



Pendant le développement de l'entreprise

Comment utiliser les avantages sociaux pour recruter ses salariés ?

À l'heure où les entreprises connaissent des difficultés pour recruter les bons profils, et ensuite les conserver, les avantages sociaux font partie du "package" à présenter aux salariés.

Cela est d'autant plus vrai avec une nouvelle génération de salariés très attentifs aux éléments périphériques de la rémunération et à l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Encore faut-il aussi savoir les valoriser !

ANALYSE DE L'EXPERT

Les avantages sociaux : c'est quoi ?

Les avantages sociaux en entreprise représentent une forme de rémunération à destination des salariés.

Ces avantages viennent compléter le salaire et sont un ensemble de biens et de services offerts au personnel.

Tickets-Restaurant, véhicule de fonction, chèques-cadeaux, aménagement d'horaires : ces rétributions peuvent prendre différentes

formes en fonction de la nature de l'entreprise, de son secteur d'activité mais également selon le type de poste occupé par tel ou tel salarié.

Dans la majorité des cas, ces avantages sociaux sont proposés par l'employeur ou demandés par le comité d'entreprise. Mais ils peuvent aussi être imposés par le droit du travail.

BON À SAVOIR

Les avantages sociaux peuvent parfois être intégrés dans la rémunération et/ou être exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

CHIFFRE CLÉ

28 %

des collaborateurs seulement déclarent que les avantages sociaux offerts par leur entreprise leur sont communiqués très clairement.

Les avantages sociaux obligatoires

Si certains avantages sociaux sont à la discrétion de l'employeur, certains sont aujourd'hui obligatoires. Par exemple, toute entreprise du secteur privé doit proposer à ses employés une couverture complémentaire santé collective, et ce, depuis la loi ANI de 2013.

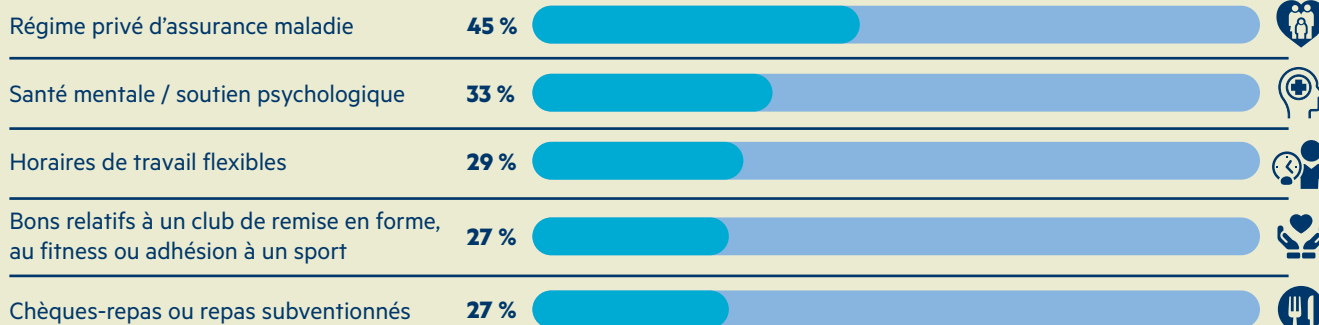
Le 1^{er} critère d'attractivité pour les entreprises ?

C'est tout d'abord le package rémunération et avantages sociaux. Face à ce constat, l'impératif est clair : se distinguer des concurrents en proposant aux collaborateurs des avantages sociaux innovants et personnalisés. Mais qu'est-ce qu'un avantage social innovant ?

Il doit répondre réellement aux attentes des salariés :

- les avantages sociaux existants n'attirent plus forcément le futur salarié. Les Tickets-Restaurant, la flexibilité du télétravail et la protection d'une convention collective, dont ressort l'entreprise, sont considérés comme étant des avantages "dépassés" ;
- dans le package du recrutement, le futur salarié exige une personnalisation et une innovation de l'avantage social proposé.

Les 5 avantages sociaux les plus recherchés



Quels sont les besoins profonds des salariés ?

La santé physique, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et le bien-être mental. Certains besoins se distinguent des priorités des entreprises qui recrutent.

On sait que près de 44 % des travailleurs seraient disposés à revoir à la baisse leurs exigences salariales en échange d'un emploi avec d'autres formes d'avantages sociaux.

Des avantages personnalisés : les salariés pour une approche "à la carte"

Pour les entreprises, offrir une sélection "à la carte" dans les avantages salariaux se révèle une stratégie gagnante. Cette approche permet aux employés de choisir parmi un éventail de privilèges. De quoi aligner leurs choix avec leurs besoins et préférences individuels.

Les "flexible benefits" sont en plein essor en France.

Le concept ? Offrir aux salariés la liberté de disposer d'une allocation ou d'une somme d'argent afin d'opter pour des avantages

	LES 5 PRINCIPAUX BESOINS DES COLLABORATEURS	LES 5 PRINCIPALES PRIORITÉS DES ENTREPRISES
1	Santé physique	Santé mentale
2	Équilibre entre vie privée et vie professionnelle	Équilibre entre vie privée et vie professionnelle
3	Santé financière	Relations sociales
4	Santé mentale	Santé physique
5	Relations sociales	Santé financière

Source : enquête menée par Alight en 2023

sociaux cohérents avec leurs priorités individuelles : services à la personne, équipements pour le télétravail, forfaits de mobilité durable, abonnement à des cours de yoga en ligne...

Tout est possible. Cette personnalisation renforce le bien-être des collaborateurs mais aussi leur engagement et leur productivité.

Quels peuvent être les avantages en protection sociale proposés par l'employeur ?

1. Prestations en matière de santé et de bien-être

La santé et le bien-être constituent l'un des domaines les plus importants des avantages sociaux.

L'accès à des services de santé et à des programmes de bien-être peut aider les salariés à rester en bonne santé et à être productifs, réduisant ainsi l'absentéisme et les coûts des soins de santé pour les employeurs.

Voici quelques idées d'avantages en matière de santé et de bien-être.

• Régimes d'assurance maladie

La mise en place de régimes d'assurance maladie complets est un élément essentiel de tout programme d'avantages sociaux. Outre les régimes traditionnels d'assurance médicale, dentaire et visuelle, certaines organisations proposent des régimes plus spécialisés, tels que la couverture de la santé

mentale, l'assurance invalidité ou les services de télémedecine.

• Programmes de bien-être

Ils peuvent prendre de nombreuses formes, depuis les défis de remise en forme et l'éducation nutritionnelle jusqu'à la gestion du stress et la formation à la pleine conscience. Ces programmes peuvent aider les employés à adopter des modes de vie plus sains, à réduire le stress et à augmenter la productivité.

• Ressources en matière de santé mentale

La santé mentale est tout aussi importante que la santé physique, et il est essentiel de fournir des ressources et un soutien en matière de santé mentale pour créer un environnement de travail sain. Il peut s'agir d'un accès à des services de conseil, à des lignes d'assistance télépho-

nique en matière de santé mentale et à des formations destinées aux cadres afin qu'ils puissent reconnaître et traiter les problèmes de santé mentale sur le lieu de travail.

2. Avantages financiers et développement professionnel

Offrir des avantages financiers et des possibilités de développement professionnel est un autre moyen d'attirer et retenir les meilleurs talents. Les employés veulent sentir que leur travail est reconnu et qu'ils ont la possibilité d'évoluer et de progresser dans leur carrière. Voici quelques idées d'avantages financiers et de développement professionnel :

• Plans d'épargne retraite

L'offre de Plans d'Épargne Retraite (PER) est un avantage couramment offert par de nombreux employeurs. Ces plans permettent aux employés d'épargner pour leur avenir, de

défiscaliser en partie leur versement et de planifier leur retraite.

• **Épargne salariale, participation et intéressement**

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif dont le principe consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation).

Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne salariale (Plan d'Épargne Entreprise – PEE, ou Plan d'Épargne Retraite – PERO/PERCOL).

• **Compte Épargne-Temps (CET)**

Le Compte Épargne-Temps permet au salarié d'accumuler des droits de congés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées dans la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET.

• **Ressources en matière d'éducation et de planification financières**

Fournir des ressources en matière d'éducation et de planification financières peut aider les employés à prendre de meilleures décisions financières et à réduire le stress lié aux finances personnelles. Certains employeurs proposent des services de planification financière ou des séminaires sur des sujets tels que l'établissement d'un budget, les investissements et la planification de la retraite.



Le conseil de l'expert

Un Groupe de Protection Sociale a la capacité d'accompagner le dirigeant pour proposer des avantages sociaux dans son package de recrutement (santé, prévoyance, retraite et épargne salariale).

Il peut également offrir une véritable action sociale auprès des salariés en souffrance.

• **Possibilités de développement professionnel**

Offrir des possibilités de développement professionnel, telles que des programmes de formation, un mentorat ou le remboursement des frais de formation, peut aider les employés à progresser dans leur carrière et à acquérir de nouvelles compétences. Cela profite non seulement à l'employé, mais aussi à l'organisation en améliorant l'ensemble de ses compétences et de ses connaissances.



**CE QU'IL FAUT
RETENIR**

- ✓ **Devant les difficultés de recrutement, l'employeur ne peut ignorer les avantages sociaux** à proposer à ses futurs salariés.
- ✓ Les avantages sociaux liés à la protection sociale deviennent des **critères attractifs pour le salarié**.
- ✓ **Un Groupe de Protection Sociale peut accompagner le dirigeant** dans son process de recrutement.
- ✓ Ne pas ignorer **l'accompagnement social** des conventions collectives.



Association d'assurés partenaire d'AG2R LA MONDIALE

5, rue Cadet – 75009 Paris

☎ 01 71 24 02 60

✉ amphitea@amphitea.com

Suivez-nous



En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

cpme
CONFÉDÉRATION DES PME