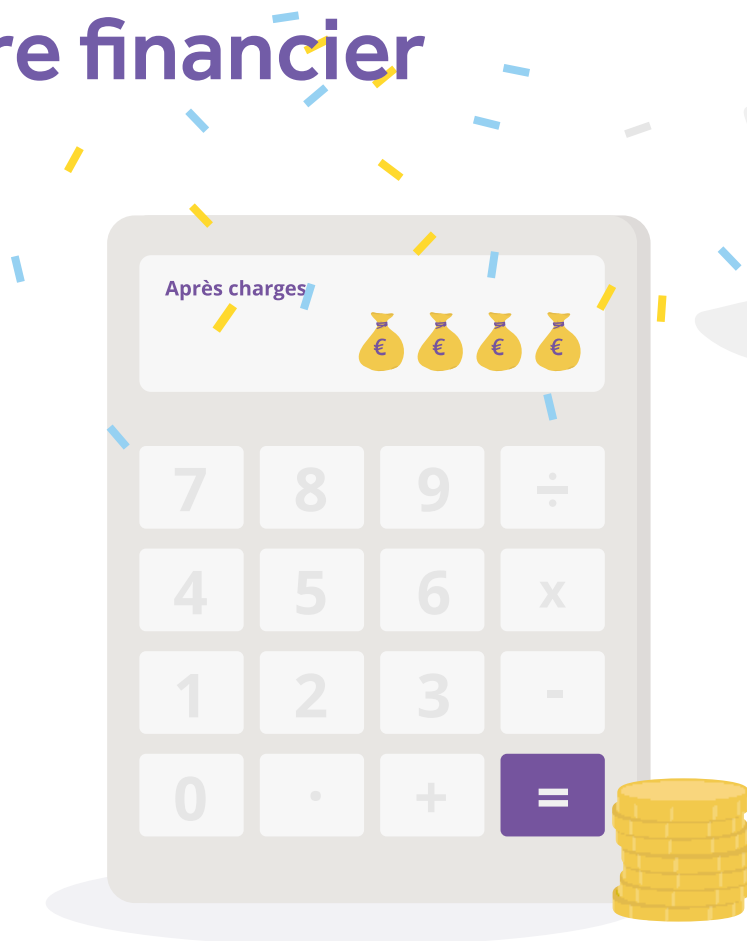


Verser un salaire suffit-il encore ?

De la rémunération au bien-être financier



Garantir le niveau de vie des salarié-e-s

Livre blanc à destination des responsables RH, Comp&Ben, QVT & RSE en quête de solutions, des acteurs institutionnels, des dirigeants TPE/PME, des salariés, des citoyens soucieux de comprendre et d'agir pour le niveau de vie et le bien-être au travail.

Par Auréline Bert (Epsor), Guillaume Devaux (Salarium), Yann Le Floc'h (Stairwage)



Sous la direction du LAB RH & avec l'aimable participation de Valéria Faure-Muntian et Jean-Claude Dumas

Préface



Valéria Faure-Muntian

Députée de la Loire et Membre de la Commission des Finances, de l'Économie Générale et du Contrôle Budgétaire.

Selon une étude menée par Harvard et le MIT, un salarié heureux est 31% plus productif et 55% plus créatif.

Mieux, il est 2 fois moins malade, 6 fois moins absent et 9 fois plus loyal. Le présent Livre Blanc apporte une des solutions indispensables au bonheur des salariés. Ainsi, quand j'ai été sollicitée pour le préfacer, je n'ai pas hésité une seconde à saisir l'opportunité de **témoigner mon plein et entier soutien à celles et ceux qui mettent l'humain au cœur de l'innovation technologique ou sociale.** Ils œuvrent au bien-être financier des Françaises et des Français.

Députée de la Nation et élue de la Loire, je constate ô combien la liberté et l'autonomie financière sont au cœur des préoccupations de nos concitoyennes et de nos concitoyens. Qu'ils connaissent des fins de mois difficiles ou pas, qu'ils possèdent les informations nécessaires quant à leurs droits, ou pas. Les spirales délétères du surendettement proviennent en partie du **manque d'accompagnement budgétaire dans les périodes de plus en plus fréquentes de transition de vie.**

Les initiatives présentées dans les pages suivantes démontrent que **ce constat n'est pas une fatalité**, que des femmes et des hommes de conviction cherchent et proposent des solutions.

Vous trouverez dans le présent Livre Blanc de **brillantes solutions d'innovation sociale ou digitale** françaises et souveraines pour remédier aux difficultés et au sentiment d'insécurité financière des salariés.

Préface

Développer des applications mobiles d'acompte sur salaire, (re)populariser l'épargne salariale, démocratiser le conseil budgétaire c'est œuvrer non seulement à la sérénité des travailleurs, mais aussi contribuer à une bonne qualité de vie dans les entreprises et à l'instauration d'un environnement de travail sain.

En effet, la bonne qualité de travail des salariés est intimement liée à **l'absence de stress quant à leur situation financière.**

Ce Livre blanc apporte les preuves que **ces solutions ne sont pas réservées qu'aux adeptes du numérique ou aux plus aisés, mais sont accessibles et bénéfiques pour tous** : pour les jeunes comme pour les seniors, de tous les milieux sociaux, pour ceux qui entendent investir comme pour ceux qui se lancent dans la vie active. Les bénéfices de ces solutions sont nombreux : la pédagogie et l'accompagnement de concert avec les entreprises, ainsi que les moyens de maîtriser son destin financier en temps réel.

Les solutions sont là et nos compatriotes sont demandeurs, il ne manque donc qu'un élan collectif pour que chacun d'entre nous puisse avoir davantage recours à l'acompte sur salaire, aux services de conseil en gestion budgétaire et financière et concourir à l'émancipation individuelle ! **Nul doute que ce Livre blanc y contribuera.**

Avant-propos

« Des trente glorieuses à l'achat-vente sur Leboncoin » le regard de Jean-Claude Daumas



Jean-Claude Daumas

Historien, spécialiste de l'histoire du patronat et des entreprises, Président de l'Association Française d'Histoire économique, membre de l'Institut Universitaire de France et auteur de La Révolution matérielle, une histoire de la consommation en France du XIXe au XXe siècle (Flammarion, 2018).

Pendant les Trente Glorieuses, une croissance forte et ininterrompue a permis une élévation sans précédent du niveau de vie des classes populaires. Ouvriers et employés cochaient alors toutes les cases de la norme de consommation standard (logement plus confortable, électroménager, télévision, voiture, vacances et même accès à la propriété) et pouvaient espérer que la génération suivante vivrait mieux.

Cette dynamique s'est cassée après la crise des années 1970. Les emplois industriels ont reculé au profit des emplois tertiaires moins qualifiés et moins payés ; l'accroissement du revenu s'est ralenti et stagne presque depuis 2008, de sorte que l'écart qui sépare les classes populaires des cadres n'a cessé de se creuser ; les difficultés à boucler les fins de mois sont particulièrement aiguës pour les familles monoparentales dont le nombre a fortement progressé, passé de 8,2 % en 1975 à 23 % en 2016.

Le poids croissant des dépenses pré-engagées oblige les ménages à bas revenus à **surveiller leurs dépenses d'alimentation**. De plus, ils ont dû réduire sensiblement leurs dépenses de culture et de loisirs, et seuls 41 % partent en vacances. Nombre de ménages ne parviennent à tenir leur budget à l'équilibre que grâce au crédit dont les encours se sont envolés depuis vingt ans.

Avant-propos

Ne pas pouvoir accéder à la norme de consommation dominante, qui s'est considérablement élevée, est vécu comme **une forme de déclassement dans une société où le niveau de consommation est perçu comme la mesure de l'intégration sociale**. Qui plus est, ils ont la conviction que leurs enfants vivront moins bien qu'eux.

Parmi eux, les pauvres (14,8 % de la population) ne constituent pas une catégorie à part mais, parce qu'ils concentrent les conséquences de la déstabilisation de la société salariale, leur comportement de consommation est spécifique. Ils ne parviennent à survivre qu'en pratiquant une « économie de la débrouille » (Jérôme Fourquet) qui fait une large place au troc et à l'achat-vente sur Leboncoin et dans les vide-greniers. **En somme, une vie de calcul et de privations où on ne peut satisfaire les vrais besoins humains.**



Introduction

Le salaire permet-il encore aux salariés de vivre de leur travail, et aux employeurs d'attirer, impliquer et retenir leurs collaborateurs dans un cadre professionnel où leurs efforts ont du sens ?

Avec 65 % des salariés préoccupés par leur situation financière – une charge mentale qui leur pèse jusqu'à 10 heures par mois sur le lieu de travail¹, – la réponse est sans appel : **le salaire, seul, ne paie plus.**

Heureusement, « les planètes s'alignent » : la redéfinition de la raison d'être des sociétés, les nouveaux référentiels de labellisation RSE et les intérêts évidents pour l'entreprise en matière d'attractivité et de productivité ouvrent un champ nouveau de stratégie RH : **le bien-être financier des salariés.**

Pour le mettre en œuvre, et garantir aux salariés comme aux entreprises des tiers de confiance confidentiels, des solutions nouvelles issues de la finance solidaire ou responsable sont aujourd'hui disponibles. Ludiques, accessibles et efficaces, elles enclenchent un cercle vertueux de performance économique, facilitent la tâche des managers, accroissent l'épanouissement des salariés sur le plan de la santé financière mais aussi mentale, physique, sociale et familiale.

Ce livre blanc propose aux responsables RH et RSE des clefs pour s'approprier les déterminants du bien-être financier, en souligner les opportunités auprès de leur hiérarchie et des collaborateurs pour qu'à nouveau, et en toutes circonstances, le travail paie.

Sommaire

01

Pourquoi le salaire ne paie plus

- Le pouvoir d'achat trompe le niveau de vie
- Ce qu'il reste du salaire après les charges
- L'instabilité financière : monnaie courante des salariés

02

Le bien-être financier : un choix stratégique

- L'entreprise, l'échelon efficace
- Un levier indispensable pour la stratégie RH
- Un critère incontournable des labels RSE

03

Trois volets indispensables pour réussir

- Le confort financier au quotidien
- La stabilité financière dans le temps
- La sécurité financière dans les moments difficiles

01

Pourquoi le salaire ne paie plus

Bonjour, je suis Mvgan, salarié d'une entreprise française, et je vous emmène à la découverte de mon niveau de vie. Bonne lecture !



1

Le pouvoir d'achat trompe mon niveau de vie.



Alors ce pouvoir d'achat, il monte ou il baisse ?

Du lendemain de la crise financière au mouvement des Gilets Jaunes (soit 10 ans de 2009 à 2018), mon revenu disponible (salaires, sécurité sociale, patrimoine, après impôts et cotisations) a progressé de 15,3 %. En même temps, sur la même période, les prix, logement et transport en tête, ont augmenté de 8,2 %. Comme 15,3 % moins 8,2 % font 7,1 %, mon pouvoir d'achat a augmenté de 7,1 %² en dix ans. **Oui, c'est aussi simple que ça !**



Mais si le pouvoir d'achat monte, tout va bien, non ?

Pour calculer la variation des prix, l'INSEE regarde « l'indice de la dépense de **consommation** finale des ménages », un indicateur qui se base sur les prix de 200 000 produits **effectivement** achetés par les Français³.

« **Effectivement** » signifie que lorsqu'on arrête d'acheter un produit parce qu'il est devenu trop cher, l'INSEE le sort de l'indice. Conséquence : le pouvoir d'achat annoncé à la TV ne reflète plus sa hausse ! « **Consommation** », quant à elle, signifie que la hausse du prix d'un produit assimilable à un **investissement** n'est pas prise en compte. L'achat d'une maison étant considéré comme un investissement, le pouvoir d'achat ne reflète pas la hausse des prix du logement à l'acquisition.

Enfin, l'INSEE atténue la hausse des prix en la pondérant d'un **effet « qualité »** : du smartphone n°X à la sauce tomate « nouvelle recette », si le prix a augmenté mais que la qualité a augmenté aussi, la hausse de prix ne sera pas prise en compte. Pourtant pour moi il n'y a pas à dire, le prix du smartphone ou de la sauce tomate a bien augmenté...

² Institut national de la Consommation (INC), 2019

³ Herlin, 2018



Ce n'est pas tout : le pouvoir d'achat n'a rien à voir avec le niveau de vie !

Quand un collègue dit « Mon pouvoir d'achat », il pense en réalité « Mon pouvoir d'achat sachant que je vis seul, ou en couple, ou avec des enfants, ou avec un parent dépendant ». C'est ce que les économistes appellent le niveau de vie. Pour le calculer, ils divisent le revenu disponible par le nombre de personnes du ménage, en tenant compte des **économies d'échelles qu'on réalise quand on vit à plusieurs**.

Car à deux, on a deux fois plus de revenus et on ne paye toujours qu'une seule salle de bains ou qu'une seule box internet. On considère ainsi que si une personne représente 1 part - on dit une « unité de consommation », abrégée « uc »,

deux adultes représentent non pas 2 mais 1,5 uc, et, s'ils ont un enfant, non pas 3 mais 1,8 uc. Eh bien voilà, **le niveau de vie moyen des Français, c'est le revenu divisé par le nombre d'unités de consommation** qu'il y a en moyenne dans un foyer français ou, si vous préférez, de besoins réels. Par exemple, si je vis seul avec 1 500 €, mon niveau de vie « à moi » est de 1 500 €. Mais si nous vivons à deux avec chacun 1 500 €, nos niveaux de vie respectifs seront de 2 000 € ($3\,000 / 1,5$) et non pas de 1 500 € ! Cela signifie que toutes choses égales par ailleurs, le budget se porte mieux quand on vit à plusieurs.



Or nous vivons de plus en plus seuls

On pourrait s'attendre à ce que le niveau de vie ait progressé de façon proportionnelle au pouvoir d'achat, soit de 7,1 % depuis la crise de 2008, mais non. **Il a augmenté 4,4 fois moins, soit 1,6 % en dix ans ou 0,2 % par an⁴ ! Pourquoi ? Parce que les Français « décohabitent »** : jeunes étudiants, célibataires et/ou parents séparés, deuil et allongement de la vie... Nos cellules familiales sont de plus en plus petites, et nous faisons moins d'économies d'échelles sur le loyer, le chauffage, la box internet, les équipements électroménagers...

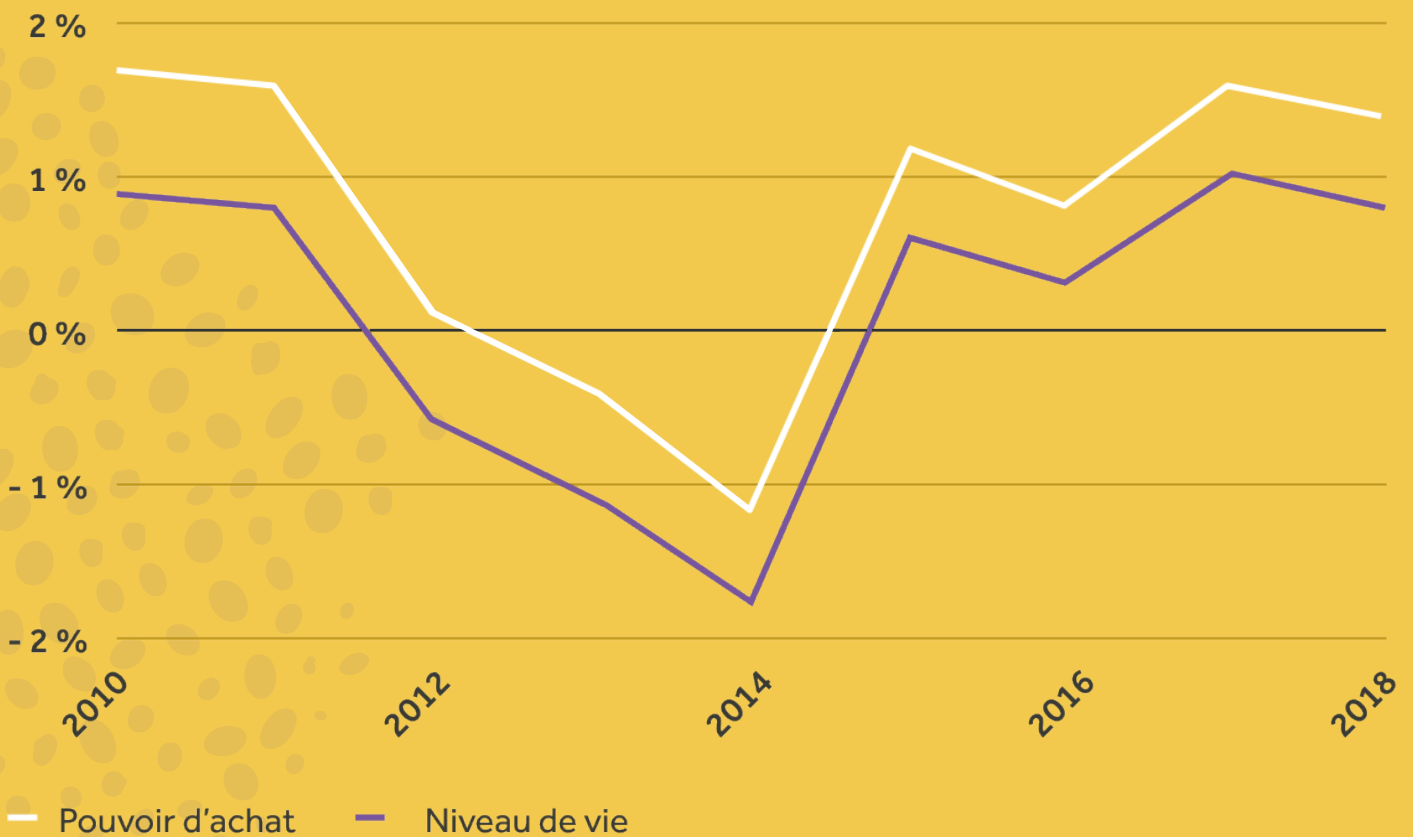
⁴INC, 2019



Pour résumer :

Le pouvoir d'achat des Français, qui ne reflète que très mal la variation des prix, ne reflète pas non plus la recomposition des ménages liée à la décohabitation, qui réduit les économies d'échelles que l'on fait à plusieurs. Pour cela, il faut étudier de préférence le niveau de vie, qui, en moyenne, n'a fait que stagner depuis la crise financière de 2008.

Pouvoir d'achat, niveau de vie



2

Mon salaire « arbitral » : ce qu'il me reste après les charges

Dans mon budget, la part qu'occupent les dépenses prévues à l'avance par un contrat (loyer, énergie, assurances...) est devenue si importante que les économistes ont décidé d'étudier non plus seulement les variations de mon revenu net d'impôt, mais aussi celles de mon revenu net de toutes mes charges prélevées automatiquement sur mon compte bancaire.



Les charges fixes accroissent la vulnérabilité aux imprévus

Les chercheurs⁵ ont montré que le poids des charges a doublé depuis la fin des trente glorieuses, pour atteindre en moyenne 30 % de mon budget. Or la caractéristique d'une charge étant d'être « pré-engagée » par un contrat, elle sera prélevée quoi qu'il arrive. Très concrètement, je ne dispose plus que de 70 % de mon salaire pour faire les ajustements nécessaires au financement d'un imprévu. Mais c'est une moyenne qui inclue les classes moyennes et les plus riches. **Pour mes collègues aux revenus dits « modestes »,** ils n'auront que 65 % de leur salaire disponible, 60 % s'ils sont en plus monoparents ou célibataires, 55 % s'ils ont moins de 40 ans et 50 % s'ils sont locataires.

Cela veut dire que la moitié du salaire part d'office en prélèvements automatiques.

Par conséquent, si je me suis abonné à un bouquet de chaînes payantes pour 49,90 € / mois et que je dois changer un pneu de ma voiture pour 49,90 €, eh bien, **je peux me retrouver dans la situation dramatique où je devrais renoncer à des dépenses vitales de santé ou d'alimentation pour payer mon nouveau pneu, faute de pouvoir suspendre mon abonnement !** Et vous me direz peut-être que je n'ai qu'à écrire au fournisseur, demander un report, me contenter d'un impayé. Mais le poids de la démarche, la peur du refus ou du jugement, la crainte « d'avoir des problèmes par la suite », l'absence de visibilité, sont devenus plus forts que la réponse à des besoins prioritaires.

⁵ DREES, 2018



D'autant plus que le poids réel des charges est bien plus élevé

En fait, les économistes n'ont tenu compte que du loyer, de l'énergie, des assurances, des télécoms et de la cantine pour faire ce calcul. **On ne sait donc pas quel est le poids réel des charges** considérant qu'il faut ajouter les crédits à la consommation, les abonnements de transport, culture, loisirs et sports, les services de garde d'enfant, les frais de scolarité, le logement des enfants étudiants ou les frais de maison de retraite, sans parler de toutes ces nouvelles dépenses automatiques liées à « l'économie de la fonctionnalité » :

Ce qui est devenu trop cher pour nous permettre d'en faire l'acquisition, nous le payons à l'usage d'où l'essor des locations avec option d'achat, des locations longue durée et des abonnements en tout genre.



Indépendamment des imprévus, c'est surtout très frustrant

Au salaire monétaire est associée une forte image d'autonomie. Être payé en argent plutôt qu'en nature, c'est être libre de faire ce que l'on veut des fruits de son travail. C'est pour ça que les économistes appellent « arbitrable » la partie de mon salaire disponible après paiement des charges : arbitrer signifie avoir la main, faire un choix, exprimer une liberté. Avec la moitié du salaire partie en prélèvements, j'ai l'impression d'avoir perdu la main sur mon salaire.

C'est pour ça que certains de mes collègues disent avoir l'impression de « travailler pour rien » ou que « le mois se termine le 15 ».



Les charges fixes provoquent un net déclassement social

Parmi mes collègues dont le niveau de vie correspond à la catégorie « classe moyenne », 15 % basculent en réalité dans la catégorie « modeste » si on considère le critère du niveau de vie après les charges. De même, parmi mes collègues de la catégorie « modeste » en niveau de vie, 30 % basculent en réalité dans la catégorie « pauvre » en niveau de vie après les charges.

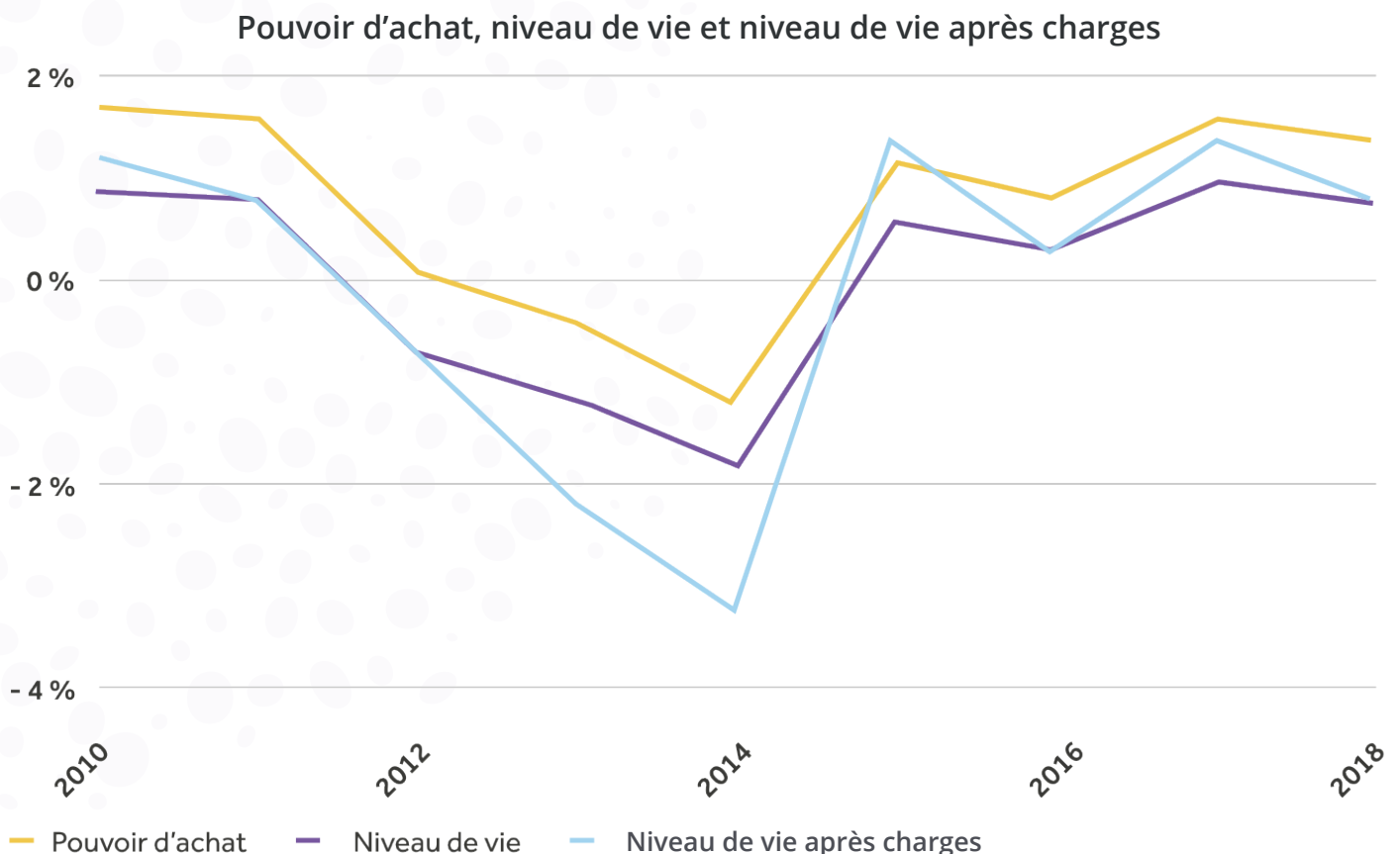
Ils représentent d'ailleurs 8 % de la population, ce qui signifie que le taux de pauvreté sur ce critère n'est plus de 14 % comme on a coutume de le voir dans les journaux mais de 22 %.

À cause des charges, près d'un Français sur 4 est pauvre !



Et le pouvoir d'achat du salaire après les charges, a-t-il augmenté ces dernières années ?

Sa trajectoire est encore plus défavorable que celle du niveau de vie, qui était de +1,6 % entre 2009 et 2018, puisqu'en dix ans, il a progressé de 0,5 %, soit... 0,05 % par an⁶ !



3

Tous les salariés ont un budget fragile

Le poids croissant des dépenses pré-engagées dans nos budgets menace nos équilibres financiers en cas de choc de ressources ou de charges, quel que soit notre salaire. Il peut s'agir d'une dépense ponctuelle imprévue comme une régularisation, un redressement ou une panne mais aussi des bouleversements budgétaires plus durables, liés aux transitions de vie.

Ces transitions peuvent être positives comme l'accession à la propriété, le financement des études d'un enfant, ou le départ à la retraite. **Elles peuvent au contraire être douloureuses**, comme une séparation, un divorce, une maladie non objectivable ou une affection longue durée, l'aide à un parent dépendant ou en deuil.

Ces chocs budgétaires, qui sont eux-mêmes de plus en plus fréquents, **concernent tous les salariés.**



Imprévus et problèmes de trésorerie : lot commun de tous les salariés.

Comment comprendre autrement que **25 % des Français utilisent leur découvert autorisé tous les mois⁷ - tous les mois !** - et que **60 % en dépassent le plafond⁸** - le plus que rouge - au moins une fois par an ? On voit bien que nous sommes loin d'une seule problématique de « pauvreté » (14 % de la population) mais face à un problème globalisé.

En 2016, les frais bancaires résultant des problèmes de trésorerie (60 € par an en moyenne, 300 € pour ceux de mes collègues que les banques appellent « clients fragiles ») ont provoqué l'ire des associations de consommateurs, qui s'étaient demandé comment on avait pu en arriver « là », c'est-à-dire à ce que **20 % du bénéfice net des banques (5 Mds€) viennent des difficultés financières des Français⁹.**

Des Français qui, **comme l'écrivait 60 Millions de Consommateurs : « ne sont pas surendettés ni forcément bénéficiaires de minima sociaux. Ce sont le plus souvent des salariés du secteur privé, fonctionnaires ou retraités ».**

⁷ OCM, 2020

⁸ Panoramabanq, 2019

⁹ 60millions-mag, 2017

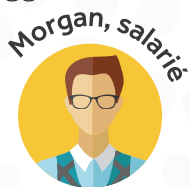


Le découvert cache bien d'autres crédits

En tout, 8 millions de ménages sur 29 millions¹⁰ remboursent chaque mois une ou plusieurs mensualités de crédit à la consommation : découvert, crédit renouvelable, crédit amortissable. Or ce n'est pas toujours pour le financement d'un projet « bien-être » (équipement, auto, travaux, vacances) que mes collègues souscrivent des crédits, mais au contraire souvent pour des problèmes de trésorerie, que le découvert ne suffit plus à combler : 27 % des crédits à la consommation financent des frais de santé, des impôts, des primes d'assurance, des factures imprévues, de la consommation courante ou... le réaménagement des crédits !

En tout, la moitié des ménages qui remboursent un crédit se déclarent mal endettés

Ils jugent en effet que leur mensualité est élevée, trop élevée ou beaucoup trop élevée. On se retrouve encore dans une situation ubuesque où, pour compenser un budget grevé par les charges fixes, les ménages souscrivent des prêts qui sont eux-mêmes des charges fixes et ne font qu'aggraver leur vulnérabilité.



Le surendettement, la prime au salariat ?

Dès lors, mes collègues trop endettés ou aux budgets trop « chargés » sont, sans toujours le savoir, surendettés. Cela signifie que ce qui leur reste pour vivre après le paiement de leurs charges est inférieur au minimum requis pour s'alimenter, se soigner et se vêtir correctement et qu'à ce titre, ils peuvent bénéficier d'une procédure auprès de la Banque de France.

Après parfois quatre ans de galères et de rafistolages¹¹, ils se résoudront, dans l'inquiétude la plus totale, seuls ou via un travailleur social, d'entreprise ou d'un CCAS, à demander une procédure de restructuration de crédits et impayés à la Banque de France.

Contrairement aux idées reçues, plus de la moitié (61 %)¹² des personnes surendettées sont des actifs, et non des bénéficiaires de minima sociaux ou des retraités. Au total, avec 36 % de personnes surendettées en emploi et d'ailleurs en CDI, (45 % en Île-de-France !) **les salariés sont la catégorie la plus touchée par le surendettement**, devant les chômeurs, les retraités et les bénéficiaires de minima sociaux.

¹⁰ OCM, 2020

¹¹ Banque de France, 2014

¹² BdF, 2018

Résumé

Au-delà du salaire, la sécurité financière



Reconnaître la dimension globale du niveau de vie

Il existe aujourd'hui, et depuis déjà longtemps, quelque chose comme un sentiment d'aisance financière qui a disparu au profit d'une insécurité financière chronique et diffuse dans la société, quel que soit le niveau du salaire. Un mal-être financier que les sociologues qualifieraient de « fait social total ».

Les enquêtes le montrent : 59 %¹³ d'entre nous déclarent vivre dans la peur de connaître un jour une situation de pauvreté, et s'imaginent le pire pour leur retraite (65 %). Pourtant, d'un point de vue purement monétaire, « seuls » 14 % des Français sont pauvres.

Tout aussi éloquent, des chercheurs ont demandé à des Français représentatifs de toutes les classes sociales ce qu'ils feraient s'ils venaient à bénéficier d'un surcroît de ressources inattendues. Ils ont tous répondu en premier qu'ils aimeraient épargner ou rembourser des dettes, toutes classes sociales confondues. N'est-ce pas la marque d'un sentiment d'insécurité financière partagée par toute la société ?

¹³ IPSOS / Secours populaire, 2014

02

Le bien-être financier, un choix stratégique pour l'entreprise

Bonjour, je suis Camille, DRH d'un grand groupe ! À la suite des explications de Morgan, nous avons décidé de nous assurer que la rémunération du collaborateur se traduise effectivement par du bien-être financier.



Introduction



Lors d'un atelier, avec l'appui de partenaires comme Epsor, Salarium ou Stairwage nous avons défini le bien-être financier comme suit :

Le bien-être financier est l'état dont jouit le salarié qui, compte tenu de l'ensemble des déterminants de son niveau de vie, est et se sait en mesure de faire face à ses besoins courants et à ses projets d'avenir, cela quels que soient les événements de la vie et la complexité de l'environnement commercial dans lequel il évolue.

Ces déterminants sont :

- le salaire et ses modalités d'accès
- le niveau d'éducation financière et de compréhension de l'environnement commercial
- la capacité à mettre en concurrence et à comparer des services
- la part des dépenses pré-engagées et de l'endettement dans le budget
- la capacité à se constituer une stratégie d'épargne et d'assurance
- l'accès à la propriété dans des conditions sécurisées
- le niveau de vie à la retraite
- le rapport aux normes socio-culturelles relatives à l'argent
- la capacité à souscrire des produits et services conforme à ses valeurs
- l'accès à du conseil personnalisé et de l'accompagnement humain
- la rapidité de réaction et de neutralisation des imprévus et chocs budgétaires
- l'adéquation entre le niveau de vie perçu et le niveau de vie réel

Et on a bien vu que la rémunération était loin de constituer à elle seule le niveau de vie réel !

1

Aussi me direz-vous : est-ce le rôle de l'employeur ?

Ce fut également notre première réaction !

En effet, en plus de verser un salaire, ne paye-t-on pas déjà des cotisations patronales pour financer notre État providence, justement censé sécuriser le niveau de vie en toutes circonstances ?

Comme l'entreprise aujourd'hui, la Sécurité Sociale ou les prévoyances versent de l'argent. Nous rémunérons le travail, elles indemnisent l'impossibilité de travailler. Si l'indemnisation du chômage ou de la maladie permet d'éviter le pire, ils ne constituent en rien une possibilité de s'épanouir dans la construction d'un sentiment durable d'aisance financière.

Mais la façon dont le salarié gère son argent ne relève-t-il pas de sa vie privée ?

Si, bien sûr. Mais ne faut-il pas d'abord se demander si nous avons appris ce qu'est « une façon de gérer » ? La France est un État de droit et une économie de marché dont l'école n'offre ni cours de droit, ni d'éducation financière. Nous lisons les *Confessions* de Jean-Jacques Rousseau **et faisons de la géométrie dans l'espace** mais ne savons pas de quoi se compose notre facture d'électricité ou comment se calcule un crédit. Résultat, les enquêtes placent régulièrement les Français en bas des classements européens¹⁴ en matière d'éducation financière. L'injonction à « gérer en bon père ou mère de famille », seul dans son coin, ne relève-t-elle pas davantage du tabou que de la vie privée ? Le tabou français de l'argent est très documenté historiquement : c'est en effet, d'après les chercheurs¹⁵, un héritage croisé de notre histoire paysanne, catholique et socialiste.

Le salarié ne peut-il pas recourir par lui-même à des services privés pour le faire ?

On a d'abord pensé la même chose. Mais il a fallu se rendre à l'évidence : s'il existe des conseillers en gestion de patrimoine, des avocats fiscalistes et des notaires de famille pour les plus aisés, et des centres communaux d'action sociale pour les personnes qui ne sont pas en emploi, **l'immense majorité des salariés est seule face aux questions d'argent**. Le banquier ? Avec 3 000 clients pour 1 500 heures travaillées, un conseiller bancaire n'a qu'une demi-heure à accorder par an à chaque personne. C'est pour ça qu'à propos des classes moyennes, une émission de Julien Courbet avait déclaré : « trop riches pour être aidés, trop pauvres pour s'en sortir¹⁶ ».

¹⁴ Allianz, 2017

¹⁵ Mossuz-Lavau, 2007

¹⁶ Zone Interdite, 2017, 2020

Dans les autres pays, le bien-être financier est-il source de préoccupation ?

Aux États-Unis, **78 % des salariés attendent de l'employeur qu'il les aide à atteindre le bien-être financier au cours de leur carrière¹⁷**. Ils le nomment « financial wellness ».

Peut-être parce qu'il n'y a pas de sécurité sociale, peut-être parce que l'argent est moins tabou, qu'ils sont en avance ou que gagner sa vie étant la première raison d'être du travail, il s'impose d'attendre de son employeur qu'il permette aux salariés de vivre pleinement de leur salaire.

La célèbre banque Goldman Sachs n'y est pas restée sourde, dédiant Ayco, son cabinet de conseil RH, à ce sujet. Leur solution à destination des entreprises propose « **une approche financière pluridisciplinaire** » qui prévoit :

- Des accompagnements **d'éducation financière**
- Des accompagnements de **gestion prévisionnelle du budget**
- Un programme **d'accession à la propriété**
- Un programme **d'assurances**
- Un programme de **préparation à la retraite**
- Un programme **d'investissement et même d'optimisation fiscale**

¹⁷ CFO research / Prudential, 2016

2

Un levier de croissance RH

Au-delà des considérations de sens, l'entreprise a un intérêt fort et des raisons très pragmatiques d'enclencher une stratégie de bien-être financier.



C'est un gain en temps de travail

Avec 65 % de salariés « stressés par leur situation financière » – **les questions d'argent ont un impact direct sur la productivité et la performance des salariés : 49 % d'entre eux consacrent jusqu'à 8 heures par mois, sur leur lieu de travail, à se soucier de leur situation financière et même plus d'une journée de travail par mois pour 10 % d'entre eux¹⁸**. La charge mentale des questions d'argent est très forte, surtout lorsque l'on a besoin d'appeler la banque ou la CAF sur les horaires de bureau.



C'est un levier direct de réduction des risques psycho-sociaux

Les préoccupations financières ont des conséquences graves sur la santé mentale ou physique pour un tiers des salariés dont « l'état de fatigue et de stress nuit à la vie professionnelle » :

- 28 % souffrent de **troubles mentaux**
- 34 % de **problèmes relationnels avec leur entourage**
- 38 % de **troubles du sommeil**



C'est un atout pour la marque employeur, le recrutement et la rétention des talents

Mettre en avant une politique forte de **bien-être financier envoie un signal positif séduisant aux collaborateurs et collaborateurs potentiels** : « Ici, vous allez gagner un salaire, mais surtout les moyens de construire et consolider votre situation financière à long terme ».

¹⁸ Mercer, 2019

Ainsi, dans son étude de 2019 sur le bien-être financier, le cabinet de gestion RH Mercer concluait :

« Dans la bataille à laquelle se livrent les organisations pour attirer, fidéliser et retenir leur talent, la prise en compte du bien-être financier pourrait bien constituer un argument différenciant supplémentaire. [...] L'éducation financière des collaborateurs doit faire partie intégrante de la stratégie des entreprises pour l'attractivité et la rétention des talents ».



Les difficultés financières pèsent sur le moral des équipes et des managers

Face aux collaborateurs en difficultés financières, les managers réagissent avec « les moyens du bord » : octroi d'heures supplémentaires en fin de mois, appui pour une demande d'avance sur salaire, bienveillance sur les absences répétées... Ils suivent, de facto, **une stratégie par défaut de bien-être financier**. Comme l'explique très bien le rapport sur les salariés en très grande précarité économique (2020)¹⁹, si l'entreprise peut « fermer les yeux » sur les difficultés financières des salariés, les managers et les collègues eux, voient, ressentent et rentrent chez eux le soir, frustrés de savoir un collègue en détresse et sans solution adaptée.

- 72 % des managers ont déjà été confrontés à un collaborateur en situation de difficultés financières
- 83 % ont déplorés de ne pas savoir à qui s'adresser en interne, ni quoi faire tout court

¹⁹ Lab'Ho, Face Paris, 2020

3

Le bien-être financier au coeur des référentiels RSE



Nous avons travaillé en étroite collaboration avec le service RSE et les entreprises de labellisation

Au lendemain des mouvements sociaux de 2018 et dans l'appréhension des conséquences de la crise sanitaire pour le niveau de vie des salariés tous statuts confondus, **le bien-être financier est plus qu'un enjeu de confort ou de performance. C'est un enjeu de cohésion sociale** : la promesse que dans notre économie, chacun puisse vivre avec satisfaction de son travail et ne pas craindre de voir un jour s'effondrer tous les efforts d'une vie.

Le « bien-être financier » est ainsi devenu un critère incontournable des **référentiels de labellisation RSE**. Le label international **BCORP** l'a intégré à sa section d'impact « Collaborateurs-trices », avec la question suivante :

Quels produits, programme ou services financiers votre entreprise offre-t-elle à ses collaborateurs-trices payé-e-s à l'heure pour répondre à leurs besoins en matière de stabilité financière ?

Le référentiel invite alors les entreprises à s'évaluer parmi les propositions suivantes :

- Outils de gestion financière ou coaching
- Programme d'épargne
- Contribution à la gestion des dettes, aux refinancements ou aux prêts
- Salaire émis hors calendrier selon les besoins

De son côté, le label français **Positive WorkPlace**, qui conseille les TPE, PME et ETI dans leur stratégie RSE, a intégré pas moins de 14 critères possibles pour attester d'une stratégie de bien-être financier des salariés. Leur référentiel renvoie directement à la notion de bien-être financier.

Ils évaluent ainsi :

Comment garantisseriez-vous le bien-être financier de vos équipes ?

L'entreprise doit alors indiquer ce qu'elle met en œuvre, parmi les propositions suivantes :

- **Les managers sont sensibilisés aux enjeux du bien-être financier des salariés**
- **Un point annuel** est proposé aux salariés sur leur situation financière
- **Un point financier** est proposé aux salariés en transition professionnelle
- **Un service de coaching budgétaire** est assuré annuellement
- **Un programme d'accession à la propriété / négociation de crédit immobilier** est proposé
- **Un service de restructuration des crédits et dettes** est proposé

Le directeur du label, **Charles-Henri Margnat**, nous a même déclaré : « le bien-être financier est un élément clef sur le plan à la fois de la qualité de vie au travail mais aussi et surtout pour la prévention des risques psycho-sociaux ».

L'enjeu est clair : agir et revendiquer son action permet de répondre aux besoins des salariés, mais aussi aux attentes des parties prenantes telles les partenaires B2B qui, dans leurs appels d'offres, interrogent leur futur sous-traitant sur sa politique RSE, **ainsi que des consommateurs, soucieux de savoir que les salariés vivent pleinement du fruit de leur travail.**



Jullien Brezun
Directeur Général de
Great Place To Work.

Rémunération : « une approche plus systémique, considérant d'autres leviers ».

L'analyse de Jullien Brezun, Directeur Général de Great Place To Work, label de référence pour l'expérience collaborateur au sein de l'entreprise, créé en 1992 et présent dans plus de 60 pays.

Le bien-être financier est un **enjeu prioritaire à adresser pour les entreprises**. C'est un facteur important et particulièrement instable tout au long du parcours des collaborateurs. Les entreprises qui résument leur action sur ce thème à assumer leurs obligations légales **manquent une opportunité d'améliorer significativement l'expérience des collaborateurs**.

Tous les ans chez Great Place To Work, **nous menons une enquête nationale en interrogeant plus de 4 000 salariés**. Chaque année, **le thème de la rémunération** (salaire, partage de la valeur, avantages variés) **est la première source d'insatisfaction des salariés**. C'est à chaque fois, le **partage des bénéfices** qui se trouve à la 1^{ère} place des insatisfactions avec **39 % des Français déclarants qu'ils en sont satisfaits**.

Les 79 entreprises qui ont été dans le palmarès GPTW 2020, publié dans le Figaro Magazine, obtiennent de bien meilleurs résultats que la moyenne française (66 % vs 45 %) sur le thème de la rémunération. Cependant, nous constatons qu'elles aussi doivent progresser sur cet item, qui reste en recul par rapport à l'ensemble des questions de la méthodologie Great Place To Work.

Il semble aujourd'hui primordial pour ces organisations de développer une approche plus systémique de ce sujet, en considérant d'autres leviers (épargne salariale, coaching budgétaire etc.) pour renforcer l'impact de leurs pratiques sur l'expérience des collaborateurs et ainsi proposer une nouvelle réponse à leurs insatisfactions sur cette thématique.

Les entreprises qui prendront en charge ce thème créeront donc un avantage concurrentiel fort dans la course aux talents et la rétention des collaborateurs.



67 % **VS** **39%**

Des salariés déclarent que le partage des bénéfices de l'entreprise leur paraît équitable.

66 % **VS** **45%**

Des salariés perçoivent que dans leur entreprise, le travail est rémunéré à sa juste valeur.

03

Trois leviers pour une stratégie de bien-être financier réussie





Nous avons décliné notre stratégie de bien-être financier en trois volets

- **Le sentiment d'aisance financière au quotidien** : réduire le poids des charges et la vulnérabilité aux imprévus, maîtriser l'environnement commercial, promouvoir la gestion prévisionnelle des ressources et dégager une capacité d'épargne.
- **La stabilité financière dans le temps** : permettre l'accession à la propriété, la constitution et la compréhension des stratégies d'épargne de précaution et d'épargne projet, la préparation de la retraite.
- **La stabilité financière dans les moments difficiles** : détecter les situations fragiles le plus en amont possible et apporter des solutions alternatives au découvert et au crédit qui soient rapides, durables et non stigmatisantes.

1

Le sentiment d'aisance financière au quotidien

Rehausser le reste-à-vivre



M'aider à élever ce qu'il reste de mon salaire après les charges

Mon salaire est amputé en début et fin de mois par un nombre croissant de dépenses pré-engagées, ce qui me frustre car j'ai l'impression de perdre la main sur mon salaire - de « travailler pour rien » - et surtout d'être vulnérable aux imprévus et chocs budgétaires liés aux événements de la vie, car j'ai moins de marges d'ajustement.



Nous recommandons un diagnostic budgétaire complet, ressources, charges, dépenses, tous les deux ans et à chaque transition de vie, afin de :

- **S'assurer que le salarié perçoit toutes les aides et droits auquel il est éligible**, car cette éligibilité change tout le temps et décourage. Or il existe plus de 1500 dispositifs, privés et publics en France, à actionner et beaucoup de non-recours ! L'idéal, comme chez Salarium, est d'avoir un conseiller double casquette : travailleur social et expert financier.
- **Déterminer le poids des charges dans le budget et actionner les leviers d'optimisation pertinents pour les réduire ou élever le rapport qualité / prix**. Quel que soit le prestataire choisi, Salarium ou un autre, assurez-vous qu'il soit en mesure d'agir sur les crédits, les assurances, l'énergie et les télécoms notamment, et qu'il dispose de la plus haute compétence professionnelle pour le faire, certifiée par l'ORIAS dans la catégorie « Courtier ». C'est la plus exigeante et encadrée : elle garantit à vos salariés une prestation de comparaison et de conseil impartiale et poussée.
- **Structurer les préférences de consommation du salarié sur l'année qui vient**, l'initier à la gestion prévisionnelle des ressources et lui remettre une feuille de route budgétaire. En invitant le salarié à se projeter, on lui permet subtilement d'explicitier des préoccupations, et de les lever : c'est rassurant et valorisant pour le collaborateur ! À travers ses dépenses courantes, le salarié parle de lui, de ses valeurs, de ses choix, ce qui détache de l'aspect monétaire de l'argent comme finalité, qui redevient un moyen au service de l'humain.
- **Détecter au plus vite une difficulté financière**, existante ou à venir, afin d'en décharger immédiatement le salarié : médiation sociale avec les créanciers, moratoire et restructuration des crédits et dettes auprès de la Banque de France, déblocage d'aides d'urgence, demande de micro-crédit social etc.

Le prestataire choisi dispose d'outils d'action sociale : Afin de ne pas imposer des solutions commerciales payantes s'il existe des dispositifs sociaux gratuits et sécurisés. Par exemple, il ne propose pas un rachat de crédits à un salarié sans avoir au préalable évalué son éligibilité à la procédure de surendettement de la Banque de France. Typiquement, il ne propose pas de rachat de crédits par un organisme privé avant d'avoir évalué la pertinence d'un coaching budgétaire ou d'un dépôt de dossier de surendettement auprès de la Commission de la Banque de France.

Une charge particulière : l'accession à la propriété



Rappel de Morgan :
Me libérer du budget logement à la retraite



Solution de Camille :
Un parcours complet qui ne se limite pas au crédit

Le budget logement représente à lui seul jusqu'à deux tiers du problème des charges fixes : il contracte mon salaire arbitral et rend mon budget vulnérable aux imprévus. L'accession à la propriété, au-delà des représentations sociales qu'elle véhicule, est une vraie alchimie : elle transforme une charge en investissement : je paye oui, mais pour moi, et je serai libéré du poste de dépense « locatif » à la retraite, ce qui me permettra de préserver mon autonomie financière et celle des enfants après moi.

Conscients que l'accession à la propriété est plus compliquée qu'autrefois et ne se limite pas au crédit, **nous avons recherché un partenaire de confiance pour accompagner non seulement les salariés éligibles à un crédit immobilier, mais aussi ceux qui voudraient, avant, des conseils pour le devenir.** Nous avons fait le choix de promouvoir auprès des collaborateurs un parcours d'accession complet à la propriété, qui ne se limite pas à la souscription du crédit.



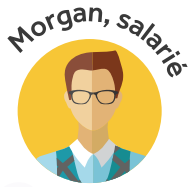
Accompagner avant les recherches du logement et après la souscription du crédit

- ➔ **Il faut préparer le salarié aux recherches du bien avant celles du crédit :** pour éviter au salarié de se démoraliser dans des recherches infructueuses, pour qu'il définisse une gamme de prix qui tienne compte non seulement du crédit mais aussi de la taxe foncière, des frais d'entretien et/ou de copropriété et des assurances, pour qu'il soit briefé sur les éléments clefs de la négociation du prix de vente.

- **Le prestataire est enregistré à l'ORIAS en tant qu'intermédiaire bancaire de niveau I**, qui garantit le plus haut niveau de formation et de prestation de service pour la recherche et la négociation du ou des prêts recherchés.
- Le prestataire remet au salarié, sur **un support durable, des recommandations personnalisées et pédagogiques sur les conséquences d'un crédit** pour son reste-à-vivre, son épargne de précaution et sa capacité à financer ses projets futurs.
- **Le prestataire est habilité à la distribution d'assurance de prêt** : afin de proposer les garanties les plus adaptées à moindres frais. En effet, le coût de l'assurance de prêt dépasse parfois le coût des intérêts du crédit et peut être un obstacle à l'obtention du crédit si, en cas de risque aggravé de santé par exemple, le coût total du crédit et de l'assurance dépasse les plafonds légaux.
- **Le prestataire propose une assistance budgétaire post-prêt** : afin de s'assurer que le remboursement de la mensualité est toujours parfaitement supportable pour le budget, et de réagir vite et efficacement en cas de changement de situation socio-professionnelle.

2

La stabilité financière dans le temps



L'épargne... par où commencer ?

Confier son argent, se projeter à long terme... c'est engageant donc préoccupant. Résultat, j'épargne par défaut sur mon compte courant ou au mieux sur mon livret A. **Pourtant j'aimerais savoir que je construis et sécurise mon avenir, pas seulement pour les imprévus mais aussi pour des choses positives**, par exemple pour me constituer un apport pour un achat immobilier ou préparer ma retraite, une période qui ne sera pas simple financièrement.



Clarifier l'épargne salariale

Peu clairs, les dispositifs d'épargne sont en plus proposés à des salariés qui n'ont pas toutes les connaissances pour s'approprier, ou apprivoiser, les produits d'épargne salariale. Ils sont pourtant indispensables pour préparer l'avenir.

Nous avons décidé d'aller plus loin que la seule prime de participation prévue par la loi, en proposant la mise en place d'un accord d'intéressement. Nous étions aussi très attendus par les salariés sur l'accompagnement dans la préparation de leur retraite, et avons donc **ouvert un dispositif d'épargne retraite supplémentaire** (PER obligatoire), où nous versons chaque trimestre une somme dont le cumul sera disponible pour leur retraite.

Nous avons surtout voulu nous assurer que ces avantages soient lisibles pour que les collaborateurs en profitent vraiment. Nous nous sommes donc intéressés aux offres d'épargne salariale et retraite alternatives à celles des grandes banques « traditionnelles » avec l'aide d'Élise Nicoletta, Responsable grands comptes chez Epsor.



Un bon dispositif d'épargne salariale et retraite c'est une solution :

- **Simple, ludique, pédagogique :** la solution proposée doit épouser les codes de son époque, digitale, intuitive, « sans paperasse », avec une plateforme ergonomique qui permet, avec le moins de clics possibles, de placer sa prime facilement. Le salarié doit pouvoir consulter au même endroit tous ses plans d'épargne : PEE, PER Collectif et PER Obligatoire.
- **Personnalisée pour chaque salarié :** Il est indispensable de proposer des conseils sur mesure qui lui permette de définir son profil d'investissement selon ses projets futurs et sa sensibilité au risque. Cela lui permet de faire des choix éclairés lorsqu'il place sa prime et de ne plus se retrouver perdu face à une liste de supports de placements aux noms peu évocateurs.
- **Transparente et compétitive :** ses frais de gestion et éventuels frais d'entrée sont clairement affichés et les moins élevés possibles, ce que permettent notamment les solutions qui évitent les montages de type « fonds de fonds ».
- **Accessible :** elle propose un service client réactif disponible par téléphone, email ou chat directement sur la plateforme, mais aussi, pour compléter le conseil en ligne, la prise de rendez-vous avec un expert financier (conseiller en gestion de patrimoine) pour faire le point sur sa situation financière personnelle.
- **Diversifiée et performante :** c'est l'ultime critère de réussite de votre dispositif d'épargne salariale et retraite. Pour cela, il est indispensable d'éviter les solutions en architecture « fermée », c'est-à-dire celles où le prestataire ne va proposer que ses propres supports de placement comme le font les banques. Une architecture « ouverte », à l'inverse, va permettre de diversifier les fonds sélectionnés et de bénéficier d'expertises de différentes sociétés de gestion (Investissement socialement responsable, PME, Croissance...).

3

La stabilité financière dans les moments difficiles



La gestion des imprévus me coûte en argent et en stress !

Je fais face à des imprévus une à deux fois par an : avance ou reste à charge de frais de santé, panne d'équipement ou de véhicule, régularisation de facture d'énergie... À chaque fois, **comme 60 % des Français, cet imprévu occasionne un dépassement de mon découvert bancaire, des agios et autres types de frais qui rendent difficile de remonter la pente et me mettent dans un grand état de stress** car j'ai peur que mes prélèvements automatiques soient rejetés et que cela engendre encore plus de problèmes.



Nous avons instauré une application de salaire à la demande.

Plutôt que de recourir au découvert bancaire, voire à le dépasser, **les salariés pourraient recourir à l'acompte sur salaire pour financer l'imprévu sans frais supplémentaires**. Le souci est que plus d'un salarié sur deux (52 %) n'est pas au courant de l'existence de cette solution. Et quand bien même les salariés connaîtraient cette possibilité, de nombreux n'oseraient pas en faire la demande par **crainte d'être jugé**. Nous avons entendu parler des solutions d'acompte sur salaire à la demande, plébiscitées dans les sondages par les ouvriers et les jeunes, et déjà instaurées dans des entreprises comme Ubisoft ou McDonald's.

Le principe est simple : selon ses besoins, **le salarié peut accéder, via une application gérée par une entreprise tierce, à son salaire déjà gagné dans le mois**. L'argent est avancé par le prestataire, **cela n'a aucun impact sur notre trésorerie !** En réagissant directement aux imprévus sans recourir au crédit, le salarié évite les frais d'intervention, voir la clôture de son compte ou l'inscription au fichier des incidents de paiement de la Banque de France.

Pour être sûr d'instaurer la bonne solution, nous avons suivi les conseils de **Yann Le Floc'h, CEO et co-fondateur de Stairwage**, dont la solution répond justement au besoin des entreprises

qui veulent **améliorer le bien-être de leurs salariés**. Le principe est simple, en fonction de ses besoins, le salarié peut accéder, via l'application Stairwage, à son salaire déjà gagné dans le mois, quand il en a besoin.

Solution surprenante car **nous sommes habitués à être payés à la fin du mois, cette solution est plébiscitée par**

55 % des moins de 35 ans et par 60 % des salariés du monde ouvrier.



Conseils de Yann

Pour bien choisir sa solution de paie à la demande, il faut s'assurer que :

L'interface, côté entreprise, est complète et sécurisée : elle permet aux équipes RH chargées de sa gestion de la paramétrer facilement selon les choix stratégiques de l'entreprise, comme le nombre ou le plafond d'acomptes à ne pas dépasser dans le mois, de manière individuelle pour le salarié, ou de manière collective pour l'entreprise.

L'interface, côté salariés, est accessible et sécurisée : elle est accessible à l'ensemble des salariés, avec une expérience utilisateur très simple et sécurisée. Elle doit être aussi disponible sur smartphone (IOS et Android), tablette et ordinateur.

La solution fait de l'acompte le premier pas vers le retour à l'équilibre budgétaire : elle contribue à l'autonomie financière du salarié, pour qu'il ait justement le moins possible à y recourir. Elle propose du contenu d'éducation financière, et oriente vers les bons acteurs en cas de besoin d'accompagnement.

Le versement des acomptes est effectué par le prestataire, afin de ne pas impacter la trésorerie de l'entreprise et de libérer les services Comptables et Ressources Humaines du poids administratif des demandes d'acomptes.

- **La facilité d'intégration avec les logiciels de paie.** La solution doit être simple et flexible à interfacer avec les logiciels de paie utilisés par l'entreprise.
- **La solution n'est pas seulement technique mais aussi éducative :** elle propose du contenu pédagogique et personnalisé en matière financière et de l'information sur les services à solliciter en cas de difficulté financière. Elle est ainsi un extraordinaire outil de détection et prévention des difficultés financières.

À propos



Epsor est l'alternative aux solutions d'épargne salariale et d'épargne retraite traditionnelles, fondée par Julien Niquet et Benjamin Pedrini en 2017. L'offre développée par Epsor a déjà convaincu plusieurs centaines d'entreprises, avec une collecte d'encours de plus de 350 M € en 2020.

La société **accompagne les entreprises et leurs salariés dans toutes les étapes, des démarches administratives à la gestion quotidienne. Elle se différencie des offres traditionnelles par sa simplicité d'utilisation, la transparence sur les tarifs, son architecture ouverte favorisant la performance et le conseil aux épargnants.**

En savoir plus : www.epsor.fr
info@epsor.fr



Salarium est une solution d'entreprise dédiée aux finances du quotidien des salariés. Tout au long de l'année, les salariés sont accompagnés individuellement dans l'ouverture de leur droit, l'optimisation de leurs charges, la planification de leur budget et la résolution de leurs imprévus. Salarium est créée en 2017 par Stéphane Devaux et son fils, Guillaume Devaux. En 2019, Salarium est reconnue d'utilité sociale par l'État pour **son action en faveur de l'éducation financière, la prévention des vulnérabilités sociales et la démocratisation du conseil.** En 2021, Malakoff Humanis Innov finance l'incubation de Salarium au sein de la Blue Factory, à l'École supérieure de commerce de Paris.

En savoir plus : www.salarium.fr
gdevaux@salarium.fr

À propos

stairwage

L'application mobile Stairwage permet au salarié de **demandeur en 2 clics un acompte sur salaire**, qu'il **reçoit instantanément sur son compte en banque, pour faire face à des imprévus financiers**, avoir une alternative au crédit à la consommation et éviter les découverts bancaires. **Côté entreprise**, Stairwage apporte aux DRH et responsables de paie une interface simple et complète leur permettant **de gérer, analyser et paramétrer les acomptes sur salaire** tout en gagnant un temps précieux. **Aucun impact sur la trésorerie de l'entreprise, c'est Stairwage qui avance l'argent. La mission de Stairwage est aussi pédagogique**, avec le développement d'un module personnalisé d'aide à la gestion de budget. Créée par **Yann LE FLOC'H (CEO) et Jérôme SENOT (CTO)** en 2020, Stairwage est accompagnée par de nombreuses personnalités de la tech et des RH.

En savoir plus : www.stairwage.com
bonjour@stairwage.fr



Great Place to Work est un acteur de référence, reconnu grâce à une méthodologie rigoureuse et transparente. Nos experts co-construisent des parcours d'accompagnement sur-mesure, adaptés aux besoins spécifiques de chaque entreprise : **recommandations personnalisées, échanges de bonnes pratiques, formations...**

Créé en 1992, Great Place to Work est aujourd'hui présent dans 60 pays. Depuis 2002 en France, nous nous engageons aux côtés de celles et ceux qui souhaitent ancrer une culture de confiance contribuant à la performance de leur organisation, et **proposer à leurs collaborateurs un environnement où il fait réellement bon travailler.**

En savoir plus : www.greatplacetowork.fr

À propos



Le Lab RH est une association Loi 1901 née en 2015 du regroupement des acteurs innovants dans le domaine des Ressources Humaines, dans le but de fédérer, dynamiser et promouvoir l'innovation RH en France. Avec plus de 270 startups RH, et 80 entreprises et institutions membres pérennes de l'association, **Le Lab RH est un écosystème riche fondé sur la collaboration et l'innovation ouverte, afin de changer les pratiques des ressources humaines et du management.**

Opérant sous le haut patronage du Ministère du Travail et du Ministère de l'Economie, Le Lab RH est un acteur majeur de l'innovation RH dans les sphères privée et publique. Véritable Laboratoire collectif de l'innovation RH, Le Lab RH **a pour ambition de permettre aux organisations et aux individus de réaliser leur plein potentiel par une transformation consciente et durable.**

Nous avons la conviction que les entreprises n'ont jamais eu autant besoin qu'aujourd'hui de penser à l'évolution de leurs organisations, leurs modes de travail et leurs pratiques RH. **Nous accompagnons concrètement les organisations dans leur transformation et leur digitalisation en fédérant les dispositifs innovants et les parties prenantes en matière de RH et, en créant un environnement de coopération favorable à l'innovation et à la diversité.**



En savoir plus : www.lab-rh.com/

Annexe

Sources complètes

Mercer 2019

<https://www.mercer.fr/newsroom/bien-etre-financier-salaries-francais-2019.html>

INC 2019

<https://www.inc-conso.fr/content/levolution-du-pouvoir-dachat-entre-2009-et-2018>

Herlin, 2018

Herlin, Philippe, Pouvoir d'achat, le grand mensonge, Ed. Eyrolles, 2018

DREES, 2018

Direction des études, de l'évaluation et des statistiques, Ministères des Solidarités et de la Santé, les dossiers de la DREES n°25 – Mars 2018

OCM, 2020

Observatoire des crédits aux ménages, 32e rapport annuel, Michel Mouillart, 29 janvier 2020

Panoramabanq, 2019

<https://www.latribune.fr/vos-finances/banques-credit/services-bancaires/decouvert-bancaire-60-des-francais-dans-le-rouge-chaque-annee-741968.html>

60millions-mag, 2017

<https://www.latribune.fr/entreprises-finance/banques-finance/frais-bancaires-des-milliards-sur-le-dos-des-clients-en-difficulte-755667.html>

Banque de France, 2014

Etudes des parcours menant au surendettement, Banque de France, décembre 2014

Banque de France, 2018

Le surendettement des ménages, enquête typologique 2018, Banque de France

Allianz, 2017

<https://www.lesechos.fr/2017/01/les-francais-bons-derniers-deurope-en-culture-financiere-159124>

Annexe

Sources complètes

Mossuz-Lavau, 2007

Janine Mossuz-Lavau, L'argent et nous, Ed. La Martinière, 2007

Zone Interdite, 2017, 2020

https://media.m6.fr/online/binary/2020/0214/7800093561_zone-interdite-classes-moyennes.pdf

Ipsos / Secours populaire 2014

<https://www.latribune.fr/actualites/economie/france/20140912trib6246fa17b/la-peur-de-la-pauvrete-touche-55-des-francais.html>

CFO Research / Prudential, 2016

<https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/08/14/helping-employees-get-financially-well-pays-off-everyone/>

Lab'Ho / Face Paris, 2020

Les Salariés en grande difficulté économique, comprendre, savoir, agir, Lab'Ho, Face Paris, 2020

Remerciements

Epsor, Salarium et Stairwage adressent leurs remerciements à :

- Valéria Faure Muntian, pour son engagement
- Jean-Claude Daumas, qui nous a immédiatement dit oui
- Clément Lemainque, pour son enthousiasme et sa validation du projet
- Jullien Breuzun et Charles Henri Margnat pour leur disponibilité, compréhension des enjeux et participation
- À tous ceux qui œuvrent pour le niveau de vie des Français, chercheurs, entrepreneurs, acteurs sociaux, responsables QVT, RSE et RH
- Aux salariés qui partagent avec nous, chaque jour, leurs projets, leurs préoccupations, leurs aspirations et leurs idées pour atteindre le bien-être financier !