



MERCER CANADA

## Améliorer le mieux-être financier de vos employés

Quand ils arrivent à bien s'acquitter de leurs obligations financières, les employés sont davantage mobilisés et plus productifs au travail. Beaucoup d'employeurs offrent à leurs employés un programme de mieux-être financier afin de les aider à atteindre la sécurité financière.

Dans le cadre de l'étude de Mercer **Dans la tête des employés<sup>MC</sup>**, nous avons réalisé un rapport sur le mieux-être financier à partir des réponses données par plus de 1 500 employés canadiens. Nous y approfondissons cinq des principales constatations de l'étude pour aider les organisations comme la vôtre à améliorer leur programme de mieux-être financier – et ainsi accroître la mobilisation et la productivité de leurs employés.



### LES PRÉOCCUPATIONS FINANCIÈRES SONT COMMUNES À TOUS LES TRAVAILLEURS, QUELS QUE SOIENT LEURS REVENUS

Bon nombre de personnes dont le ménage gagne plus de 100 000 \$ par année s'inquiètent tout autant du paiement de leurs factures et de leur épargne-retraite que d'autres personnes dont les revenus sont nettement moindres.



### UNE MAJORITÉ D'EMPLOYÉS NE FONT TOUT SIMPLEMENT PAS CONFIANCE À L'INFORMATION ET AUX CONSEILS FINANCIERS PROVENANT DE LEURS EMPLOYEURS

Ils ont nettement plus tendance à faire confiance à des sources externes, comme les banques et les conseillers financiers personnels.



### LA PLUPART DES EMPLOYÉS DE PLUS DE 50 ANS N'ONT PAS DE STRATÉGIE DE RETRAITE

Cette situation est particulièrement grave pour les travailleurs affichant un faible niveau de mieux-être financier.



### IL Y A UNE CORRÉLATION ÉTROITE ENTRE LA SANTÉ FINANCIÈRE ET LA SANTÉ PHYSIQUE

Plus les employés s'inquiètent de leurs finances, plus ils sont susceptibles de s'absenter du travail ou d'être démotivés.



### LE MIEUX-ÊTRE FINANCIER DES FEMMES EST NETTEMENT INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES

Elles ont aussi moins confiance en leur capacité à prendre des décisions financières judicieuses – ce qui rend d'autant plus difficile la réalisation d'initiatives qui amélioreront leur situation.

# Pourquoi envisagez-vous de mettre en place un programme de mieux-être financier?

Cochez les raisons pour lesquelles votre organisation envisage de mettre en place un programme de mieux-être financier, puis discutez des objectifs avec votre équipe.



## Veille de marché

Nous cherchons une nouvelle solution de pointe à offrir à nos employés en fonction des tendances sur le marché.



## Résolution de problèmes

Nous avons cerné un enjeu de talents que nous devons résoudre. La mise en place d'un programme de mieux-être financier fait partie de la solution.



## Amélioration des résultats

Nous voulons cibler les besoins de nos employés ainsi que les mesures que nous pouvons prendre pour optimiser leur productivité.



## Optimisation des avantages sociaux

Nous devons optimiser l'engagement des employés et leur participation au programme d'avantages sociaux actuel avant d'envisager de mettre en place tout nouveau programme.



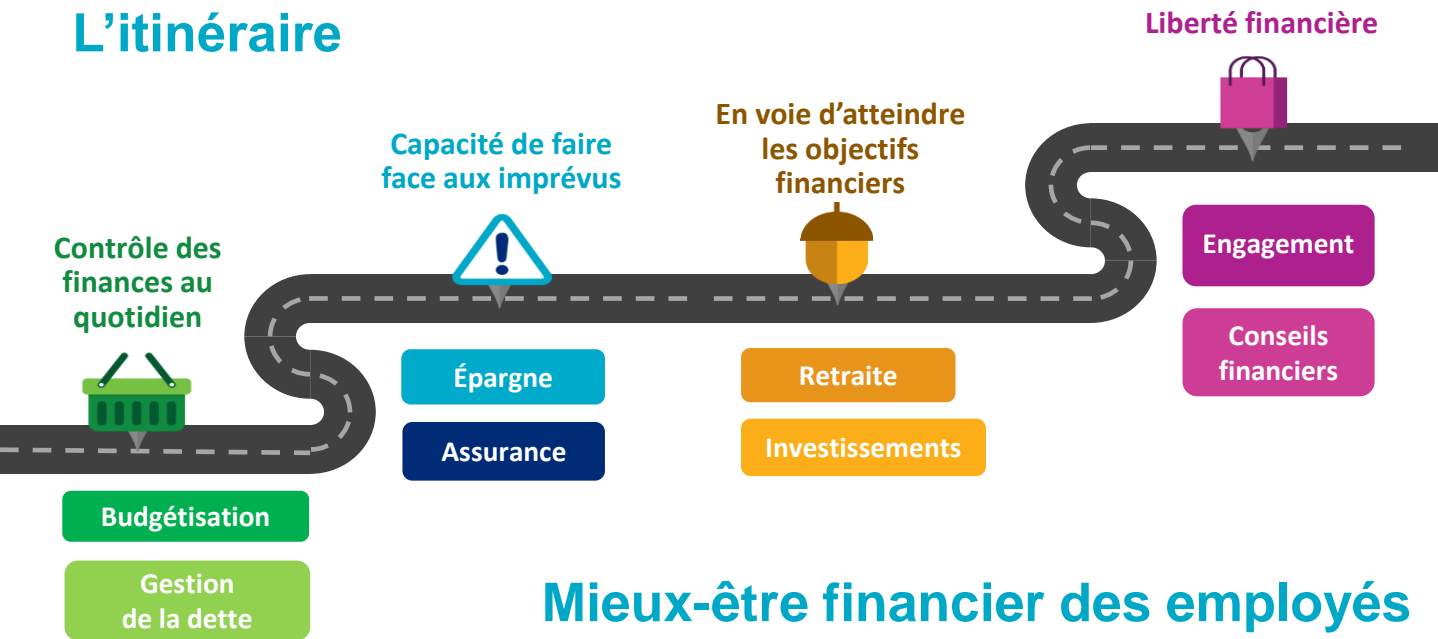
## Position de leader en bien-être

Nous souhaitons traiter de toutes les questions ayant trait au bien-être de nos employés en adoptant une stratégie holistique, complète et cohérente.



# Mieux-être financier de l'employé

## L'itinéraire



## Mieux-être financier des employés

### LES AVANTAGES

### Vous voulez en savoir plus au sujet du mieux-être financier des employés?

Mercer offre plusieurs outils aux employeurs pour les aider à évaluer le mieux-être financier de leurs employés et à mettre des solutions en œuvre pour l'améliorer.

Communiquez avec nous dès aujourd'hui afin que nous puissions élaborer une stratégie de mieux-être financier gagnante!

#### COMMUNIQUEZ AVEC MOI

Stephanie Mariamo  
[stephanie.mariamo@mercer.com](mailto:stephanie.mariamo@mercer.com)



C'est en milieu de travail que les gens gagnent la confiance financière nécessaire à l'amélioration de leur mieux-être financier.



Les employés qui ont accès à des programmes de mieux-être financier affichent des taux plus élevés de confiance et de satisfaction à l'égard de leur employeur.



C'est en milieu de travail que les gens prennent en charge leur épargne-retraite et commencent à planifier leur retraite.



Plus de 30 % des Canadiens ont affirmé que l'offre d'un programme de mieux-être est un facteur qui joue un rôle déterminant dans leur évaluation d'un emploi.