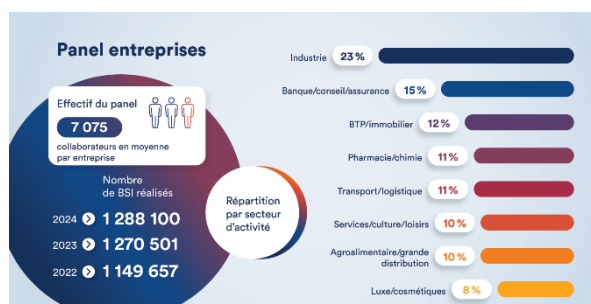


15^{ème} édition de l'Observatoire de la Communication C&B Politique RSE et bien-être au travail : des facteurs incontournables d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs ?

Paris, le 31 octobre 2024 – Lors de la 15^{ème} édition de l'Observatoire de la Communication C&B (Compensation & Benefits), le Groupe Diot-Siaci multispécialiste de conseil et de courtage d'assurance et de réassurance leader en France et en Europe, a pu mettre en exergue les leviers d'attractivité et de rétention qui s'imposent aux RH : la rémunération, la politique RSE et le bien-être au travail.

L'échantillon à partir duquel l'étude a été menée correspond aux 1 288 100 Bilans Sociaux Individuels (BSI) réalisés en 2024 par les équipes de Communication RH de Diot-Siaci. Cet échantillon repose sur un segment d'entreprises comptant en moyenne 7 075 collaborateurs, tous secteurs d'activité confondus.



Un outil stratégique de communication et de gestion des talents

Après 15 ans d'Observatoire et plus de 30 ans d'expérience dans les BSI, nous pouvons affirmer qu'il est **plus que jamais un support de communication indispensable** permettant : d'asseoir la transparence des rémunérations vis-à-vis des collaborateurs, d'optimiser la rétention des talents et d'ouvrir davantage le dialogue social au sein de l'entreprise. Ainsi, 97% des entreprises du panel réalisent un BSI tous les ans. Le BSI englobe toutes les grandes thématiques en matière de Ressources Humaines et aborde de manière individuelle et personnalisée la politique de rémunération de chaque collaborateur, en y intégrant tous les avantages sociaux mis en place au sein de l'entreprise. Les 3 items incontournables sont : la fonction/l'emploi (91%), le statut (87%) et le temps de travail (83%). Par ailleurs, 67% des entreprises y affichent leurs chiffres clés.

« Le BSI permet de traiter de manière individualisée et personnalisée les politiques de rémunération, tout en intégrant l'ensemble des avantages sociaux offerts par l'entreprise. Aujourd'hui les salariés attendent de leur entreprise de la transparence et de l'engagement pour répondre aux défis actuels de notre société que ce soit individuellement pour leur pouvoir d'achat et leur protection (actions de prévention) mais aussi sur des enjeux plus spécifiques, environnementaux par exemple. » nous précise Clémence Perrin Directrice de la Communication RH de Diot-Siaci.

Une évolution marquée des salaires en 2023

Le pouvoir d'achat étant un sujet majeur d'actualité, les BSI développent tout naturellement le sujet de la rémunération. Cette année, 62 % des entreprises ont ainsi mis en avant l'évolution annuelle de la rémunération de leurs collaborateurs, confirmant une tendance générale à la hausse des salaires. D'autres ont complété par des informations sur les accords de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) ou la prime de cooptation mise en place au sein de l'entreprise.

Plus spécifique au partage de la valeur, l'actionnariat salarié est un des sujets montants dans les BSI cette année avec 12% qui abordent ce thème. Ainsi, les entreprises cherchent à se démarquer en renforçant leurs avantages sociaux, visant ainsi à maintenir leur attractivité et à répondre aux exigences croissantes des talents.

Les deux priorités stratégiques désormais visibles dans les BSI

Directive européenne sur la transparence des rémunérations et l'égalité Femmes/Hommes

La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 imposant davantage de transparence en matière de rémunération afin de garantir une meilleure égalité salariale entre femmes et hommes constitue une priorité incontournable pour les mois à venir.

Le BSI s'impose ici comme un outil clé qui permettra de répondre aux exigences de la directive et de la loi : clarifier les règles d'évolution salariale, communiquer sur le positionnement des emplois de même valeur et justifier objectivement des critères d'évolution tels que l'ancienneté, l'expérience ou la performance individuelle. Plus d'un tiers du panel (35%) propose déjà un bilan détaillé de rémunération individuel précisant la part variable et les autres avantages proposés.

1. Politique RSE et bien-être au travail

Les thématiques liées à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et au bien-être des collaborateurs se positionnent désormais au cœur des préoccupations des entreprises. En effet, 71 % des salariés attendent des actions concrètes et tangibles de la part de leur employeur, au-delà des simples reportings. Le rôle des DRH, en lien étroit avec les directeurs RSE, est désormais central pour répondre à ces attentes, en abordant non seulement les enjeux environnementaux mais aussi les relations et conditions de travail.

Des initiatives, telles que celles de SPIE France, illustrent l'engagement des entreprises sur des sujets essentiels comme la diversité, l'inclusion ou encore la lutte contre le sexisme et les discriminations. Sandra Hen Poulain, Directrice des Ressources Humaines SPIE France, nous mentionne à titre d'exemple certaines actions mises en place, « *SPIE France a créé un réseau mixité avec des représentants dans chaque comité de direction, établi un partenariat avec l'association Elles Bougent, signé la charte « StOpE au sexisme » pour garantir un environnement de travail inclusif et sécurisé pour les femmes et créé des supports pédagogiques pour accompagner les managers dans l'ensemble de ces questions* ».

En parallèle, 64 % des salariés considèrent que leur travail peut impacter leur santé mentale, soulignant l'importance de la prise en compte dans les politiques RH du

stress, de la charge de travail, du manque de reconnaissance ou encore des gestes répétitifs. Sujet qui fait écho en entreprises car la moitié des entreprises du panel aborde dans le BSI les actions mises en place dans le cadre de leur politique RSE et de bien-être au travail (aide aux aidants par exemple), ce qui n'était pas nécessairement la pratique courante par le passé.

« Une formalisation de la feuille de route RSE mettant en exergue l'ensemble des engagements de l'entreprise et de ses actions sur le terrain et à tous les niveaux, est essentielle pour véhiculer une démarche claire et partagée, qui nourrira le sentiment d'appartenir à un collectif acteur pour l'avenir de notre société. » indique Myriam El Khomri, Directrice du pôle Conseil et de la stratégie RSE chez Diot-Siaci.

Les DRH sont pleinement conscients des enjeux fondamentaux liés au pouvoir d'achat, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à la santé, ainsi qu'aux risques psychosociaux. De même, les questions relatives à la formation et à la retraite occupent une place centrale dans leurs réflexions.

Dans ce contexte, plusieurs initiatives visant à garantir la satisfaction et la fidélité des collaborateurs se multiplient au sein des entreprises, témoignant d'un engagement croissant en faveur du bien-être et de l'épanouissement des équipes que nous retrouvons dans les BSI.

À propos de Diot-Siaci

Diot-Siaci est un groupe multispécialiste de conseil et de courtage d'assurance et de réassurance leader en France et en Europe, présent notamment en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique. Il conçoit et imagine des solutions innovantes sur mesure pour ses clients Grandes Entreprises, ETI, PME-PMI et professionnels aussi bien en assurances de personnes qu'en assurances de biens et de responsabilités. Diot-Siaci dispose d'un actionnariat stable et familial qui lui permet d'accompagner ses clients dans leur transformation en répondant à leurs besoins sur toute la chaîne de valeur en IARD, Transport, Responsabilité Civile Professionnelle, Protection Sociale et Conseil et Mobilité Internationale. Avec plus de 5000 collaborateurs et un vaste réseau international, le Groupe exerce son activité dans le monde entier et totalise un chiffre d'affaires de près de 905 M€ en 2023.

En savoir plus sur
www.info.diot-siaci.com

Contact presse

Havas | +33(0)1 58 47 95 03
Amélie de Bourbon Parme | Ania Ould Lamara
diot-siaci@havas.com