



5 CONSEILS POUR UNE OFFRE D'AVANTAGES SOCIAUX PERTINENTE

Comment mettre en place une offre d'avantages sociaux compétitive et pertinente ? Avant tout, deux choses : elle doit être adaptée aux besoins des employés et alignée aux valeurs de l'entreprise. Une offre d'avantages sociaux adaptée est primordiale car elle aura un impact très positif sur la satisfaction des employés, qui seront ainsi plus enclins à devenir de véritables ambassadeurs de votre entreprise. Et pourtant étonnamment, de nombreux employeurs n'ont pas de stratégie bien définie. Saisissez l'occasion d'être avant-gardiste et découvrez nos conseils pour définir efficacement votre offre d'avantages sociaux.

1 Évaluez votre situation actuelle

Dans quelle mesure vos employés sont-ils satisfaits de leurs avantages sociaux ? Quels sont les avantages les plus populaires et ceux qui sont le moins utilisés ? Où se situe votre offre par rapport à celles des concurrents ? Aidez-vous d'enquêtes internes ou encore de statistiques externes pour avoir une vue d'ensemble du marché et ainsi créer votre propre benchmark. Vous constaterez peut-être que vos employés n'ont pas conscience de l'étendue de l'offre que vous leur proposez, et que certains avantages représentent donc une dépense inutile pour votre entreprise.

2 Pensez à l'objectif que vous souhaitez atteindre

Quel est l'objectif principal de cette offre d'avantages sociaux ? Augmenter votre performance, renforcer l'image de votre marque employeur ou améliorer l'attraction, l'engagement et la rétention des talents ? Se demander « pourquoi » est un bon début, et d'autant plus si vous réussissez à lier cette offre aux valeurs de votre entreprise.

3 Définissez des résultats attendus concrets

Avez-vous besoin de recruter 100 nouveaux talents IT ? De réduire votre turnover de 10% ? De devenir le premier choix pour la Génération Z ? Liez les objectifs de la stratégie d'avantages sociaux avec les objectifs RH et ceux des autres départements. Faites-en sorte que les résultats espérés soient réalistes et réalisables, selon vos ressources internes et votre étude de marché.

4 Mettez en place un plan d'action

Comment allez-vous atteindre vos objectifs ? Avez-vous besoin d'une restructuration complète de votre offre d'avantages sociaux ou seulement d'un alignement de ce que vous offrez déjà avec les besoins remontés par vos enquêtes préliminaires ? Challengez vos idées préconçues. Commencez par les besoins et les souhaits de vos employés actuels et de ceux de la cible que vous voulez attirer. Construisez votre offre selon la pyramide des avantages sociaux. Il est important que votre offre d'avantages sociaux reflète et renforce votre image de marque employeur. Par exemple, si l'environnement est un sujet important à vos yeux, offrez des avantages « verts », comme une offre relative à des modes de transport respectueux de l'environnement.

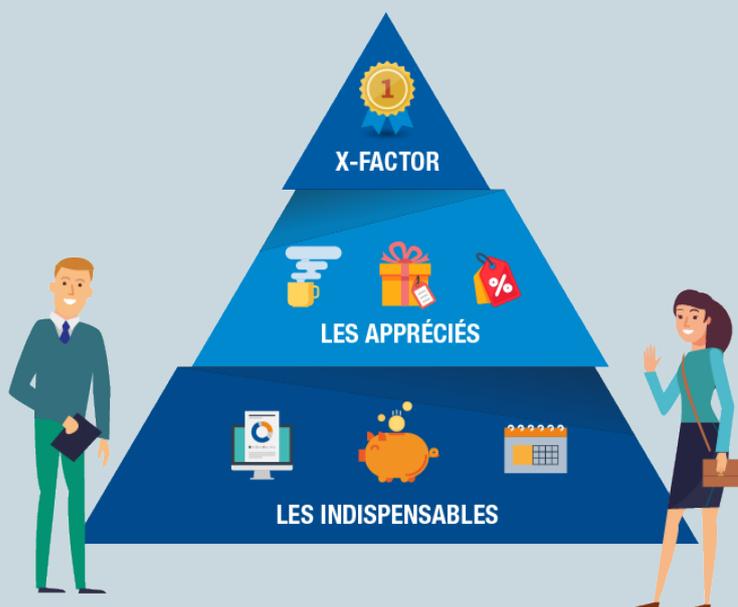
5 Communiquez de manière réfléchie et adéquate

Même la meilleure offre d'avantages sociaux n'aurait aucun impact si elle n'était pas connue des employés. Créez un plan de communication avec des thèmes saisonniers. Adoptez un certain état d'esprit marketing et choisissez le bon canal pour votre cible. Quels sont les collaborateurs qui utilisent principalement leur ordinateur et quels sont ceux qui privilégient les smartphones ? Personnalisez et filtrez vos messages en fonction de ces différents profils afin que votre communication soit efficace. Évitez les envois groupés et impersonnels. Faites-vous aider d'employés enthousiastes qui animeront des événements et des discussions sur des sujets qui leur tiennent à cœur.

N'oubliez pas de suivre vos performances

Une fois la stratégie implémentée, il est temps d'attendre les résultats et de les mesurer. Vos objectifs ont-ils été atteints ? Les avantages que vous offrez sont-ils davantage utilisés ? Les employés sont-ils plus satisfaits de leur offre ? Obtenez de l'aide de votre fournisseur pour avoir des statistiques pertinentes. Prenez l'habitude d'évaluer et de suivre la stratégie d'avantages sociaux au moins une fois par an.

LA PYRAMIDE DES AVANTAGES SOCIAUX



LES INDISPENSABLES :

La base de la pyramide est constituée des avantages sociaux proposés par l'employeur dans la plupart des entreprises. Il s'agit notamment des conventions collectives, de la retraite ou encore de la mutuelle et de la prévoyance.

LES APPRÉCIÉS :

Au milieu de la pyramide se trouvent les avantages appréciés, plutôt vus comme des petits plus que comme une absolue nécessité. Il s'agit ici des primes pour les employés, des tickets restaurants ou encore de la présence d'une salle de sport en libre-accès dans les locaux de l'entreprise.

X-FACTOR:

C'est votre chance de démarquer votre offre de celles des concurrents et de montrer quel employeur vous êtes. Vous autorisez les animaux de compagnie au bureau ? Vous avez un véritable espace café au sein de votre entreprise ? Un avantage unique et sans précédent peut devenir un avantage qui résonne bien au-delà des cercles RH.