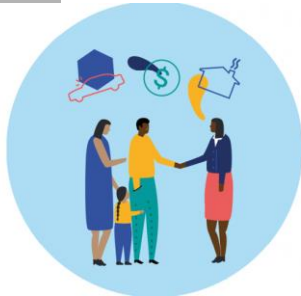


Le bien-être financier des salariés

Amandine Watbled

12.07.2021



Elea Mouaïssia, cheffe de projet chez Great Place To Work® France, a interviewé Guillaume Devaux de [Salarium](#).

Salarium est à l'origine du livre blanc « **Verser un salaire suffit-il encore ?** ». Ce livre blanc a été conçu pour aider les ressources humaines à mieux appréhender un champ nouveau de stratégie RH : le bien-être financier des salariés.

Présentez-nous Salarium ?

Salarium était historiquement le premier courtier en crédit immobilier de l'économie sociale et solidaire, dédié aux ouvriers et employés. Nos premiers partenaires (Roquette Frères, la ville de Lille, et le COS de la ville de Roubaix) nous ont demandé d'aller plus loin : agir sur toutes les composantes du budget pour prévenir les vulnérabilités financières et défaire les salariés du terrible sentiment de travailler pour rien. En croisant plusieurs métiers jusque-là distincts (courtage en crédit et en assurance, coaching budgétaire, médiation socio-financière). Nous sommes devenus le premier métier d'expertise pour les finances quotidiennes des salariés. Nous avons été reconnus solidaires d'utilité sociale par l'État en 2019, Point Conseil Budget par le Ministère des Solidarités en 2020 et entreprise innovante pour les vulnérabilités des salariés par Malakoff Humanis, qui expérimente et promeut notre solution, en 2021. D'autres entreprises, comme le groupe Veternity, dans la métropole lilloise, se sont engagées à nos côtés pour le bien-être financier de leurs collaborateurs.

De quel constat est parti Salarium pour créer le livre blanc ?

Nous sommes partis du constat que le lien entre le salaire versé par l'employeur et le niveau de vie effectif du salarié à la maison est brisé. Jusqu'à 60% du salaire part en prélèvements automatiques avec, pour les salariés célibataires ou monoparents notamment, une charge mentale budgétaire insoutenable dans l'environnement commercial actuel : exposition publicitaire accrue par le digital et les algorithmes mais aussi l'ouverture à la concurrence de nouveaux fournisseurs. En somme, 65% des salariés sont préoccupés par leur situation financière, occasionnant des troubles psycho-sociaux pour un tiers des effectifs et une perte de productivité atteignant 10 heures par mois.

Ensuite, qu'aucune solution n'existait ! Pour reprendre l'excellente formulation d'un épisode de Zone interdite, les employés sont « trop riches pour être aidés, trop pauvres pour s'en sortir » : les centres sociaux sont pour les bénéficiaires de la solidarité nationale, quand les conseillers en

gestion de patrimoine s'adressent à ceux qui ont le luxe d'épargner. Entre les deux... rien, la vie sur le fil et des managers désespérés de ne pouvoir répondre aux attentes de leurs équipes sur ce sujet.

Pourquoi parler de bien-être financier plutôt que de Rémunération ?

La rémunération n'est pas le niveau de vie, c'est aussi simple que ça. Pour être en phase avec les attentes des salariés, il faut regarder ce que les économistes appellent le niveau de vie arbitral : le revenu du salarié pondéré par la consommation de son ménage (selon qu'il est seul, en couple ou avec des enfants...), et ce qu'il en reste après paiement des charges. Plus les charges sont élevées, plus la marge pour faire face aux imprévus est faible. Alors la peur de ne pas s'en sortir s'ancre durablement.

En outre, les Français déclarent qu'il leur manque 484 € par mois pour vivre confortablement. Cela impliquerait une hausse de la rémunération brute de 1 000 € pour l'employeur. En plus de paraître irréaliste dans la conjoncture actuelle, le sujet ne se réduit pas au montant de la rémunération, mais ce que l'on en fait et avec qui : comment on choisit ses fournisseurs et l'équilibre entre les charges fixes et les dépenses, comment on conduit ses arbitrages entre les loisirs et l'épargne, comment on réagit aux imprévus ou aux accidents de la vie. À côté de la gestion et de la perception, la rémunération n'est qu'une des nombreuses composantes du bien-être financier.

Quels sont les enseignements clés de ce livre blanc ?

D'abord, qu'il faut sortir de la logique « la rémunération fait tout » et que pour cela des solutions très simples existent : avec Salarium, on peut désormais placer les finances du quotidien au cœur de la stratégie de l'entreprise. Verser un salaire certes, mais garantir au salarié d'en vivre pleinement en l'aidant à réduire ses charges, à adopter une gestion prévisionnelle de ses ressources, à ouvrir ses droits et être accompagné, rassuré, défendu, en cas de difficultés financières. Des solutions complémentaires existent, comme Stairwage qui permet de verser le salaire à la demande via une application, pour permettre aux salariés d'éviter le découvert, ou Epsor, qui repopularise l'épargne salariale avec un accompagnement sur-mesure pour préparer les événements importants de la vie et la retraite.

[LIRE LE LIVRE BLANC](#)