

COMMENT SE SENTIR BIEN AU TRAVAIL

Le bien-être financier, un aspect essentiel d'une stratégie de bien-être global

future foHRward, en partenariat avec la Compagnie d'assurance Sonnet



CONTEXTE : QUE SIGNIFIE POUR NOUS LE BIEN-ÊTRE GLOBAL?

Depuis des années, il est souvent question du bien-être dans les salles de conseil et les bureaux de haute direction. En 2018, le bien-être (ou mieux-être) faisait partie des principales tendances mondiales en capital humain dans le rapport annuel¹ de Deloitte, et des tendances connexes ont été déjà remarquées plus tôt (p. ex. « l'employé surchargé » en 2014²), le plus souvent en raison d'un milieu de travail technologique qui oblige sans cesse les employés à en « faire plus avec moins », et ce, en tout temps.

Et comme si cela ne suffisait pas, le mois de mars 2020 s'est avéré être le « cygne noir » le plus important au monde depuis des décennies. Les nouveaux niveaux de stress ont entraîné des défis supplémentaires en matière de bien-être auxquels bien des entreprises n'étaient tout simplement pas préparées. En 2020, le rapport des tendances mondiales en capital humain de Deloitte a indiqué que 80 % des entreprises considéraient le mieux-être du personnel comme « important » ou « très important » à leur réussite, mais que seulement 12 % d'entre elles se disaient très prêtes à régler le problème³.

Selon un rapport de recherche publiée par The Joseh Bersin Company en fin 2020, la santé et le bien-être faisaient partie des quatre enjeux qui préoccupaient les services des ressources humaines en mai 2020 (41 % des répondants) et l'épuisement professionnel représentait le principal problème aux yeux des employés (74 % des répondants) en juillet 2020⁴.

Ce rapport a également démontré que les entreprises qui veillent au bien-être sous toutes ces formes bénéficient des employés les plus mobilisés ainsi que de meilleurs résultats opérationnels. Les entreprises qui aident les travailleurs à s'occuper de leur famille ont 5,1 fois plus de chances d'obtenir les meilleurs résultats en ce qui a trait à leurs activités, à leur organisation et à leur main-d'œuvre (p. ex. rendement financier, fidélisation de la clientèle). Les entreprises qui élaborent des programmes de bien-être pour aider leurs employés à composer avec l'incertitude ont 5,2 fois plus de chances d'obtenir les meilleurs résultats à cet égard.

Au cours de la pandémie, les entreprises sont passées de la réaction – de se concentrer principalement sur le bien-être physique des collègues –, à l'action – de tenir également en compte leur bien-être mental et financier. Aujourd'hui, les entreprises progressistes adoptent une approche stratégique et globale du bien-être. Il s'agit de comprendre l'interdépendance entre ces trois piliers ainsi que d'autres facteurs tels que le bien-être collectif et communautaire et l'environnement de travail. En effet, la recherche menée par The Josh Bersin Company démontre que les entreprises qui se concentrent sur tous ces facteurs, aussi bien en temps de pandémie qu'en temps normal, obtiennent de bien meilleurs résultats que leurs concurrents.


Les entreprises ayant recours aux bonnes stratégies de bien-être ont



2,2 fois plus
de chances de dépasser
les objectifs financiers



2,8 fois plus
de chances de bien
s'adopter au changement



10,8 fois plus
de chances de diminuer
le taux d'absentéisme



5,4 fois plus
de chances de recruter
de nouveaux talents

¹ <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/human-capital/articles/tendancescapitalhumain2018.html>

² <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-fr-human-capital-tendances-relatives-au-capital-humain-en-2014.pdf>

³ https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-tendances-en-capital-humain-2020-aoda-fr.pdf?icid=human_trends_canada_report_fr

⁴ The Definitive Guide to Wellbeing : The Healthy Organization, The Josh Bersin Company 2021

INTRODUCTION AU BIEN-ÊTRE FINANCIER

Le bien-être financier se définit comme votre capacité à aisément faire face à vos engagements financiers et à répondre à vos besoins tout en possédant la résilience financière pour continuer de le faire⁵. La définition ne se limite pas qu'à votre revenu. Le bien-être financier, c'est aussi le contrôle que vous exercez sur vos finances, votre capacité à encaisser les revers et à atteindre vos objectifs financiers et, surtout, la liberté financière pour pouvoir profiter pleinement de la vie⁶. Il est fondé sur cinq facteurs :



Comportements financiers

(p. ex., l'épargne et l'emprunt)



Facteurs sociaux

(p. ex., l'âge, la situation d'emploi)



Facteurs psychologiques

(p. ex., la confiance, les attitudes envers l'argent)



Facteurs économiques

(p. ex., le revenu)



Expérience et connaissances financières

(p. ex., l'expérience des produits financiers)⁵

L'incertitude en matière d'emploi résultant des nombreux confinements liés à la pandémie fait en sorte que les gens subissent des pressions financières accrues. À cela s'ajoute la précarité de l'emploi (et d'un revenu stable), ce qui complique la planification et augmente le stress d'employés presque débordés. Il n'est pas étonnant que la santé financière compte parmi les facteurs qui contribuent le plus au bien-être global en raison de son impact direct sur nos états mental et physique. En effet, 38 % des Canadiens interrogés dans le cadre d'un sondage mené par FP Canada ont déclaré que l'argent était la principale cause de stress dans leur vie (et 44 % ont vu leur stress financier augmenter au cours de la pandémie)⁷. Un sondage mené par LifeWorks a indiqué que la peur de répercussions financières liées à la COVID-19 avait le plus grand impact sur la santé mentale de 27 % des Canadiens, davantage que la maladie, la perte d'un proche ou la solitude. Enfin, une étude en Afrique du Sud⁸ (avant la pandémie) a révélé qu'un stress financier considérable était associé à un risque d'infarctus treize fois plus élevé.

L'IMPORTANCE DU BIEN-ÊTRE

Certes, les entreprises offrent un salaire de subsistance et un programme de retraite et d'épargne ou de rabais à leurs employés, mais nombreuses sont celles qui n'ont pas songé plus largement au bien-être financier de leur personnel. Étant donné donc que les efforts des entreprises pour remédier à la situation en sont encore relativement à leurs débuts, nous croyons que le moment est venu pour les employeurs de chercher à intégrer de façon plus délibérée le bien-être financier des employés à une stratégie globale de bien-être. En mettant l'accent sur le bien-être financier, vous aidez vos employés, mais aussi votre entreprise des manières suivantes :

Aquisition de talents

Selon une étude de Research & Markets, 30 % des employeurs sont d'avis qu'un programme de bien-être financier constitue un facteur de différenciation important. La recherche de The Josh Bersin Company démontre qu'un salaire juste et équitable est la meilleure façon de recruter de nouveaux talents.

Absentéisme et présentéisme

Selon une étude de 2016 menée par l'International Foundation of Employee Benefits Plans, le stress financier entraîne une hausse de 34 % de l'absentéisme et de l'imponctualité ainsi qu'une hausse de 60 % du présentéisme (l'incapacité de se concentrer au travail)⁹.

Productivité globale

Selon un rapport de LifeWorks, intitulé Indice de mieux-être financier – Été 2021, le mieux-être financier des Canadiens continue de s'améliorer, mais il demeure inférieur au score de référence antérieur à 2020. Il s'est également avéré que les scores de bien-être financier inférieurs sont associés à une productivité plus faible, tandis que des scores de bien-être financier plus élevés correspondent à une productivité plus élevée¹⁰.

Les employeurs peuvent jouer un rôle plus actif dans le bien-être financier de leur personnel, ce qui leur permettra non seulement d'améliorer l'embauche et la productivité, mais aussi de reconquérir la confiance des employés. Selon une étude de Mercer¹¹, lorsqu'on demande aux employés à qui ils font confiance pour des conseils financiers, leur employeur se classe presque au dernier rang. Seulement 40 % des travailleurs affirment faire confiance à leurs employeurs, contre 72 % à leur conseiller financier personnel et 63 % à leur banque. Parmi les constatations les plus préoccupantes du sondage, il semble que seulement 37 % des employés affirment que leur employeur se soucie de leur sécurité financière à long terme.

La recherche fait ressortir un point positif : plus les employés améliorent leur bien-être financier, plus ils ont confiance en leur employeur. Ce qui signifie que les programmes de bien-être financier en milieu de travail peuvent servir d'outil pour reconquérir la confiance des employés – et être intégrés à une nouvelle proposition de valeur à leur intention.

⁵ Kempson, E., Finney, A., & Poppe, C. (2017). Financial well-being: A conceptual model and preliminary analysis (Project note no. 3-2017).

Obtenu sur le site https://www.researchgate.net/publication/318852257_Financial_Well-Being_A_Conceptual_Model_and_Preliminary_Analysis.

⁶ <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/programmes/recherche/bien-etre-financier-resultats-enquete.html>

⁷ <https://fpcanada.ca/docs/default-source/news/financial-stress-survey.pdf>

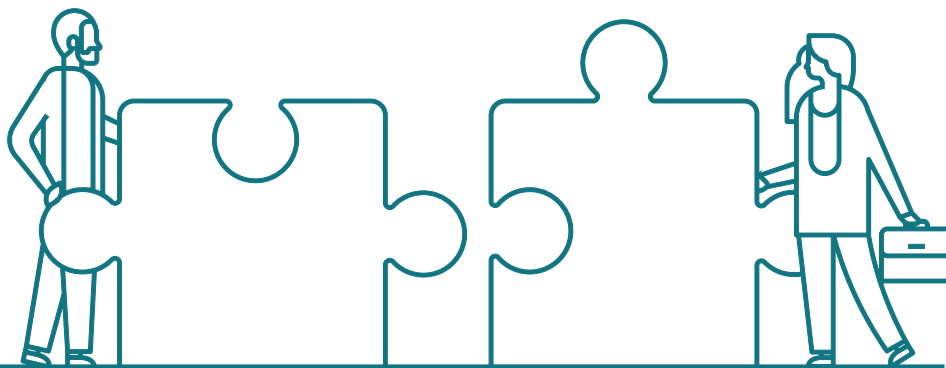
⁸ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6291807/#:~:text=Significant%20financial%20stress%20is%20associated,the%20South%20African%20Heart%20Association.>

⁹ <https://www.ifebp.org/bookstore/financial-education-2016-survey-results/Pages/financial-education-for-todays-workplace-2016-survey-results.aspx>

¹⁰ <https://lifeworks.com/fr/ressources/indice-de-mieux-e%CC%82tre-financier-%C3%A9t%C3%A9-2021>

¹¹ <https://www.mercer.ca/content/dam/mercer/attachments/north-america/canada/ca-2018-pour-ameliorer-le-mieux-etre-financier-des-employes.pdf>

QUE FONT LES SERVICES DES RH?



Les responsables des RH réalisent de plus en plus l'incidence du stress financier sur la santé mentale de leurs employés. La réussite vient plus facilement aux employeurs et employés qui peuvent profiter de programmes intégrés.



Rémunération équitable

La recherche de The Josh Bersin Company révèle qu'une des pratiques ayant la plus forte incidence consistait à verser aux employés une rémunération équitable. Il s'agit d'un élément fondamental du bien-être financier qui inclut non seulement le montant du salaire (des pratiques de rémunération concurrentielles), mais aussi l'équité : la transparence salariale, la rémunération en fonction des compétences, des capacités et du rendement (plutôt que du favoritisme).



Sensibilisation

Il incombe notamment à l'équipe des RH d'offrir des renseignements sur le bien-être financier. Cela peut consister simplement à renseigner les employés sur les différents éléments de l'ensemble d'avantages sociaux pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées en ce qui les concerne.



Éducation et formation

Les programmes d'éducation sont conçus pour aider les employés à gérer leurs finances. Ils comprennent souvent des éléments clés de la gestion financière, comme l'élaboration d'un budget, l'épargne, l'emprunt et la planification. Un autre moyen efficace de veiller à ce que les employés soient bien informés en temps opportun est d'organiser les programmes en fonction des événements importants de la vie, comme l'achat d'une maison, la préparation d'un testament ou la planification de la retraite.



Récompenses financières et non financières

Les employeurs offrent généralement un soutien financier par des programmes traditionnels qui vont au-delà du salaire de base, notamment les cotisations de retraite, les régimes d'options d'achat actions pour les employés et les subventions de déplacement. La recherche de The Josh Bersin Company démontre que des récompenses importantes sont généralement plus valorisées lorsqu'elles dépassent les récompenses de grande valeur (monétaire). Vous saurez où investir l'argent et les efforts à cet égard en étant à l'écoute de vos employés.



Soutien

Le soutien par l'entremise des programmes d'aide aux employés constitue une autre manière impartiale pour les employeurs de veiller à ce que leurs employés aient accès à une aide indépendante.



Conseils

L'employeur n'est généralement pas en position d'offrir des conseils financiers. C'est pourquoi de nombreux employeurs travaillent en partenariat avec des experts indépendants en mesure d'offrir des conseils impartiaux sur des sujets clés liés à planification financière, y compris la gestion de la dette, les placements, les pensions et la planification de la retraite et de la succession.

QUELS SONT LES OBSTACLES À LA CRÉATION DE PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE FINANCIER?

Il y a bien sûr une prise de conscience liée à la valeur des programmes de bien-être, mais les équipes des RH doivent néanmoins continuer de tenir en compte de certains facteurs importants.

Absence d'engagement de la haute direction

La haute direction doit offrir son appui à tout nouveau programme. Cependant, les membres de la haute direction ne font souvent pas attention à la valeur des programmes de bien-être financier, ce qui souligne toute l'importance d'un dossier d'analyse pour justifier le changement. Voilà qui n'est pas toujours une mince affaire, surtout lorsqu'il s'agit de mesurer l'incidence des programmes afin d'en illustrer la valeur tout en respectant la confidentialité des employés.

Ressources limitées

Les entreprises peuvent avoir à composer avec des contraintes budgétaires limitant l'échelle et la portée du soutien qu'elles peuvent offrir. Les équipes des RH continuent également d'être à bout de souffle, ce qui complique l'offre de ressources et empêche de se concentrer sur ces programmes importants.

Préoccupations concernant le positionnement des programmes

Le positionnement approprié du programme est une étape importante et les employeurs pourraient se demander comment procéder de manière efficace, compte tenu de la stigmatisation qui se poursuit et du besoin de confidentialité. Les entreprises pourraient également hésiter à recommander un fournisseur ou un expert en particulier, de peur de paraître bien trop paternalistes.

Faible utilisation

Un programme de bien-être pourtant bien intentionné pourrait paraître impopulaire auprès des employés, ce qui pourrait décourager certains employeurs à adopter des initiatives aussi importantes.

QUELLES SONT LES SOLUTIONS?

Les entreprises doivent songer à l'évolution et à l'impact de leurs programmes de bien-être financier et elles doivent pour cela tenir compte de certains facteurs.



Il est important de concevoir une stratégie globale de bien-être qui inclut le bien-être financier. Les employés auront ainsi l'occasion d'accéder au soutien qui correspond le mieux à leur situation particulière. Les membres de la haute direction doivent d'abord s'engager à soutenir les programmes. Le recours aux sondages et aux groupes de discussion est aussi recommandé comme première étape pour déterminer le soutien qui aurait la préférence des employés. Vous devez ensuite continuer d'évaluer la santé financière de votre personnel. La recherche de The Josh Bersin Company indique que près de 40 % des entreprises effectuent déjà des sondages préliminaires, mais seulement moins de 15 % font un suivi régulier du bien-être financier.



Vous pouvez profiter de l'examen des éléments de votre stratégie de bien-être financier pour fournir différents aspects de soutien qui vous aidera à répondre aux divers besoins de vos employés. Comme énoncé à l'article 4, cela inclut la sensibilisation, l'éducation et le soutien par l'entremise de différents canaux.



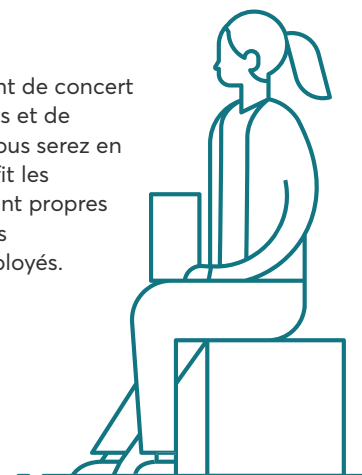
Les besoins individuels évoluent au fil des différentes étapes de la vie, et c'est pourquoi une vaste gamme d'avantages financiers doit être offerte. En ce qui a trait au soutien financier, vous pouvez inclure dans les avantages les régimes d'avantages sociaux collectifs et les programmes de rabais qui offrent un guichet unique pour une combinaison de services. Par exemple, les régimes d'assurance offrent une valeur financière considérable aux employés, et ce, à n'importe quelle étape de la vie.



L'ajout d'une plateforme numérique assure une plus grande confidentialité que d'autres canaux traditionnels. Les plateformes numériques assurent un accès continu à des outils et des ressources pour aider les employés et leur famille à gérer leur bien-être financier. L'évolutivité de ces plateformes constitue un autre facteur important à considérer pour de nombreux employeurs qui adoptent des approches de travail hybrides.



Finalement, en travaillant de concert avec un groupe d'experts et de fournisseurs crédibles, vous serez en mesure de mettre à profit les compétences qui leur sont propres et de fournir des conseils indépendants à vos employés.



LA SOLUTION SONNET

Il existe bien des façons pour les entreprises d'aider leurs employés à assurer leur bien-être financier sans que ce soit compliqué ou coûteux. La plupart des entreprises offrent des régimes d'avantages conçus pour aider les employés à veiller à leur mieux-être financier, au fil des ans, par l'entremise des REER, des pensions et des régimes d'assurance vie. Les employeurs peuvent également contribuer au bien-être financier des employés en les aidant à réduire leurs dépenses mensuelles à l'aide de programmes comme l'assurance de groupe de Sonnet. Voici trois avantages importants du programme d'assurance de groupe de Sonnet :

① La plateforme en ligne de Sonnet fait économiser du temps et de l'argent aux employés

Il coûte cher de posséder une maison et une voiture. Ces deux dépenses représentent plus de 50 % du budget d'un ménage ordinaire. L'inquiétude suscitée par les finances peut avoir une incidence sur le rendement au travail. Soixante pour cent des chercheurs d'emploi déclarent que les avantages indirects les encouragent particulièrement à demeurer dans une entreprise¹. C'est pourquoi le programme d'assurance de groupe de Sonnet représente la solution idéale pour les employés et les employeurs qui cherchent à assurer leur bien-être financier.

Et quoi de mieux dans le contexte numérique actuel que de pouvoir accéder à ces avantages à partir d'un téléphone cellulaire ou d'un portable? Les outils et services en ligne sont devenus la norme. Soixante-quinze pour cent des personnes qui ont eu recours pour la première fois aux canaux numériques pendant la pandémie ont déclaré leur intention de continuer de s'en servir pour de bon². La plateforme en ligne de Sonnet permet aux employés de consulter et de gérer au besoin les renseignements sur leurs polices et de personnaliser, par exemple, la date de paiement et les options de paiement sécurisées.

Afin d'améliorer le bien-être global, en plus d'offrir des polices d'assurance habitation et auto à prix réduit, Sonnet fournit un accès aux Connexions Sonnet, qui comprend une liste exhaustive d'offres par l'entremise de partenaires animés des mêmes idées et engagés à améliorer le bien-être financier des employés. Ces offres comprennent des renseignements utiles et une gamme de services qui visent à vous simplifier la vie, en plus de rabais, de promotions et d'offres exclusifs.

② L'inscription au programme d'assurance de groupe de Sonnet est gratuite

L'intégration simple de Sonnet est conçue pour faciliter la tâche des équipes des RH. Le service comprend la création d'un plan de marketing personnalisé, d'une page d'accueil personnalisée et de communications avec les employés pour accroître l'adoption et l'engagement sans avoir à partager des listes d'employés.



Voici quelques exemples de tactiques d'engagement : les circulaires, les affiches, les fiches de paie, l'inclusion de bulletins d'information (fournis par Sonnet)



Du contenu pour votre portail interne des employés et un lien vers votre page d'accueil personnalisée sur Sonnet.ca



La publication sur place du matériel promotionnel dans les bureaux de l'employeur (p. ex. lors d'une Journée Mieux-être, du matériel d'intégration et des événements pour les employés sont fournis)



Des campagnes par courriel et des publications de marketing dans les médias sociaux

③ L'assurance de groupe ajoute de la valeur à votre entreprise

L'offre d'un programme d'assurance de groupe profite à tout le monde : elle suscite la mobilisation en démontrant aux employés que vous vous souciez de leur bien-être financier.

Devenez le partenaire d'un assureur primé, reconnu pour son excellent service à la clientèle et considéré comme l'une des dix compagnies d'assurance auto en importance au Canada³. Sonnet est là pour aider votre équipe à réussir – aussi bien de manière individuelle que collective. L'assurance de groupe vous aide à protéger les dépenses et actifs les plus importants de vos employés. Renseignez-vous sur notre programme d'assurance de groupe aujourd'hui!

À PROPOS DE SONNET

Sonnet est la première compagnie d'assurance habitation et auto entièrement en ligne au Canada – une filiale en propriété exclusive de la Société financière Definity. Nous offrons des rabais sur les polices d'assurance habitation et auto aux entreprises et aux associations. Les employés et les membres ont droit à des tarifs concurrentiels, un accès à leurs polices en tout temps et des options de paiement sécurisées, et ce, depuis la plateforme en ligne de Sonnet.

Prêt à commencer? Contactez group@sonnet.ca

À PROPOS DE future foHRward

future foHRward est une plateforme destinée à la communauté des RH, qui propose du contenu, des événements et un leadership éclairé de pointe.

Inscrivez-vous à notre bulletin d'information hebdomadaire foHRsight à l'adresse www.futurefoHRward.com/foHRsight Veuillez consulter notre site Web au de renseignements – futurefoHRward.com (en anglais seulement)

À PROPOS DES AUTEURS

futurefohrward.com/meet-the-team

Naomi Titleman Colla – cofondatrice, future foHRward

Mark Edgar – cofondateur, future foHRward

¹ Glassdoor 5 Awesome Job Benefits That Attract Quality Candidates

² McKinsey COVID-19 US Digital Sentiment Survey, April 2020

³ Source de l'article : The top 10 car insurance companies in Canada, published 5 October 2020, Insurance Business Magazine, <https://www.insurancebusinessmag.com/ca/guides/the-top-10-car-insurance-companies-in-canada-235281.aspx>