

François Gaffinel,
directeur général



Les avantages sociaux : un levier stratégique pour les DRH

Pouvoir d'achat, attractivité et rétention des talents, engagement sociétal et environnemental des entreprises... sont autant d'enjeux que la mise en place d'une politique d'avantages sociaux pertinente et adaptée permet d'adresser directement. Explications de François Gaffinel, directeur général de Sodexo Pass France.

Les DRH sont confrontés à de nombreux enjeux relatifs au contexte inflationniste et aux difficultés de recrutement et de rétention des talents. Qu'avez-vous pu observer ?

Pour 90 % des Français, le pouvoir d'achat est une préoccupation majeure. Au-delà, les salariés sont de plus en plus sensibles au sens de leur travail au quotidien. Ces tendances impactent les exigences des collaborateurs qui dépassent la seule dimension du salaire à proprement parlé. Ils s'intéressent dorénavant au package global proposé par leur employeur : la rémunération et la politique d'avantages.

Dans cette continuité, comment les accompagnez-vous dans l'élaboration et le déploiement d'une politique pertinente ?

L'ensemble des avantages octroyés par un employeur à ses salariés concourent à l'amélioration de son pouvoir d'achat, d'autant plus qu'ils sont exonérés de charges sociales pour les entreprises et les bénéficiaires. Toutefois, l'enjeu pour les entreprises et leur DRH est de définir

une politique d'avantages sociaux pertinente. En effet, les attentes d'un jeune collaborateur fraîchement diplômé sur un premier poste en entreprise sont différentes de celles d'un jeune parent. Il s'agit donc de définir les différentes catégories de salariés pour leur proposer des avantages plus ciblés et en adéquation avec leurs attentes. Dans cette démarche, nous accompagnons les DRH afin de personnaliser leur politique d'avantages sociaux et de définir les bons packages en fonction du profil de leurs collaborateurs.

Au-delà, la politique d'avantages contribue à l'engagement RSE de l'entreprise. L'octroi d'avantages à ses salariés est une contribution sociétale directe de l'entreprise. Parce que le développement durable est dans l'ADN de Sodexo, nous développons nos solutions pour contribuer à cet engagement des entreprises et des salariés, en quête de sens. Par exemple, nos cartes restaurant sont fabriquées à base d'amidon de maïs ce qui permet de réduire de 80 % l'utilisation de plastique.

Pour lutter contre le gaspillage alimentaire, nous avons un partenariat avec Phenix qui propose les invendus des commerçants à prix réduit.

Quelles sont les grandes lignes de votre offre ?

Nous sommes le numéro 2 mondial des avantages aux salariés. En France, nous accompagnons plus de 50 000 entreprises de toute taille, tous secteurs confondus, soit plus de 6 millions de consommateurs. Nous avons un positionnement multi-bénéfices :

- Le pass restaurant, permet de se restaurer en toute liberté, selon les envies, au travail, en déplacement et à la maison ;
- Nous accompagnons les CSE, car nous sommes le 1^{er} opérateur de solutions cadeau grâce à l'acquisition de Glady et à notre marque Tir groupé et Spirit of cadeau, un choix de 2 000 enseignes et 65 000 points de vente à portée de clic pour les utilisateurs. Un bon moyen de reconnaissance facile à mettre en œuvre également pour les TPE ou PME qui

ne disposent pas de CSE ;

- Notre Pass CESU (Chèque Emploi Service Universel - CESU) permet de bénéficier de services à la personne (soin, garde d'enfants, ménage, aide à domicile...);
- Grâce à notre partenariat avec la start-up Rosaly, nous facilitons la gestion de l'acompte sur salaires pour les directions des ressources humaines et favorisons ainsi le bien-être financier en permettant aux collaborateurs de disposer de leur salaire en temps réel, un service qui fait sens dans le cadre du contexte inflationniste actuel ;
- Encourager la pratique d'activité sportive et de bien-être est également une préoccupation des employeurs, l'application de notre partenaire Gymlib, permet un abonnement sans engagement qui permet de découvrir des disciplines diverses et variées. Sa prise en charge est répartie entre l'employeur et le salarié ;
- Et notre solution pour faciliter le trajet domicile travail.

Les salariés sont demandeurs de solutions pour faciliter le trajet domicile travail aussi bien pour des considérations économiques qu'environnementales. Que proposez-vous à ce niveau ?

Selon une étude récente, 57 % des actifs souhaitent contribuer aux enjeux de la transition écologique et 70 % des Franciliens veulent changer leurs moyens de mobilité notamment pour des considérations environnementales. Toutefois, sur le trajet domicile travail, les besoins vont différer d'un collaborateur à un autre. C'est dans ce cadre que nous avons lancé le pass mobilité pour

gérer les différentes solutions de mobilité en lien avec les dispositifs légaux que sont, l'abonnement aux transports publics, le forfait mobilité durable, et la prime de transport. Notre Pass Mobilité offre un large choix de solutions et favorise les mobilités douces pour les trajets domicile-travail (les transports en commun, le vélo, la trottinette, l'auto partage...). Concrètement, un employeur peut proposer un forfait de 700 euros par an exonéré de charges sociales à son salarié. Ce dispositif reçoit un accueil positif des DRH, des directions RSE et des collaborateurs. Alors que 44 % des Français considèrent que les dépenses en carburant sont de plus en plus difficiles à supporter, c'est aussi un levier au service de leur pouvoir d'achat.

Quelles pistes de réflexions ou conseils pourriez-vous partager avec nos lecteurs sur ces thématiques d'actualité ?

Au cours des dernières années, les entreprises et les DRH ont bien compris le rôle stratégique de la politique d'avantages sociaux en termes d'attraction et de fidélité.

Aujourd'hui, elles doivent aussi appréhender ce sujet à travers du prisme économique et de son impact sur le pouvoir d'achat des collaborateurs. L'enjeu est de se diriger vers une politique plus personnalisée où le collaborateur à la possibilité de choisir ses avantages en fonction de ces besoins.

En parallèle, cette démarche doit être renforcée par une approche digitale pour proposer une expérience utilisateur personnalisée optimale.

Enfin, il ne faut pas oublier que ces avantages sont aussi une composante des négociations annuelles obligatoires. Dans le contexte actuel, ils ont vocation à jouer un rôle encore plus important cette année.

Contact :

- Sodexo.fr

« NAO avez-vous pensé à tout ? »

Selon le baromètre du pouvoir d'achat de Cofidis/CSA les Français estiment à 510 € la somme moyenne manquant chaque mois pour vivre convenablement en septembre 2022.

Un moyen facile, pour l'employeur, d'y contribuer est l'augmentation de la valeur des titres restaurant. Concrètement, pour une entreprise de 300 salariés qui a une participation employeur de 60 %, l'augmentation de 1 € de la valeur du titre équivaut à un gain de pouvoir d'achat de +132 € environ par an par salarié, avec un impact budgétaire pour l'entreprise moins élevé de 24 % qu'une hausse de salaire équivalente.

Faciliter le trajet domicile travail est également une source pouvoir d'achat et contribue à la sobriété énergétique. La mobilité durable est d'ailleurs un sujet obligatoire à aborder lors des NAO pour toutes les entreprises ayant un Comité social et économique (CSE) et employant plus de 50 salariés sur un site. Sodexo Pass France peut vous accompagner pour créer votre plan de mobilité.