



# BSI Live Total Rewards

Le guide ultime pour valoriser votre politique  
de rémunération globale

# Sommaire

01

**Introduction**

p.3

02

**Salaire vs Rémunération globale**

p.5

03

**Les salariés face à leur rémunération et valeur perçue des avantages. Résultats d'études**

p.7

04

**Tout sur le Bilan Social Individuel (BSI)**

p.10

- Qu'est-ce que le BSI ?
- Le BSI : une obligation légale ?
- Quel est le contenu du BSI ?
- Quels sont les avantages du BSI ?

05

**La solution Worklife : BSI "Live Total Rewards"**

p.14

06

**Valorisation des politiques RH, l'avis des professionnels**

p.19

- Aurélie Lainé, DRH de Babilou
- Pierre Lucet, People Operations Manager chez Heetch

# Introduction



Dans un monde économique toujours plus compétitif, les entreprises mettent tout en œuvre pour développer une marque employeur qui attire, engage et retienne leurs talents.

Cependant, la pandémie a changé le rapport au travail des salariés, et nombreux sont ceux qui quittent leur job pour donner plus de sens à leur existence. Travail hybride, mobilité professionnelle, reconversion... Les entreprises se retrouvent confrontées à un important turnover, et doivent repenser leurs stratégies RH.

Dans un marché de l'emploi sous tension où la guerre des talents fait rage, fidéliser ses perles rares se révèle donc une condition de la performance. Quels sont les leviers de la rétention ?

Quoi qu'on en dise, au-delà de l'intérêt des missions et du bien-être au travail, la rémunération demeure un moteur essentiel de la motivation et de la performance des collaborateurs. Dans ce cadre, l'ensemble des avantages mis en place par l'entreprise constituent d'importants leviers de rétention mais manquent aujourd'hui de valorisation qui leur permettrait d'avoir un véritable impact stratégique.

Face à ces enjeux, un outil de valorisation de la rémunération globale comme le Bilan social individuel (BSI) se révèle utile mais insuffisant. Le recours à une nouvelle solution digitale de valorisation de la rémunération globale auprès des collaborateurs s'avère ainsi indispensable.

Bonne lecture !



# Salaire vs Rémunération globale



## Rémunération globale des collaborateurs

La rémunération, telle qu'elle est définie par l'article L3221-3 du Code du travail, désigne « *le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Concrètement, la rémunération globale est la somme de la rémunération financière et de tous les avantages mis en place par l'entreprise. Au-delà du salaire de base et du variable éventuel (primes et bonus), de nombreux éléments peuvent être intégrés : sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation), avantages sociaux (complémentaire santé, titres-restaurant, frais de transports, de services à la personne, indemnité télétravail...), avantages en nature (téléphone, voiture, logement de fonction...), formation, services sur site (crèche, conciergerie) etc.

Dans le contexte actuel où il peut être compliqué de recruter et de fidéliser, il est donc important de sensibiliser les collaborateurs à la valeur réelle de leur rémunération !

Le Bilan Social Individuel (BSI) est un outil qui illustre l'investissement total de l'employeur, et permet aux collaborateurs de visualiser non seulement leur salaire, mais aussi tous les avantages et autres prestations dont ils peuvent bénéficier. Ainsi, ils prennent conscience de la valeur réelle de leur package salarial ! Cependant, le BSI n'est qu'une photographie à un instant donné et ne vit pas tout au long de l'année. C'est la raison pour laquelle Worklife a développé un outil de valorisation continue des politiques RH (voir page 15).



# Les salariées face à leur rémunération et valeur perçue des avantages. Résultats d'études



Alors que l'inflation atteint des chiffres records (~3%) pour la première fois depuis 2012, le sujet de la rémunération globale devient un véritable enjeu pour l'engagement des collaborateurs.

## Les salaires : un enjeu sensible pour les entreprises



**55%**

des salariés ne sont pas satisfaits de leur rémunération\*



**63%**

des salariés n'entrevoient pas de perspectives d'augmentation de leur salaire\*



**75%**

des Français estiment que leur pouvoir d'achat a diminué en un an\*\*

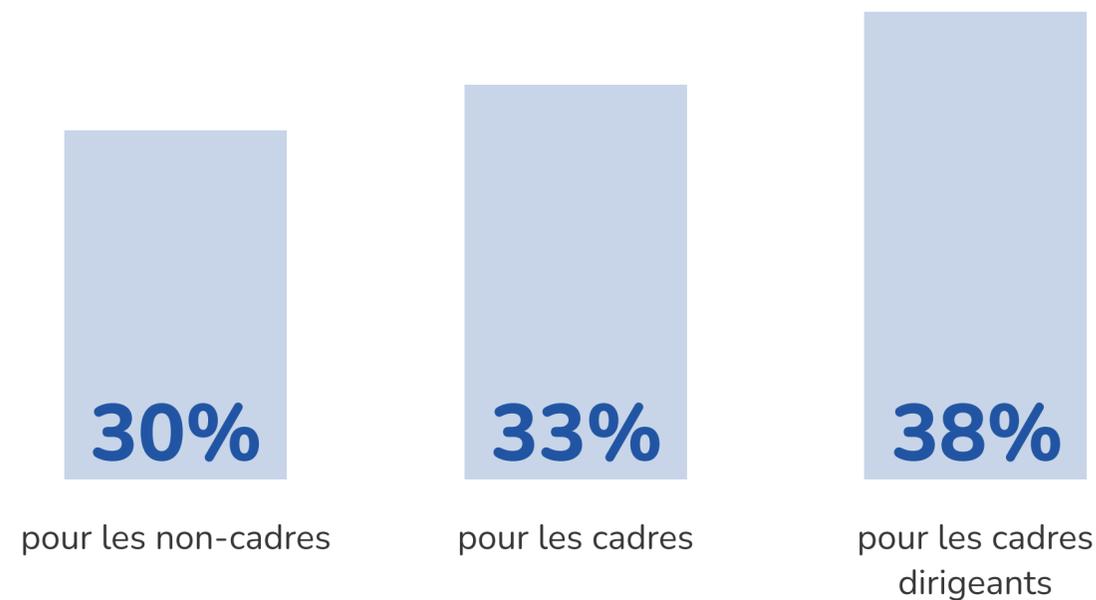
\*Enquête Ifop "Les salariés et leur salaire", 2019.

\*\*Enquête Odoxa-Groupama, octobre 2021.



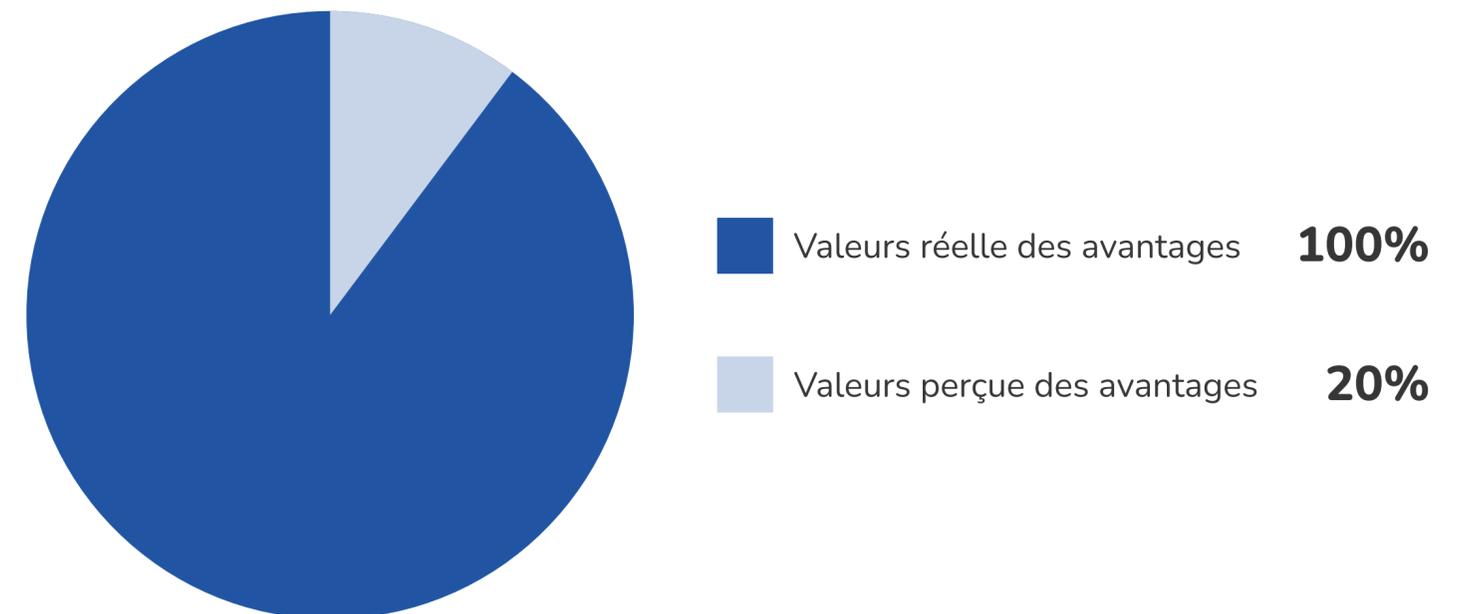
## Le package d'avantages sociaux : un complément de salaire conséquent...

Selon une enquête d'Aon France sur le sujet des avantages, le package d'avantages sociaux représente, selon les catégories de salariés, **entre 30 % et 38 % du salaire annuel net** :



## ...Mais insuffisamment valorisé

Plusieurs études Worklife, menées auprès de grandes entreprises, montrent que la valeur perçue des avantages sociaux par les salariés représente dans la plupart des cas **20 % de leur valeur réelle**.



Alors, quels outils les entreprises peuvent-elles mettre en place pour valoriser l'ensemble de leurs avantages auprès des collaborateurs ?

# Tout sur le Bilan Social Individuel



Outil de gestion RH, le bilan social individuel (BSI) s'inscrit dans une démarche de transparence de la part de l'entreprise pour communiquer autour de sa politique salariale et sociale. Le bilan social individuel garantit la clarté en termes de rémunération globale grâce à une vitrine RH explicite. Cependant, l'outil présente un récapitulatif des avantages perçus uniquement une fois par an, et ne permet pas d'avoir une vision à tout moment de l'année (c'est la raison pour laquelle Worklife a développé un BSI vivant tout au long de l'année, voir BSI Live Total Rewards p.15)

## Qu'est-ce que le BSI ?

Le bilan social individuel est un document annuel et individuel s'adressant spécifiquement à chaque salarié. Il est élaboré de manière facultative par l'entreprise.

Il résume principalement les différentes composantes de rémunération du salarié ainsi que d'autres informations comme les congés, les formations, la mutuelle, les remboursements de frais etc. Il s'agit d'un dispositif RH accessible et pédagogique, qui va au-delà de la simple information sur la rémunération.

## Le BSI : une obligation légale ?

Réaliser un bilan social individuel **n'est pas une obligation légale**.

Le Code du travail définit en effet le cadre du bilan social de l'entreprise (article L. 2323-70), mais non du bilan social individuel de chaque employé. Le Code du travail mentionne seulement l'importance de faire figurer dans le bilan social de l'entreprise les caractéristiques du système d'entretiens individuels mis en place par l'entreprise.



Attention à ne pas confondre le BSI avec le bilan social, document légal obligatoire transmis annuellement au CSE dans les entreprises de plus de 300 salariés et dont le contenu et l'objectif sont bien différents.

## Quel est le contenu du BSI ?

Le bilan social individuel est rédigé le plus souvent conjointement avec l'équipe RH et les managers. Selon les fonctions occupées par les salariés, le contenu d'un BSI varie. On retrouve le plus souvent les grandes catégories suivantes :

- montant du salaire de base, des primes éventuelles et des rémunérations variables ;
- intéressement et participation aux bénéfices ;
- formation continue ;
- avantages (titres-restaurants, frais de transports domicile-travail, services à la personne, indemnité télétravail places en crèche, etc.) ;
- complémentaire santé ;
- prévoyance retraite ;
- dispositif d'épargne salariale ;
- temps de travail (RTT, congés spéciaux).

Le document est le plus souvent présenté sous forme dématérialisée (document PDF, diaporama, etc.) ou parfois imprimé sous forme de brochure ou de feuillet. Les différents éléments du BSI sont présentés de manière claire, pédagogique, transparente et concrète : graphiques, tableaux, commentaires personnalisés...

## Quels sont les avantages du BSI ?

La mise en place du BSI est intéressante pour l'entreprise, le salarié et le manager.

### Avantages pour l'entreprise

L'élaboration du BSI permet à l'employeur de valoriser sa politique de rémunération et ses actions en termes d'avantages sociaux ou de formations. Le BSI permet également de promouvoir la marque employeur par rapport à ses concurrents et de fidéliser les salariés. De plus, les salariés considèrent parfois comme acquis certains avantages, sans réaliser forcément l'investissement financier de l'entreprise (participation à l'assurance santé, titres-restaurant, frais de transport domicile-travail...). La meilleure compréhension des salariés sur leur rémunération et autres avantages favorisent leur implication, leur motivation et leur fidélisation dans l'entreprise.

### Avantages pour les salariés

Le bilan social individuel permet de rappeler aux salariés les différents éléments qui composent leur rémunération et montrer ainsi que la paie ne se limite pas seulement au salaire net.

Le BSI permet au salarié de mieux comprendre sa rémunération, ses avantages, sa protection sociale... C'est un support idéal de discussion lors des entretiens annuels ou pour un entretien d'embauche.

La transparence du BSI permet au salarié de mieux appréhender son parcours et son évolution dans l'entreprise, de se sentir valorisé et soutenu par sa hiérarchie.

### Avantages pour les managers

Le BSI est un support d'aide pour les managers, en particulier lors des entretiens annuels. Ce document leur permet de mieux comprendre la politique de rémunération de l'entreprise et donc de mieux l'aborder en entretien. Il leur permet également d'avoir à disposition des informations claires et objectives pour échanger avec les salariés.

### **Bon a savoir**

Dans des contextes difficiles où les entreprises doivent limiter les augmentations, le BSI est un bon moyen pour mettre en valeur les différentes actions menées en faveur des salariés.

### **En résumé**

Le Bilan Social Individuel est un outil précieux pour l'entreprise. Il peut permettre de valoriser la politique de rémunération en place en compilant dans un seul document l'ensemble des dispositifs en place qui sont parfois présentés de façon discordante. Le bilan social individuel n'est donc pas un simple résumé de la rémunération du salarié. Il s'inscrit dans un objectif plus vaste et bénéficie aussi bien à l'entreprise, au salarié et au manager.

### **Les limite du BSI**

Bien que très utile, le BSI est un format vieillissant. Les salariés n'ont tendance à le regarder qu'une seule fois dans l'année, les formats PDF ne sont pas adaptés aux nouveaux usages mobiles, il n'y a pas de réelle mise en avant des avantages proposés. Il est donc temps de proposer un BSI nouvelle génération !



# La solution Worklife : BSI “Live Total Rewards”



## Bilan Social Individuel, les limites

### 🕒 Format vieillissant

- Document PDF, diaporama, brochure ou feuillet
- Communication annuelle uniquement

### ⚡ Complexe à mettre en œuvre

- Réalisation chronophage et complexe à gérer
- Gestion individuelle pour chaque salarié

### 👎 À faible valeur ajoutée

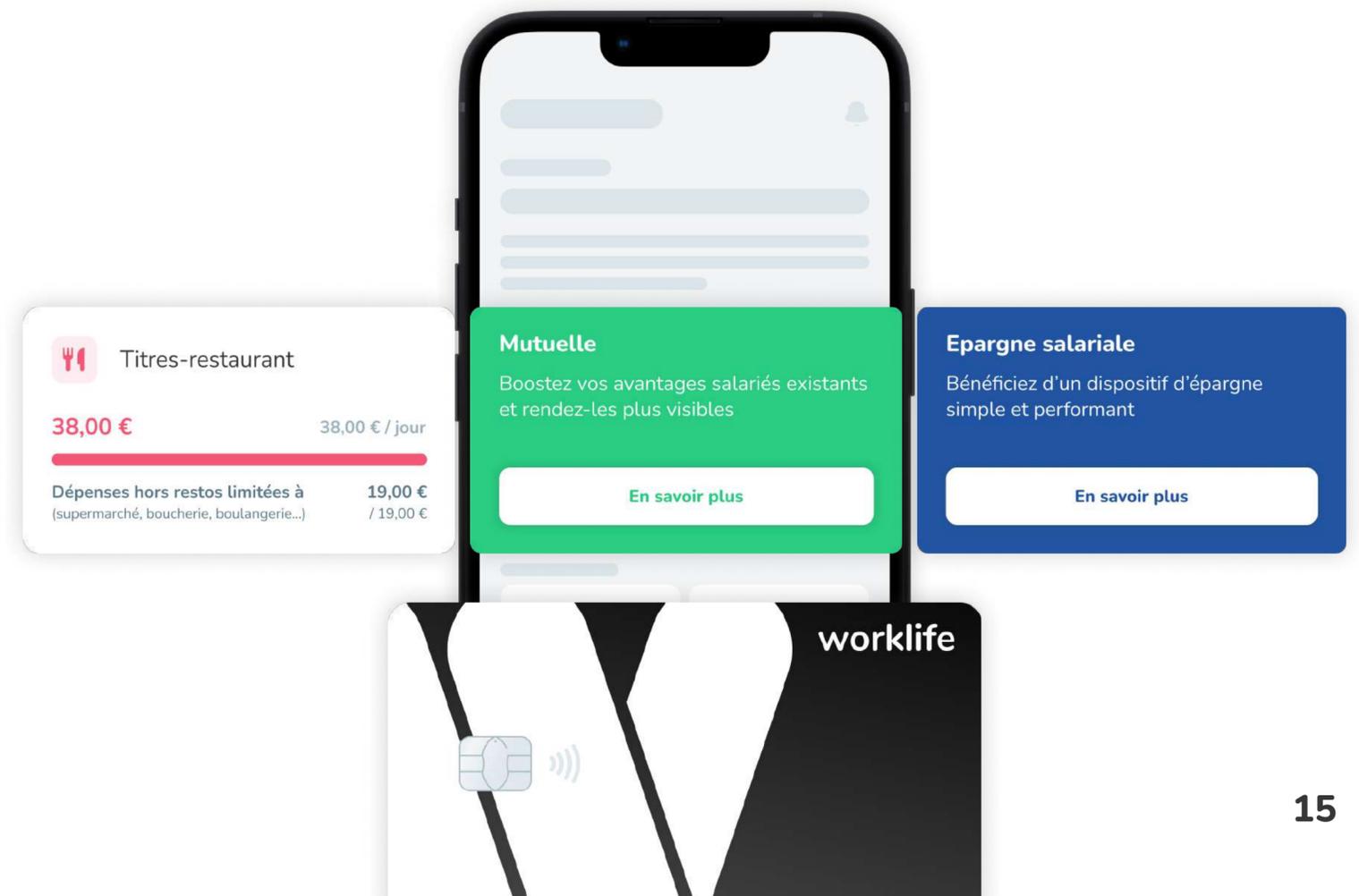
- Dispositifs multiples et disparates (fiche de paie, notice de prévoyance, brochure épargne salariale, intranet RH, etc).
- Sans visibilité sur le package salarial à un instant T

## BSI Live Total Rewards par Worklife

Et si on offrait à chaque collaborateur un environnement personnalisé, vecteur de la marque employeur, dans lequel il gère en autonomie ses avantages et où l'investissement de l'entreprise est réellement valorisé ?

## Valorisez vos avantages tout au long de l'année et boostez votre marque employeur

Worklife met à disposition des salariés une application à vos couleurs qui regroupe tous les avantages dont ils bénéficient (complémentaire santé, prévoyance, lignes de soutien psychologique, titres-restaurant, etc.) Au-delà du simple affichage, vos collaborateurs peuvent facilement utiliser ces avantages grâce à une technologie deep-link (lien direct vers l'application d'épargne salariale de l'entreprise ou la complémentaire santé, bouton d'appel direct vers le soutien psychologique, consultation du solde de titres restaurants, etc.) Elle permet de moduler l'affichage en fonction des filiales et établissements de l'entreprise. Ainsi, chaque collaborateur n'a accès qu'aux avantages qui lui sont destinés, à tout moment.

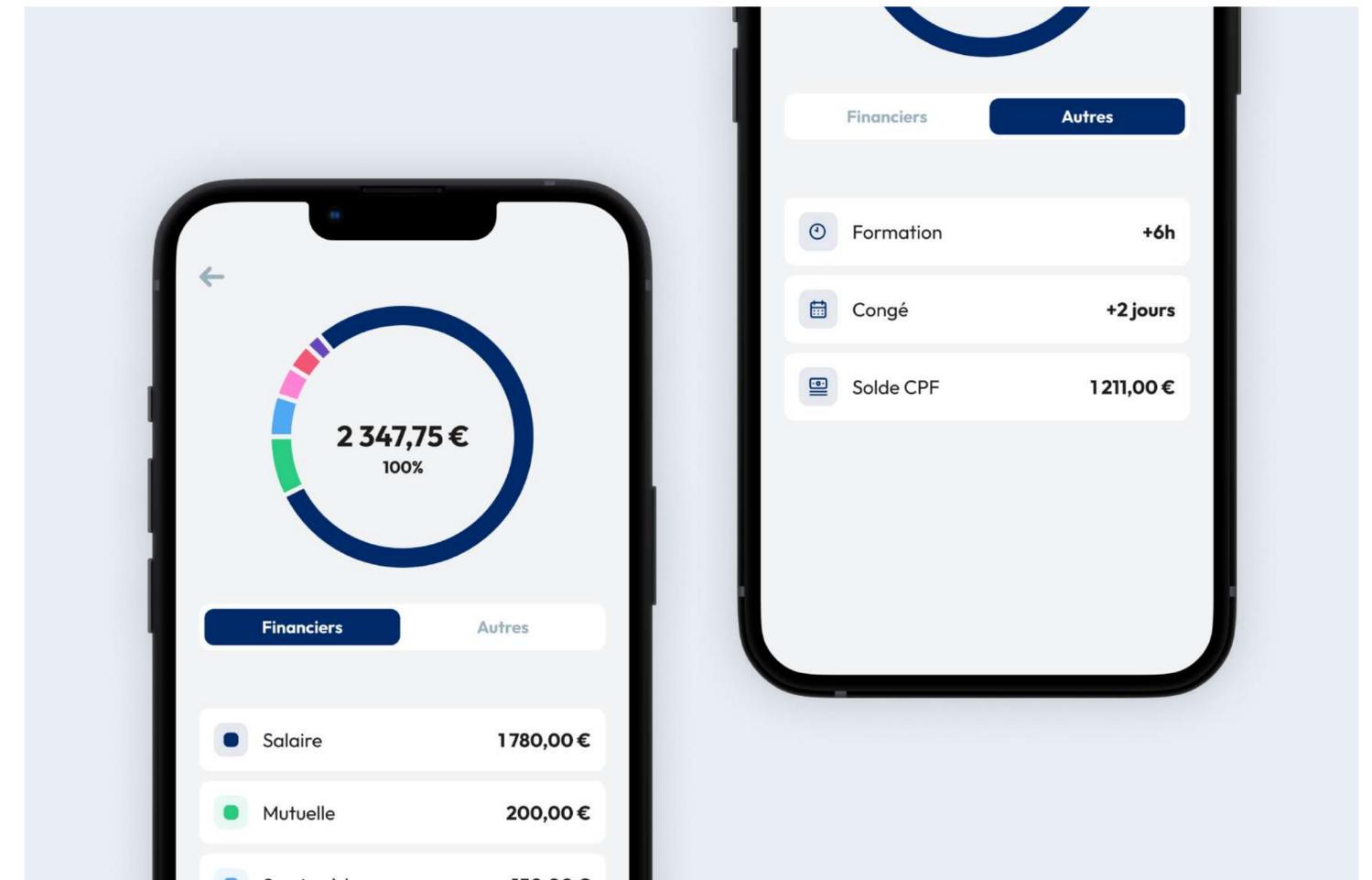


Worklife propose également en option une carte de paiement intelligente qui regroupe l'ensemble de vos avantages financés : Worklife reconnaît le type d'avantage au moment du paiement (ou refuse le paiement s'il ne fait pas partie de vos avantages) et s'occupe de la répartition de la part employé/part employeur en temps réel (50% pour les titres de transports par exemple). Worklife propose à ce jour 4 avantages exonérés de charges sociales : les titres restaurant (Worklife est reconnu émetteur de titres-restaurant par la CNTR), le forfait mobilité durable, l'indemnité télétravail et les services à la personne (alternatives aux Cesu). [Plus d'informations ici.](#)

Grâce à l'utilisation quotidienne de l'application, les collaborateurs peuvent suivre et gérer toutes leurs dépenses en temps réel. C'est également un canal de communication privilégié et incontournable pour faire passer les messages de l'entreprise d'une manière claire et directe (via notification push par exemple). Résultat : optimisation de la communication et meilleur engagement des salariés.

### Worklife, un BSI live mensualisé

Plutôt que de réaliser un BSI une fois par an, Worklife s'intègre avec votre logiciel paie et SIRH (ou via votre DSN) et pousse une fois par mois un BSI aux salariés. Vous donnez une vision claire et instantanée de l'ensemble des avantages et dispositifs offerts au sein de l'entreprise. Vos salariés prennent enfin conscience de l'ensemble des avantages que vous leur offrez !

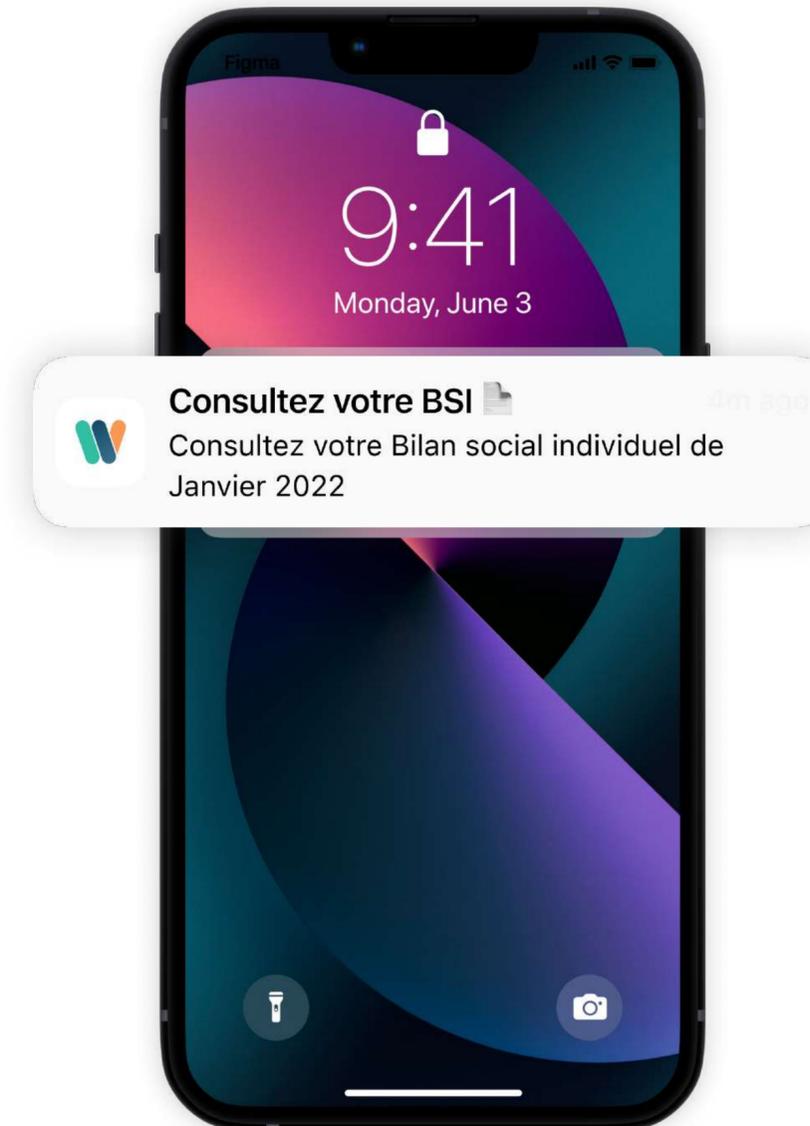
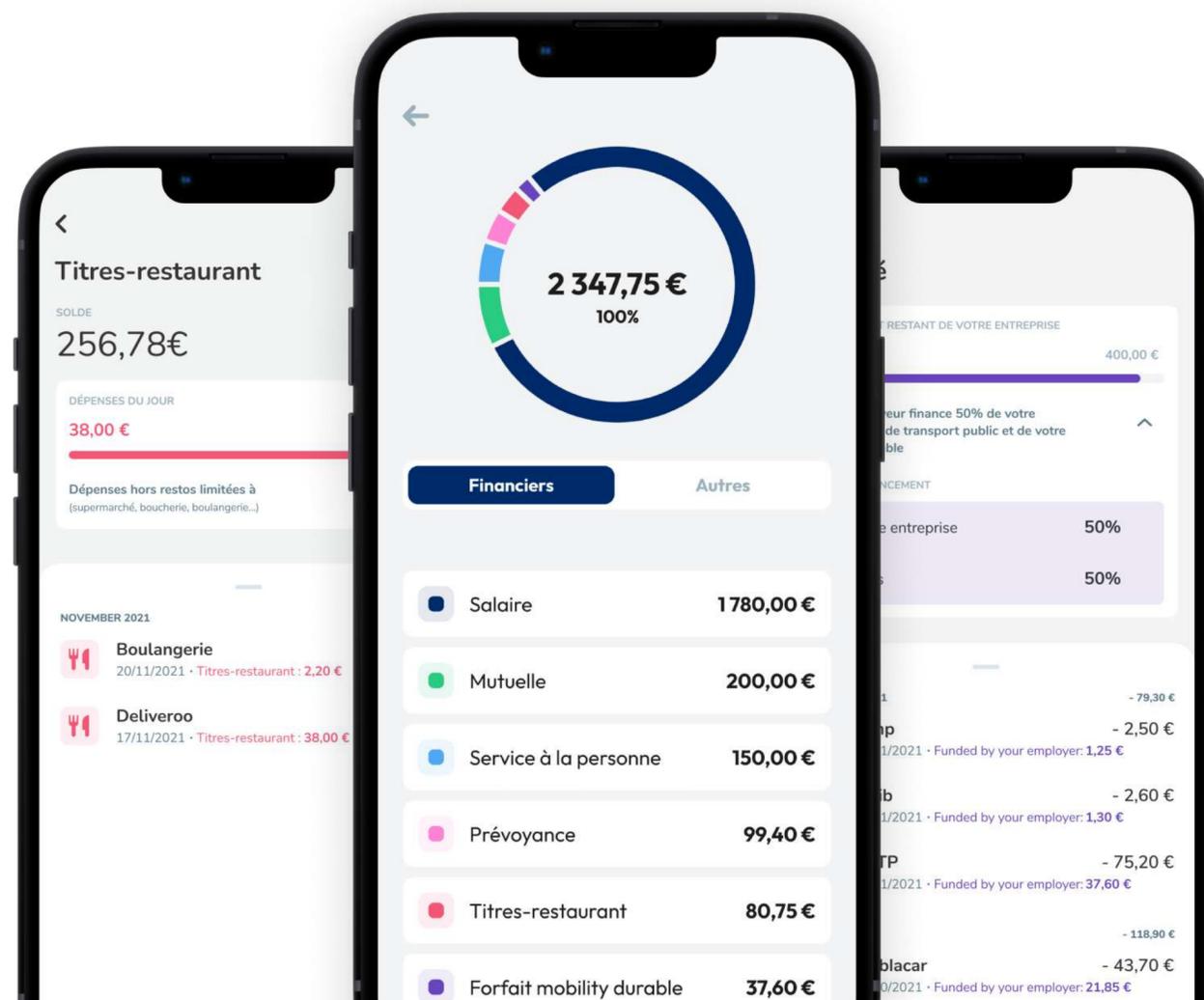


## Centralisez une multitude de dispositifs au même endroit

Le BSI Live Total Rewards par Worklife vous permettra de regrouper au même endroit la paie et l'ensemble des avantages, et de suivre tous les flux de dépenses. La plateforme est configurable pour intégrer l'ensemble des avantages de l'entreprise : salaire, assurance santé, prévoyance, épargne salariale mais également transport, titre-restaurant ou tout autre avantage. L'entreprise a un accès d'administration RH qui regroupe tout et fait gagner un temps précieux aux équipes

## Communiquez sur votre investissement total

Les salariés reçoivent tous les mois une notification push qui leur permet de consulter leur dernier BSI.



## Une gestion RH simplifiée

Worklife permet aux équipes RH de :

- Améliorer l'efficacité opérationnelle
- Gagner en productivité
- Bénéficier d'un système d'informations unique et d'une création de rapports simplifiés
- Garantir la protection des données personnelles

### En savoir plus

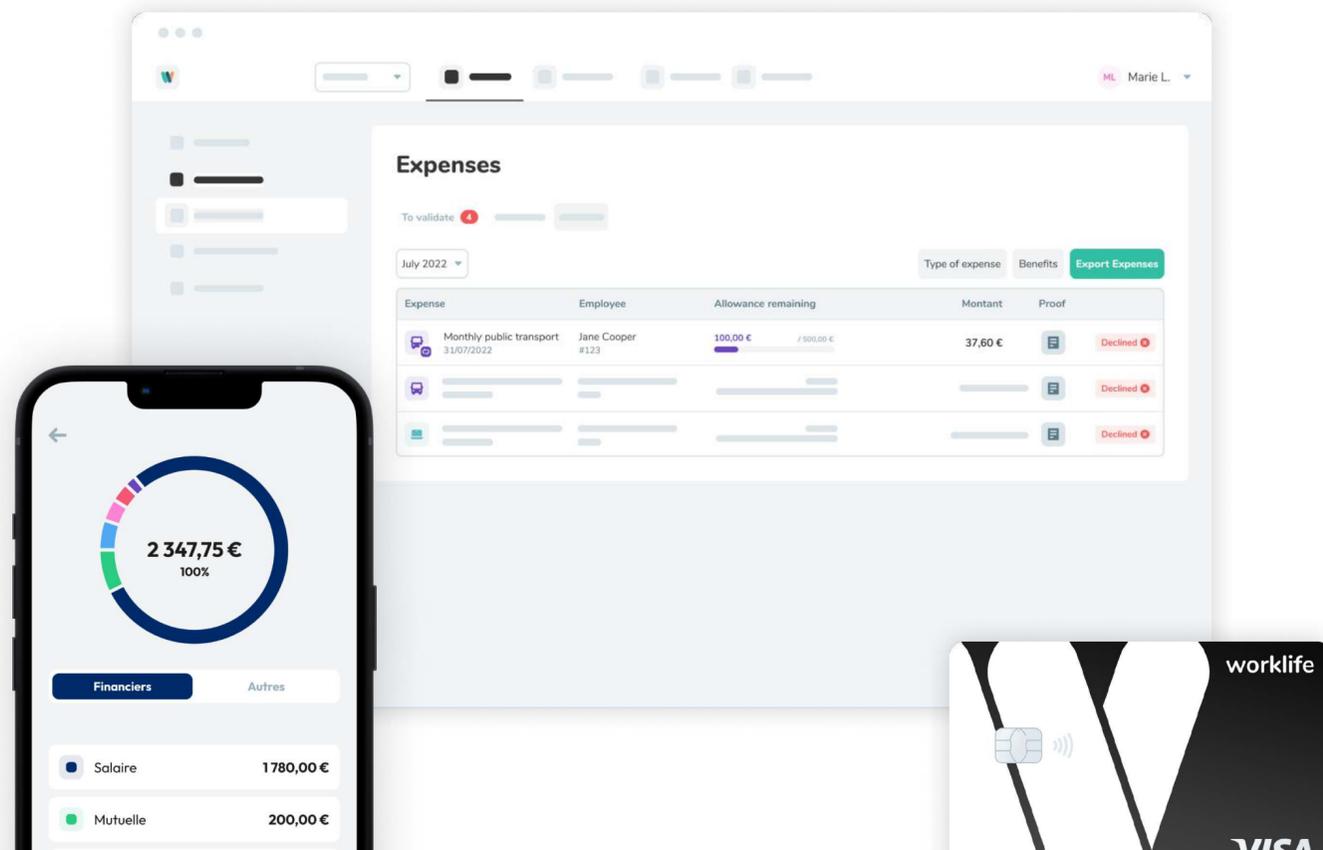
Vous souhaitez en savoir plus sur les avantages sociaux que vous pouvez financer grâce à Worklife ? Plus d'informations sur :

 **Les titres restaurants**

 **Le Forfait Mobilité Durable**

 **Les Services à la Personne**

 **L'indemnité télétravail**



# Valorisation des politiques RH, l'avis des professionnels





## Aurélie LAINÉ

DRH de Babilou - 5 000 Collaborateurs

Rattaché au groupe Babilou Family, un des leaders mondiaux de l'éducation préscolaire et de la petite enfance, Babilou est fort d'un réseau de plus de 450 crèches sur le territoire français et emploie 5 000 collaborateurs. Son ambition ? Offrir aux enfants, créateurs du monde de demain, le plus haut niveau d'éducation.

### **Quels sont vos principaux enjeux RH, notamment du point de vue de l'engagement des collaborateurs ?**

Notre mission RH est en miroir de notre mission éducative. En effet, selon les neurosciences, lorsqu'un enfant naît, 35% de son cerveau est constitué contre 85% à l'âge de 5 ans. Entre zéro et 5 ans, il est donc essentiel de contribuer au bien-être et à toutes les potentialités de l'enfant. Par conséquent, nos professionnels de crèches s'appuient sur notre mission éducative, qui repose sur 3 forces :

- Prendre sa place dans le monde ;
- Apprendre à chaque instant ;
- Développer la confiance en soi.

De la même manière, nous souhaitons permettre au collaborateur de prendre sa place chez Babilou, d'apprendre à chaque instant au sein de l'entreprise et de transformer le "j'ai confiance en moi" en "nous avons confiance en nous" pour favoriser le collectif.

Nous recrutons des infirmiers, des éducateurs de jeunes enfants, des puéricultrices, des auxiliaires de puériculture et des psychomotriciens, cependant nous sommes sur un marché extrêmement pénurique. C'est pour cela qu'il y a peu, nous avons racheté Paul Strauss, l'Ecole centrale de puériculture, sur le point de fermer. Cela fait aussi partie de notre stratégie de continuer à faire en sorte qu'il y ait des personnes qui détiennent les diplômes de santé et d'éveil, d'éducateur de jeunes enfants.

### **Quelles actions avez-vous mis en place pour le bien-être de vos collaborateurs ?**

Nous sommes convaincus que le bien-être de nos collaborateurs conditionne directement la qualité d'accueil des enfants. Nous proposons un parcours d'onboarding qui va permettre au collaborateur d'avoir l'ensemble des informations nécessaires pour exercer sa mission dans les meilleures conditions possibles.

Un enfant apprend avec d'autres enfants, un collaborateur apprend avec ses collègues. Nous fonctionnons beaucoup par communauté chez Babilou, nous avons par exemple une communauté "tous ambassadeurs" qui intervient dans les écoles et les salons pour parler de Babilou. Nous avons aussi la communauté "tous formateurs" avec laquelle nous formons nos collaborateurs à former à leur tour. Nous investissons beaucoup dans la formation des collaborateurs, en présentiel ou en digital (via une plateforme d'e-learning) pour que chaque professionnel de crèche puisse se nourrir de modules de formation, de webinaires, ou autres pratiques pédagogiques.

Nous sommes très engagés sur une politique QVT.

Nous proposons des places en crèche proches du domicile des parents. Nous fonctionnons de la même manière en proposant un lieu de travail proche du domicile du collaborateur. Nous favorisons le collectif mais aussi l'individualité dans le collectif. De même, nous pensons également à l'inclusion, au même titre que l'on accueille des enfants en situation de handicap nous embauchons des salariés en situation de handicap. Un référent handicap est d'ailleurs 100% dédié à l'inclusion de nos collaborateurs.

Nous avons un réseau social interne, qui permet aux collaborateurs d'échanger autant des pratiques pédagogiques que des doutes ou des incompréhensions. Favoriser la communication c'est aussi une démarche de qualité de vie au travail.

Notre ambition : être l'employeur de préférence dans notre secteur.

### **La crise a-t-elle eu des impacts sur les attentes des collaborateurs ?**

Oui, car nous constatons un pic de demandes de reconversion professionnelle et beaucoup d'attentes de la part des collaborateurs sur les dispositifs de formation proposés par les entreprises que ce soit pour le développement professionnel ou personnel.

### **Pensez-vous que les collaborateurs ont conscience de tout ce que l'entreprise a mis en place pour eux et de la valeur réelle de leur package salarial ?**

Tout besoin satisfait disparaît du conscient. Chez Babilou, nous avons à cœur de faire grandir notre socle social chaque année en lien avec nos délégués syndicaux. Il paraît nécessaire de marketer notre politique RH et nos avantages.

### **Comment communiquez-vous auprès de vos collaborateurs sur les avantages mis en place ?**

À ce stade, par des communications écrites et via notre réseau social interne Workplace.

Une solution digitale dédiée qui met en avant l'ensemble des avantages d'une entreprise auprès de ses collaborateurs a une réelle valeur ajoutée à notre sens.

### **Pourquoi ce besoin aujourd'hui de valoriser encore plus votre politique d'avantages et de rémunération globale ?**

Pour marketer nos avantages, pour fidéliser et favoriser la rétention de nos collaborateurs. Pour être l'employeur de préférence.



## Pierre Lucet

People Operations Manager - 230 Collaborateurs

Heetch compte 230 collaborateurs au global. L'entreprise est présente dans 5 pays : France, Belgique, Maroc, Angola et Algérie, avec des entités dans tous les pays où elle opère (200 collaborateurs en tout). La startup a également recruté une trentaine de personnes en full télétravail partout en Europe sur la partie Tech et Produit.

### Quels sont vos principaux enjeux du point de vue de l'engagement des collaborateurs ?

Nous avons travaillé sur la roadmap people 2022 et avons dégagé 4 grands axes d'accompagnement de nos équipes :

- Business partner, accompagnement et exigence
- International / internationalisation de nos équipes
- Diversité, inclusion et harmonisation de nos pratiques
- Attractivité de ce que l'on propose

Notre objectif, avec ces quatre piliers, est de proposer des pratiques qui sont à la hauteur des attentes des personnes qui travaillent pour nous : quelque chose de très qualitatif, précis, raisonnable et raisonné en termes de budget ; une offre globale ; harmonisée et qui a un réel impact.

### Quelle est votre politique en termes d'avantages sociaux et de rémunération globale ? Quelles actions avez-vous mis en place pour le bien-être de vos collaborateurs ?

Nous mettons en place énormément de choses. Le fait de pouvoir travailler en télétravail ou en hybride, est déjà un indicateur de bien-être au travail. Les bonnes relations avec les équipes et les managers le sont également. Comme je le disais juste avant, nous essayons d'harmoniser au maximum nos pratiques : sur les sujets d'accompagnement des managers et des équipes, de formations, des grands moments de l'entreprise, mais également sur les sujets liés aux avantages. C'est le cas par exemple des cadeaux que l'on fait à deux grands moments de l'année : lors des vacances d'été et des fêtes de fin d'année. Nous proposons des cadeaux qui respectent nos quatre piliers, qui sont sur-mesure, qui ont de l'impact et qui augmentent le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Cependant, nous n'allons pas harmoniser nos pratiques pour tous les avantages. Pour d'autres sujets, comme ceux liés à la mobilité, aux titres-restaurant, à des chèques cadeaux que l'on offre ponctuellement, on va faire une séparation, puisque le cadre et les attentes sont différents selon les pays.

Avec notre politique d'avantages, nous avons envie de faire quelque chose qui marque les esprits, qui respecte nos quatre piliers et qui va dans le sens de notre marque employeur et de notre culture d'entreprise : "l'aventure saine" - une aventure professionnelle, humaine et personnelle qui te marque, dans un environnement sain. C'est la ligne directrice de tout ce que l'on fait en termes d'avantages.

### **La crise a-t-elle eu des impacts sur les attentes de vos collaborateurs ?**

Je dirai à la fois oui et non. Nous avons un modèle de travail hybride depuis 2015 et les gens étaient déjà habitués au télétravail. Ils expriment un besoin en termes de réunions plus fréquentes pour renforcer la cohésion d'équipe mais sont en même temps très compréhensifs vis-à-vis de la situation sanitaire actuelle. En septembre, quand nous avons fait notre séminaire d'entreprise, cela émanait d'un besoin exprimé par les collaborateurs. Nous avons aussi évolué dans nos pratiques parce que nous avons senti que les gens en avaient besoin, sans qu'ils le demandent. A titre d'exemple, nous envoyons aux personnes qui sont en full télétravail des colis tous les deux mois avec de la nourriture, des petits cadeaux, pour qu'ils puissent bénéficier de ce qu'ils auraient pu avoir au bureau, mais à distance. C'est important aussi vis-à-vis de ce sentiment d'appartenance dont je parlais déjà. Parce qu'en réalité, c'est ce qui va faire la différence à travailler pour une entreprise plutôt qu'une autre, alors que je suis dans mon salon et que je fais plus ou moins le même travail.

### **Penses-tu que les collaborateurs ont conscience de tout ce que l'entreprise a mis en place pour eux et de la valeur réelle de leur package salarial ?**

Clairement non. Nous avons de grosses difficultés de communication sur ces sujets. On fait tellement de choses et de choses différentes en fonction des pays, qu'en réalité il est très difficile de centraliser cette information et de donner un user guide aux gens, pour expliquer tous les avantages, les séminaires, les mutuelles... dans tous les pays... La semaine dernière, nous avons lancé un nouvel avantage qui s'appelle Moka.care : un accompagnement sur des sujets de santé mentale au travail.

Je ne l'ai pas encore partagé à un endroit centralisé où les collaborateurs peuvent s'informer sur les avantages auxquels ils ont accès. En réalité, c'est un travail qui est tellement tentaculaire, qu'on a actuellement des difficultés à tout garder à jour. C'est un très gros travail et un très grand projet à mener au sein de l'équipe People.

### **Comment communiquez-vous auprès de vos collaborateurs sur les avantages mis en place et la rémunération globale ?**

Nous avons deux grandes façons de communiquer sur nos avantages. D'une part, nous avons des *all hands meetings* une fois par mois lors desquels je présente tous les sujets people devant les 230 collaborateurs de l'entreprise. Il y a un challenge à communiquer certaines informations (lorsque l'on lance un avantage dans certains pays uniquement par exemple, même si on essaie d'harmoniser au maximum), de toujours gérer les attentes et les sentiments des personnes qui ne vont pas en bénéficier, en essayant de mettre en place d'autres choses. Si je donne l'exemple de Moka.care pour l'accompagnement de la santé mentale, nous avons lancé cet avantage pour la France et toute l'Europe, mais pour l'Afrique, nous avons annoncé la mise en place de mutuelles. En fin de compte, tout le monde y gagne. Le deuxième moyen de communication est une page Notion, notre wikipedia interne. On y fait un état des lieux des avantages, mais comme je le disais, c'est compliqué parce qu'on a 5 pays, bientôt 8, avec des façons de procéder qui sont différentes dans chaque pays. Nous n'avons pas à l'heure actuelle de personne qui est dédiée aux sujets comp&ben. Donc en ce moment, le travail de mise à jour n'est pas systématique, ce qui a bien sûr des inconvénients. Certains collaborateurs viennent nous voir en disant "je ne comprends pas, cet avantage-là, je ne l'ai jamais eu". C'est normal, il n'existe plus depuis un an, il a été remplacé par un autre...

### **Comment mesurez-vous l'engagement et le sentiment d'appartenance ?**

On le fait de trois manières différentes. La première est un baromètre qu'on envoie tous les trois mois. Il est composé d'une vingtaine de questions sur l'adéquation avec les valeurs de l'entreprise, la vision, les missions, le projet dans sa globalité. Le deuxième indicateur sur ces sujets sont les grands rituels entre managers et membres de l'équipe qu'on appelle les "career-discussions" et qui ont lieu tous les trois mois. Ils ont pour but de mettre en lumière le sentiment d'appartenance des collaborateurs au sein de l'entreprise : comment ils s'y sentent, quelles perspectives d'évolution ils entrevoient, comment ils se projettent, comment ils se sentent avec leur manager, avec leur équipe. On leur demande aussi de faire un travail sur les aspects qui les rendent le plus fiers ainsi que sur les axes d'amélioration de l'entreprise. Et le dernier point sont les Q&A mensuels avec notre fondateur, lors desquels les collaborateurs peuvent poser toutes les questions qu'ils souhaitent. Nous sommes très transparents lors de ces sessions qui nous permettent aussi d'avoir du feedback mais qu'on ne force pas.

### **Pourquoi ce besoin aujourd'hui de valoriser encore plus votre politique d'avantages et de rémunération globale ?**

Il y a un énorme besoin de valoriser notre politique parce que :

- Nous ne sommes pas mauvais dans ce que l'on fait !
- Cela peut aider à retenir des talents et aussi à attirer de nouveaux talents
- Les gens ont de plus en plus besoin d'avoir des avantages. Il y a des entreprises très attractives sur le marché et cela permet de l'être également

- En interne, les collaborateurs ont besoin de savoir ce qui est mis en place pour avoir ce sentiment d'appartenance qui nous est si cher.

### **Est-ce qu'un outil digital dédié qui intègre la paie et l'ensemble des avantages sociaux de l'entreprise a de la valeur ajoutée pour vous ? A quels enjeux vous permettra-t-il de répondre ?**

Oui, absolument, la valorisation de notre politique d'avantages est un enjeu très fort. Il ne faut bien-sûr pas oublier l'enjeu budgétaire par rapport au ROI que la mise en place d'un tel outil va nous apporter. Mais clairement, pouvoir proposer des avantages différenciants est très important, et le fait d'avoir un endroit où les rendre visibles aussi ! Encore mieux, un outil qui permet à chaque collaborateur d'avoir accès de manière individualisée aux avantages qui lui sont dédiés. Ceci permettrait d'aider la direction, les équipes RH et les team members à avoir une vision claire de tout ce qui est proposé par l'entreprise, pour pouvoir en profiter pleinement.

# En résumé, Worklife c'est :

## Une valorisation de votre investissement total

- ✔ Un BSI entièrement digitalisé
- ✔ Une vision claire grâce au BSI mensualisé
- ✔ Paie et avantages centralisés au même endroit

## Un meilleur engagement collaborateur

- ✔ Une meilleure expérience collaborateur
- ✔ Un accès personnalisé, partout et à tout moment
- ✔ Gestion des avantages en autonomie

## Une optimisation administrative et ROI

- ✔ Un gain en productivité
- ✔ Une gestion simplifiée
- ✔ Une visibilité sur le ROI de vos actions



**Vous souhaitez savoir comment nous pouvons vous aider à engager davantage vos salariés ?**

**Contactez-nous**

contact@worklife.io

01 76 31 08 06