

l'atout

Comment booster le pouvoir d'achat de vos salariés, **en optimisant vos coûts ?**





Surenchères salariales, bonus...

Les entreprises se livrent, aujourd'hui, une bataille sans merci pour recruter les meilleurs profils, pour au final, voir ces talents partir quelques mois plus tard. Faute d'un engagement durable et d'une proposition de valeur réellement différenciante.

À cela s'ajoutent des facteurs économiques et sociaux qui viennent complexifier la donne :

L'inflation galopante des dernières années

(12,8 % entre 2020 et 2023) qui a fragilisé le pouvoir d'achat ;

Une quête de sens qui redéfinit les priorités des actifs, pour qui, une rémunération fixe ne suffit plus à justifier l'engagement ;

Une volatilité croissante des profils juniors et seniors, qui n'hésitent plus à quitter un poste stable pour un environnement plus aligné avec leurs valeurs.

Vous n'arrivez pas à fidéliser vos meilleurs éléments ? Le turnover grignote vos marges et votre stabilité interne ?

Les collaborateurs n'hésitent plus à démissionner si leur travail n'est ni reconnu, ni récompensé. Ils sont mieux informés et attachent autant d'importance à la qualité de vie au travail qu'à leur fiche de paie.



En tant que DG ou DRH, vous le savez mieux que quiconque : attirer des talents ne suffit plus.
Ce qui coûte cher, c'est de les perdre.

→ Chaque départ fragilise l'équilibre de votre organisation La démotivation s'installe insidieusement, pesant sur la dynamique collective. Recruter à nouveau, former, intégrer : tout cela a un coût, financier et humain, qui pèse à long terme. Ce coût va bien au-delà des chiffres : c'est la perte de savoir-faire, de repères et de continuité qui sape l'efficacité de vos équipes.



Face à ces tensions, des questions s'imposent :

Comment optimiser le coût global du package salarial ?

Comment proposer une expérience collaborateur différenciante sans alourdir votre masse salariale ?

Et surtout, comment mettre en place une marque employeur à la fois compétitive et alignée avec les aspirations de vos collaborateurs ?

C'est là qu'intervient la **rétribution globale**. Trop souvent réduite aux rémunérations fixes et aux bonus, elle est en réalité un levier de pilotage puissant. Bien pensée, elle permet de mettre en avant tout ce que votre entreprise offre.

Avantages sociaux, épargne salariale, télétravail, protection sociale, accompagnement de la parentalité... : autant de cartes à jouer pour renforcer l'engagement de vos collaborateurs, sans nécessairement augmenter votre masse salariale.

C'est précisément la mission principale de l'Atout. Nous vous proposons une plateforme pour centraliser et valoriser tous vos avantages sociaux.

En quelques clics seulement, vos collaborateurs accèdent à tous les éléments de rémunération en temps réel. Ainsi, vous pouvez piloter votre politique de rétribution globale avec précision, en valorisant chaque euro investi.



Marie-Mathilde Renard
PDG de Sepra Solutions

Très satisfaite de la collaboration avec L'ATOUT, qui nous a permis de mettre en place des avantages très pertinents pour nos collaborateurs, totalement exonérés de charges et d'impôts. Cela a réellement optimisé le pouvoir d'achat de nos talents. Une vraie réussite sur le plan financier et humain !

Un tour d'horizon complet de la rétribution globale

Chiffres à l'appui, bonnes pratiques et pistes d'action : tout y est pour vous permettre de faire de la **rétribution globale** un atout de compétitivité et un levier de rétention durable.



Le salaire ne suffit plus – Les limites d'une vision traditionnelle de la rémunération



Pendant longtemps, la rémunération, à elle seule, était perçue comme le principal levier de motivation et de fidélisation des collaborateurs. Cependant, cette vision traditionnelle montre aujourd'hui ses limites. Les entreprises investissent massivement dans des packages salariaux compétitifs :

478 000

démissions de CDI en France dans le secteur privé, hors agriculture, intérim et particuliers employeurs,

+22%

Depuis fin 2019, selon les données de la Dares, au premier trimestre 2024

La réalité est palpable dans presque tous les départements RH : le salaire seul ne retient plus les talents.

PRENEZ RDV AVEC UN EXPERT

Le désalignement entre coût employeur et perception collaborateur

« **Dépenser plus pour retenir moins** », c'est le paradoxe que vivent de nombreuses entreprises françaises. Si les salaires et les charges explosent, la reconnaissance perçue par le personnel, elle, stagne dangereusement.

La faute à une approche de la rémunération devenue obsolète.

Entre ce qu'un collaborateur coûte réellement à l'entreprise et ce qu'il pense toucher, le fossé est souvent considérable.

En effet, le coût réel d'un salarié (communément appelé "superbrut") est significativement supérieur au salaire net perçu. Ce différentiel s'explique par l'addition des cotisations patronales et salariales.

Des budgets conséquents sont alloués, mais les collaborateurs n'en mesurent pas toujours la portée.

Un bonus non compris, une mutuelle non valorisée ou encore un abondement d'épargne salariale non perçu comme un avantage réel deviennent autant d'occasions manquées de renforcer le lien de confiance.

Selon l'étude [SD Worx](#).

3/10

employés français estiment être satisfaits de leur rémunération globale, malgré des packages qui pèsent lourd dans les comptes des entreprises. Un véritable "trou dans la raquette".

Alors, faut-il dépenser plus ? Pas forcément. Il vaut mieux montrer la valeur de ce qui est déjà offert.

Combien gagnent réellement vos collaborateurs grâce aux avantages ?





Voici quelques exemples concrets de gains en pouvoir d'achat grâce à une rétribution globale mieux pilotée :

Cagnotte de 600 € / an

👉 Un collaborateur bénéficie d'un remboursement à 50% de son abonnement de transport (par ex. 75 €/mois sur 12 mois → 37,50 €/mois remboursés × 12 = 450 €), auquel on ajoute 150 € d'aides forfaitaires (mobilité durable, vélo, covoiturage).

Gain net estimé

+600 €
par an

soit un équivalent salaire brut d'environ 900 €.

Cagnotte de 1000 € / an

👉 Utilisée pour la dotation vacances et un forfait mobilité..

🏖️ Dotation vacances à hauteur de 600 €

Gain net estimé

+1 000 €
par an

soit un équivalent salaire brut d'environ 1500 €.

Cagnotte de 5 000 € / an

👉 En cumulant épargne salariale (1500 €), économies liées au télétravail (1000 €), dotation vacances (1000 €) et autres avantages sociaux (1500 €).

Gain net estimé

+5 000 €
par an

soit un équivalent salaire brut d'environ 7 500 €.



La montée des attentes post-Covid : entre pouvoir d'achat, flexibilité et reconnaissance



Le Covid a marqué un tournant non seulement dans l'organisation du travail, mais aussi dans les attentes des collaborateurs.

Il a suffi de quelques mois pour que le télétravail devienne une norme, que les horaires de travail s'assouplissent et que l'on parle enfin du sacro-saint équilibre « vie professionnelle/vie personnelle » autrement que dans les slides d'onboarding RH. Ces évolutions ne sont plus considérées comme des avantages, mais des acquis sociaux.

Pouvoir d'achat : une préoccupation croissante

L'inflation persistante vient encore corser les choses. En érodant le pouvoir d'achat des ménages, elle a rendu la question de la rémunération plus centrale que jamais.

En effet, avant la pandémie, les revendications salariales étaient souvent tempérées par la sécurité de l'emploi. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas.

Même si la France affiche le taux d'inflation le plus bas de la zone européenne (0,9% en mars 2025), les collaborateurs voient leur reste à vivre diminuer, mois après mois.

La flexibilité : un nouveau socle d'attractivité

Les attentes en matière de flexibilité structurent désormais les décisions de carrière. Pouvoir adapter ses horaires, choisir ses jours de présence au bureau ou moduler son rythme de travail selon les périodes d'activité : autant de pratiques qui, hier encore, relevaient de l'exception et sont désormais perçues comme des standards.

PRENDRE RENDEZ-VOUS



D'après une étude menée par l'Ifo et Econpol Europe, les salariés français télétravaillent en moyenne 0,6 jour par semaine, contre 0,9 jour à l'échelle mondiale.

Si les entreprises en France restent plus attachées au travail en présentiel, plusieurs facteurs l'expliquent :

Des freins organisationnels

qui s'appuient sur la conviction que la proximité managériale renforce le bon fonctionnement des équipes et qu'un accompagnement direct reste nécessaire pour maintenir la performance

Une valorisation implicite de la présence physique,

encore perçue dans certains secteurs comme un marqueur d'implication ;

Des réticences du côté de certains membres,

pour qui le télétravail leur donne le sentiment de passer sous les radars.

Cependant, garantir une meilleure flexibilité en entreprise ne relève plus d'un simple avantage "confort". C'est devenu un critère d'attractivité décisif, notamment pour les profils les plus qualifiés.



Cela ne signifie pas, non plus, céder la place à la désorganisation. Lorsqu'elle est pensée en amont et pilotée comme un vrai levier RH, elle contribue à la fois à l'efficacité opérationnelle et à la fidélisation des collaborateurs.



À l'heure où les attentes en matière de flexibilité redessinent les contours de l'entreprise, il ne suffit plus de tolérer le télétravail ou d'assouplir les horaires. Il faut poser un cadre structurant. Autrement dit :



Définir des règles communes,

avec des jours fixes et des plages flexibles établis par équipe ou département ;

Équiper les collaborateurs d'outils collaboratifs performants

(Slack, Notion, Asana...) pour garantir la continuité des échanges, où qu'ils soient ;

Manager par la confiance, avec des objectifs clairs

plutôt qu'un contrôle horaire ;

Mesurer l'impact réel de ces choix

sur l'engagement et la productivité, via des retours réguliers.

La reconnaissance : un besoin fondamental pour les collaborateurs

Au-delà de la rémunération et de la flexibilité, la reconnaissance est devenue, elle aussi, un pilier pour engager les collaborateurs.

Selon un rapport mené par l'Igas et publié en mars 2025, la reconnaissance au travail en France est plus faible que dans les pays européens.





En effet, celle-ci ne se limite pas aux éloges ponctuels des managers vis-à-vis leurs équipes. Elle se traduit par une valorisation concrète du travail accompli en proposant :

Des primes liées à la performance collective :

votre équipe finance a atteint ou a dépassé ses objectifs trimestriels ? Offrez-lui une prime exceptionnelle répartie équitablement entre les membres.

Un budget dédié à la formation professionnelle :

un de vos collaborateurs montre une forte montée en compétences sur un projet ? Vous pouvez lui proposer une certification ou **un cursus avancé financé à 100 %**.

Mise en lumière dans les communications internes :

un de vos collaborateurs s'investit en dehors de ses missions pour améliorer un process ? Un article peut lui être consacré dans la newsletter interne. Il est également possible de saluer son initiative publiquement lors d'une réunion d'équipe.

Turnover et désengagement : un coût invisible mais massif

Le turnover, vous le constatez : des départs fréquents, des recrutements incessants, des équipes en sous-effectif... Mais avez-vous mesuré son véritable coût ?



D'après une étude menée par Gallup, le coût de remplacement d'un employé peut représenter entre la moitié et le double de son salaire annuel. Et ce n'est que la partie émergée de l'iceberg.

La Harvard Business Review précise que remplacer un collaborateur coûte en moyenne

6 à 9
mois de salaire

soit **20K à 40K** sur la base du salaire moyen par mois de 2 735 € (INSEE). **+** **14 840€** de perte de productivité, de désorganisation des équipes, ainsi que de désengagement par an et par salarié (IBET)

Autant de facteurs qui nuisent à l'efficacité opérationnelle de votre entreprise.



Pourquoi ce désengagement ? Les raisons sont multiples :

L'absence de perspectives d'évolution, qui enferme les collaborateurs dans une routine sans projection ;

Un management défaillant avec des encadrants peu formés ;

Une charge de travail déséquilibrée, souvent perçue comme injuste ou non maîtrisable ;

La déconnexion entre les valeurs de l'entreprise et les attentes personnelles. Prenons l'exemple d'un cadre senior qui rejoint une entreprise attiré par son discours fort sur la qualité de vie au travail et la culture du feedback. Quelques semaines après son intégration, il découvre une réalité bien différente : horaires à rallonge normalisés, réunions chronophages jusque tard le soir et une hiérarchie verticale où les collaborateurs sont peu écoutés. Ce **décalage entre la promesse employeur et le vécu quotidien** crée une rupture de confiance. Le salarié se sent alors démotivé et peut quitter l'entreprise.

Les conséquences sont lourdes :

Baisse de productivité, augmentation de l'absentéisme et détérioration de la qualité de service.

Face à ces constats, une question s'impose : **que faire pour fidéliser les talents ?**

Cela suppose de repenser les leviers de reconnaissance, au-delà du seul salaire fixe et c'est précisément l'objectif de la rétribution globale.





Ce que recouvre la rétribution globale

Longtemps, la rémunération s'est résumée à un montant brut mensuel, éventuellement agrémenté d'une prime treizième mois ou d'une prime annuelle. Cette vision linéaire de la paie ne tient plus

Lorsqu'un collaborateur évalue son travail, il ne pense pas uniquement à ce qu'il touche en fin de mois. Il pense à ce que son poste lui apporte, concrètement et symboliquement. C'est tout l'enjeu de la rétribution globale : mettre en avant l'ensemble des avantages que l'entreprise offre à ses collaborateurs, **au-delà de la rémunération classique.**

Qu'est-ce que la rétribution globale ?

On la divise généralement en 4 piliers fondamentaux :

La rémunération fixe :

c'est le salaire de base, versé chaque mois, encadré par le contrat de travail et les conventions collectives ;

Les avantages financiers

mutuelle, titres-restaurant, chèques-cadeaux, abonnements de transport, congés supplémentaires, programmes de garde d'enfants, services de conciergerie, partenariats avec les centres de fitness, accès aux prestations du CSE, épargne salariale, etc. Ce sont des éléments qui renforcent concrètement le pouvoir d'achat et le bien-être des collaborateurs.

Les avantages non financiers

ils sont immatériels, mais leur impact est puissant : feedback régulier, autonomie, culture managériale bienveillante, valorisation des parcours internes...

La rémunération variable :

elle dépend des résultats (individuels ou collectifs), des primes, bonus, intéressement et participation du collaborateur. Elle peut renforcer son engagement, à condition d'être claire, juste et atteignable ;



Définition

La rétribution globale

correspond à l'ensemble des éléments – financiers et non financiers – que reçoit un collaborateur en contrepartie de son travail.

Elle ne se limite pas seulement au montant qui est versé sur son compte en fin de mois, mais tout ce qui participe à sa qualité de vie et à son sentiment d'appartenance.



Augmenter le pouvoir d'achat de vos collaborateurs ne signifie pas forcément « payer plus ».

Pensez à donner du poids à ce que vous offrez déjà.

Souvent, les collaborateurs ne mesurent pas la portée de ces avantages sociaux, ou les considèrent comme définitivement acquis, alors qu'ils méritent d'être valorisés comme un vrai soutien financier au quotidien.

Ces compléments de revenu ont un impact concret sur leur reste à vivre. Ils allègent leurs dépenses fixes et améliorent leur qualité de vie. Votre mission ? Rappeler que leur pouvoir d'achat ne se résume pas à un salaire brut mais à un ensemble de dispositifs qui font la différence !

Proposer une meilleure couverture santé, c'est moins de dépenses personnelles. Avec l'Atout Santé, comparez gratuitement et sans engagement votre mutuelle entreprise avec les meilleures offres du marché. Une démarche simple et rapide pour repérer les meilleures garanties et maximiser le pouvoir d'achat de vos équipes sans alourdir vos charges ;

Faciliter l'accès à l'épargne salariale, c'est optimiser la rémunération nette.

Autoriser le télétravail partiel, c'est faire des économies sur les bureaux, les transports et les repas ;

MAIS VOUS VOUS EN ÊTES OU DANS VOTRE RÉTRIBUTION ?



Conseil

Savez-vous qu'il est possible de financer jusqu'à 100 % de la mutuelle pour vos salariés ? Une solution souvent sous-estimée pour renforcer **votre marque employeur.**



Les leviers activables dans une PME ou une ETI

On pense souvent à tort que seuls les grands groupes ont les moyens de mener une politique RH ambitieuse.

Dans les faits, ce sont souvent les PME et les ETI qui disposent de la plus **grande marge de manœuvre**.

Leur agilité, leur proximité avec les collaborateurs et leur capacité à expérimenter rapidement de nouvelles solutions font d'elles des terrains fertiles **pour une rétribution globale incarnée**.

Il ne s'agit pas de dépenser plus, mais d'investir mieux, en **choisissant des leviers à fort impact**.

Ceux qui comptent vraiment pour vos équipes et ceux qui répondent aux attentes des talents que vous cherchez à **attirer... et à garder**.

Qu'est-ce qui les motive ? Qu'est-ce qui fait la différence entre une entreprise classique et une entreprise dans laquelle ils se projettent vraiment ?



Priorisez les abonnements sportifs et les dispositifs bien-être. Ces avantages montrent que votre entreprise investit dans la santé physique et mentale de ses collaborateurs et qu'elle valorise leur épanouissement au quotidien.



Voici une cartographie des leviers à activer, en fonction de leur impact perçu et de leur faisabilité opérationnelle.
L'objectif ? Bâtir une politique de rétribution sur-mesure.

Levier RH	Objectif visé	Coût et impact	Facilité de mise en oeuvre
Télétravail	Assurer l'équilibre vie professionnelle/personnelle	1 à 3 jours/semaine, apprécié par les collaborateurs	★★★★
Carte multi-avantages	Augmenter le pouvoir d'achat	Très appréciée des jeunes talents	★★★★
Pass culture / chèques vacances / abonnements sportifs...	Offrir des moments de détente et améliorer le bien-être des collaborateurs	Très prisés des jeunes	★★★★
Titres-restaurant / chèques cadeaux	Soutien direct au budget quotidien	Coût maîtrisé, effet immédiat	★★★★
Reconnaissance managériale	Susciter l'engagement et la motivation	Simple, puissant et gratuit	★★★★
Formations ciblées / upskilling	- Fidéliser - Monter en compétences	Nécessite un suivi personnalisé	★★★☆☆
Flexibilité des horaires	Assurer l'autonomie et une meilleure qualité de vie	Peu coûteux et très apprécié	★★★★
Semaine de 4 jours	Renforcer la marque employeur et le bien-être	En test dans de nombreuses entreprises	★★★☆☆

Conseil Pro

Activez 3 à 5 leviers RH adaptés à vos équipes et valorisez-les dans votre communication.

Cela nourrit une Promesse Employeur forte et crédible, fondée sur cinq piliers: la mission de l'entreprise, ses valeurs, la qualité du management, l'expérience collaborateur et une rétribution globale claire et transparente. Ces dimensions structurent la perception des candidats et influencent leur choix de vous rejoindre, tout en renforçant la fidélité de vos collaborateurs actuels.

Mettre en avant des avantages non financiers, comme la flexibilité ou la qualité de vie au travail, fait aussi la différence. Avec l'Atout Package (bilan social individuel), vous disposez d'un outil simple pour rendre cette promesse visible, lisible et concrète, et démontrer toute la valeur de votre politique RH.

PRENEZ RDV AVEC UN EXPERT



Le rôle des RH : architectes de la valeur perçue

Derrière chaque collaborateur qui choisit de rester ou de partir se cache une perception. Parfois diffuse, mais toujours déterminante : « Mon travail a-t-il du sens ? Est-il reconnu à sa juste valeur ? Ai-je encore ma place ici ? »

Cette perception, c'est vous qui l'orientez. En tant que DRH, responsable RH ou dirigeant, vous êtes les architectes de la valeur perçue. C'est à travers vos choix et vos pratiques que se construit l'engagement ou le désengagement.

Posez-vous cette question simple : si je demandais aujourd'hui à mes équipes de décrire les "avantages" offerts par l'entreprise, que répondraient-elles ? Un titre restaurant ? Un jour de télétravail ? Ou une réelle qualité de vie ?

Dans les faits, la majorité des entreprises proposent déjà des leviers de valeur, mais sans toujours les valoriser, les centraliser ou les articuler dans une vision cohérente.





Et si la vraie valeur ajoutée se construisait en interne ?

Redonner du sens, fidéliser, engager : autant de défis qui ne peuvent être relevés sans une compréhension fine des attentes réelles de vos équipes. Cela suppose de passer d'un management descendant à une approche plus participative et centrée sur l'écoute. Voici ce que cela implique concrètement :

Mettre en place des baromètres internes réguliers :

tous les trimestres ou semestres, envoyez un questionnaire court (10 à 15 questions maximum) sur des sujets variés : charge de travail, équilibre vie pro/ perso, relations managériales... L'outil peut être aussi simple qu'un formulaire en ligne, à condition d'être bien exploité ;

Recueillir des feedbacks anonymes :

mettez à disposition une boîte à idées digitale, ou un canal de feedback anonyme (via un outil comme Slido, Officevibe, ou un simple formulaire Google). Le but ? Faire émerger les signaux faibles : tensions, irritants du quotidien... Par exemple, un poste vacant ou un manque d'espaces de concentration peut nuire à l'ambiance sans remonter en entretien annuel ;

Analyser les résultats avec rigueur :

croisez les retours qualitatifs avec vos données RH (taux d'absentéisme, mobilité, taux de performance, etc.). Par exemple, un pic d'absences dans un service où le taux de satisfaction managériale est faible n'est pas une coïncidence. Ces croisements vous permettent d'objectiver les causes et de bâtir des plans d'action ciblés.

Raconter ce que vous faites :

dans un livret RH, une réunion d'équipe ou une newsletter interne, explicitez vos décisions. Pourquoi vous avez opté pour une nouvelle politique de télétravail ? En quoi votre nouveau forfait mobilité reflète vos engagements ? Mettre en récit, c'est donner du sens, créer de l'adhésion et éviter l'effet « boîte noire » souvent reproché aux directions.

PRENEZ RDV AVEC UN EXPERT





Optimiser, valoriser et faire vivre la rétribution globale

Centraliser et rendre visible l'invisible : l'enjeu de la transparence

Pendant des décennies, la rémunération en entreprise a été gérée dans une logique descendante : confidentielle, parfois même volontairement floue. Négociée à l'embauche, évoquée à la volée en entretien annuel, puis soigneusement pliée dans une enveloppe mensuelle. Le reste ? Des intitulés techniques flous et des avantages parfois offerts, rarement compris.

Les collaborateurs ont intégré l'idée que ce sujet n'était ni discutable, ni totalement accessible. Cela alimente une frustration bien réelle.

En 2024, Malakoff Humanis a mené une étude auprès de **1 500 collaborateurs et plus de 400 dirigeants**. Le constat ? Le « package social » reste encore méconnu pour beaucoup de collaborateurs.

Plus la taille de l'entreprise diminue, plus le flou s'épaissit : selon la même étude, **45 % des collaborateurs travaillant dans des structures de moins de 50 personnes et 49 % dans celles de moins de 10**, admettent mal connaître le « package social ».



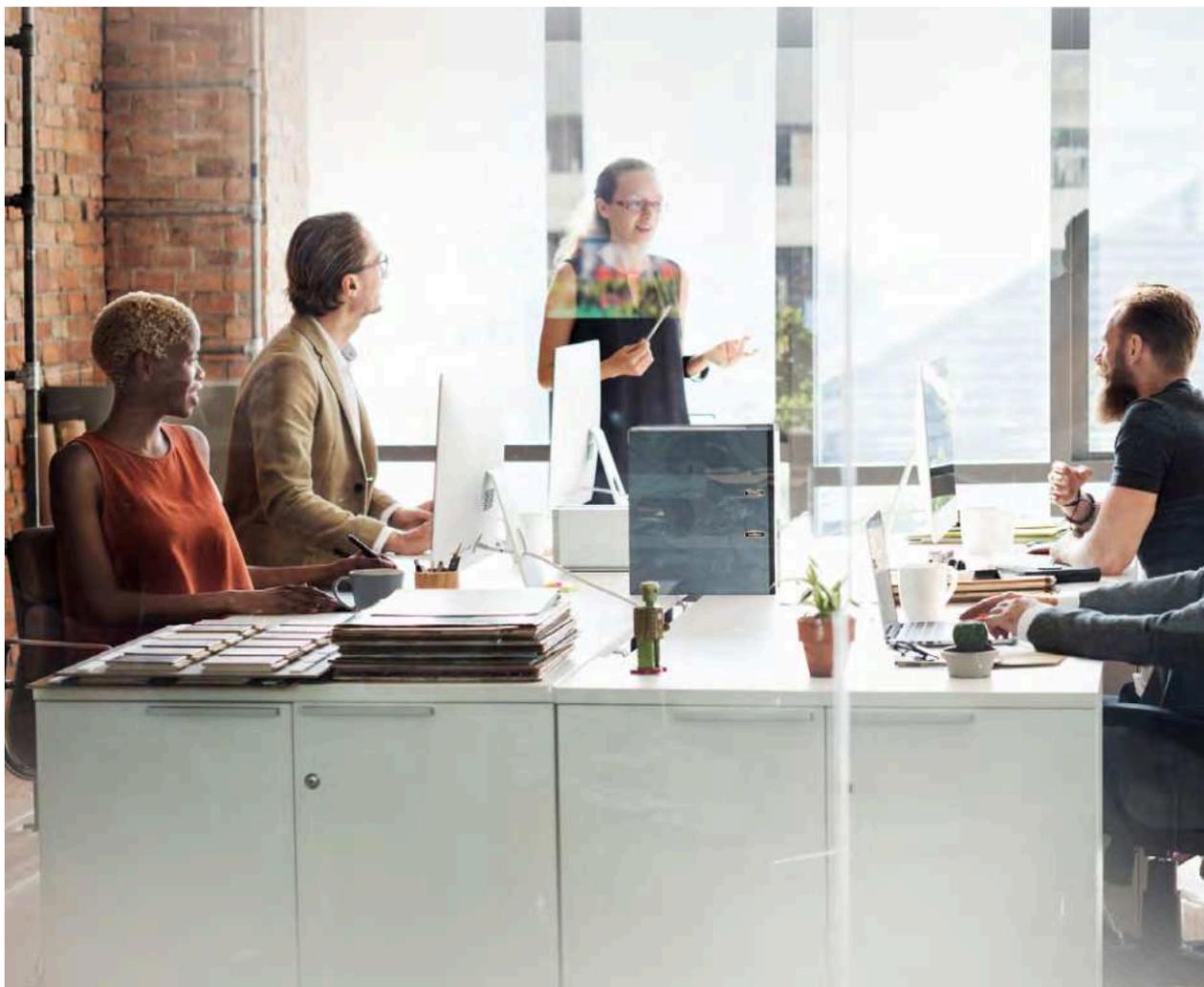


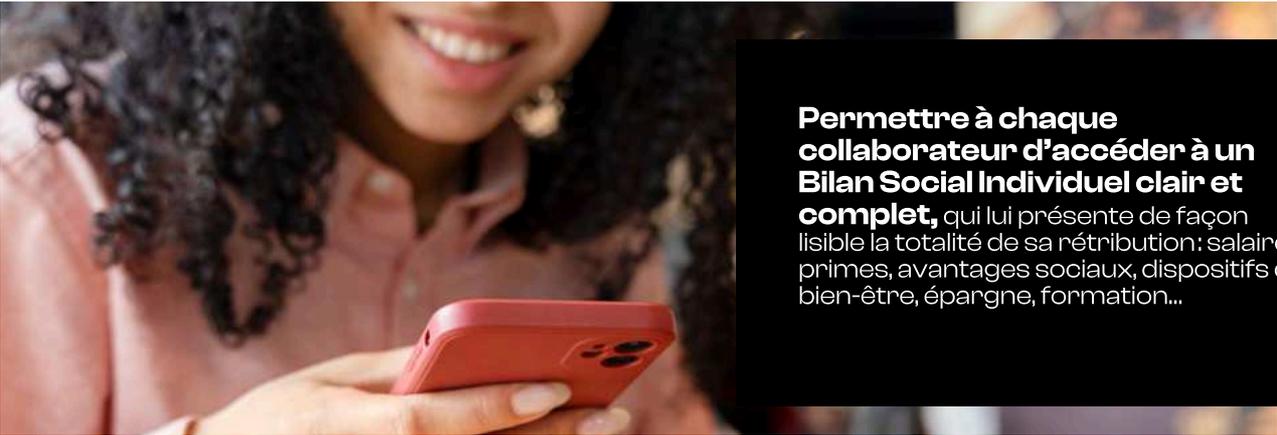
Prenons un exemple concret :

Une mutuelle premium, prise en charge à 100 %, peut représenter plusieurs centaines d'euros par an pour l'employeur. Cependant, si elle n'est ni expliquée, ni valorisée, elle est vécue comme un acquis sans valeur. Même logique pour l'épargne salariale ou encore les dispositifs de formation.

Lorsqu'un collaborateur comprend ce que son entreprise met en place pour lui, il se sent valorisé et respecté. À l'inverse, le flou nourrit les soupçons, la comparaison permanente avec le marché et parfois, l'envie d'aller voir ailleurs.

La perception de "ne pas être assez payé" ne tient donc pas uniquement aux chiffres, mais à un déficit de clarté de mise en valeur. D'autant que les nouvelles générations, ultra-connectées, attendent un discours honnête, chiffré et presque "marketé" sur leur valeur perçue.





Permettre à chaque collaborateur d'accéder à un Bilan Social Individuel clair et complet, qui lui présente de façon lisible la totalité de sa rétribution: salaire, primes, avantages sociaux, dispositifs de bien-être, épargne, formation...

Un Bilan Social Individuel (BSI) bien conçu, permet à chaque collaborateur de visualiser de manière claire et actualisée la totalité de sa rétribution: salaires, primes, avantages sociaux, dispositifs de bien-être ou de formation.

Ce que vous y gagnez ?

Des collaborateurs qui comprennent ce qu'ils perçoivent

Une meilleure appropriation de votre politique RH

Plus de reconnaissance spontanée envers votre entreprise

Dans cette optique, l'Atout vous propose une solution innovante qui va au-delà du BSI traditionnel, en l'enrichissant et en le rendant encore plus lisible et dynamique.

Comment ça fonctionne ?

Un Bilan Social Individuel digitalisé centralise toutes les composantes de la rétribution globale sur un seul support, accessible à tout moment. Il offre à chaque collaborateur une vision claire, personnalisée et actualisée de ses avantages :

salaires, primes, dispositifs de bien-être, épargne, formation, etc.
Cette transparence renforce la compréhension, l'adhésion et la confiance, tout en valorisant votre marque employeur.

Fini les fichiers dispersés ou les avantages oubliés et périmés : **tout est centralisé au même endroit, consultable en un clic et utilisable directement en magasin ou en ligne** comme une carte bancaire classique.

D'ailleurs, la carte l'Atout est acceptée chez tous les commerçants disposant d'un terminal de paiement.

Contrairement aux titres-restaurant traditionnels, elle n'impose aucun frais de gestion aux restaurateurs : **seule la commission bancaire standard s'applique.**



Valoriser concrètement : convertir en euros pour impacter

Vous pouvez offrir une excellente mutuelle, un plan d'épargne entreprise généreux, des jours de télétravail, des titres-restaurants revalorisés... En revanche, si ces avantages sont méconnus, c'est de l'argent gaspillé. Ces derniers veulent comprendre, pouvoir mesurer ce qu'ils gagnent vraiment – au-delà du net imposable.

Une bonne mutuelle, c'est bien. Une bonne mutuelle dont le collaborateur comprend qu'elle lui évite 1200€ de dépenses de santé par an, c'est mieux. Gardez en tête qu'entre la perception et la réalité, il y a un gouffre.

Un forfait mobilité durable de 600€ par an peut sembler secondaire face à une augmentation de salaire. Mais présenté concrètement, il devient un levier de valorisation puissant.

Vous souhaitez montrer que vous avez investi dans vos équipes ?

Dites-leur combien cela représente, concrètement :

« Ce forfait couvre intégralement vos abonnements de transport en commun ou l'entretien de votre vélo, ce qui représente jusqu'à 50€ nets de pouvoir d'achat supplémentaire par mois. »

« L'accord d'intéressement mis en place cette année vous a permis de percevoir l'équivalent d'un 13e mois, exonéré de cotisations. »

« Vos titres-restaurants représentent 7,50€ par jour travaillé, soit près de 1600€ nets par an. »

PRENEZ RDV AVEC UN EXPERT





Piloter dans le temps : un actif RH à faire évoluer

La rétribution globale n'est pas figée, gravée une fois pour toutes dans le marbre des politiques RH. C'est un actif vivant qui doit être entretenu, ajusté... et parfois réinventé.

Pourquoi? Parce que ce qui avait de la valeur hier ne parle peut-être plus à vos équipes aujourd'hui.

Il y a encore cinq ans, **proposer un plan d'épargne entreprise** suffisait à se différencier. De nos jours, c'est un standard ;

Le télétravail ? Un plus en 2019, une exigence de base en 2025 ;

La parentalité, le droit à la déconnexion, l'accompagnement psychologique ? Ils ne sont plus perçus comme des "bonus", mais comme des marqueurs d'engagement social.

**Autrement dit :
Ce n'est pas la hauteur de votre enveloppe qui compte,
mais sa pertinence à l'instant T.**



Autrement dit

**Ce n'est pas la hauteur de
votre enveloppe qui
compte, mais sa
pertinence à l'instant T.**

ENSAVOIR+



Il faut donc piloter

Cela signifie :

- | | | |
|--|---|---|
| <p>1. Suivre les usages réels, en regardant les taux de souscription et les retours sur vos dispositifs existants ;</p> | <p>3. Mettre en place des bilans réguliers, pas seulement budgétaires, mais aussi qualitatifs : qui utilise quoi ? Pourquoi ? Quels résultats ressortent des retours terrain ?</p> | <p>4. Repérer les écarts d'usage : un dispositif utilisé à 90% par les cadres et ignoré par les opérateurs de production soulève une question d'équité à explorer.</p> |
| <p>2. Identifier ce qui est plébiscité et ce qui ne l'est plus ;</p> | | |

Un avantage mal utilisé est une dépense inutile. À l'inverse, un dispositif bien pensé, bien ciblé et bien expliqué peut produire plus d'engagement qu'une simple augmentation de salaire.



Exemple:

Proposez à une équipe volontaire de bénéficier d'un forfait bien-être à dépenser librement (tickets sport, culture...) sur six mois. Mesurez l'usage, les retours, l'effet sur l'ambiance d'équipe, l'impact fiscal et le coût pour l'entreprise. Que l'entreprise puisse voir les économies réalisées.

Cette souplesse d'expérimentation est un atout. Elle permet de corriger rapidement le tir, sans attendre le prochain plan triennal RH.

La rétribution globale, bien pilotée, devient alors **un moteur d'engagement durable**, capable d'évoluer au rythme des aspirations collectives et de fidéliser les collaborateurs.



Dotation culture et participation vacances : les deux avantages préférés des collaborateurs

Vous cherchez des dispositifs à la fois simples à gérer et qui seront fortement appréciés par vos collaborateurs ? Deux avantages sortent du lot :



La dotation culture :

La dotation culture ouvre l'accès à une grande variété d'activités : théâtre, concerts, musées, abonnements culturels... Elle favorise la cohésion d'équipe, en permettant à chacun de profiter de moments de détente et d'enrichissement personnel.

PRENEZ RDV AVEC UN EXPERT

Exemple :

Emma, chargée de communication, a choisi d'utiliser sa dotation culture pour s'abonner à un théâtre près de chez elle. Elle assiste à quatre pièces par an, pour une valeur de 200€, exonérée de charges, et partage cette expérience avec ses collègues lors des pauses, renforçant la cohésion et l'envie d'échanger.



La participation aux vacances :

La participation vacances donne un véritable coup de pouce pour financer des séjours, des activités en famille ou entre amis. Cela contribue à la détente et favorise la motivation au retour.

PRENEZ RDV AVEC UN EXPERT

Exemple :

Karim, technicien dans une PME de 35 salariés, a bénéficié d'une dotation vacances de 600€. Il a pu réserver un séjour en bord de mer sans avance de frais et sans justificatif compliqué. Au retour, il s'est senti reposé et plus motivé, avec un engagement renforcé sur ses projets.



Conclusion

Dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi, les entreprises ne peuvent plus se contenter de jouer sur le seul levier salarial. **La rétribution globale** offre une réponse concrète, mesurable, et surtout personnalisable aux nouvelles attentes des collaborateurs. **Encore faut-il savoir en tirer parti.**

Pilotée intelligemment, elle permet de valoriser les collaborateurs sans faire exploser les coûts.

Elle permet aux entreprises d'améliorer **leur marque employeur**, d'aligner leur politique RH sur les réalités du terrain et de construire une relation de confiance avec leurs équipes. Contrairement à une vision purement financière de la rémunération, la rétribution globale englobe tous les éléments de valeur offerts par les entreprises : le salaire fixe, bien sûr, mais aussi les primes, l'intéressement, la participation, les avantages sociaux (mutuelle, prévoyance...), les dispositifs de formation, les outils de travail, les horaires aménagés ou encore les services liés au bien-être (coaching, soutien psychologique, initiatives QVT...). En mettant en place un dispositif de rétribution globale structuré et accessible à tous, les entreprises montrent qu'elles savent ce que leurs équipes apportent... et ce qu'elles leur accordent en échange.

Ce simple geste de transparence a un impact fort sur la reconnaissance perçue, l'engagement au quotidien, et in fine, la fidélisation des collaborateurs.

l'Atout vous propose un audit gratuit de votre politique de rétribution.

Découvrez comment centraliser, mettre en avant et piloter efficacement tous les avantages collaborateurs que vous offrez déjà – et ceux que vous pourriez activer demain.

l'Atout : votre partenaire pour passer à l'action

Dans un contexte où le salaire ne suffit plus à fidéliser, la rétribution globale s'impose comme un pilier RH incontournable. Encore faut-il la rendre lisible, concrète et compréhensible pour toutes les équipes.

CONCLUSION

C'est exactement la mission de L'Atout: proposer une solution simple et efficace pour centraliser vos dispositifs de rétribution et rendre leur valeur visible.

Votre entreprise finance déjà une mutuelle, un plan d'épargne, du télétravail, des titres-restaurant, des dispositifs de mobilité...

Mais vos collaborateurs le savent-ils ? Le ressentent-ils ?



Amaury Fontana
CEO de Codyssee

Grâce à L'ATOUT, nous avons pu réaliser un audit complet de nos avantages, les valoriser davantage et découvrir des dispositifs exonérés. Cela nous permet de réaliser des économies significatives tout en améliorant substantiellement le pouvoir d'achat de nos collaborateurs.

Ce que vous gagnez avec l'Atout :



Une vision claire de votre politique de rétribution globale

Finis les avantages dispersés dans des documents RH. Grâce à notre tableau de bord personnalisé, vos collaborateurs visualisent l'ensemble de leurs avantages, convertis en euros ou en bénéfices concrets.

Une fidélisation renforcée, sans alourdir votre masse salariale

L'Atout permet d'activer des leviers RH à fort impact (chèques cadeaux, abonnements mobilité, forfaits bien-être...) tout en maîtrisant vos coûts grâce à des dispositifs exonérés de charges sociales et fiscales.

Une gestion simplifiée des avantages collaborateurs

Une seule plateforme pour piloter les titres-restaurant, les bons d'achat, les forfaits mobilité, les congés et bien plus encore.

Un meilleur accompagnement pour booster le pouvoir d'achat et générer des économies

Nos équipes vous aident à :

- identifier les leviers RH les plus efficaces,
- communiquer de manière claire et répétée,
- maximiser l'impact économique de vos avantages pour vos collaborateurs et pour l'entreprise.

**RÉSERVEZ VOTRE ENTRETIEN
AVEC UN EXPERT POUR UNE DÉMO**



Sources



- https://www.bfmtv.com/economie/0-9-en-mars-la-france-a-de-loin-le-taux-d-inflation-le-plus-bas-de-toute-l-europe-est-ce-vraiment-une-bonne-nouvelle_AN-202504170596.html
- <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-demissions>
- https://www.lemonde.fr/emploi/article/2024/10/21/plus-d-un-salarie-sur-trois-meconnait-ses-avantages-sociaux-en-entreprise-revele-malakoff-humanis_6357452_1698637.html?utm_source=chatgpt.com
- https://www.malakoffhumanis.com/sites/smile/files/files_not_indexed/malakoffhumanis-2024-286-synthese-contrat-social-mh-26184-2408.pdf
- <https://www.talenco.com/nos-publications/etude-gallup-2024-bien-etre-au-travail-engagement-collaborateur>
- <https://blog.proactioninternational.com/fr/cout-du-desengagement-des-salaries?utm>
- <https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2025-03/Rapport%20Igas%20-Pratiques%20manag%C3%A9riales%20%282025%29%20%28tome%201%29.pdf>
- <https://www.ifo.de/en/econpol/econpol-homepage>
- <https://www.gallup.com/workplace/247391/fixable-problem-costs-businesses-trillion.aspx>
- <https://www.talenco.com/nos-publications/etude-gallup-2024-bien-etre-au-travail-engagement-collaborateur>
- https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/a8ef1ab8b96f8f053d415fa42c64d50b/Dares_Note_Situation_du_march%C3%A9_du_travail_T2_2024.pdf
- <https://hbr.org/2019/05/your-company-needs-a-process-for-offboarding-employees-gracefully>
- https://www.franceinfo.fr/replay-radio/le-vrai-du-faux/l-inflation-cumulee-s-eleve-t-elle-a-20-sur-trois-ans-comme-l-affirme-fabien-rousseau_6284106.html