



AMINE CHBANI

POURQUOI AIDER VOS EMPLOYÉS AVEC LEURS FINANCES?

Aujourd'hui, plusieurs enjeux touchent les organisations de toutes sortes. Pensons à l'amélioration de la productivité pour faire croître les revenus ou encore à la diminution des frais d'exploitation liés à la gestion d'entreprise. Dans bien des organisations, on met les efforts soit dans la colonne des revenus des états financiers, soit dans celle des dépenses. Et s'il était possible d'agir sur les deux en même temps?

Il est clair que les employés représentent l'actif le plus précieux de toute organisation. C'est là la réelle valeur ajoutée qui fait la différence entre une entreprise qui réussit et une autre. Ce sont ces personnes qui apportent les idées, la créativité et la pérennité à l'organisation. En agissant sur le bien-être des employés, on peut améliorer leur engagement, attirer et retenir les meilleurs effectifs et, la cerise sur le gâteau, cela permet de s'afficher en employeur socialement responsable et d'améliorer son image.

Les assurances collectives contiennent toute une gamme de produits en matière de santé des employés. Or, même dans les organisations offrant des produits d'épargne intéressants, on a peut-être sous-estimé l'effet des finances—surtout les problèmes financiers—sur la santé. Or, il existe clairement un enjeu important. Un récent sondage Léger, pour le compte du *Journal de Montréal*, a constaté qu'un Québécois sur deux est stressé par sa situation financière et que, poussé par le stress, la majorité envisagerait de changer de travail.

On parle ici de l'absence de bien-être financier, soit la capacité d'aborder les enjeux financiers de sa vie avec confiance et un plan en place. Cela peut se traduire par la préparation d'un budget, le contrôle ses dépenses ou encore la planification de la retraite. Un employé en mauvaise santé financière va être en effet plus distrait au travail et donc moins

productif. Il aurait aussi tendance à s'absenter plus souvent. Cela a un impact sur sa santé physique et psychologique et donc sur le coût des avantages sociaux.

Un récent rapport de la Financière Manuvie a noté qu'environ le tiers des demandes d'indemnité pour invalidité découlaient de difficultés psychologiques et que 90 % des employeurs identifiaient le stress comme la principale motivation de ces demandes. Un autre fait intéressant est que les employés ayant des problèmes financiers sont 60 % plus susceptibles de repousser des soins de santé importants, voire même s'en priver. Ainsi, leur état de santé ne fait qu'empirer, ce qui peut avoir pour conséquence de mettre une pression supplémentaire sur le coût des assurances collectives. Il pourrait être question d'un congé d'invalidité plus long ou encore d'une baisse de la productivité et de la mobilisation au travail.

Il semble alors clair que les problèmes d'argent des employés ont un impact sur les colonnes des revenus et des dépenses des états financiers de l'organisation. Mais comment agir? On pourrait envisager une stratégie pour aider les employés à bien

gérer leurs finances, laquelle sera différente selon l'organisation. Voici quelques caractéristiques essentielles d'un programme de bien-être financier :

- Il est important de s'assurer d'une vision objective et impartiale des finances des employés, sans prétention de vendre un produit financier en particulier. Le recours à un conseiller indépendant pourrait s'avérer une stratégie intéressante;
- Il faut un plan de communication clair pour promouvoir le programme en indiquant entre autres la confidentialité des données (que la direction n'y a pas accès);
- Le programme doit s'étaler dans le temps et la direction doit avoir une vision à moyen et à long terme;
- Différentes formules d'accompagnement doivent être mise en place. Les formations pendant les heures de travail sont à privilégier, ainsi qu'un support en ligne et des outils pratiques;
- Finalement, même s'il s'agit d'argent et de finances, le programme doit être dynamique, stimulant et axé sur les solutions pratiques pour les employés.

Le bien-être financier des employés a clairement un impact direct sur le coût des avantages sociaux et les déductions sur la paie, en particulier le coût des assurances collectives. Avec une politique en matière de mieux-être financier, il est possible d'agir en amont afin d'atténuer l'augmentation annuelle des coûts et de prévenir aussi les répercussions sur la productivité, la mobilisation et la santé de la main-d'œuvre. ■

Amine Chbani, MBA, PI. Fin. est fondateur et consultant principal à Fineduc.