

Opinion



Koen Viane
Managing Director Belgium
chez Alight Solutions

La crise du Covid impacte les avantages extralégaux

■ Les avantages que les employeurs proposent à leurs employés ont changé. La flexibilité est essentielle.

La pandémie a modifié la vie quotidienne de millions d'employés. Nous avons découvert que nous pouvions travailler depuis n'importe où et non plus rester cantonnés dans un bureau cinq jours par semaine. Les priorités de l'employé ont ainsi évolué vers ce que nous appelons désormais la "nouvelle normalité".

Les avantages que les employeurs proposent à leurs employés pour entretenir leur motivation et leur engagement ont drastiquement changé. Les avantages liés à un job de bureau, tels que le paiement de repas; les boissons gratuites; la voiture de société; les réductions sur voyages et la crèche interne à la société, se sont transformés en horaires de travail flexibles; en contributions aux frais d'électricité, d'eau et de chauffage, en gadgets technologiques comme des applications encourageant à adopter un mode de vie sain, ou encore en réduction des frais d'accueil extrascolaire. La façon d'attirer et de retenir des collaborateurs talentueux a changé du tout au tout. Les entreprises se concentrent désormais sur les nouveaux besoins de leurs employés.

Des avantages flexibles

La pandémie a clairement révélé la nécessité de disposer d'une stratégie ou d'un plan qui place le bien-être de l'employé au centre des préoccupations. Il ressort d'une de nos enquêtes récentes que 40% des employés considèrent la "flexibilité" comme l'un des avantages les plus importants de leur emploi. Six sur dix n' envisagent pas de changer de boulot si la flexibilité liée à la fonction proposée est moindre que dans leur fonction actuelle.

La flexibilité doit devenir un aspect crucial de la stratégie de soutien des employeurs à leurs employés. Les horaires flottants ou les demi-journées sont de plus en plus fréquents. En outre, il existe d'autres formes d'avantages qui rendent le télétravail encore plus confortable, tels que des

contributions aux factures de services publics, un budget supplémentaire en appareils (ordinateurs portables, écran supplémentaire, etc.) et l'adhésion à des espaces locaux de coworking (où des collègues peuvent échanger leurs idées et travailler ensemble sur des projets).

Plus de fausses promesses

Avant la pandémie, il était bien question du bien-être des employés, mais les évolutions pratiques étaient rares. Un immobilisme qui n'est pas passé inaperçu et qui a suscité l'irritation des employés qui attendaient davantage de transparence en d'indulgence de la part des entreprises pour lesquelles ils travaillent.

Maintenant que le confinement est derrière nous, bon nombre d'entreprises prennent conscience qu'elles ne sont rien sans leurs employés et que le bien-être de ceux-ci constitue un thème important. Les employeurs ont dû faire preuve de plus d'empathie et les politiques strictes relatives à la façon de travailler, aux lieux de travail et aux horaires des

employés ne sont plus d'application. Les employés ont prouvé qu'ils sont à même de travailler de manière aussi efficace à la maison et qu'ils constituent des ressources fiables même à leur domicile. Les organisations désireuses de revenir à un mode de travail comparable à celui pratiqué avant la pandémie devront avancer des arguments de poids. Mais il convient surtout de prévenir les employeurs incapables de faire preuve

d'empathie que d'autres entreprises disposent de cette capacité d'empathie et que les meilleurs talents ne tarderont pas à le découvrir.

La santé mentale constitue aujourd'hui un thème ouvertement débattu. Les entreprises revoient les avantages susceptibles d'exercer une influence positive sur la santé de leurs employés. À l'heure actuelle, la plupart des assurances-maladie

se limitent à des consultations superficielles. Celles-ci doivent être étendues aux cas de syndrome de stress post-traumatique (SSPT) et soutenir la thérapie psychodynamique, une forme de thérapie qui génère une

meilleure compréhension de notre mode de connexion aux autres, au monde et à nous-mêmes.

La technologie est un avantage

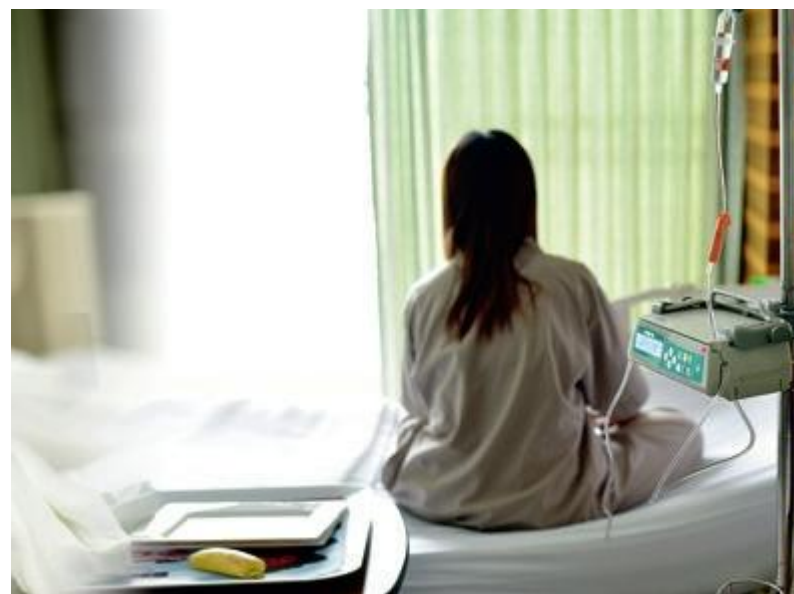
Les collaborateurs ont également besoin d'avoir accès à la technologie, aux outils numériques et aux logiciels qu'ils utilisent au travail. Il est préférable que les employés puissent utiliser un site Web ou une application leur permettant d'exploiter leurs avantages de manière optimale, d'examiner leurs fiches de salaire et d'obtenir des réponses à d'autres questions relatives aux ressources humaines, sans devoir faire appel à d'autres personnes. Ce genre d'outils doit être facilement et rapidement accessible, surtout maintenant que nous travaillons davantage depuis la maison.

L'*Earned Wage Access*, ou la rémunération plus flexible, constitue un autre sujet de conversation de plus en plus fréquent au sein des entreprises. Il offre aux employés la possibilité de percevoir leur rémunération après chaque jour presté, et non pas sur base hebdomadaire ou mensuelle. Par ailleurs, on note une hausse de popularité des *paycards* (cartes de paiement), des cartes prépayées utilisées par les employeurs pour payer leurs employés d'une manière alternative au versement mensuel du salaire. Une solution pratique pour les employés dont le salaire est peu élevé, ou qui ne disposent pas d'un compte bancaire et ont ainsi difficilement accès à un emploi.

Du bien-être

Dans toutes les couches de la population, les gens sont à la recherche d'employeurs qui considèrent leurs employés comme des personnes et non comme les rouages d'une machine à sous. Les entreprises qui ont adapté leurs politiques au travail à distance et à la flexibilité du travail ont su non seulement conserver leurs employés durant la crise, mais également motiver et inspirer ceux-ci davantage encore. Elles en sont récompensées par une fidélité accrue de leurs employés. En outre, elles s'affichent également comme des lieux de travail prisés par les super talents sur le point d'intégrer le marché du travail.

La pandémie a clairement révélé la nécessité de disposer d'une stratégie ou d'un plan qui place le bien-être de l'employé au centre des préoccupations.



Les entreprises revoient les avantages qui exercent une influence sur la santé.