

# Bilan Social Individuel :

comment en faire un levier d'engagement  
incontournable des collaborateurs ?



# Édito

Chère lectrice, cher lecteur,

Nous l'avons appris de nos clients : valoriser la politique de rémunération globale peut être complexe. Le plus souvent, elle est abordée une seule fois au cours des entretiens annuels. Lui donner de la visibilité tout au long de l'année, faire en sorte qu'elle soit comprise des collaborateurs, est encore un challenge malgré les efforts et moyens que vous mettez déjà en place.

Bonne nouvelle : des leviers RH existent. Parmi eux, le Bilan Social Individuel. Chez Worklife, nous sommes convaincus que les équipes RH peuvent en tirer profit. Une fois digitalisé, le BSI est consulté en moyenne 30% plus souvent, ce qui témoigne de son importance croissante dans le quotidien des collaborateurs. Car il représente bien plus qu'un simple outil de reporting. Il participe à la construction de votre politique de rémunération globale, transparente et équitable, nécessaire pour répondre aux attentes actuelles.

C'est notre objectif avec ce guide : mettre l'accent sur l'utilité de ce dispositif, et vous accompagner vers les solutions qui existent aujourd'hui pour le mettre en œuvre. Avec pour objectif commun d'en faire le levier d'engagement le plus impactant possible auprès de vos collaborateurs.

Bonne lecture,



**Benjamin Suchar**

Fondateur de Worklife

# Sommaire

## 01

### **Bilan Social Individuel et rémunération globale : ce qu'il faut savoir** 4

## 02

### **Quelle valeur perçue des avantages et de la rémunération ?** 4

- La politique salariale : un enjeu d'actualité 5
- Le package d'avantages sociaux : un complément de salaire conséquent... 5
- ... Mais insuffisamment valorisé 5

## 03

### **Le Bilan Social Individuel, un outil puissant qui présente des limites** 7

- Qu'est-ce que le BSI ? 7
- Quel est son objectif ? 7
- Le BSI, une obligation légale ? 7
- Que retrouve-t-on dans le BSI ? 7
- Les avantages du BSI 8
- Quelles sont les limites du BSI ? 9

## 04

### **5 bonnes raisons de choisir le BSI "Live Total Rewards" par Worklife** 10

- Valorisez vos avantages tout au long de l'année et boostez votre marque employeur 10
- Centralisez toute votre politique salariale 11
- Offrez à vos collaborateurs un BSI live mensualisé 12
- Communiquez sur votre investissement total 12
- Profitez d'une gestion RH simplifiée 12

# 01 | BSI et rémunération globale : ce qu'il faut savoir

Telle qu'elle est définie par l'article L3221-3 du Code du travail, la rémunération 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 donc la somme de **la rémunération financière** et de **l'ensemble des avantages** mis en place par l'entreprise pour ses salariés.

En plus du salaire de base et du variable éventuel - primes et bonus -, elle peut concerner d'autres éléments comme :

- les sommes issues de l'épargne salariale : intéressement, participation ;
- les avantages sociaux : complémentaire santé, titres-restaurant, frais de transports, de services à la personne, indemnité télétravail, etc. ;

- les avantages en nature : téléphone, voiture, logement de fonction, etc. ;
- la formation ;
- les services sur site : crèche, conciergerie.

A l'heure où l'attractivité des talents tarabouste les entreprises françaises, il devient nécessaire de sensibiliser les collaborateurs à la valeur réelle de leur rémunération.

C'est dans ce contexte que le **Bilan Social Individuel (BSI)** prend tout son sens car il illustre l'investissement global de l'employeur. Il permet aux salariés de visualiser non seulement leur salaire, mais aussi tous les autres avantages dont ils peuvent bénéficier. Il est donc fondamental de pouvoir mesurer le BSI pour que les salariés prennent conscience de la valeur réelle de leur package salarial.



## La politique salariale : un enjeu d'actualité

Alors que l'inflation atteint des chiffres records (4,9% en 2024), la rémunération globale devient stratégique pour engager les collaborateurs.

**75%**

des salariés ne sont pas satisfaits de leur rémunération actuelle face au coût de la vie. (Enquête IFOP)

**82%**

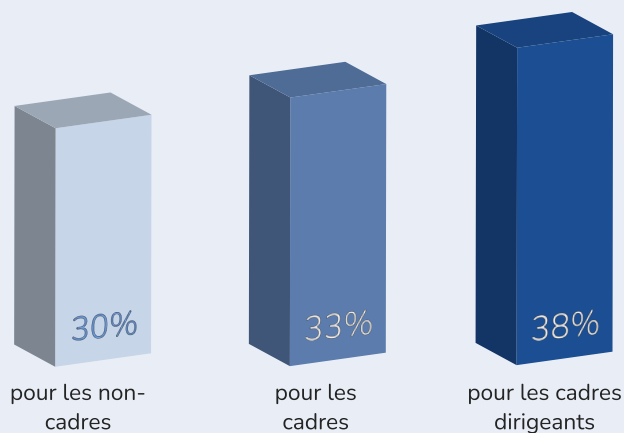
des salariés estiment que les avantages sociaux sont essentiels pour soutenir leur pouvoir d'achat. (Etude Opinion Way 2023)

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

Les avantages sociaux représentent en France, jusqu'à 38% de la rémunération nette d'un salarié. (Droit-Travail-France). Par ailleurs, avec les exonérations de

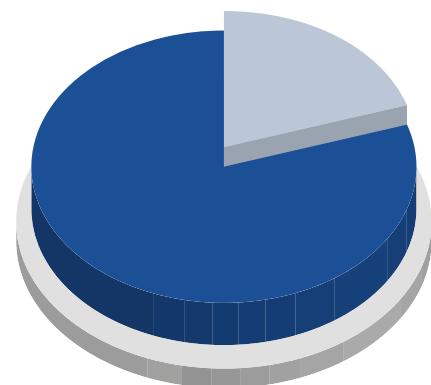
charges sociales, un employeur peut fournir jusqu'à +6000€ d'avantages sociaux, ce qui reviendrait à +11 000 d'augmentation salariale net d'impôt annuelle !

### Part des avantages dans la rémunération globale



## ... Mais insuffisamment valorisé

8 collaborateurs sur 10 sous-estiment la valeur de leur package salarial (étude Benify, 2023). Dès lors, il devient nécessaire pour les entreprises de mettre en place des outils comme le BSI pour valoriser l'ensemble de leurs avantages auprès des collaborateurs.



■ Valeurs réelle des avantages **100%**  
 ■ Valeurs perçue des avantages **20%**



“

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

- *Nous ne sommes pas mauvais dans ce que l'on fait !*
- *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.”*

Pierre Lucet,  
People Operations Managers de Heetch

230 collaborateurs dans 5 pays



## Qu'est-ce que le BSI ?

Le **bilan social individuel (BSI)** est un document annuel ponctuel qui synthétise les différents aspects de la rémunération d'un salarié sur l'année écoulée : salaire, avantages sociaux mais aussi congés, formations ou

encore couverture sociale. C'est un document confidentiel et personnel : cela signifie que l'entreprise remet à chaque salarié un BSI propre à sa situation.

## Quel est son objectif ?

Le bilan social individuel est un outil de communication RH à visée pédagogique. Clair et accessible, il s'inscrit dans une démarche de transparence de l'entreprise vis-à-vis de ses collaborateurs. En rendant tangible

l'ensemble des éléments qui composent la rémunération globale de ses salariés, le BSI permet à l'employeur d'apporter de la visibilité et de la clarté sur sa politique sociale et salariale.

## Le BSI, une obligation légale ?

Non : le BSI est **facultatif**. Si le Code du travail définit le cadre du bilan social de l'entreprise (article L. 2323-70), il ne spécifie pas celui du bilan social individuel de chaque employé. Il souligne simplement l'importance

d'inclure dans le bilan social de l'entreprise les détails concernant le système d'entretiens individuels mis en place.



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 différents.

## Que retrouve-t-on dans le BSI ?

Sur le fond, le contenu du bilan social individuel varie d'une entreprise à l'autre. Dans la plupart des cas, il est co-rédigé par l'équipe RH et les managers. Son contenu varie également selon les fonctions occupées par les salariés. On retrouve généralement les catégories suivantes :

- montant du salaire de base, des primes éventuelles et des rémunérations variables ;
- intéressement et participation aux bénéficiaires ;
- 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).

Sur la forme, le BSI peut être dématérialisé (document PDF, diaporama, etc.) ou imprimé (brochure, feuillet). Quoi qu'il en soit, le mot d'ordre est la clarté : graphiques, tableaux, commentaires personnalisés... Les différents éléments du BSI sont présentés de manière transparente, pédagogique et concrète.

## Les avantages du BSI

### Pour l'entreprise

- Valoriser sa politique sociale et ses actions en matière d'avantages
- Disposer d'un outil de marketing RH stratégique pour renforcer sa marque employeur
- Favoriser l'engagement et la fidélisation de ses salariés

### Pour le salarié

- Comprendre que la rémunération ne se limite pas au salaire net
- Avoir une meilleure visibilité sur l'ensemble des avantages mis à sa disposition
- Prendre conscience de l'investissement financier de l'entreprise à son égard et se sentir valorisé
- Disposer d'un support transparent pour mieux appréhender son évolution dans l'entreprise

### Pour le manager

- S'appuyer sur un outil concret afin de mieux communiquer la politique de rémunération de l'entreprise aux salariés, notamment lors des entretiens annuels
- Disposer d'informations claires et objectives sur lesquelles s'appuyer pour échanger avec les salariés

### Bon à savoir

Dans des contextes difficiles où les entreprises doivent limiter les augmentations de salaire, le BSI est un bon moyen de 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 permet de valoriser la politique de rémunération en place, en compilant dans un seul document l'ensemble des dispositifs parfois présentés de façon discordante. Le BSI n'est donc pas un simple résumé de la rémunération du salarié. Il s'inscrit dans un objectif plus large et bénéficie aussi bien à l'entreprise et au salarié qu'au manager.





## Quelles sont les limites du BSI ?

Bien que très utile, le BSI actuel présente des limites :

### Son format est vieillissant et figé dans le temps

- Le livrable est uniquement au format papier ou document PDF Sa communication est ponctuelle, une seule fois dans l'année annuelle uniquement

### Il est difficile à mettre en œuvre

- Sa réalisation est particulièrement chronophage et complexe à gérer
- La gestion se fait de manière individuelle pour chaque salarié

### Sa ponctualité lui donne une faible valeur ajoutée

- Il rassemble des dispositifs multiples et disparates (fiches de paie, notice de prévoyance, brochure d'épargne salariale, intranet, etc.)
- Il n'apporte pas de visibilité sur le package salarial à l'instant T

Pour répondre à ce challenge, Worklife a développé un BSI dématérialisé : la **solution "Live Total Rewards"**. Sa promesse ? Offrir à chaque collaborateur un environnement personnalisé lui permettant de gérer en autonomie ses avantages. Mais pas seulement : la solution "Live Total Rewards" permet de valoriser la marque employeur et l'investissement de l'entreprise aux côtés de ses salariés.





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

### Via l'application personnalisée

Avec notre solution Live Total Rewards, nous mettons à disposition des salariés **une application aux couleurs de votre entreprise**. Celle-ci regroupe tous les avantages dont ils bénéficient : complémentaire santé, prévoyance, lignes de soutien psychologique, titres-restaurant, forfait mobilités durables, etc.

Vos collaborateurs peuvent facilement utiliser ces avantages grâce à un lien direct vers l'application d'épargne salariale de l'entreprise ou vers la complémentaire santé, bouton d'appel direct vers le

soutien psychologique, consultation du solde de titres restaurants, etc.

L'affichage en fonction des filiales et établissements de votre entreprise est aussi modulaire. Ainsi, à tout moment, chaque collaborateur n'a accès qu'aux avantages qui le concernent.

Grâce à l'utilisation quotidienne de l'application, les collaborateurs peuvent suivre et gérer toutes leurs dépenses en temps réel !

## Via la carte de paiement intelligente

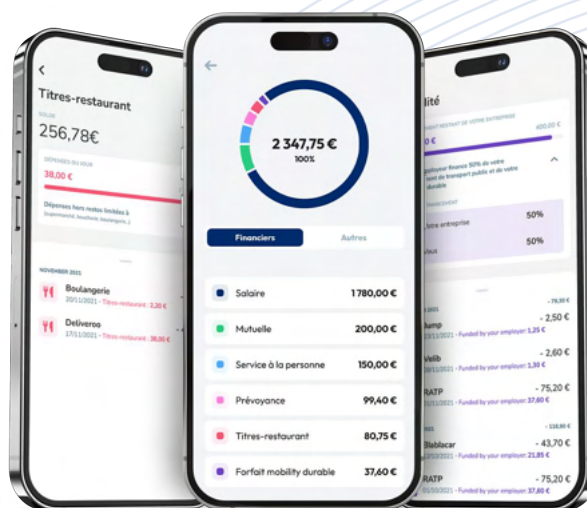
Worklife propose une **carte de paiement unique** qui regroupe l'ensemble de vos avantages financés. La technologie de la carte reconnaît le type d'avantage au moment du paiement (ou le refuse s'il ne fait pas partie

de vos avantages). Elle s'occupe automatiquement de la répartition de la part employé/part employeur en temps réel (50 % pour les titres de transports, par exemple).

## Centralisez et valorisez votre politique salariale

Le **BSI Live Total Rewards par Worklife** vous permet de regrouper depuis l'application la paie et l'ensemble des avantages de votre entreprise : salaire, assurance santé, prévoyance, épargne salariale mais également transports, titres-restaurant, services à la personne ou tout autre avantage.

Vous pouvez configurer la plateforme pour y intégrer l'ensemble de ces éléments, en suivant l'intégralité des flux de dépenses. Votre entreprise dispose d'un accès d'administration RH qui fait gagner un temps précieux aux équipes.



“*Nous avons à cœur de faire grandir notre socle social chaque année avec nos délégués syndicaux. Il paraît donc nécessaire de marketer notre politique RH et nos avantages. [...] 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.*”

Aurélie Lainé,  
DRH de Babilou

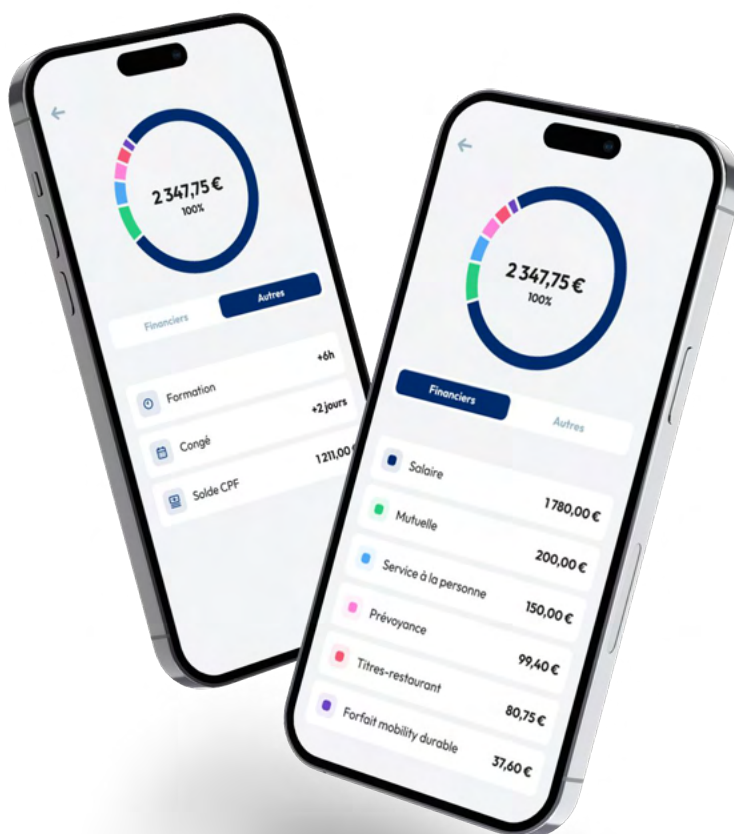
5 000 collaborateurs

## Offrez à vos collaborateurs un BSI live mensualisé

Exit le BSI annuel : la solution Worklife s'intègre dans votre logiciel paie et SIRH (ou via votre DSN) et pousse un BSI aux salariés tous les mois !

Cela vous permet de donner une vision claire et

instantanée de l'ensemble des avantages et des dispositifs mis en place au sein de votre entreprise. Vos salariés prennent enfin conscience de l'ampleur de votre investissement à leurs côtés.



## Communiquez sur votre investissement total

L'application mobile mise à disposition des collaborateurs est un canal de communication privilégié pour faire passer les messages de votre organisation au moment voulu.

En effet, vous pouvez envoyer tous les mois une

notification push aux salariés, qui les invite à consulter leur dernier BSI dans l'application. Vous pouvez aussi choisir de déclencher une notification push avec le niveau d'information Résultat : vous optimisez votre communication RH et favorisez une expérience collaborateur optimale.

## Profitez d'une gestion RH simplifiée

Grâce à la solution Worklife, vos équipes RH vont pouvoir :

- Bénéficier d'un système d'informations unique et centralisé
- Améliorer leur efficacité opérationnelle grâce à la création de rapports simplifiés
- Garantir la protection des données personnelles avec un format individualisé



**Vous souhaitez vous aussi capitaliser sur  
le BSI Total Live Rewards pour valoriser  
l'ensemble de votre politique salariale ?**

**Prenez rendez-vous avec nos experts**

<https://www.worklife.io/demander-une-demo>

contact@worklife.io | 01 76 31 08 06

