La détresse financière a des répercussions sur la santé et la productivité :

Les employés demandent de l'aide au PAE

Les constatations du Groupe recherche Shepell·fgi

Shepell·fgi

travail. santé. vie.

La détresse financière a des répercussions sur la santé et la productivité

Les employés demandent de l'aide au PAE

De plus en plus, les organisations soutiennent leurs employés de façon proactive afin de les aider à conserver leur motivation, leur santé et leur inspiration au travail. Cela exige, en matière de santé et de productivité, une approche intégrée de longue durée fondée sur une théorie et une méthode fiables et, lors de périodes plus difficiles, comme un ralentissement économique, un redoublement de ces efforts.

Que signifie pour les employés l'augmentation du stress financier?

Tout au long de leur vie active, les employés vivront un certain nombre d'événements normaux qui entraîneront du stress; il pourrait s'agir d'un déménagement dans une nouvelle résidence, d'une hospitalisation en raison d'une blessure ou d'une maladie, d'un mariage, du décès d'un membre de la famille ou d'une perte occasionnelle de revenu entre deux emplois. La plupart des gens s'adaptent, utilisent le soutien qui s'offre à eux et trouvent des moyens ingénieux de gérer ces situations. Cependant, lorsque l'un ou plusieurs de ces facteurs s'aggravent, comme dans le cas d'un stress financier, celui-ci pourrait causer un déséquilibre général et, le cas échéant, entraîner de sérieuses répercussions négatives, tant dans la vie professionnelle que personnelle.

Alors que la situation économique mondiale se détériore, le stress associé à une diminution de l'épargne et des investissements ainsi qu'à l'insécurité d'emploi augmente. Bien que moins directes, les répercussions sur les relations personnelles et professionnelles sont tout aussi importantes. Des indices montrent que les préoccupations financières représentent un facteur de stress sérieux pour bon nombre de personnes. Une étude portant sur les cinq principaux facteurs de stress dans la vie (les relations interpersonnelles, le travail, la santé, le crime ou la violence et les finances personnelles) a démontré que les finances personnelles se situent au premier rang des sources de stress; les préoccupations à leur sujet sont cinq fois plus fréquentes que celles touchant la santé (Cash, 1996).

Que signifie pour les employeurs une augmentation de ce stress financier?

Un employé en bonne santé mentale et physique sera probablement plus engagé qu'un employé stressé et accablé. De plus, le fait que plusieurs employés devraient s'absenter du travail afin de résoudre leurs problèmes financiers représente pour les employeurs une autre difficulté associée au stress financier. Par exemple, les travailleurs deviennent moins productifs lorsqu'ils communiquent par téléphone avec leurs créanciers, tentent d'obtenir une hausse de leur marge de crédit, s'entretiennent avec leurs collègues de leurs facteurs de stress, parlent à leur superviseur de leurs problèmes financiers et s'engagent dans des paris. Il leur arrive aussi de prolonger leurs pauses, supposément pour aller aux toilettes ou prendre un repas, quand en réalité ils consacrent ce temps à gérer leurs facteurs de stress financier.

Une étude effectuée par Joo (1998) a montré qu'une bonne situation financière possède un lien positif étroit avec la productivité d'un travailleur. En général, les travailleurs dont la situation financière est bonne sont ceux qui se présentent au travail, dont l'évaluation du rendement est élevée, qui consacrent un minimum de temps à leur situation financière personnelle et qui se plaisent à fournir un rendement constant ou à la hausse.

Cette même étude a aussi montré que les travailleurs dont la situation financière laisse à désirer sont des personnes qui s'absentent plus souvent du travail, dont l'évaluation du rendement n'est pas tellement bonne, qui consacrent énormément de temps à gérer leurs problèmes financiers personnels durant leurs heures de travail et dont la productivité est à la baisse d'une année à l'autre.

Le lien apparent qui existe entre un ralentissement économique et l'augmentation des congés d'invalidité est une autre source de préoccupation pour les employeurs. Par exemple, en 2003, un sondage effectué par le Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) du Royaume-Uni auprès de plus de 1 300 professionnels des ressources humaines a montré que si les absences occasionnelles sont en baisse de dix pour cent, les congés d'invalidité de longue durée, surtout ceux causés par le stress, sont en hausse en période de ralentissement économique. Les raisons de ces tendances ont été attribuées à la surcharge de travail postrationalisation qui touche habituellement les employés qui ont conservé leur emploi ainsi qu'à la possibilité que certains employés cherchent à obtenir, peut-être de façon inappropriée, une sécurité d'emploi et une protection de revenu en utilisant le régime d'invalidité de leur organisation.

Que voyons-nous au PAE?

Au cours des deux dernières années (en 2007 et 2008), une attention davantage centrée sur le ralentissement économique et ses répercussions au sein des organisations a incité le Groupe recherche Shepell·fgi à analyser la fréquence et les types d'accès au PAE (c'est-à-dire, les demandes de service) associés aux problèmes financiers. Ceux-ci comprennent le counseling pour un stress financier général, ainsi que le soutien apporté dans le cas des problèmes de crédit et de recouvrement. Ils comprennent aussi le counseling financier spécialisé et la consultation associée à des problèmes tels que la faillite, la retraite, la cessation d'emploi, le divorce, la planification successorale, la planification financière et la planification des investissements.

Nos constatations montrent que l'accès aux consultations et au counseling financiers est à la hausse, et ce taux est le double des accès à tous les autres services du PAE. Cette tendance à la hausse semble se maintenir, car le pourcentage d'accès en raison de problèmes financiers, enregistré au cours des six derniers mois (août à décembre) de 2008, est de 13 % supérieur à celui de la même période en 2007. Ceci montre donc que les employés utilisent de plus en plus le PAE pour obtenir du soutien et des conseils durant cette période de ralentissement économique.

Les principaux problèmes ayant incité les employés à communiquer avec leur PAE sont demeurés relativement stables au cours des deux dernières années; un peu moins de 40 % de ces accès concernaient la gestion de la dette et du crédit, alors que près de 15 % d'entre eux touchaient une planification financière proactive.

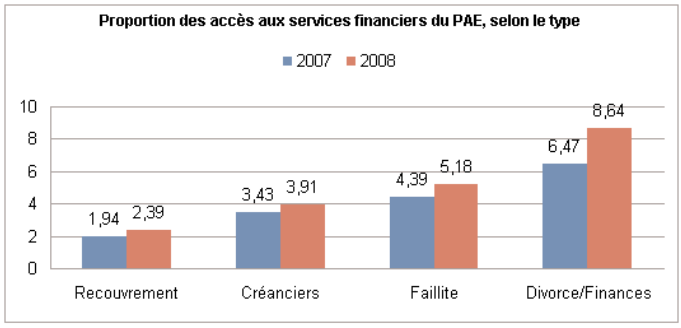
Les principaux problèmes financiers traités au PAE en 2008

Les 5 principaux problèmes financiers en 2008	% d'accès
Dettes et crédit	37,61
Planification financière	15,21
Divorce et situation financière	8,64
Stress financier (situationnel)	5,47
Faillite	5,18

Cependant, l'année 2008 a connu une augmentation substantielle des accès au PAE liés à des difficultés financières plus sérieuses associées, par exemple, aux créanciers, au recouvrement, à la faillite et aux problèmes financiers découlant d'un divorce. En fait, les données de Shepell·fgi pour 2008 indiquent :

- une augmentation de 30,33 % des dossiers associés à des problèmes de recouvrement
- une augmentation de 20,33 % des problèmes avec les créanciers
- une augmentation de 24,37 % des problèmes de faillite et
- une augmentation de 41,01 % du counseling financier associé au divorce

Proportionnellement, comme l'illustre ce graphe, ces principaux domaines ont connu une croissance depuis 2007.



Il n'est pas étonnant de constater que les employés sont aux prises avec des facteurs de stress financier significatifs et qu'ils sont nombreux à accéder au PAE pour y obtenir du soutien et des consultations. Nous constatons aussi une augmentation de la proportion des cas impliquant de sérieux problèmes financiers, ce qui indique peut-être que le ralentissement économique actuel produit un effet additif sur les facteurs de stress financier déjà existants.

Qui utilise le PAE pour des problèmes financiers?

Les données de Shepell·fgi montrent que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à consulter au PAE pour des problèmes financiers (approximativement 65 % et 35 % respectivement), et que les employés vivant en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario et au Québec consultent au PAE pour des problèmes financiers à un taux plus élevé que les employés des autres provinces canadiennes. Ces tendances sont relativement constantes en 2007 et 2008.

Que peuvent faire les employeurs?

L'angle privilégié que possède Shepell·fgi en tant que fournisseur de PAE et ce bref survol de nos données montrent que les organisations ont des raisons de s'inquiéter des répercussions du ralentissement économique sur leurs employés et leur organisation. L'augmentation croissante du nombre des accès et la nature changeante de ces problèmes, ainsi que la hausse du stress qu'ils entraînent et son effet éventuel sur le milieu de travail constituent des raisons impérieuses d'agir. Que peuvent faire les organisations?

Placer l'accent sur la prévention d'un stress financier sérieux

Le fait d'aider les employés à mieux comprendre le ralentissement économique et à y faire face pourrait contribuer à atténuer ses répercussions. Les programmes d'information financière offerts en milieu de travail ont aidé les employés de façon assez efficace à prendre de meilleures décisions financières et à réduire leur stress financier.

Durant ces temps difficiles, une promotion proactive du counseling financier et des services de consultation pertinents pourrait notamment contribuer à réduire la fréquence des facteurs de stress financier plus sérieux, qui ébranleront de façon significative les employés et les employeurs.

Les programmes d'aide aux employés, en particulier, permettent de gérer avec efficacité les facteurs de stress financier, entre autres, les dettes, les créanciers, la faillite, etc. Pour les employeurs, il est difficile et parfois inapproprié de traiter les facteurs de stress financier chez leurs employés. Les programmes d'aide aux employés permettent à ceux-ci de jouer un rôle actif dans la gestion des problèmes dont l'origine se situe hors du milieu de travail.

Renforcer l'engagement des employés

Pour optimiser l'engagement des employés au cours de la période de turbulences économiques à prévoir, les organisations doivent centrer leurs efforts sur la création et le maintien d'un environnement de travail de haute qualité. Celui-ci se caractérise par une excellente communication, une participation efficace des employés dans le processus décisionnel et un style de supervision ou de gestion qui, en plus d'apporter du soutien, se fonde sur la confiance, le respect et l'équité.

Aider les employés à maintenir leur santé et leur résistance

En période de stress, une autre bonne stratégie consiste à renforcer la résilience des travailleurs. Le fait d'aider les employés à gérer proactivement leurs facteurs de stress peut contribuer à en atténuer les répercussions. En période de stress élevé, il n'est pas rare que la santé et le bien-être soient touchés, ce qui peut nuire de façon importante à l'aptitude d'une personne de surmonter la situation. Les employeurs qui encouragent l'adoption d'un sain comportement de prise en charge et qui offrent d'excellents programmes et services de gestion de la santé et du bien-être contribueront à assurer que leurs employés sont mieux en mesure de résister à une période de stress.

Le Groupe recherche Shepell·fgi

Le Groupe recherche Shepell•fgi, une filiale de Shepell•fgi, a pour mandat de renseigner les employeurs et chefs d'entreprise sur les problèmes de santé physique, mentale et sociale qui affectent leurs clients, leurs employés et leurs familles, ainsi que les milieux de travail. En partenariat avec certains chercheurs et instituts de recherche les mieux cotés et riche d'une expertise acquise au cours de 25 années au service des entreprises, le Groupe recherche effectue des analyses et fournit des commentaires sur les tendances les plus importantes dans le domaine de la santé. Les résultats que contient ce rapport sont fondés sur des données exclusives de Shepell•fgi et appuyées par une documentation provenant de diverses sources de recherche académiques, gouvernementales et privées. Les références ont été omises en raison de leur ampleur. Elles peuvent être fournies sur demande. Ce rapport de recherche a été préparé par Marla Jackson, M.Sc.S., directrice du Groupe recherche Shepell•fgi et et du service de Solutions santé. Paula Allen, vice-présidente, Solutions santé, dirige le Groupe recherche Shepell•fgi. Veuillez transmettre vos questions ou vos commentaires à Paula Allen, au 1 800 461-9722.
© Shepell·fgi, 2009.