilisation de l'assurance santé privée et du programme d'aide aux employés*, novembre 2023.

11. Dr N. Fabiano, Portail de l'assurance, 23 septembre 2025.

Les répercussions du stress financier au travail



Entrevue avec **Doreena Sophie**,
Directrice des ressources humaines et de la conformité
chez XN Worldwide Insurance

Le stress financier dépasse la vie personnelle. Il nous accompagne au travail, de manière souvent discrète, et bien avant qu'on en prenne conscience. Pour les employeurs, le défi consiste à savoir reconnaître ces signaux et à y réagir d'une manière qui soutient les employés en début de carrière, sans jugement ni préjugés. Chez XN Worldwide Insurance, une entreprise à vocation internationale avec un personnel diversifié et multigénérationnel, le stress financier est considéré comme une réalité du monde du travail susceptible d'influencer l'engagement, la performance et le bien-être des employés.

Dans cette entrevue, Doreena Sophie, directrice des ressources humaines et de la conformité chez XN Worldwide Insurance, nous explique à quoi ressemble le stress financier au quotidien et comment les employeurs peuvent créer un environnement de travail qui aide les jeunes employés à se sentir motivés, accompagnés et confiants tout au long de leur parcours professionnel.





Selon vous, y a-t-il un lien entre les préoccupations financières et certains aspects du bien-être des employés au travail ?

Absolument. Même si les jeunes employés n'expriment pas toujours leurs inquiétudes financières, les répercussions sont visibles. Le stress financier se manifeste par une baisse de la productivité, une diminution de la qualité du travail, une perte de motivation, de l'absentéisme et une plus grande propension à renégocier leur salaire ou à envisager de changer d'emploi.

Quels signes concrets remarquez-vous lorsque les gens sont sous pression financière ?

Les difficultés financières conduisent souvent à un repli sur soi, notamment à l'égard des activités qui impliquent des dépenses personnelles. Les employés peuvent également ressentir un stress accru lié aux frais de transport ou à d'autres coûts associés à leur travail. À long terme, cette pression peut nuire à la productivité et à la motivation.

Quelles tendances observez-vous dans la manière dont les employés cherchent à obtenir de l'aide pour leur santé mentale ?

Les jeunes employés recherchent souvent une oreille attentive, de la flexibilité et des arrangements à court terme. Certains ont recours au programme d'aide aux employés (PAE), qui offre des conseils financiers et juridiques, des outils de gestion budgétaire et des ressources pour renforcer la résilience. On constate également une hausse des demandes de mesures d'adaptation exceptionnelles, comme le télétravail occasionnel, afin de préserver un certain équilibre.

Quel message encourageant pourriez-vous adresser aux employeurs pour les inciter à soutenir les employés en début de carrière ?

Le stress financier est de moins en moins considéré comme tabou, et les employeurs ont tout intérêt à aborder de front la question. Les jeunes employés sont pleins de potentiel, mais présentent également certaines vulnérabilités. Soutenir leur bien-être financier et faciliter leur accès aux ressources est à la fois une question d'empathie et de stratégie. Cela permet d'avoir des employés confiants, impliqués et résilients, capables de s'investir pleinement dans l'entreprise tout en se sentant plus en sécurité quant à leur avenir.

Notre balado *Parole d'experts* est votre source d'information de choix pour rester au fait des sujets les plus chauds et les plus pertinents, et ainsi vous démarquer en proposant de meilleures recommandations. [Écouter maintenant](#)

Pour plus d'informations, communiquez avec votre chargé(e) de comptes. Si vous n'en avez pas, entrez en contact avec notre équipe en vous rendant sur beneva.ca/fr/assurance-collective/formulaire.

beneva

**Les gens
qui protègent
des gens**