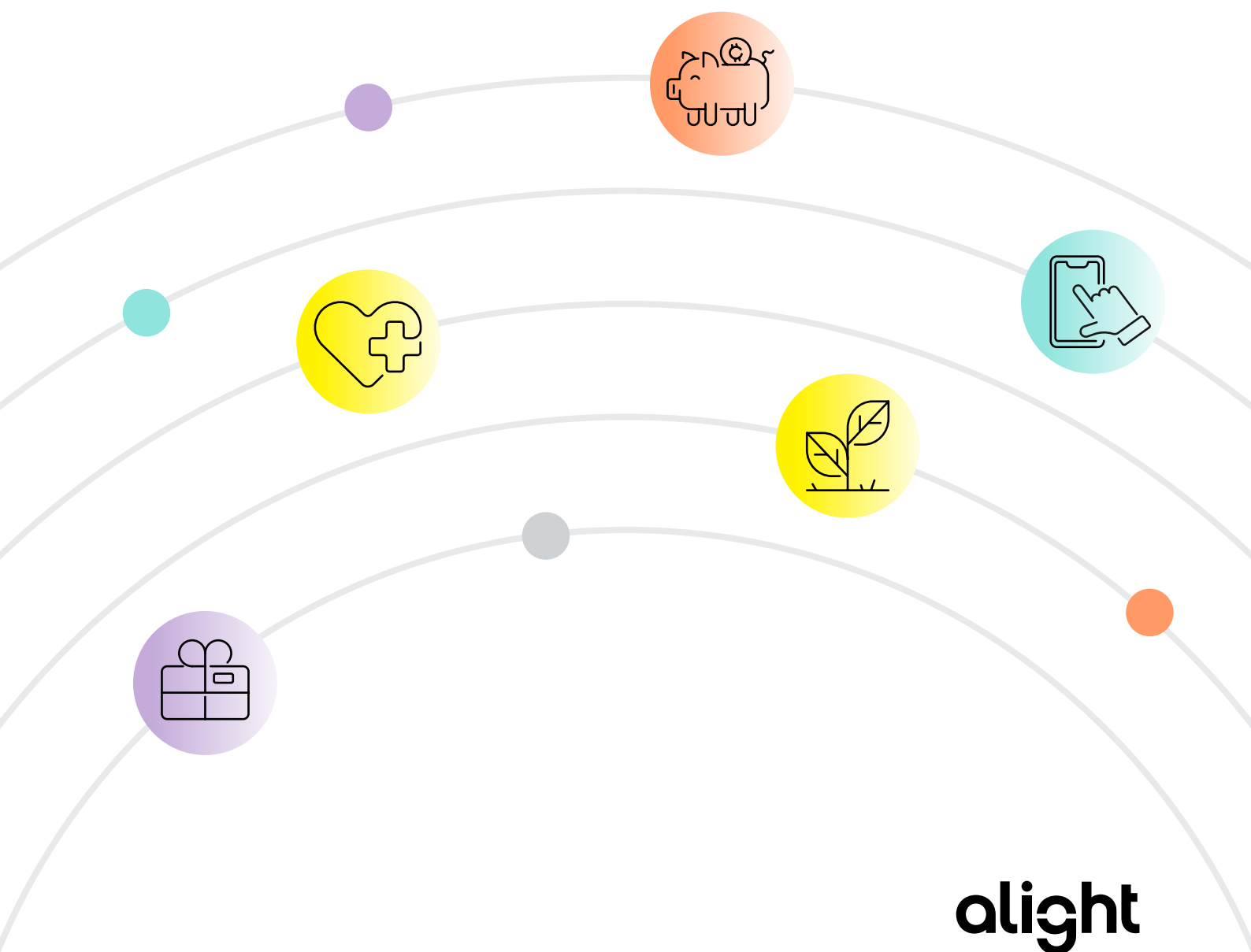


Les avantages sociaux dans un monde en mutation



À propos d'Alight

Depuis plus de 25 ans, nous sommes spécialisés dans la gestion du capital humain. Partout dans le monde, des entreprises de tout premier plan nous font confiance. Nous les aidons à tirer le meilleur parti de leurs avantages sociaux, de leur masse salariale et de leurs ressources humaines.

Grâce aux données et aux technologies, nous vous aidons, vous et vos collaborateurs, à faire le lien entre vie privée et vie professionnelle, afin que vous puissiez agir sur la base d'insights pour obtenir des résultats meilleurs, plus larges et plus connectés.

Découvrez comment nous pouvons vous aider à stimuler la croissance sur l'ensemble de votre organisation. Pour explorer nos solutions ou contacter l'un de nos experts dès aujourd'hui, rendez-vous sur www.alight.com/fr

RÉSUMÉ

Les employeurs savent que les avantages sociaux sont essentiels pour attirer, mobiliser et retenir les talents. Mais alors que le monde du travail s'est radicalement transformé au cours des dernières années, les entreprises n'ont pas toujours innové et fait évoluer leurs avantages en conséquence. Alors que nous entrons dans une nouvelle ère de travail, les entreprises sont-elles prêts à répondre aux besoins émergents de leurs collaborateurs ? Et leur offrent-elles ce qu'ils souhaitent vraiment ?

Alight a interrogé des employeurs et salariés français entre juin et septembre 2022 pour connaître leur avis sur les avantages sociaux ainsi que leurs points d'accord et de divergence. Nos conclusions ont révélé de nombreuses opportunités pour permettre aux entreprises de redéfinir leurs programmes d'avantages sociaux.

Les employeurs et salariés français conviennent que les avantages sociaux sont une partie importante de l'expérience de travail. Cependant, notre étude montre qu'ils ne sont pas d'accord sur les types d'investissements auxquels donner la priorité. Une conséquence directe résulte dans le fait que les salariés français ne sont généralement pas totalement convaincus quant à la variété, la flexibilité et la valeur des avantages sociaux qui leur sont proposés

Les salariés apprécieraient un plus grand choix et une plus grande flexibilité, une communication omnicanal et plus d'occasions de se prononcer sur le sujet. Les technologies permettent désormais de consolider des programmes à l'épreuve du temps qui répondent aux attentes actuelles.



Insights significatifs relatifs à la France

Nous avons interrogé des employeurs et des collaborateurs français sur divers sujets, relatifs aux avantages sociaux, à leur clarté, leur exhaustivité et bien plus encore. Explorons les principales conclusions tirées.

Les employeurs ne comprennent généralement pas les besoins ou souhaits de leurs collaborateurs

Au moins trois quarts des salariés français affirment que leurs avantages sociaux ne sont pas complets, ne répondent pas à leurs besoins, ne peuvent pas être modifiés selon leurs préférences et ne vont pas au-delà des obligations légales. Il est intéressant de noter que la plupart des employeurs sont d'accord : seulement deux cinquièmes (40 %) d'entre eux déclarent que les avantages sociaux qu'ils offrent sont complets, tandis que seulement 47 % pensent que leurs avantages sociaux vont au-delà des obligations légales et seulement un tiers (33 %) déclarent vraiment comprendre les besoins et souhaits de leurs collaborateurs.

Les employeurs français sont légalement tenus de fournir de nombreux avantages sociaux. Pour obtenir un meilleur retour sur investissement pour ces derniers, ils doivent communiquer leur disponibilité et leurs mérites pour encourager une plus grande adoption.

Les avantages sociaux sont un facteur important pour attirer et retenir les talents

Plus des deux cinquièmes (43 %) des salariés français déclarent que les avantages sociaux d'une entreprise sont l'un des trois principaux moteurs de leur décision de travailler pour elle, avec plus d'un quart (26 %) les classant numéro un.

Les préférences en matière d'avantages sociaux en France dépendent souvent de la démographie. Alors que les salariés plus âgés recherchent des avantages sociaux tangibles, les jeunes générations recherchent un sens ou un but plus important derrière leur travail, une exigence qui devient aussi importante que leur salaire, leurs conditions de travail et leurs avantages sociaux.

Les cinq avantages sociaux les plus recherchés

Régime privé d'assurance maladie	45%	
Santé mentale / soutien psychologique	33%	
Horaires de travail flexibles	29%	
Bons relatifs à un club de remise en forme, au fitness ou à un sport ou adhésion	27%	
Chèques-repas ou repas subventionnés	27%	











Insights significatifs relatifs à la France

Les collaborateurs français déclarent que la santé physique a le plus fort impact sur leur bien-être général

Un régime privé d'assurance maladie est le premier avantage social recherché par les salariés (45 %) et offert par les employeurs (39 %). Avec l'assurance maladie publique fournie à tous les citoyens français et les employeurs mandatés pour fournir une assurance privée, les collaborateurs s'attendent à un niveau de soins supplémentaire attractif.

Alors que les employeurs français considèrent les prestations de santé mentale comme leur principale priorité d'investissement et les prestations de santé physique comme leur quatrième, les collaborateurs les classent dans l'ordre inverse.

Depuis l'essor du télétravail, la santé mentale et la solitude sont devenues des sujets de conversation brûlants en France. Les troubles économiques européens plus larges et les conséquences financières associées ne font qu'ajouter aux inquiétudes des collaborateurs français, un domaine que les employeurs doivent être prêts à soutenir. Selon l'étude internationale 2022 d'Alight sur l'état d'esprit et le bien-être des salariés en matière de bien-être, seuls 35 % des collaborateurs français évaluent actuellement leur bien-être global comme positif.¹

	Les cinq principaux besoins des collaborateurs	Les cinq principales priorités des entreprises
1	 Santé physique	 Santé mentale
2	 Équilibre entre vie privée et professionnelle	 Équilibre entre vie privée et professionnelle
3	 Santé financière	 Relations sociales
4	 Santé mentale	 Santé physique
5	 Relations sociales	 Santé financière

¹ Etude Internationale sur l'état d'esprit des salariés en matière de bien-être

Comment les employeurs peuvent-ils améliorer leur programme d'avantages sociaux ?

Tout comme les entreprises utilisent les données commerciales pour améliorer la gestion de leurs stocks et optimiser leurs marges bénéficiaires, les employeurs doivent s'interroger sur les besoins de leurs collaborateurs pour favoriser le succès de leurs programmes d'avantages sociaux. Voici trois stratégies axées sur les données permettant aux entreprises de renforcer l'adoption de leurs avantages sociaux et optimiser le retour sur investissement :

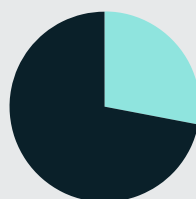
Avantages sociaux flexibles

Les collaborateurs classent la possibilité de choisir ou modifier les avantages sociaux en fonction de leurs besoins et préférences individuels comme le facteur numéro un pour améliorer la satisfaction.

Les employeurs devraient envisager d'offrir des horaires de travail flexibles dans la mesure du possible et de mettre en place des systèmes de remise qui permettent une plus grande liberté. Par exemple, des bons qui peuvent être dépensés pour le divertissement, la garde d'enfants, le transport et dans divers autres points de vente. Cependant, les employeurs doivent s'assurer que la valeur de leurs avantages sociaux est répartie équitablement entre tous les collaborateurs.

Communication omnicanal

Seulement un peu plus d'un tiers (34 %) des collaborateurs français déclarent bien comprendre leurs avantages sociaux. Non seulement les moyens de communication doivent être améliorés, mais les collaborateurs doivent pouvoir y accéder par les canaux qu'ils préfèrent. Par exemple, certains préféreraient l'utilisation d'une application pour gérer ou consulter leurs avantages sociaux afin d'éviter que des informations précieuses ne soient perdues, tandis que d'autres favoriseraient la messagerie.



Seulement **28%** des collaborateurs déclarent que les avantages sociaux offerts par leur entreprise leur sont communiqués très clairement.

La communication omnicanal permet aux employeurs d'interagir avec les collaborateurs en fonction de leurs préférences individuelles. Des séances de conseil continu en personne et en ligne, ainsi qu'un portail d'avantages sociaux privilégiant le mobile, peuvent garantir que les avantages sociaux sont communiqués de manière claire et transparente.

Enquêtes internes, ateliers et analyse de données

Comme les priorités entre employeurs et salariés sont mal alignées, les enquêtes anonymes permettent aux collaborateurs d'exprimer franchement leurs besoins et leurs souhaits. Les employeurs peuvent également animer des ateliers sur les avantages sociaux au cours desquels les collaborateurs peuvent obtenir un accompagnement pour les avantages sociaux existants et discuter d'ajouts potentiels. Ce type d'approche axée sur l'humain favorise l'engagement des collaborateurs.

Une plateforme d'administration RH peut simplifier à la fois la collecte et l'analyse des données de manière sécurisée et conforme aux normes en vigueur. Par exemple, en analysant les données, le département RH peut identifier les collaborateurs qui ne tirent pas le meilleur parti de leurs avantages sociaux et les aider à optimiser leur adoption et leur satisfaction.

Conclusion

Les programmes d'avantages sociaux ne sont pas simplement un outil intéressant ou un ensemble d'obligations légales à remplir. D'après notre étude, il est clair que les avantages sociaux offerts par les employeurs jouent un rôle clé dans l'acquisition et la rétention des talents. Les entreprises qui conçoivent leurs programmes de manière dynamique et personnalisée en fonction des besoins changeants de leurs collaborateurs acquerront un avantage concurrentiel inestimable.

L'adoption de nouvelles plateformes d'avantages sociaux et l'amélioration des pratiques de communication permettront aux employeurs d'optimiser leur retour sur investissement et de répondre aux besoins changeants de leurs collaborateurs. L'accent mis sur leur bien-être physique, mental et financier montrera aux collaborateurs actuels et potentiels que leur employeur les comprend et les soutiendra dans les situations stressantes de la vie moderne. En fin de compte, l'empathie et la flexibilité sont les deux fondements du succès à long terme des programmes d'avantages sociaux.



Méthodologie

Deux enquêtes ont été menées pour recueillir les perceptions des collaborateurs et des employeurs. L'une a interrogé 1 400 collaborateurs et la seconde a interrogé 420 employeurs dans six pays : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne et Royaume-Uni. Ce rapport examine les réponses de 300 collaborateurs et 90 employeurs basés en France. Les questions des enquêtes se reflétaient les unes les autres.

Les enquêtes sur le terrain ont été menées entre juin et septembre 2022. Les personnes interrogées travaillaient pour des moyennes et grandes entreprises dans plusieurs secteurs. Elles ont été pondérées équitablement selon le sexe et les tranches d'âge.

Les critères de pondération utilisés comprenaient la répartition de la taille de l'entreprise en fonction des collaborateurs (pour chaque pays dans le jeu de données sur les employeurs), du sexe, de la tranche d'âge et du secteur (pour chaque pays dans le jeu de données sur les collaborateurs). Pour la vue d'ensemble, les données ont été pondérées en fonction du nombre d'entreprises par pays.



Accédez à l'étude complète sur Les avantages sociaux dans un monde en évolution, **disponible ici.**





alight

alight.com/fr