

GRAND DÉBAT - PACTE OU IMPACT

Faut-il choisir ?

Les Benefits au coeur de l'entreprise en 2024

Newsletter Septembre 2024

Odile Hervin, Manager de transition C&B

Dans un contexte où l'Etat se désengage de tous les systèmes sociaux que ce soit la santé, la retraite ou épargne salariale ; où l'attente envers les entreprises est qu'elles prennent soin tant de leurs clients que de leurs salariés ; où les jeunes talents ont de plus en plus d'attentes, qui vont au-delà de la renommée de l'entreprise, de ses produits-phare et du package salarial lui-même, quel pacte les entreprises doivent-elles recomposer et quels en sont les impacts ? Quels sont les Benefits qui sont au cœur de l'entreprise en 2024 ?

Certains avocats sous-entendraient qu'il faudrait mieux faire table rase du passé pour tout reconstruire, et même si de nombreuses DRH et chefs d'entreprise aimeraient se passer de notre épais Code du Travail afin d'élaborer plus librement leur politiques d'engagement et de fidélisation des talents, il faut apprendre à composer avec la législation en place.

De plus, alors que le monde est de plus en plus individualiste, il se heurte à la position égalitariste des syndicats en entreprise, alors que l'augmentation du SMIC dévore les enveloppes d'augmentation de la masse salariale, il s'agit alors de savoir trouver une cohérence afin que les attentes des uns ne freinent pas le développement des autres.

Le maître-mot est donc de se réinventer et travailler sur les « à-côté », qualité de vie au travail, équilibre vie professionnelle vie privée, Ticket restaurant et autres titres CESU.... pour arriver à donner du sens au pacte social de l'entreprise.

Les avocats nous rappellent ici encore, que pour atteindre cet objectif, il faut tout d'abord apprendre à se détacher de tous aspects de la législation sociale et fiscale, qui doivent être pris comme de simples outils, et commencer par analyser les besoins de la société et des salariés afin d'éviter de construire un catalogue d'avantages à la Prévert sous prétexte d'en récupérer un avantage financier.

Alors comment faire ?

Avoir une approche très pragmatique et ECOUTER les besoins. Les recruteurs indiquent que la question est plus souvent autour de la qualité de vie que de avantages sociaux tels santé, retraite, épargne salariale.

Parce exemple, lorsque Jacques BOREL crée en 1962 en France le Ticket Restaurant, c'est pour permettre aux ouvriers de prendre une vraie pause déjeuner dans le restaurant de quartier...

Donner du SENS aux actions menées en alignant les avantages sociaux à la raison d'être de l'entreprise. Le pacte social doit être cimenté par la culture d'entreprise et ce qu'incarne le dirigeant.

Améliorer la COMMUNICATION. Certaines entreprises déjà ont misé sur une communication plus élaborée (Bilan social Individuel, Formation des managers, forum salariés, ...) et ont vu leur taux d'engagement augmenté sans avoir développé de nouveaux programmes ni amélioré les existants.



Enfin, l'arrivée de l'Intelligence Artificielle (IA) devrait pouvoir soutenir cette transformation si nous l'utilisons pour ce qu'elle est, un outil de benchmark et de best-practices. En évitant l'écueil de l'uniformisation et de la standardisation vers lequel elle nous pousse.

En conclusion, aucun programme miracles aucun préconisation, car il faut que les entreprises construisent leur propre pacte social, donnent des preuves d'amour à leurs salariés, développent une communication adaptée sur des sujets techniques que sont la rémunération et des avantages sociaux tout en sachant jouer avec les contraintes.

En d'autres mots, et c'est certainement ce qui a été perdu de vue, il faut réapprendre à faire juste, simple et à bien manager des programmes.

L'essentiel 