

Bien-être mental : comment faire face à la crise de productivité causée par le stress financier ?

Chaque année, on estime à 12 milliards le nombre de journées de travail perdues dans le monde en raison de la dépression et de l'anxiété. Non seulement cette situation entraîne un coût mental important pour les personnes qui en souffrent, mais elle a également un effet direct sur les entreprises, qui perdent 1.000 milliards de dollars en productivité. Tribune proposée par Virgile Raingeard, cofondateur et PDG de Figures.

Temps de lecture : minute

23 juin 2023

Le lien entre la santé mentale et la productivité est si étroit que, lorsqu'on l'examine sous l'autre angle, les entreprises qui accordent la priorité à la santé mentale ont tendance à avoir des employés plus engagés, plus satisfaits et plus productifs. Il convient d'encourager le bien-être personnel par le biais de journées de bien-être, d'un soutien psychologique et d'autres mesures similaires. Cependant, l'impact significatif du stress financier est un domaine que même les entreprises les plus solidaires prennent rarement en compte.

Ce n'est pas que ces entreprises ne reconnaissent pas la nécessité d'initiatives de bien-être financier - le nombre d'entreprises proposant de telles initiatives est supérieur de 20 % à ce qu'il était il y a cinq ans - mais elles ne s'attaquent pas efficacement aux causes profondes.

Travailler pour vivre ou vivre pour travailler

Paradoxalement, si l'on considère que la majorité d'entre nous travaille pour gagner sa vie et que la rémunération reste la première raison pour laquelle les salariés changent d'emploi, parler de finances sur le lieu de travail reste un sujet tabou. Et ce, bien que le stress financier soit de plus en plus répandu. Des études montrent qu'en France, un salarié à temps plein est distrait de son travail pendant 156 heures, soit 19,5 jours, en raison de problèmes personnels et financiers. Les personnes souffrant de stress financier sont deux fois plus susceptibles d'avoir des pensées suicidaires et les femmes, ainsi que les employés âgés de 25 à 34 ans, seraient les plus touchés.

74 % des salariés déclarent que leur état de santé psychologique est "en partie" ou "totalement lié" à leur travail. Les populations les plus touchées par les risques psychosociaux (RPS) demeurent les femmes (49 %, +3 points), les managers (44 %) et les jeunes de moins de 29 ans (55 %, +4 points). Par ailleurs, le télétravail : " nécessite toujours autant de prévention " : 44 % des télétravailleurs "hybrides" et 50 % des "full remote" se disent en situation de détresse psychologique .

Parmi les facteurs d'insécurité financière, citons les salaires inadéquats, le manque d'investissement dans le développement de carrière et le manque de structure et de communication autour des questions financières. Tout cela engendre de la confusion, des malentendus et de l'incertitude, ce qui ne fait qu'exacerber le stress financier des salariés. Dans un monde idéal, toutes les entreprises augmenteraient les salaires, accorderaient des primes, investiraient massivement dans l'apprentissage, le développement et l'amélioration des compétences, et feraient preuve d'une totale transparence en ce qui concerne les structures salariales et les rémunérations de l'entreprise. Malheureusement, cela n'est pas viable et, à défaut de pouvoir réaliser

cette utopie, il existe un certain nombre de mesures que vous pouvez prendre.

1. Demander un feedback

Pour vraiment comprendre à quel point le stress financier est profond et enraciné au sein de vos équipes, vous devez leur poser la question. Vous devez créer un point de référence à partir duquel vous pourrez mesurer le succès de tous vos efforts dans ce domaine. En faisant cela, vous obtiendrez non seulement un baromètre du bien-être financier, mais vous indiquerez à vos équipes que vous êtes là pour les soutenir.

2. Inspirer une culture de transparence et d'ouverture

Si vous ne pouvez pas vous tenir au courant des tendances du marché en matière de rémunération, l'une des meilleures choses que vous puissiez faire est de communiquer sur les raisons et les dates des changements. Cela crée une culture de la transparence, de l'ouverture et de l'équité. Dans le cadre de notre travail, nous avons constaté que lorsque les employeurs sont ouverts et honnêtes au sujet de leurs structures salariales, les employés comprennent mieux comment leurs salaires et avantages se comparent aux normes du secteur et à leurs pairs. Cette connaissance peut aider les employés à prendre des décisions éclairées sur leur évolution de carrière, à négocier un salaire équitable et à planifier leur avenir financier. Tout cela réduit les risques de stress financier et peut conduire à un engagement et une motivation accrus et, en fin de compte, à une plus grande productivité.

Il est également utile d'être transparent sur la situation financière de votre entreprise. Il se peut que de nombreux employés regardent les nouvelles et se sentent inquiets et stressés. C'est l'occasion pour vous de rassurer votre équipe sur la situation financière de votre entreprise, sur la voie à suivre et sur les

mesures que vous prenez. C'est également le moment idéal pour informer tout le monde sur les primes, les augmentations de salaire et les processus d'évaluation. En communiquant le plus honnêtement possible - et en fixant des échéances, des budgets et des objectifs honnêtes - vous pouvez aider votre équipe à instaurer la confiance et à définir les prochaines étapes.

3. Déstigmatiser la santé mentale en prenant les devants

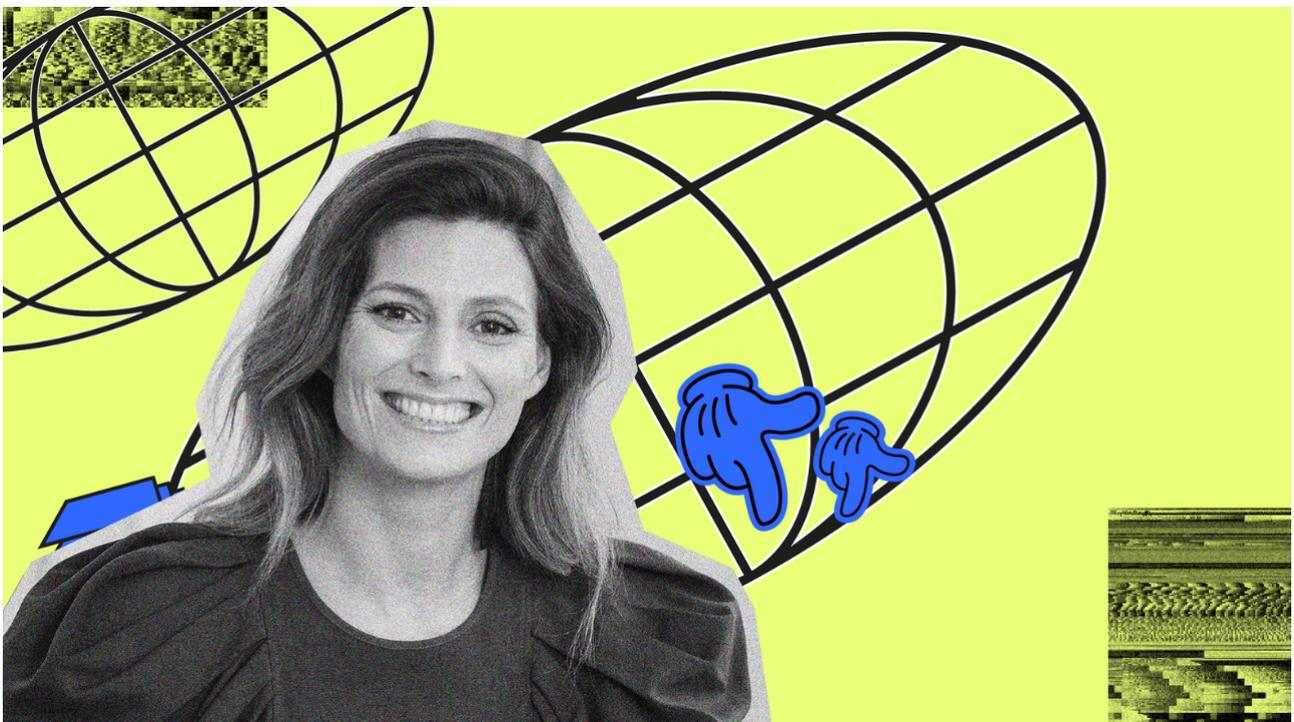
Les initiatives en matière de santé mentale ne devraient pas être simplement "agréables à avoir" pour la culture d'entreprise - une bonne santé mentale des employés a un impact considérable sur la situation financière de votre organisation, en permettant d'économiser de l'argent sur les congés de maladie, le présentéisme, la rotation du personnel et bien d'autres choses encore.

Pour y parvenir, vous devez faire de la santé mentale un sujet de conversation ouvert, en vous efforçant de déstigmatiser des problèmes tels que le stress, l'anxiété et la dépression. Cela doit venir d'en haut, et les cadres supérieurs doivent partager les défis et la vulnérabilité afin de devenir des modèles. Il existe ensuite une gamme d'outils et d'avantages pour la santé mentale des employés, comme [nilo.health](#), qui permet au personnel d'accéder à un soutien professionnel lorsqu'il en a besoin. [Nilo.health](#) dispose d'une équipe de cliniciens et de scientifiques à même d'apporter un soutien réactif et proactif aux membres du personnel en matière de santé mentale.

4. Ne présumez pas de vos connaissances financières

La première erreur commise par les employeurs les mieux intentionnés est de considérer le bien-être financier comme un investissement ou une solution ponctuelle. En réalité, chaque employé a une relation subjective avec l'argent. Au lieu d'essayer de régler le problème, les organisations feraient mieux de proposer des solutions qui permettent aux employés de mieux contrôler leurs finances. Cela passe par une éducation financière solide et un soutien par le biais d'experts et d'outils.

Des outils tels que Bippit, par exemple, fournissent des conseils personnalisés de la part de coachs financiers professionnels afin que les individus puissent obtenir les informations nécessaires pour prendre des mesures positives en fonction de leur situation personnelle. Il convient de noter qu'aucune de ces solutions ne remplace un salaire invivable. Pour créer un changement durable, nous devons nous attaquer aux causes profondes du stress financier, mais ces solutions s'adressent aux entreprises qui font de leur mieux, compte tenu du climat économique, pour soutenir leurs employés tout en restant financièrement viables.



À lire aussi

Isabelle Rabier (Jolimoi) : "Démocratiser la Tech en 2023 va

(re)devenir nécessaire"

Article écrit par Virgile Raingeard