

# les 10 principaux avantages sociaux à proposer

## pour retenir les employés

C'est certain : la rémunération est l'une des principales raisons pour lesquelles les salariés changent d'emploi. Si les employeurs ont toujours dû proposer des salaires compétitifs, le niveau hautement concurrentiel du marché, stimulé par la pénurie constante de main-d'œuvre, ne fait que renforcer cette nécessité.

Toutefois, parmi les entreprises, certaines oublient que la rémunération ne se limite pas aux salaires. Les employés attendent également des avantages significatifs. Et davantage encore depuis le début de la pandémie. Par conséquent, avant d'élaborer une politique de rémunération, il est essentiel de comprendre l'évolution des attentes.

Pour vous aider à mieux comprendre les besoins des salariés d'aujourd'hui, nous avons dressé une liste des 10 principaux avantages sociaux. Peu onéreux, ils vous permettront d'améliorer votre taux de rétention et d'attirer de nouveaux candidats.

### 1. une flexibilité renforcée

Si les salaires restent la première motivation des salariés du monde entier pour changer d'emploi, le maintien d'un bon équilibre vie professionnelle-vie privée vient souvent juste après. En fait, selon notre dernière [étude Randstad sur la marque employeur](#), quelques pays, dont le Royaume-Uni, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, l'Italie et l'Inde, placent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au-dessus du salaire. [En France](#), ce levier de motivation arrive en 3e position (pour 58 % des personnes interrogées), juste derrière la recherche d'une bonne ambiance de travail (63 %).

La flexibilité des horaires de travail reste un excellent moyen pour aider les employés à trouver le bon équilibre vie professionnelle-vie privée. Lorsque cela est possible, les options de [travail hybride](#) permettent d'y contribuer. Pour preuve : près de la [moitié des salariés](#) déclare souhaiter travailler en mode hybride. C'est en premier lieu la flexibilité qu'apporte ce nouveau mode de travail qui les séduit (86%). Viennent ensuite une diminution de la fatigue physique (85%), une amélioration du bien-être et de la santé (82%) et une plus grande efficacité dans le travail (80%). Si tous les postes ne se prêtent pas au travail à distance, les entreprises peuvent toutefois proposer d'autres alternatives, comme les horaires flexibles ou l'échange d'horaires.

## 2. des jours de vacances en plus

Offrir davantage de vacances peut aider votre entreprise à améliorer son taux de fidélisation, mais pas seulement. Des études montrent que le temps libre peut réellement [améliorer la productivité](#) et réduire le risque d'épuisement de vos équipes, plus concentrées sur leur bien-être physique et mental.

Aux États-Unis, où les congés payés obligatoires n'existent pas, un employeur sur cinq prévoyait d'[augmenter le nombre de jours de vacances](#) de ses employés en 2021.

## 3. la formation

Les employés souhaitent bénéficier de formations sur leur lieu de travail, mais aussi en dehors. Cette attente joue en faveur de votre entreprise. En effet, l'amélioration ou le renouvellement des compétences de votre personnel peut vous aider à combler le déficit de compétences. Plus important encore, une étude récente montre que les entreprises qui investissent dans la formation de leurs équipes réalisent une [marge bénéficiaire supérieure de 24%](#) à celle des employeurs qui ne le font pas. En outre, un rapport LinkedIn de 2021 révèle que 94 % des salariés interrogés déclarent qu'ils resteraient chez leur employeur actuel s'ils avaient la [possibilité de suivre une formation](#).

Idéalement, la formation des employés sur le lieu de travail devrait commencer pendant le processus d'intégration et se poursuivre périodiquement pendant toute la durée de l'emploi. Par exemple, l'apprentissage et le mentorat sont des modèles efficaces de formation en cours d'emploi. Les options de formation hors site et les programmes de remboursement des frais de scolarité sont un autre moyen pour votre entreprise de s'assurer les compétences dont elle a besoin pour rester performante. Investir dans vos employés peut contribuer à les fidéliser.

## 4. l'évolution professionnelle

Selon une étude récente de Gartner, 40 % des employés qui ont changé d'emploi admettent l'avoir fait pour bénéficier de meilleures [possibilités d'évolution de carrière](#). Ce taux est considérable et les employeurs ne peuvent tout simplement pas ignorer. Autre chiffre instructif : notre étude [Randstad Employer Brand Research](#) révèle que 53% des Français envisagent l'évolution professionnelle quand ils choisissent une entreprise (4e levier de motivation). Parallèlement, 21% des salariés avouent manquer d'évolution professionnelle, d'après un sondage de [l'institut BVA](#). Conclusion : si vous souhaitez fidéliser vos collaborateurs, vous devez leur offrir de nouvelles opportunités d'emploi au sein de l'entreprise. Cet avantage peut aller de pair avec les possibilités de formation, mais il est important que chaque employé comprenne ses options et sache comment utiliser ces avantages.

## 5. la reconnaissance des employés

Il n'est pas surprenant que les employés souhaitent être reconnus, surtout après deux années de crise et, pour beaucoup, de travail à distance. Après tout, qui n'apprécie pas les compliments pour un travail bien fait ? Vous l'ignorez peut-être : la reconnaissance et la fidélisation des employés vont de pair, mais aussi entre managers et équipes. Que provoque la reconnaissance sur celui qui la reçoit ? Dans le top 5 des mots évoqués par les participants à une enquête réalisée par le pôle recherche de [Moodwork](#) : motivation (41%), satisfaction (28%), fierté (26%), joie (18%) et confiance (15%). À l'inverse, une autre étude, menée par Malakoff Humanis, souligne que [19% des salariés](#) qui déplorent un manque de reconnaissance de la part de leur manager jugent leur santé mentale mauvaise, vs 9% pour l'ensemble des salariés. Certaines études montrent d'ailleurs que les entreprises qui entretiennent une culture de la reconnaissance ont trois fois plus de chances de voir [leur taux de fidélisation s'améliorer](#).

Si votre entreprise n'a pas encore mis en place un programme de reconnaissance de ses employés, c'est le moment d'en créer un. Et s'il existe déjà, profitez-en pour l'évaluer et s'assurer qu'il donne les résultats dont votre entreprise a besoin.

## 6. les vendredis matinaux

Si vous ne pouvez pas offrir des journées entières de congé en raison des besoins de l'entreprise, vous pouvez proposer d'autres avantages, plus modestes, comme la possibilité de terminer le travail une heure plus tôt un jour par semaine. Le vendredi est souvent le jour idéal : l'activité y est plus calme pour de nombreuses entreprises et les employés apprécient toujours de démarrer plus tôt leur week-end.



Il existe, bien sûr, d'autres solutions comme proposer, chaque semaine, un jour de travail tardif pour que vos salariés puissent faire la grasse matinée, accorder des plages de déjeuner prolongées ou une pause supplémentaire de 30 minutes par jour pour que vos équipes s'adonnent à une activité personnelle (gymnastique, lecture, suivi d'un cours...) et atténuent ainsi leur niveau de stress.

## 7. le soutien au bien-être et à la santé mentale

Selon des études récentes, 25% de la population mondiale est aux prises avec certains problèmes de santé mentale, comme [l'anxiété et la dépression](#). Malgré ce chiffre élevé, seule une personne sur trois cherche de l'aide. Et la crise sanitaire et les confinements successifs n'ont fait qu'accentuer ce phénomène. En France, près d'un salarié sur dix évalue négativement sa santé mentale aujourd'hui, révèle [une étude Malakoff Humanis](#). Et 41% des personnes interrogées estiment que la crise sanitaire a eu un effet négatif sur leur santé mentale. Selon les salariés, les employeurs ne semblent pas suffisamment préoccupés par cette situation. 43% d'entre eux estiment que leur entreprise ne prend pas assez en compte les situations de souffrance psychologique vécues par leurs salariés. Malheureusement, si ces problèmes ne sont pas traités, ils peuvent affecter la productivité au travail, augmenter l'absentéisme et inciter vos employés à changer d'emploi.

Dans l'environnement post-pandémique, les employeurs peuvent contribuer à atténuer une partie du stress de leurs équipes, via des abonnements à des salles de sport, des conseils en ligne ou des ateliers virtuels sur la santé mentale. Lorsque les salariés perçoivent que leur entreprise se soucie de leur bien-être, ils sont moins susceptibles de partir.

## 8. les abonnements numériques

Récompenser régulièrement vos meilleurs éléments est un excellent moyen de les remercier et pas nécessairement sous forme financière. Vous pouvez, par exemple, leur offrir des abonnements gratuits à des plateformes musicales, à la télévision, à des apprentissages en ligne ou à une salle de sport virtuelle. L'important est de créer un programme d'avantages bien structuré, impartial et transparent, pour que l'ensemble de vos employés le considèrent équitable.

## 9. les possibilités de bénévolat

Les résultats sont édifiants : 9 employés sur 10 sont prêts à accepter une baisse de salaire pour un travail plus [intéressant](#).

Parmi les Français, 29% ne perçoivent pas le sens et l'utilité de leur emploi souligne l'étude Randstad sur le [sens au travail et l'impact du Covid-19](#).

Malheureusement, si tous les employeurs ne sont pas en mesure d'offrir le travail valorisant qu'attendent leurs employés, ils peuvent cependant offrir à leurs collaborateurs du temps libre pour se consacrer à du bénévolat au sein de leur organisation caritative préférée. La bonne nouvelle, c'est que des études montrent que les employeurs qui offrent des possibilités de bénévolat à leurs employés améliorent leur [taux de rétention](#), leur moral et leur productivité. Par exemple, notre initiative [Randstad with Heart](#) permet à nos employés de faire 8 heures de bénévolat par an pour l'association caritative de leur choix.

Envisagez de permettre à vos collaborateurs de prendre du temps libre chaque mois pour faire du bénévolat, auprès d'une organisation caritative de leur choix ou parrainée par l'entreprise. Cette mesure donnera à vos équipes le travail significatif qu'elles souhaitent.

## 10. l'équipement de bureau à domicile

Selon notre rapport sur [la marque employeur](#), 41% des salariés français ont commencé à travailler (davantage) à distance en raison de la pandémie. Parmi eux : 57% étaient impliqués dans le choix de travailler à domicile, tandis que les autres salariés n'ont pas eu ce choix. Même si les effets du Covid-19 commencent à s'estomper, de nombreuses entreprises prévoient de continuer à proposer à leurs équipes des options de travail à distance hybride ou complet.

Les employeurs qui proposent des options de télétravail devraient envisager des subventions pour aider leurs salariés à compenser une partie des coûts d'installation d'un bureau à domicile. À titre d'exemple : le paiement des frais d'internet, de téléphone et des allocations pour l'achat d'équipements et de fournitures peuvent aider vos employés à mettre en place un environnement de travail efficace.

[Contactez Randstad](#) pour obtenir d'autres conseils sur la mise en place d'une politique de rémunération solide, comprenant des avantages financiers et non financiers.

