

Les 3 idées reçues sur la Rémunération et les Avantages sociaux à combattre absolument

Emilie Bordier-Bejenari

1. La Rémunération Globale est l'apanage des grands groupes

Quand on parle de rémunération globale, on imagine souvent les grands groupes avec leurs packages alléchants et leurs multiples avantages. Pourtant, ce concept n'est pas réservé aux grandes entreprises. Même les PME et ETI peuvent tirer parti de la rémunération globale. Cela implique de considérer non seulement le salaire de base, les primes, l'épargne salariale, mais aussi les avantages sociaux. Bref, tous ces dispositifs qui, combinés entre eux, peuvent vraiment aider à focaliser les collaborateurs sur leur cœur de métier.

L'épargne salariale en est un très bon exemple. D'après une récente étude de l'AMF, la moitié des collaborateurs dans les entreprises de plus de 50 salariés ont déjà reçu une prime d'intéressement et de participation et détiennent au moins un dispositif d'épargne salariale. Cette proportion monte à 65 % pour les entreprises de plus de 500 collaborateurs. On peut donc noter l'effort pour diversifier le package et répondre aux problématiques des collaborateurs, qui aujourd'hui sont beaucoup tournées vers le pouvoir d'achat.

Evidemment, les entreprises de plus de 1500 salariés ont la taille critique pour dédier un ou des experts à la gestion de la rémunération et des avantages sociaux. Cependant, il existe des solutions pour les petites structures. Il convient de citer le temps partagé, par exemple, qui permet d'avoir une personne dédiée à temps partiel, ou encore l'accompagnement opérationnel d'un consultant indépendant, sur une période définie, pour la mise en place d'un ou plusieurs dispositifs. Ces options offrent aux PME et ETI la possibilité de diversifier leurs offres et de rester compétitives face aux grands groupes.

Il est également important de souligner que la rémunération globale va au-delà des simples chiffres sur un bulletin de paie. Les employés, recherchent des employeurs qui leur offrent un véritable équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Des avantages comme le télétravail, la flexibilité des horaires, et les opportunités de mobilité interne sont devenus essentiels pour attirer et fidéliser les talents. Ainsi, même les plus petites entreprises peuvent se montrer attractives en proposant des avantages adaptés aux attentes actuelles des collaborateurs.



2. Suivre les tendances du marché permet de rester compétitif

Il est tentant de croire qu'en suivant les tendances du marché, votre entreprise sera forcément compétitive. Chaque entreprise a ses propres spécificités et une simple copie des tendances peut s'avérer contre-productive. Certaines tendances peuvent convenir dans un contexte particulier, industrie, culture ou taille d'entreprise, mais être inadaptées à d'autres. Pour illustrer, une startup technologique pourrait trouver qu'offrir des actions ou des parts de l'entreprise est plus motivant que de simplement augmenter les salaires.

Il est crucial de réaliser une analyse approfondie des besoins de vos employés et de concevoir une stratégie de rémunération et d'avantages sociaux qui reflète les valeurs et les objectifs spécifiques de votre entreprise. En évaluant régulièrement les retours de vos collaborateurs, vous pouvez ajuster vos pratiques et rester pertinent dans un environnement en constante évolution.

L'empilement des pratiques par effet de mode peut coûter cher, sans pour autant valoir le retour sur investissement. Par exemple, offrir des avantages tels que des espaces de sieste ou des paniers de fruits peut sembler attrayant, mais si ces initiatives ne sont pas véritablement souhaitées par les employés, elles peuvent devenir des dépenses inutiles.

Il est essentiel de se concentrer sur ce qui importe vraiment pour vos collaborateurs. Des enquêtes internes et des groupes de discussion peuvent aider à identifier les besoins réels et à concevoir des programmes qui ajoutent de la valeur. Plutôt que de suivre aveuglément les tendances du marché, une approche personnalisée et centrée sur les collaborateurs permettra de créer un environnement de travail motivant et productif.

3. Mettre en place une stratégie de Rémunération et Avantages sociaux va nécessairement augmenter la masse salariale

Beaucoup d'employeurs craignent qu'implémenter une stratégie de rémunération et d'avantages sociaux ne fasse exploser les coûts. Pourtant, une approche bien pensée peut être conçue pour optimiser les dépenses. Revoyez votre politique à la lumière de vos besoins et de votre culture d'entreprise.

Vous pouvez le faire sous trois prismes : l'arrêt ou l'amélioration de programmes existants ou encore la mise en place de nouveaux programmes.

Par exemple, re-questionnez-vous sur les critères de l'accord d'intéressement ou sur la pertinence de certains avantages sociaux. Pourquoi faire perdurer le cours de yoga si seulement deux collaborateurs y assistent chaque semaine ? Puis, réallocation, ou non, ce budget pour ce qui correspond davantage à vos besoins.

De nombreux services sont prévus dans les contrats de frais de santé ou de prévoyance. Ces avantages, souvent peu coûteux, peuvent grandement améliorer la satisfaction des employés et, par conséquent, leur productivité. Il s'agit par exemple d'actions de prévention ou de sensibilisation. Quand toute l'entreprise se mobilise sur un challenge sportif, n'est-ce pas un bon moyen de tous avancer dans le même sens ?

En outre, en favorisant l'engagement de vos collaborateurs vous réduisez le turnover, ce qui peut significativement diminuer les coûts de recrutement et de formation de nouveaux employés.

En conclusion, il est temps de déconstruire ces idées reçues. La rémunération globale n'est pas réservée aux grandes entreprises, suivre les tendances n'est pas toujours bénéfique, et une stratégie bien pensée de rémunération et avantages sociaux peut être optimisée. Adaptez votre stratégie à votre entreprise et à ceux qui la composent pour véritablement tirer profit de ces outils puissants.

Pour commencer, évaluez les besoins spécifiques de vos collaborateurs, explorez des solutions créatives et ajustez vos pratiques régulièrement en fonction de leurs retours.