



# Guide Remote des avantages sociaux à l'international

Aider les responsables des ressources humaines à comprendre quels avantages offrir lors d'une implantation dans de nouveaux pays, comment créer des régimes d'avantages conformes et compétitifs susceptibles d'attirer les meilleurs talents, et comment instaurer la confiance au sein d'équipes multinationales.

RÉDIGÉ PAR:

Rhiannon Payne, J Michael McMillan, Bruce Gilbert et Nadia Vatalidis, de Remote



# Sommaire

<b>Les avantages sociaux à l'international sont-ils indispensables à votre croissance ?</b>	<b>5</b>
Instaurer la confiance avec votre équipe internationale	5
Rester compétitif sur le marché international des talents	6
Protéger votre marque à mesure que vous vous développez	9
<b>Proposer et administrer des avantages sociaux qui fonctionnent pour votre équipe internationale</b>	<b>10</b>
Les régimes d'avantages sociaux ne sont pas tous identiques	11
Proposer des avantages sociaux qui offrent une qualité de vie équivalente	11
Adapter les avantages sociaux en fonction des normes locales et sectorielles	14
Parcourir les réglementations et attentes locales	15
Trouver les bons prestataires d'avantages sociaux	18
Surmonter les défis budgétaires	21
Administrer les avantages sociaux à l'échelle internationale	22
<b>S'assurer que vos avantages sociaux sont conformes aux normes locales</b>	<b>24</b>
Comprendre les avantages sociaux statutaires	24
Les défis liés à la conformité à l'international	26
Risques de non-conformité	28
<b>Avantages sociaux essentiels : soins de santé et autres assurances</b>	<b>30</b>
Assurance santé	32
Assurance soins dentaires et soins de la vue	32
Assurance-décès	32

Assurance invalidité	32
Retraites	33
Intégrer les avantages sociaux essentiels dans votre stratégie de recrutement	33
<b>Avantages sociaux liés au bien-être</b>	<b>35</b>
Horaires de travail flexibles	36
Congés payés	36
Congé parental global	38
Soins de santé mentale et accompagnement	39
Apprentissage et développement	40
<b>Avantages sociaux liés au travail à distance</b>	<b>41</b>
Équipement	42
Indemnités de travail à domicile	42
Internet et téléphone	43
Coworking	43
Aide au déménagement dans un autre pays	44
<b>Proposer des avantages sociaux aux freelances</b>	<b>45</b>
Quand et comment offrir des avantages sociaux aux freelances	45
Quels avantages sociaux proposer aux freelances	47
Congés payés et congé parental	47
Budget lié au travail à domicile et à l'apprentissage continu	47
Options d'achat d'actions	47
<b>Des avantages sociaux gérés par Remote</b>	<b>48</b>



## Introduction

Si vous travaillez dans une entreprise en pleine croissance, vous savez que le développement continu du chiffre d'affaires et l'expansion s'accompagnent de défis complexes. Le recrutement à l'international en est la parfaite illustration.

À l'ère du télétravail, recruter la bonne équipe exige rapidité et excellence. Si vous souhaitez vous développer rapidement tout en maintenant les normes de qualité les plus élevées, il vous faudra également puiser dans un vivier mondial de talents. Élargir votre recrutement au-delà des frontières présente de nombreux avantages, mais cette opportunité s'accompagne d'obligations nouvelles et variées en matière de conformité et de RH, et offrir les bons avantages sociaux aux employés constitue sans aucun doute le plus grand défi de tous.

**Un régime d'avantages sociaux à l'international adapté contribue à augmenter votre capacité à attirer et fidéliser les meilleurs talents tout en vous aidant à instaurer une culture de confiance et d'appartenance au sein de votre entreprise.**

Étant donné que la plupart des employeurs et des responsables RH ne sont pas familiarisés avec ces éléments supplémentaires à prendre en compte pour l'embauche à l'international, nous avons préparé ce guide pour vous expliquer les principes fondamentaux en matière d'avantages sociaux à l'international.

Chez Remote, nous aidons les entreprises de toutes tailles à recruter dans les pays du monde entier. Grâce à nos experts en interne, nous comprenons non seulement les différentes lois locales, mais également les attentes et les préférences des employés à travers le monde. Notre mission consiste à instaurer un climat de confiance et d'appartenance pour votre équipe, et les avantages sociaux sont un élément essentiel de l'équation.

Dans ce guide, nous vous expliquerons ce que cela signifie de proposer des avantages sociaux à l'international, et comment vous pouvez mettre ces derniers en œuvre d'une façon qui répond aux besoins et objectifs uniques de votre entreprise, qu'il s'agisse d'une startup, d'une scale-up ou d'une grande entreprise.



## Qu'allez-vous apprendre dans ce guide ?

- Comment développer un régime d'avantages sociaux à l'international juste et équitable
- Comment assurer la conformité aux lois du travail locales
- En quoi des normes et attentes culturelles différentes ont un impact sur votre régime d'avantages sociaux
- Comment trouver les bons courtiers et partenaires
- Quels avantages sociaux supplémentaires envisager pour votre équipe
- Comment attirer et fidéliser les meilleurs talents en proposant ce qui se fait de mieux en matière d'avantages sociaux liés au télétravail
- Quand et comment offrir des avantages aux freelances internationaux
- En quoi le fait de travailler avec un EOR simplifie vos plans de recrutement à l'international





# Les avantages sociaux à l'international sont-ils essentiels à votre croissance?

Pour tous les effectifs internationaux (que vous comptiez un seul employé international ou 10 000), les avantages sociaux jouent un rôle crucial dans l'équation du recrutement et de l'embauche.

## Instaurer la confiance avec votre équipe internationale

Quand chacun des membres de votre équipe a le sentiment d'être traité de façon égale, d'être soutenu et motivé, vous disposez de l'environnement idéal pour leur permettre de s'épanouir et de donner le meilleur d'eux-mêmes. Chez Remote, nous considérons nos avantages sociaux comme un élément essentiel de notre succès continu. Nos équipes chargées des ressources humaines et des avantages sociaux travaillent sans relâche pour optimiser nos offres afin de favoriser un sentiment d'appartenance et d'équité chez tous les membres de notre personnel en pleine croissance (plus de 900 employés en interne répartis dans des dizaines de pays), mais également chez les collaborateurs que nous embauchons au nom de nos clients.

Un régime d'avantages sociaux à l'international témoigne de votre engagement en faveur de l'égalité et du bien-être de votre équipe, ce qui permet d'entretenir une culture de confiance au sein de votre entreprise, comme nous l'avons fait chez Remote.

“Jusqu'à récemment, de nombreuses entreprises proposaient à la fois des avantages sociaux statutaires et supplémentaires pour les membres de leur équipe locale, alors qu'elle n'offraient que les avantages sociaux minimum requis à des fins de conformité dans les autres pays », explique Nadia Vatalidis, VP of People chez Remote. « Cela s'explique généralement par le fait que les entreprises ne disposent pas des bonnes connaissances ou des bonnes ressources pour en faire davantage. Cependant, vous créez ainsi deux catégories de employés.”



Si certains employés ne bénéficient pas du même niveau d'avantages sociaux que leurs collègues en raison de leur lieu de résidence, du fait de cette différence de traitement, ils auront le sentiment de ne pas vraiment appartenir à votre entreprise. **Ce sentiment aura un impact important en matière de productivité et de fidélisation.**



**NADIA VATALIDIS**  
VP of People chez Remote

Pour instaurer la confiance avec votre équipe internationale, il est essentiel d'offrir à vos collaborateurs des avantages sociaux en matière de santé physique, émotionnelle et de stabilité financière, peu importe où ils résident.

Généralement, cela commence par une offre globale en matière de santé et de bien-être, une protection des revenus adéquate en cas par exemple de d'invalidité ou d'accident, ainsi que des instruments locaux d'épargne-retraite. Dans ce guide, nous aborderons ces composantes essentielles des régimes internationaux d'avantages sociaux, ainsi que la question des avantages en nature qui permettront à tous vos employés de se sentir soutenus.

## Rester compétitif sur le marché international des talents

Il n'est pas aisé d'attirer les meilleurs talents, et cela devient de plus en plus difficile à mesure que les effectifs se tournent vers le télétravail et que les candidats ne sont plus limités à leur marché du travail local.

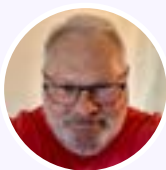
Alors qu'auparavant, les entreprises n'étaient en concurrence qu'avec les autres entreprises situées dans la même ville, elles doivent désormais faire face au reste du monde.

Pour attirer des candidats qui sont de plus en plus au fait du marché de l'emploi et des options dont ils bénéficient en matière rémunération totale, les responsables des ressources humaines doivent chercher à proposer des régimes d'avantages sociaux qui vont au-delà des exigences légales minimales.

“Les choses ne sont plus les mêmes qu'il y a 20 ans, quand vous receviez un salaire, bénéficiiez éventuellement d'un régime de retraite et aviez accès à une assurance médicale”, explique Bruce Gilbert, Global Director of Benefits (directeur mondial en charge des avantages sociaux) chez Remote.



Le profil des personnes qui constituent la main d'œuvre a évolué de façon significative, et leurs **attentes ont également changé.**



**BRUCE GILBERT**

Global Director of Benefits chez Remote.

Le salaire n'est pas la seule chose qui importe pour un employé lorsqu'il cherche un nouvel emploi ou privilégie une opportunité par rapport à une autre. Il est intéressant de proposer de bons avantages sociaux dans le cadre de la rémunération totale, car cela permet aux employés de bénéficier d'un soutien pratique au quotidien et contribue à réduire les coûts qu'ils devraient autrement payer eux-mêmes.

## Les chiffres à connaître:

87%

des employeurs font actuellement face à des difficultés pour pourvoir des postes en raison d'une pénurie de compétences. [Monster](#)

80%

des employés choisiraient des avantages sociaux supplémentaires plutôt qu'une augmentation de salaire. [Glassdoor](#)

Les avantages sociaux et avantages en nature supplémentaires, tels que les indemnités de travail à domicile et les horaires de travail flexibles, constituent un attrait considérable pour les employés du secteur technologique qui résident dans les pays connus pour être de véritable vivier de talents.

[\(Rapport Remote : les effectifs internationaux, une véritable révolution\)](#)

Même si votre budget ne vous permet pas d'égaliser vos concurrents sur le plan des rémunérations salariales, vous pouvez y remédier en proposant des avantages sociaux plus importants. Il est possible d'intégrer d'excellents avantages sociaux et d'avantages en nature dans le régime de pratiquement n'importe quelle entreprise, ce qui a un impact considérable en termes de recrutement et de fidélisation.



**Les entreprises qui ne disposent pas d'un ensemble d'avantages sociaux adaptés aux besoins d'une main-d'œuvre moderne se mettent dans une situation très défavorable.** Il existe une pénurie de talents hautement qualifiés et spécialisés, et il est important pour les entreprises d'être en mesure de **soutenir leurs employés peu importe le pays de résidence afin de leur donner envie de rester.**



**J MICHAEL MCMILLAN**

Responsable des avantages sociaux chez Remote.

## Protéger votre marque à mesure que vous vous développez

Une entreprise qui n'applique pas le principe d'équité globale met également sa marque en danger.

Lorsque vous vous développez, c'est votre réputation sur les nouveaux marchés qui détermine votre capacité à attirer les meilleurs talents. C'est particulièrement vrai dans les marchés plus petits et plus concentrés, où il existe des communautés soudées de talents hautement qualifiés.

Les talents se font rapidement une idée de vous en tant employeur et de votre offre de rémunération totale, et il peut être difficile de corriger la réputation d'une entreprise connue pour offrir des avantages sociaux inadaptés ou non concurrentiels.

Une collaboratrice à qui nous avons parlé, qui travaille à distance depuis Bucarest, en Roumanie, dans le domaine de gestion de comptes, a rencontré des problèmes de disparité alors qu'elle travaillait pour une start-up basée au Royaume-Uni.

“L'équipe au Royaume-Uni bénéficiait d'une couverture santé supplémentaire, d'un régime de retraite, de repas gratuits et de moments de convivialité organisés très régulièrement par l'entreprise”, se souvient-elle. “Je n'ai pas nécessairement besoin de repas gratuits pour être heureuse au travail (et j'ai les moyens de me payer mes repas), mais cela m'a vraiment frappé. J'ai toujours eu l'impression qu'ils ne se souciaient pas autant des employés situés en Europe de l'Est, qui n'avaient pratiquement aucun avantage social. Même pas une petite prime pour nous payer à dîner après avoir atteint des objectifs ou des étapes importants. J'ai choisi de partir au bout d'un an, même s'ils m'ont proposé une augmentation pour essayer de me faire rester. J'ai aussi dit à des amis qui font partie de la communauté technologique locale que ce n'est pas une entreprise intéressante en termes d'avantages sociaux.”

**Offrir des avantages sociaux équitables permet non seulement d'attirer des personnes de qualité, mais également de les fidéliser.** Pour créer une culture unifiée, il est important de proposer des avantages sociaux à l'international qui vont au-delà de ce qui est obligatoire, et de s'assurer qu'ils sont accessibles à tous les employés au sein de votre entreprise, quel que soit l'endroit d'où ils travaillent. Cela permettra de vous faire reconnaître en tant qu'entreprise qui met les employés au centre de ses priorités dans tous les pays dans lesquels vous vous développez.



## Proposer et administrer des avantages sociaux qui fonctionnent pour votre équipe internationale

La préparation d'un programme évolutif d'avantages sociaux à l'international peut sembler intimidante. Les équipes RH qui possèdent une expertise approfondie des marchés locaux peuvent ne pas disposer des bonnes ressources pour comprendre ce qui est requis et attendu dans un pays qu'elles ne connaissent pas, et souvent, elles ne savent pas par où commencer.

Si vous vous reconnaissez dans ce profil, ne vous inquiétez pas ! S'il peut se révéler compliqué d'offrir les bons avantages sociaux à une équipe internationale, il existe des moyens de simplifier ce processus. La première étape consiste à comprendre les défis auxquels vous pouvez être confronté afin de pouvoir les anticiper et les surmonter.

**Nous allons maintenant examiner quels sont les principaux obstacles auxquels les entreprises sont confrontées lorsqu'elles cherchent à offrir des avantages sociaux à l'international. Il s'agit notamment des points suivants:**

- Réglementations locales
- Attentes locales
- Administration des avantages sociaux
- Identification des bons fournisseurs et partenaires
- Expertise et ressources internes
- Contraintes budgétaires

**L'équipe chargée des avantages sociaux à l'international de Remote est expérimentée dans la création et la personnalisation des avantages sociaux dans le but de répondre aux besoins des marchés locaux du monde entier, et même d'aller au delà des attentes.** Ces connaissances et cette expérience font de nous l'interlocuteur idéal pour vous aider à comprendre quels avantages sociaux vos équipes souhaitent obtenir, comment les intégrer à votre stratégie de recrutement à l'international, et comment les administrer de manière transparente et adaptée à votre entreprise.

## **Les régimes d'avantages sociaux ne sont pas tous identiques**

Les meilleures équipes RH sont celles qui identifient, mettent en œuvre et offrent des avantages sociaux adaptés aux besoins et aux normes spécifiques des membres de leur équipe dans leur pays de résidence, et non un simple plan avec une couverture globale. Les plans globaux qui offrent la même couverture à tous les employés dans tous les pays peuvent sembler intéressants en raison de leur facilité de mise en œuvre, mais ils n'offrent pas une expérience optimale pour vos employés. Cette approche peut également s'avérer beaucoup plus coûteuse pour votre entreprise sur le long terme. Il est essentiel de comprendre comment bien s'y prendre dès le départ pour que cela ne vous affecte pas plus tard (financièrement ou en matière de fidélisation).

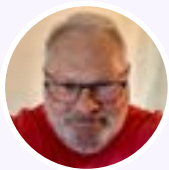
## **Proposer des avantages sociaux qui offrent une qualité de vie équivalente**

La première erreur que nous voyons de nombreuses entreprises commettre consiste à dresser une longue liste d'avantages sociaux dont elles pensent qu'ils vont intéresser les employés, et à les offrir de façon arbitraire à tous les membres de leur équipe internationale. Cela peut entraîner des coûts plus élevés avec un impact moindre, tout en créant des problèmes d'inégalité.

Si certains avantages sociaux comme les soins de santé, le congé de maternité et les contributions de retraite sont essentiels partout, les candidats internationaux ont des besoins et des attentes plus variés. **Des avantages sociaux qui peuvent sembler positifs dans un pays peuvent ne pas offrir la même qualité de vie, voire ne pas être pertinents pour vos employés dans un autre pays.** En outre, il est peu probable que les fournisseurs d'avantages sociaux qui offrent une couverture satisfaisante dans un pays soient en mesure de proposer la même qualité de couverture dans d'autres pays.



Pour créer un lieu de travail vraiment équitable, **vous devez faire en sorte que tous vos employés bénéficient de niveaux de confort et de sécurité similaires** quel que soit l'endroit où ils vivent, et non vous contenter de proposer à tous les mêmes avantages



**BRUCE GILBERT**

Global Director of Benefits chez Remote.

Un des problèmes auquel vous serez probablement confronté est le fait que certains des avantages sociaux que vous offrez aux employés dans un pays ne sont pas accessibles ou ne sont tout simplement pas nécessaires dans un autre pays.

Par exemple, vos employés aux États-Unis peuvent bénéficier d'un plan qui inclut des offres moins courantes telles que la protection contre le vol d'identité et l'assistance à la fertilité, en plus de leurs avantages sociaux de base. Mais si vous essayez de proposer ces avantages sociaux dans d'autres pays, vous risquez de ne pas trouver de fournisseurs. Par conséquent, certains employés finiront par bénéficier d'un meilleur accès aux avantages sociaux que d'autres. Il peut également arriver qu'un avantage social attendu aux États-Unis ne soit pas nécessaire dans d'autres pays, par exemple en Suède.

**Il ne serait pas logique d'offrir des avantages sociaux dont vos employés dans un pays donné n'ont pas besoin, dont ils ne veulent pas ou dont ils ne peuvent pas profiter (on ne peut alors plus parler d'« avantage »).**

Votre objectif est de vous assurer que tous vos employés bénéficient de la même expérience générale et de la même qualité de vie quel que soit l'endroit où ils vivent.

**L'une des façons de tenir compte des disparités consiste à considérer les avantages sociaux à l'international en termes de rémunération totale, car cela donne une image plus réaliste du régime de rémunération.** Cela pourrait impliquer d'augmenter les salaires pour les employés situés dans des pays où certains avantages sociaux sont difficiles d'accès ou inutiles.

Dans le même temps, il est important de noter que la valeur perçue du coût des avantages sociaux peut être extrêmement subjective. Par exemple, des primes d'assurance santé entièrement versées aux employés représentant un coût moyen d'environ 8 500 \$ par personne chaque année peuvent être considérées comme plus ou moins intéressantes par rapport à une contribution équivalente à un régime de retraite, en fonction de la composition de votre main-d'œuvre et des pensions statutaires déjà en place.

Au lieu de créer une égalité superficielle, il est beaucoup plus utile de faire correspondre les rémunérations totales entre les pays et de trouver des moyens d'augmenter ces rémunérations pour les employés en cas de besoin, plutôt que d'essayer de créer une politique de groupe qui ne sera disponible que pour certaines personnes.

En outre, vous devez veiller à vous renseigner sur les pratiques et les offres standard en matière d'avantages sociaux dans le pays dans lequel vous vous implantez, ainsi qu'à interroger directement les membres de votre personnel sur ce qu'ils souhaitent et attendent.

## Adapter les avantages sociaux en fonction des normes locales et sectorielles

Les avantages sociaux constituent un élément essentiel de la rémunération totale d'un employé, mais les besoins et les attentes peuvent varier de façon significative d'un pays à l'autre, en fonction des systèmes et normes sociaux en vigueur.

Aux [États-Unis](#), par exemple, les employeurs doivent faire preuve de clarté et de générosité dans leurs politiques de congés payés, car il n'existe pas de minimum obligatoire. Dans un pays voisin comme le [Panama](#), toutefois, les entreprises sont tenues d'offrir au moins 30 jours ouvrés de congés payés (ainsi que 10 jours fériés payés), ce qui fait qu'une politique de congés payés conçue pour attirer les employés américains ne constitue pas un avantage compétitif lorsqu'il s'agit de recruter des employés panaméens.

Plutôt que d'offrir les congés payés minimum légaux dans chaque région, les employeurs doivent identifier des moyens de créer l'égalité entre les employés avec une politique globale de congés payés, ce qui permet de créer une culture d'entreprise unifiée. {Nous aborderons la question des congés payés ultérieurement dans ce guide.}

Les avantages sociaux ne varient pas seulement d'un pays à l'autre : ils doivent également être adaptés en fonction du secteur et du type d'employés que vous recrutez.

Les attentes d'un employé du secteur technologique ne seront pas celles d'une personne travaillant dans les arts du spectacle, ni celles d'un opérateur dans le secteur du pétrole et du gaz.

**C'est également le secteur qui détermine ce qui est considéré comme raisonnable en termes de coût pour vous et vos employés.** Une main-d'œuvre relativement jeune dans le secteur technologique coûtera moins cher à assurer et protéger qu'une main-d'œuvre plus âgée dans le secteur de la construction automobile. Identifiez ce qui correspond aux profils des personnes que vous essayez d'embaucher afin de vous assurer de créer des avantages sociaux compétitifs pour le pays, le secteur et la composition démographique de la main-d'œuvre que vous ciblez.

## Parcourir les réglementations et attentes locales

Les réglementations et besoins locaux varient d'un pays à l'autre, ce qui signifie que les attentes des membres de votre équipe varieront en fonction de leur localisation. Une entreprise qui recrute à l'international doit prendre en compte ces considérations et s'y adapter.

**Voici quelques exemples qui montrent à quel point les réglementations peuvent varier d'un pays à l'autre :**



**Aux États- nis, la couverture médicale privée est essentielle.**

En effet, dans l'enquête réalisée en 2022 par Remote auprès de plus de 2 000 employés à l'international, 77 % des personnes interrogées aux États-Unis ont indiqué que l'assurance santé privée était « très importante » pour elles, contre 62 % des personnes interrogées dans les pays européens. La plupart des employés aux États-Unis s'attendent à bénéficier d'une assurance médicale, dentaire et visuelle, ainsi que d'une assurance-décès et d'une assurance invalidité. Cela peut paraître surprenant pour les entreprises dont le siège social est situé en Europe, où la plupart des soins médicaux sont couverts par les régimes sociaux, ou par rapport à l'Amérique latine, où ils sont généralement pris en charge par le biais des conventions collectives.



**En Suède, les régimes professionnels de retraite sont essentiels.**

Dans les pays nordiques, les régimes de retraite sont variés et complexes, et ils constituent une puissante incitation à l'embauche qui ne peut pas être ignorée. Toutefois, la mise en place de ces régimes de retraite est un processus incroyablement difficile et coûteux. Vous devez travailler avec le bon prestataire, celui qui comprend l'environnement local et qui sera à même de vous aider en tant qu'employeur étranger en vous fournissant des conseils supplémentaires en matière de réglementation. Sinon, vous ne serez pas en mesure d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents de la région.



### **Au Brésil, les chèques pour la garde d'enfants et les tickets restaurant font partie des avantages attendus.**

Dans de nombreux pays, ce genre d'avantages serait considéré comme excessivement généreux, mais ils sont très courants au Brésil et font partie de la convention collective que vous allez certainement devoir mettre en place. En ne proposant pas ce type d'avantages, vous vous placez dans une situation très défavorable sur le marché du travail local.



### **En Australie, l'assurance médicale privée tient davantage de l' "avantage en nature" que de l' "avantage social".**

L' Australie dispose de l'un des meilleurs régimes sociaux et de santé au monde, et depuis 2021, moins de 10 % des employeurs proposent une assurance médicale privée. Les incitations fiscales font que de nombreux australiens souscrivent plutôt leur propre assurance santé privée. Bien que les soins de santé ne soient pas un avantage social aussi prioritaire que dans un pays comme les États-Unis, dans le sens où il n'est pas crucial pour la qualité de vie d'un employé, le fait de le proposer peut aider les employeurs à se démarquer en raison de la rareté de cette offre sur le marché local. D'un autre côté, ce n'est pas un avantage social nécessaire, en particulier si vous êtes limité par le budget.



### **En Inde, l'accent est moins mis sur l'assurance-décès.**

Aux États-Unis, il est fréquent que l'assurance-décès soit égale à 4 fois le salaire d'un employé. Toutefois, en Inde, cette somme est considérée à la fois comme astronomique et inadaptée pour le marché. Elle est si élevée qu'en fournissant cet avantage social, vous utiliseriez des ressources pour quelque chose que les employés de ce pays ne trouveraient pas nécessairement utile.

Cette liste de normes n'est pas exhaustive, mais elle permet déjà de constater que la mise en place d'un régime d'avantages sociaux à l'international exhaustif peut s'avérer compliquée.

## Votre stratégie mondiale d'avantages sociaux dépend de vos besoins uniques en matière de recrutement.

La taille de votre entreprise et le nombre de employés que vous recrutez dans une région donnée influenceront vos décisions concernant votre offre et les fournisseurs et partenaires avec lesquels vous travaillez.

Nous avons mentionné plus tôt les régimes d'avantages sociaux généraux. Il s'agit de régimes souscrits auprès de fournisseurs qui couvrent tous vos employés dans plusieurs pays. Ils peuvent parfois servir de base pour commencer, en particulier si vous avez une équipe réduite. Le bon côté de ces régimes est qu'ils sont plus simples à mettre en œuvre au départ et permettent de réduire les charges administratives.

Bien sûr, les choses se compliquent lorsque ces régimes généraux fixent des niveaux de référence qui sont bien supérieurs ou bien inférieurs aux attentes pour certains des pays faisant partie de votre champ d'action. Si vous adoptez cette approche, vous devrez l'adapter en proposant des variantes régionales des avantages sociaux pour combler les écarts.

Toutefois, vous risquez d'utiliser davantage de ressources en essayant de combler les écarts pays par pays que si vous aviez adopté une approche plus localisée au départ.

Il est important de garder ces éléments en tête et de disposer d'un plan clair pour développer et améliorer vos avantages sociaux avant de commencer à recruter dans de nouveaux pays.



Une solution possible consiste à permettre aux employés de rechercher leur propre régime, en particulier si vous ne recrutez que quelques personnes dans un pays donné.

Cette approche vous reviendra plus cher que s'ils faisaient partie d'un plan collectif, mais elle pourrait tout à fait convenir pour votre entreprise en phase de développement. En plus de leur salaire, vous pouvez leur proposer un accès à des avantages sociaux individuels sous la forme d'allocations en numéraire. Cette démarche facilitera également le recours à un prestataire d'avantages sociaux local lorsque vous serez prêt à franchir le pas.

## **Trouver les bons prestataires d'avantages sociaux**

Si vous vous apprêtez à embaucher dans un nouveau pays ou une nouvelle région (ou que vous souhaitez simplement travailler avec un partenaire en phase avec votre évolution), il serait judicieux de rechercher une entreprise qui puisse se prévaloir d'une expérience avérée dans l'offre de programmes locaux pertinents et personnalisés.

Assurez-vous que le prestataire que vous choisissez ait suffisamment de temps pour vous aider dans vos activités. Vous devez interroger les entreprises candidates tout particulièrement sur le niveau de communication escompté, les examens et les états financiers, ainsi que sur leur capacité à négocier de meilleurs taux à mesure que vous vous développez.

## **Demander conseil aux principales parties prenantes internes, dans un premier temps et de façon régulière**

N'oubliez pas que les avantages sociaux font partie intégrante de votre programme d'avantages global et qu'ils constituent une composante critique de votre régime de rémunération. Vous devez donc consulter votre équipe RH ou le service en charge de la rémunération, en amont et régulièrement, tout en informant votre équipe financière des coûts induits par le recours à un nouveau fournisseur.

### **Collecter tous les avis des membres de votre réseau opérant dans le pays en question**

Si vous connaissez d'autres responsables RH qui ont des contacts ou qui recrutent dans ce pays, tirez parti de ces ressources pour trouver des individus sérieux, avec qui vous pourriez travailler. Demandez-leur des précisions sur ce que le prestataire peut faire pour vous aider tout au long du cycle de vie de la relation.

### **Demander des conseils en local à vos partenaires existants**

Si vous avez déjà un prestataire de services de paie ou un employer of record (EOR) dans la région vers laquelle vous vous développez, demandez-lui son avis. Il pourrait vous présenter des prestataires d'avantages sociaux fiables ou vous prodiguer des conseils avisés. Vous pouvez également en parler avec le courtier de votre pays d'origine et voir s'il dispose d'une division internationale ou de contacts avec des agences de courtage sérieuses.

### **Rechercher des consultants (attention aux courtiers présentant des conflits d'intérêt)**

Si vous ne vous êtes jamais développé sur le marché international auparavant, recourir à un consultant externe pourrait être un investissement judicieux. Toutefois, méfiez-vous des courtiers payés à la commission. Ils ont en effet tout intérêt à obtenir des pourcentages élevés sur leurs ventes et peuvent pour cela omettre délibérément les devis de certains fournisseurs ou vous orienter dans une direction qui ne conviendrait pas à votre entreprise. Nous vous recommandons de structurer les contrats avec vos consultants ou courtiers de sorte à éviter ce type de conflit d'intérêt.

### **Envisager et comparer plusieurs entreprises**

Planifiez des discussions et rencontrez toutes les grandes entreprises de la région dans laquelle vous souhaitez vous développer. De la même manière, contactez de plus petites sociétés si elles s'adressent spécifiquement aux entreprises de votre taille ou de votre secteur d'activités. Vous n'avez pas besoin de collaborer par défaut avec les leaders du marché s'ils ne connaissent pas suffisamment votre secteur d'activités.

Contrairement aux idées reçues, les prestataires de plus grande envergure ne sont pas toujours les plus adaptés. Les plus petits partenaires peuvent, quant à eux, être plus à même de vous proposer un plan très personnalisé et de fournir un service de meilleure qualité.

Lorsque vous vous implantez dans un nouveau pays, vous pouvez trouver 15 compagnies d'assurance sur le marché et trois prestataires qui semblent se détacher du lot. Ne négligez pas les autres prestataires. Les plus grands prestataires d'avantages sociaux sont souvent les plus coûteux et conviennent davantage aux sociétés bien établies dans le temps. Bien évidemment, il existe des exceptions, mais vous devez vérifier le niveau de service et de personnalisation que vous pouvez espérer obtenir, lorsque vous êtes encore dans la phase de recherche d'un prestataire.

Les plus petits prestataires pourraient alors mieux convenir à votre entreprise. Ils peuvent passer plus de temps à vos côtés à rechercher la cause de réclamations de services hors réseau et les résoudre.

### **Envisager un recrutement en interne pour développer votre programme**

Si vous prévoyez d'embaucher sur plusieurs marchés internationaux à mesure que vous évoluez, un recrutement spécifique vous permettra de proposer une solide offre d'avantages sociaux sur le long terme. Un spécialiste interne tel qu'un responsable des avantages sociaux ou un responsable attitré peut prendre cette activité en charge, gérer les vérifications d'usage et déterminer les avantages sociaux les plus susceptibles d'être appréciés par les talents de votre secteur d'activités et des marchés émergents. En faisant ainsi appel à un spécialiste, vous veillez à investir dans des avantages sociaux adaptés à votre personnel, et ce sans gaspiller vos ressources.

Ce travail en amont vous protégera des changements et des nombreux ajustements à venir. Il n'y a rien de pire que de créer tout un programme d'avantages sociaux et de devoir changer de prestataires au bout de un an ou deux en raison d'une incompatibilité. Par conséquent, une vérification d'usage et une planification plus efficaces vous permettront d'éviter quasi-systématiquement ce type de problèmes.

## Surmonter les défis budgétaires

Bien que vous ayez une idée des avantages sociaux attendus dans un pays donné, vous pourriez être très surpris du coût qu'ils peuvent engendrer. Parfois, offrir des avantages sociaux compétitifs dans certaines régions peut nécessiter un coût trop élevé pour votre budget actuel, notamment si l'entreprise est toujours en phase de croissance.

Si vous êtes un employeur en Allemagne, que vous embauchez quelqu'un aux États-Unis et que vous observez le coût de l'assurance, de l'assurance-décès et de tous les autres avantages sociaux escomptés (dépassant aisément 8 000 \$ par an pour un employé), il est très probable que le prix soit plus élevé que le budget alloué aux employés de votre pays d'origine.

**Avant de commencer à chercher des candidats sur les nouveaux marchés, il vous faut identifier les régions les plus stratégiques et rentables pour vous y développer. Ainsi, vous serez en mesure de valoriser votre entreprise avec un budget adapté.**

La bonne tactique de développement dépendra fortement de votre stratégie et de votre approche en matière d'emploi : souhaitez-vous embaucher partout, sans prendre en compte l'emplacement des employés, ou avoir des centres d'activités répartis dans certains endroits du monde ? Si vous êtes une très grande entreprise, le fait de recruter indépendamment des régions peut présenter un atout majeur.

**Dans le cas contraire, vous allez peut-être décider de vous concentrer sur des régions spécifiques, dans lesquelles le recrutement est plus abordable : évitez donc les pays tels que les États-Unis, le Canada, l'Australie, Hong Kong et Singapour.** Avec cette stratégie vous pourrez proposer les avantages sociaux généralement attendus par les employés. Dans le cas de l'assurance, cette stratégie permet également d'augmenter les effectifs présents dans des pays spécifiques.

En effet, lorsque vous comptez un grand nombre d'employés dans un pays, vous pouvez proposer de meilleurs avantages sociaux et bénéficier de tarifs plus avantageux, ce qui réduit les coûts globaux de vos régimes d'avantages sociaux à mesure que votre entreprise évolue.

Cependant, n'embauchez pas des employés dans des marchés plus abordables avec l'intention de les sous-payer. En faisant cela, vous pourriez provoquer l'indignation générale et nuire à la réputation ainsi qu'à la culture de votre entreprise. Ce problème ne se limiterait pas seulement aux régions dans lesquelles les effectifs seraient sous-payés : les membres d'équipe travaillant dans des endroits plus coûteux risquent également d'être mécontents à l'idée que leurs collègues du monde entier soient bien moins rémunérés à travail égal.

## Administrer les avantages sociaux à l'échelle internationale

Plus les pays dans lesquels vous vous développez sont nombreux, plus l'administration RH devient complexe. Malheureusement, il n'existe pas de plateforme, de courtier ni de ressource unique qui puisse vous permettre d'établir un programme d'avantages sociaux exhaustif à l'échelle internationale.

Il est donc seulement possible de cibler une région, un pays ou un avantage social spécifique. À moins que vous ne disposiez d'une équipe suffisamment grande ou de l'expertise interne nécessaire pour comprendre comment administrer des avantages sociaux à l'échelle internationale, élaborer un programme évolutif d'avantages sociaux à international en partant de zéro n'est pas une mince affaire. Peu de professionnels des RH ont déjà travaillé avec plusieurs courtiers, plateformes d'administration et portails et stratégies d'embauche. La mise en place de ce type d'organisation peut rapidement peser sur vos ressources.

Néanmoins, il est important que vous sachiez identifier à quelle étape de son cycle de vie se trouve votre entreprise, et d'opter pour une stratégie de développement avec des partenaires qui répondent le mieux à vos besoins actuels. Si vous souhaitez accéder à un véritable vivier de compétences sans avoir à gérer vous-même les avantages sociaux, vous aurez tout intérêt à offrir des avantages sociaux par le biais d'un [employer of record \(EOR\) tel que Remote](#).

## Communiquer à votre équipe l'intérêt des avantages sociaux globaux

Nous avons abordé les meilleurs moyens de communiquer vos avantages sociaux globaux à de potentiels recrues et employés. Toutefois, vous devez d'abord veiller à ce que les membres de votre équipe en interne approuvent vos démarches, notamment l'équipe de direction. Le comité de direction de votre entreprise doit adhérer au concept des avantages sociaux et comprendre comment ces derniers peuvent attirer et fidéliser les talents dont vous avez besoin. Ne pas atteindre ce consensus compromettra rapidement vos plans d'embauche.

Chez Remote, notre VP of People vous recommande d'opter pour une approche proactive pour communiquer à ce sujet :



**Mettez à disposition de tous vos employés une seule source de documentation, claire, qui présente le fonctionnement des avantages sociaux, leur utilisation et comment obtenir de l'aide à cet égard.** Établissez une boucle de rétroaction positive pour vous assurer que tout le monde a pris connaissance de vos plans. Ajoutez-la par la suite à votre processus d'intégration pour garantir que chaque nouvelle recrue soit informée au sujet des avantages sociaux dès son arrivée.



**NADIA VATALIDIS**

VP of People chez Remote



## S'assurer que vos avantages sociaux sont conformes aux normes locales

Un régime d'avantages sociaux doit non seulement attirer les meilleurs talents, mais aussi être conforme à la législation des pays dans lesquels vous recrutez.

Vous ne pouvez pas vous permettre de vous concentrer sur l'optimisation de votre programme d'avantages sociaux sans être absolument certain que votre entreprise respecte toutes les obligations légales des pays dans lesquels travaillent vos employés et freelances.

La conformité n'est pas négociable. Elle doit constituer le pilier de votre programme. Toute erreur pourrait être fatale pour votre entreprise.

### Comprendre les avantages sociaux statutaires

Les avantages sociaux légaux désignent les avantages dont doivent bénéficier tous vos employés dans un pays donné.

Par exemple, les congés payés, l'accès à une assurance santé ainsi que le 13e mois de salaire représentent des avantages sociaux légaux requis dans certains pays. Veiller à ce que votre entreprise fournit ces avantages sociaux fait partie intégrante de l'administration de conformité.

#### Loi sur les soins abordables (États- nis)

En prenant les États-Unis comme exemple, la loi sur les soins abordables (Affordable Care Act) demande aux entreprises d'une taille donnée de fournir un certain niveau d'assurance santé, et l'assurance doit elle-même atteindre certains seuils d'accessibilité. Le non respect de ces conditions peut coûter cher à une entreprise.

À l'heure actuelle, les employeurs qui n'offrent pas d'assurance santé à leurs employés doivent verser une amende de 2 570 \$ par employé à temps plein, sur une base de la totalité des effectifs moins les 30 premiers employés. Pour une entreprise comptant 500 personnes, l'employeur s'expose à une sanction s'élevant à 1 207 900\$.

### **Paiement du 13e mois de salaire**

Autre exemple d'exigences en matière d'avantages sociaux légaux : de nombreux pays exigent qu'une somme désignée sous l'appellation de « 13e mois » soit versée chaque année aux employés, équivalent à un mois de salaire complet. Au Brésil, aux Philippines, en Inde, en Grèce ainsi que dans bien d'autres pays, le 13e mois de salaire est inscrit dans le droit national du travail (dans d'autres pays, cet avantage est un usage attendu de facto par le personnel local). Malheureusement, nombreux sont les employeurs à s'en apercevoir seulement après avoir embauché un employé dans un de ces marchés.

### **Conventions collectives**

La législation du travail au Brésil demande aux employeurs de signer une convention collective avec leur personnel, comprenant des normes imposées par le gouvernement pour certaines dispositions (l'une d'entre elles étant la couverture santé). Le Brésil dispose d'un système de santé fortement segmenté avec un réseau privé, ce qui empêche les prestataires de proposer une couverture santé à tous les brésiliens. La gestion de la conformité nécessite des connaissances et une expérience locales approfondies pour accéder au système unique du Brésil.



## Les défis liés à la conformité à l'international

### Comparer les exigences en matière de déclaration entre les États-Unis et le Royaume-Uni

La comparaison des États-Unis et du Royaume-Uni peut vous permettre de comprendre les différences pouvant exister entre plusieurs pays en matière d'exigence et de réglementation régissant les déclarations.



#### EXIGENCES AUX ÉTATS-UNIS

---

En prenant à nouveau les États-Unis comme exemple, le pays n'offre aucun système social d'assurance maladie. Medicare représente le système de santé qui s'en rapproche le plus, mais ce dernier est plutôt destiné aux personnes âgées et en situation de handicap. Par ailleurs, le marché de l'assurance santé est entre les mains d'acteurs privés, et certaines lois sont implémentées pour y apporter des orientations et une structure réglementaire. Ce phénomène peut également être observé avec le système des retraites.

**Cette place de marché privée des États-Unis est subventionnée par les impôts.** Les entreprises qui établissent un plan ou une politique de groupe au sein de la place de marché privée peuvent bénéficier d'avantages fiscaux. Pour s'assurer que ces avantages sont utilisés aux fins prévues, le gouvernement demande aux entreprises d'établir une déclaration annuelle dans laquelle figurent tout ce qu'elles ont mis en place et la façon dont les fonds alloués ont été utilisés.

**Dans le cas de l'assurance santé,** les États-Unis disposent de la loi sur les soins abordables (ACA), composée de son ensemble de lois et de réglementations. Par exemple, afin d'être considéré conforme à l'ACA, vous devez informer le gouvernement que votre plan respecte la valeur minimale basée sur vos montants déductibles. Vos employés et vous-même devez attester dans votre déclaration de revenus d'une couverture éligible. De nombreuses entreprises ne sont pas au courant de cette obligation lorsqu'elles se développent aux États-Unis, ce qui les force par la suite à corriger cette erreur en s'acquittant de pénalités.

**Les employeurs doivent également inclure les comptes de retraite dans leurs déclarations.** À partir d'une certaine taille, les entreprises doivent payer afin de faire auditer leur propre livre de compte par un tiers. Il incombe aux employeurs de s'assurer que toutes ces démarches se déroulent correctement et en temps opportun. La bureaucratie au sein du gouvernement et du marché privé peut être difficile à appréhender, surtout si vous n'êtes pas habitué à embaucher aux États-Unis.



## EXIGENCES AU ROYAUME-UNI

---

Le Royaume-Uni demande une approche totalement différente. De rigoureux programmes sociaux tels que le NHS (National Health Service) permettent aux personnes d'accéder gratuitement ou quasi-gratuitement à l'assurance maladie pour couvrir la plupart des soins (les citoyens doivent parfois s'acquitter d'un montant nominal, 10 £ par exemple).

**Au Royaume- ni, il existe également des soins médicaux privés, mais ils comptent comme une prestation complémentaire.** L'assurance santé privée est considérée comme un avantage complémentaire (un avantage en nature) que vous pouvez proposer à vos employés afin qu'ils aient accès à une plus grande couverture santé, réduire leur temps d'attente chez le médecin, ou consulter certains spécialistes. Contrairement aux États-Unis, le fait de ne pas proposer d'assurance santé en tant qu'avantage social ne désavantagera pas considérablement vos employés, même si les meilleurs employeurs du Royaume-Uni ont effectivement tendance à offrir des régimes privés d'assurance santé.

**Au Royaume-Uni, les régimes privés d'assurance santé demandent à ce que les employés déclarent** au gouvernement le coût des soins de santé privés. Les employés sont imposés sur cette valeur car l'offre n'est pas considérée comme un avantage fiscal, mais plutôt comme d'un avantage en nature que l'employeur leur offrirait. Au contraire, aux États-Unis, les employés ne sont pas imposés sur le montant des cotisations que leurs employeurs dépensent au titre d'une assurance santé privée. Ces quelques exemples illustrent comment les marchés privé et public peuvent fonctionner ensemble pour créer des environnements conformes aux lois divers et variés. C'est la raison pour laquelle vous devez vous implanter dans de nouveaux pays accompagnés des bons partenaires et fort des connaissances locales suffisantes pour embaucher et gérer de nouveaux membres d'équipe (employés comme freelances).

## Risques de non-conformité

Mêmes les entreprises soucieuses de bien faire peuvent facilement passer à côté de réglementations lorsqu'elles ne sont pas entourées de spécialistes dans le domaine. Les pénalités encourues pour non-conformité peuvent entraîner des dommages irréparables tant pour les finances que pour la réputation de l'entreprise.

Les conséquences liées à la non-conformité impliquent des amendes et/ou des sanctions infligées à votre entreprise, par le gouvernement du pays en question.

### Voici les pénalités les plus courantes pour cause de non-conformité:

- Amendes s'élevant à des milliers de dollars
- Amendes s'élevant à des millions de dollars pour les infractions les plus graves
- Perte du droit de diriger certaines opérations dans le pays associé
- Perte du statut permettant de prétendre à des avantages fiscaux sur certains projets

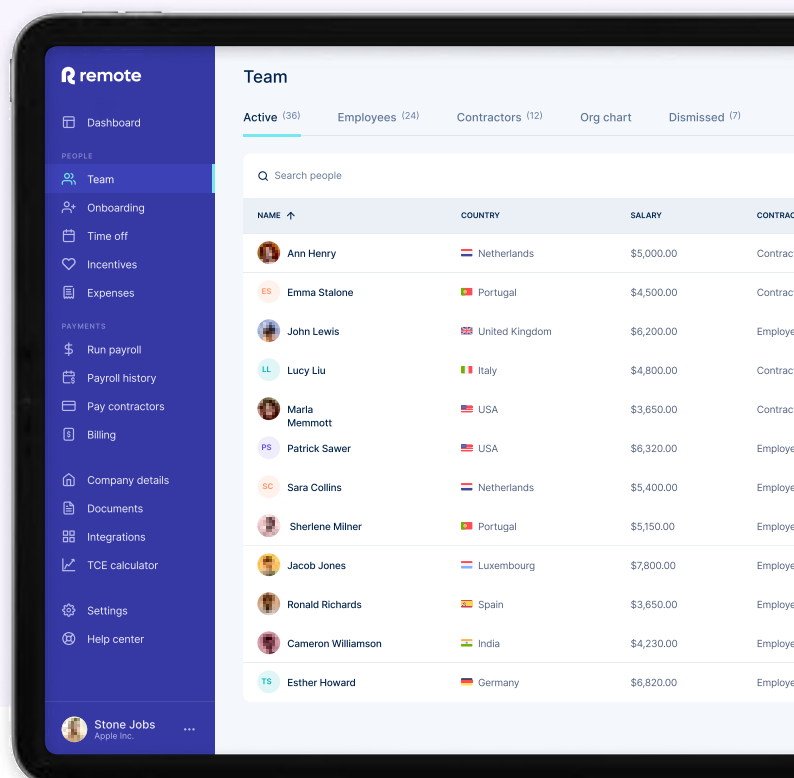


La plupart de ces pénalités peuvent s'accompagner de répercussions secondaires pouvant suivre votre entreprise pendant plusieurs années encore. Les insuffisances dans vos programmes d'avantages sociaux limiteront également votre capacité à recruter des candidats de qualité. Par exemple, si vous n'êtes plus en mesure d'offrir de plans de retraite dans ce pays, les meilleurs talents ne souhaiteront pas travailler dans votre entreprise.

Les lois changent souvent, ce qui signifie que vos responsabilités évoluent, elles aussi. Des problèmes liés à une conformité passée peuvent survenir plusieurs mois voire plusieurs années après, parfois sous la forme d'une lourde amende. C'est la raison pour laquelle le respect des normes est crucial pour votre entreprise.

Recourir aux bonnes personnes en interne pour gérer vos régimes d'avantages sociaux et établir des partenariats avec des entités locales bien informées est le meilleur moyen de minimiser les risques. Si vous n'en êtes pas encore à cette étape mais que vous souhaitez tout de même embaucher à l'international tout en évitant les éventuels risques, un prestataire de services dédié tel que Remote peut gérer à votre place toutes les questions de conformité liées aux réglementations locales, permettant ainsi à votre équipe de se concentrer sur d'autres aspects stratégiques.

COMMENCER AVEC REMOTE





## Avantages sociaux essentiels: soins de santé et autres assurances

Chez Remote, nous distinguons les avantages sociaux selon trois catégories distinctes : les avantages sociaux essentiels, les avantages sociaux légaux (exigés par la loi, comme présentés dans la section précédente) et les avantages en nature (c'est-à-dire des avantages supplémentaires que vous pouvez proposer à votre équipe).

Certains avantages sociaux doivent toujours être considérés comme faisant partie des rémunérations destinées à l'ensemble des employés, même s'ils ne sont pas obligatoires dans le pays où vous embauchez. Ces avantages sociaux garantissent que tous les besoins essentiels de vos employés sont couverts.

Voici les quatre avantages sociaux principaux à proposer. S'ils ne sont pas fournis par le programme gouvernemental du pays où les employés résident, ils doivent faire partie de votre programme d'avantages sociaux.

### 01

#### **Assurance santé**

Pour permettre à vos employés de bénéficier d'un traitement si besoin (santé, soins dentaires et soins oculaires).

### 02

#### **Assurance-décès**

Pour permettre à vos employés et à leurs familles de se prémunir contre la perte de revenus grâce à une garantie financière supplémentaire.

### 03

#### **Assurance invalidité**

Pour permettre à vos employés de percevoir un revenu même en cas de maladie ou d'accident.

### 04

#### **Retraite ou fonds de pension**

Pour permettre à vos employés d'économiser pour leur retraite et de s'assurer un avenir serein sur le plan financier.

## Assurance santé

Les soins médicaux constituent l'un des éléments les plus importants à inclure dans votre régime d'avantages sociaux à l'international. Même dans les pays pratiquant des politiques de santé universelles, il peut être parfois utile d'offrir une assurance secondaire pour permettre à vos employés d'accéder à des spécialistes privés ou d'accéder plus rapidement à des soins.

Toutefois, dans certains pays, les programmes sociaux en matière de soins sont si efficaces et qualitatifs que l'assurance santé complémentaire est redondante, et peut même avoir des répercussions fiscales sur vos employés !

“À première vue, offrir une assurance santé privée aux employés basés en Australie semble être une bonne idée” déclare J Michael McMillan chez Remote. “Cela dit, travailler avec des décideurs politiques à l'international (à la place d'un prestataire local) signifie que vous ne pourrez pas contourner la surtaxe de Medicare. Lorsque vous vous en apercevrez, vous serez peut-être amené à retirer l'offre d'assurance santé de ce pays à cause de la charge fiscale pesant sur les employés qui ne voyaient d'ailleurs pas forcément l'intérêt initial de ce régime.”

Voilà pourquoi il est essentiel de comprendre les besoins de vos employés dans leurs pays avant de proposer un avantage social qui peut finir par les désavantager. Vous devez vous assurer que vos employés ont accès à des soins lorsqu'ils en ont besoin, que cela soit par l'intermédiaire de leur système de soin local ou du régime que vous proposez.

## Assurance soins dentaires et soins de la vue

Les assurances pour soins dentaires et soins de la vue doivent faire partie intégrante de la couverture santé de base destinée à votre équipe. Elles sont importantes car même les systèmes de santé universels de certains pays ne couvrent pas ces aspects, d'autant plus que ce type d'assurance encourage les soins préventifs.

Ces dispositions peuvent considérablement réduire les taux d'absentéisme et de congé maladie liés à des problèmes visuels et dentaires non traités ou mal soignés.

Grâce aux soins préventifs, votre entreprise peut réaliser des économies concrètes en matière d'assurance santé sur le long terme, ce qui signifie que toutes les parties ont à y gagner.

## Assurance-décès

L'assurance-décès est un facteur de sécurité et de tranquillité d'esprit. Elle donne une sécurité financière aux parents, époux et autres. Cette disposition peut être très valorisée et recherchée dans certaines cultures, où les exigences en matière de soins familiaux sont très importantes.

## Assurance invalidité

Selon la société [Simply Insurance](#), 25 % des personnes de 20 ans aujourd'hui s'absentent de leur travail pendant un an ou plus avant de finalement démissionner pour cause d'invalidité. Sans assurance, la plupart des personnes ne sont pas en mesure de financer une invalidité temporaire ou chronique, ce qui peut représenter une source de stress pour les personnes sous-assurées. L'assurance invalidité permet aux employés de bénéficier d'un filet de sécurité financière en cas d'accident ou de maladie.

## Retraites

Un plan de retraite permet aux employés de mettre de l'argent de côté pour pouvoir bénéficier d'une retraite. Cet avantage social est particulièrement important pour les employés car de nombreux programmes sociaux financés par l'impôt ne prendront en charge qu'une partie seulement du minimum nécessaire pour vivre après que ces personnes auront quitté le marché du travail. Aujourd'hui, les employés sont conscients du coût des retraites, en plus d'avoir une espérance de vie plus étendue grâce à la médecine moderne.


La plupart des personnes ne prévoient pas de travailler à 80 ans, c'est pour cela que les fonds de pension deviennent essentiels. De nombreux plans de retraite demandent aux travailleurs d'atteindre des critères d'éligibilité spécifiques (par exemple, travailler pour une entreprise pendant un certain nombre d'années). Ces objectifs favorisent la fidélité et augmentent ainsi les taux de rétention.

## Intégrer les avantages sociaux essentiels dans votre stratégie de recrutement

Comme nous l'avons évoqué précédemment, il est important de considérer votre offre d'avantages sociaux comme faisant partie de la rémunération totale proposée à vos employés.

**La rémunération totale** est composée du salaire de base de l'employé et des avantages sociaux.

Il peut être judicieux d'afficher un montant de rémunération totale dans le cadre de votre stratégie de recrutement lorsque vous recherchez les meilleurs talents à l'international.



**Vous ne devez pas voir la rémunération totale comme un moyen de réduire le salaire de base, mais plutôt comme une façon d'y ajouter des avantages pour vos employés et de rendre vos offres d'emploi plus intéressantes.**

Pour ce faire, observez les avantages sociaux présents dans le pays où vous embauchez et identifiez les domaines dont la valeur peut facilement être quantifiée, telles que la santé, les soins dentaires et l'assurance invalidité. Calculez la valeur (ou l'estimation) que représentent ces avantages sociaux et incluez-la dans le détail de la rémunération totale que vous présentez à vos candidats. Ce montant n'a pas besoin de figurer sur le contrat de travail, mais il doit être communiqué lors du recrutement ou de l'intégration des employés afin qu'ils sachent à quoi s'attendre au moment d'accepter une de vos offres.

Par exemple, si vous embauchez un responsable marketing aux États-Unis avec un salaire de 120 000 \$, vous pouvez inclure le coût des soins de santé (environ 8 000 \$) et la part du plan de retraite 401(K) (par exemple, 5 %) afin d'indiquer que des avantages sociaux de l'ordre de 14 000 \$ sont proposés dans le cadre de la rémunération totale de l'employé.

**Évitez les ambiguïtés, soyez clair sur la base du salaire et sur le fait que la valeur des avantages sociaux reçus font partie du tout.**

Si vous offrez déjà un salaire qui se situe au-dessus de la valeur du marché, vous n'avez pas besoin d'inclure les détails de la rémunération totale lors de la phase de recrutement. Cependant, cette précision peut toujours s'avérer utile lorsque vous embauchez des personnes à haut revenu qui ont des attentes élevées en termes d'avantages sociaux.

**Nous vous conseillons également d'en parler à votre équipe de recrutement.**

Elle est la plus à même de connaître précisément les besoins des candidats ainsi que le positionnement de vos offres d'emploi face à celles de vos concurrents. Afin d'attirer les meilleurs talents, impliquez votre équipe de recrutement dans vos démarches de conception de rémunérations totales pour bâtir votre marque employeur



## Avantages sociaux liés au bien-être

Nous avons abordé l'importance des avantages sociaux essentiels, mais pour aller plus loin, il est aussi important de proposer des avantages sociaux supplémentaires qui contribuent au bien-être général de votre personnel. Non seulement ces avantages en nature vous démarquent en tant qu'entreprise lorsque vous recrutez sur un marché de talents compétitif, mais ils permettent également aux membres de votre équipe de se sentir soutenus, en plus d'améliorer leur qualité de vie générale. Nous les appelons souvent "avantages basés sur les valeurs", car ils reflètent les valeurs humaines des entreprises qui les proposent.

**Pour élaborer un programme social moderne qui soit adapté à l'ensemble de votre personnel, il vous faut inclure d'autres avantages sociaux. En voici quelques-uns:**

- Horaires de travail flexibles
- Congés payés
- Congé parental global
- Soins de santé mentale et coaching
- Allocations de formation et développement

Analysons l'intérêt qu'apportent certains de ces avantages et voyons comment vous pourriez les proposer à tous les membres de votre équipe...



## Horaires de travail flexibles

À notre époque moderne, la flexibilité représente l'un des avantages les plus intéressants que vous pourriez offrir à vos employés. En effet, selon les recherches réalisées par le personnel de Remote sur l'ensemble des États-Unis, du Royaume-Uni et de l'Europe, 77 % des employés ont indiqué que la flexibilité des horaires de travail était l'un des avantages les plus importants motivant le choix d'intégrer ou non une nouvelle entreprise.

La flexibilité va au-delà de simplement autoriser les personnes à travailler chez elles. À ce jour, cette pratique est d'ailleurs amplement adoptée et remplace même la tendance du travail en présentiel quotidien. Lorsque vous offrez des horaires de travail flexibles en tant qu'avantage social, **cela signifie que les employés n'ont pas besoin de travailler à des heures spécifiques**, telles que le traditionnel lundi-vendredi, 9h-17h. Ils peuvent plutôt travailler selon des horaires qui correspondent à leurs attentes personnelles et à leur style de vie.

L'acceptation du [travail asynchrone](#) (sans exiger des employés qu'ils partagent les mêmes horaires) confère la flexibilité nécessaire, renforce la satisfaction des employés et élimine les obstacles à la productivité. C'est particulièrement utile pour les femmes et les parents qui travaillent et qui doivent souvent composer avec de nombreuses responsabilités différentes en dehors du travail. Il s'agit d'un avantage qui ne coûte rien et dont les effets peuvent être considérables.

Bien que l'adaptation aux flux de travail asynchrones puisse exiger certains efforts d'adaptation, elle peut en définitive aboutir à une meilleure gestion des ressources et à une communication plus transparente au sein de votre entreprise.

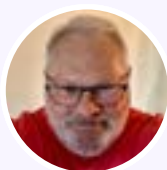
## Congés payés

Les entreprises les plus prospères sont celles où s'épanouissent des personnes heureuses et productives, qui ne s'épuisent pas à la tâche. Bien utilisés, les congés illimités permettent aux employés de mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée, tout en contribuant à la prospérité de votre entreprise qui dispose ainsi d'une main-d'œuvre engagée et efficace.

“Chez Remote, nous proposons des congés illimités, ce qui n'existait pas jusqu'à récemment aux États-Unis”, souligne Bruce Gilbert, directeur des avantages sociaux mondiaux chez Remote. « Lorsque vous évaluez votre politique de congé parental, vous devez vous demander comment vous percevez vos employés. Croyez-vous qu'ils vont travailler dur et exécuter toutes les tâches ? Ou pensez-vous que si vous donnez aux personnes la possibilité de prendre des congés, elles ne s'en priveront pas et votre entreprise en souffrira ? Je pense que le second point de vue est archaïque et ne reflète pas la réalité d'aujourd'hui”.



Les entreprises qui proposent des **congés payés illimités** ont constaté que leurs **employés sont plus heureux, travaillent plus dur et que leur entreprise prospère**



**BRUCE GILBERT**

Directeur Avantages sociaux chez Remote.

**Il est important de ne pas se contenter de proposer des congés illimités, mais de structurer votre stratégie de manière à inciter activement les gens à prendre des congés.** Cela signifie qu'il faut cesser de verser une compensation en fin d'année lorsque les employés n'ont pas utilisé toutes leurs heures de congé, et possiblement exiger des employés qu'ils atteignent un nombre minimum raisonnable de jours de congé.

Chez Remote, nous imposons un minimum de 20 jours de congé par an pour que les employés comprennent bien que nous voulons vraiment qu'ils se reposent et se ressourcent.

Il est également important d'instaurer une politique globale en matière de congés payés, afin de s'assurer qu'aucun travailleur ne bénéficie de plus de temps libre que les autres en raison des spécificités de son pays de résidence.

## Congé parental global

Le congé parental n'est pas toujours garanti par les mandats nationaux (par exemple, aux États-Unis) et il est important de l'inclure dans des politiques explicites en tant qu'avantage pour les parents qui travaillent. Le congé parental vise à accorder du temps aux parents afin de consolider les liens avec leurs enfants et de veiller à ce qu'ils réintègrent leur poste à terme plutôt que de quitter complètement le marché du travail. Pour créer une main-d'œuvre internationale où les employés sont sur un plan d'égalité, les politiques de congé parental doivent être les mêmes dans tous les pays où vous embauchez.

**Il est important de noter que le congé parental est reconnu comme un facteur d'égalisation des chances pour les femmes sur le marché du travail.**

Une étude menée par l'Institute for Women's Policy Research a révélé que **près de 30 % des femmes qui n'ont pas accès à un congé parental abandonneront la vie active dans l'année qui suit la naissance de leur enfant.** C'est également important pour les pères et tous les parents qui souhaitent disposer de temps pour tisser des liens avec leurs enfants.



Il est essentiel d'offrir des possibilités égales de congé pour accueillir un nouveau membre de la famille afin que l'employé puisse ensuite donner le meilleur de lui-même au travail. **En tant qu'employeur ou responsable du personnel, il vous incombe d'inciter vos employés à donner la priorité à leur famille.**



**NADIA VATALIDIS**

VP of People chez Remote

L'octroi d'un congé parental aux couples LGBT+, aux parents adoptifs et aux aidants principaux qui ne donnent pas naissance est également un excellent moyen de montrer aux employés l'intérêt que vous leur portez. En outre, les entreprises devraient envisager d'ajouter des politiques de congé pour fausse couche et des politiques pour mortinaissance, naissance prématurée ou décès de nourrisson.

Les politiques de congé parental responsable s'appliquent alors même que l'employé travaille encore dans l'entreprise et se poursuivent lorsqu'il revient au travail. **Il convient d'ajouter des périodes de réduction progressive de l'activité, puis de montée en puissance lorsque les employés se préparent à partir en congé et lorsqu'ils reviennent, respectivement, afin qu'ils puissent prendre le temps nécessaire pour se remettre dans le bain.**

## Soins de santé mentale et coaching

La santé mentale est une composante importante mais souvent ignorée des soins de santé.

Il est particulièrement important de tenir compte de la santé mentale des télétravailleurs, en raison du stress unique et de la solitude potentielle qui peuvent accompagner ce type de travail. Pour favoriser le bien-être mental, Remote propose des journées trimestrielles pour prendre soin de soi (en plus des congés illimités) afin que les employés puissent se ressourcer. Nous proposons également à nos employés un accès à des sessions de thérapie, de coaching et de méditation guidée grâce à notre partenariat avec [Modern Health](#).

## Formation et développement

Les programmes de formation et de développement permettent aux employés de renforcer leur expertise dans leur domaine. Les employés s'intéressent de plus en plus à la manière dont ils peuvent faire évoluer leurs propres compétences et ambitions. Le fait de leur offrir cette possibilité profitera également à votre entreprise dans son ensemble.

Les aides allouées pour les outils et programmes de formation tels que billets d'accès à des conférences, livres et cours aideront votre personnel à se maintenir informé des nouveautés dans leur secteur d'activité. Ces avantages aideront les employés à affûter leurs connaissances afin d'évoluer au sein de l'entreprise.

Comme c'est le cas pour bon nombre des avantages répertoriés ici, les programmes de formation et de développement contribuent également à renforcer le moral et la satisfaction des employés, ce qui améliore à la fois la productivité et les taux de rétention. Selon l'Université d'Ottawa :

**93%** des employés restent plus longtemps dans une entreprise qui investit dans leur développement de carrière.

L'octroi d'avantages en matière de formation et de développement se fait souvent sous la forme d'une allocation annuelle que les employés peuvent utiliser pour adopter les ressources de leur choix.





## Avantages du télétravail

Lorsque vous travaillez à domicile, vos dépenses domestiques augmentent. Au bureau, les coûts liés à l'électricité, l'internet, le mobilier, sont pris en charge par l'employeur. Il est important de comprendre et d'apprécier que l'offre d'un poste en télétravail s'assortit de coûts assumés par l'employé.

Si vous souhaitez proposer à votre équipe des avantages spécifiques au télétravail, commencez par réfléchir à l'équipement et aux services à mettre en place pour vos équipes basées à domicile afin d'améliorer leur confort et leur productivité.

**Les avantages modernes généralement associés au télétravail sont les suivants :**

- Ordinateur(s) et autres équipements nécessaires
- Frais d'accès à internet
- Indemnité de bureau à domicile
- Indemnité de co-working
- Remboursement des frais liés aux activités de remise en forme

“Ces avantages intéressent les télétravailleurs, au moment où ils constatent une augmentation de certaines de leurs dépenses”, déclare Bruce Gilbert. “L'octroi d'une indemnité est une très bonne idée. Il peut y avoir des incidences fiscales en fonction de l'avantage et du pays, mais il faut au moins l'envisager dans le cadre de votre programme global d'avantages sociaux.”

## Équipement

Assurez-vous que les employés disposent de tout le matériel dont ils ont besoin avant de commencer, depuis le casque sans fil jusqu'à la webcam. Chez Remote, nous fournissons à tous les employés, avant leur premier jour, un Macbook, un écran et d'autres périphériques comme une souris, un clavier et une webcam externe. Nous savons que ces outils sont nécessaires à nos employés pour effectuer leur travail et nous n'attendons pas d'eux qu'ils supportent la charge financière ou administrative liée à l'obtention de leur propre équipement.

## Indemnités liées au télétravail

Une indemnité de télétravail permet aux employés de se procurer les meubles et autres outils dont ils ont besoin pour travailler dans de bonnes conditions. Selon une étude de Remote, 62 % des employés souhaitent que leur employeur finance une partie de l'aménagement de leur bureau à domicile (un chiffre qui devrait augmenter à mesure que le télétravail se généralise). Une indemnité de télétravail peut couvrir l'achat des produits suivants:

- Un bureau
- Un fauteuil ergonomique
- Un microphone
- Un casque
- Une lampe
- Des solutions de stockage physique
- Des écrans supplémentaires



La plupart des télétravailleurs expriment des préférences en ce qui concerne le type d'équipement qu'ils souhaitent utiliser. Ils peuvent également avoir des [besoins différents en matière de bureau à domicile](#). Ainsi, une personne souffrant de douleurs dorsales, pourrait préférer investir dans un fauteuil ergonomique haut de gamme plutôt que dans une webcam si elle en a rarement l'usage. Les indemnités de télétravail favorisent la flexibilité, la personnalisation et l'optimisation de la productivité.

Pour en savoir plus sur la manière d'aménager un espace axé sur la productivité, consultez notre guide ["Build the perfect home office on a budget"](#) (Créer un bureau idéal à domicile à moindres frais).

## Internet et téléphonie

Selon toute vraisemblance, les membres de votre équipe à distance utilisent leur solution internet personnelle pour effectuer leurs tâches professionnelles, et ont recours à leur téléphone pour accéder aux e-mails, aux documents ou à Slack dans le cadre de leur travail. En participant aux frais d'internet et de téléphone de vos employés, vous prenez acte de leur implication et allégez la charge financière liée au télétravail.

La façon la plus simple pour ce faire est généralement de proposer une indemnité visant à couvrir un pourcentage ou la totalité des coûts. Vous pouvez également demander aux employés de présenter des reçus pour se faire rembourser, mais cela nécessitera davantage de travail administratif.

## Coworking

Il est tentant de supposer qu'un employé qui choisit de travailler à distance dispose déjà d'un espace de travail opérationnel à son domicile. Or, ce n'est souvent pas le cas. Les employés, en particulier ceux qui résident dans les grandes villes, déclarent souvent travailler dans leur chambre, leur cuisine ou d'autres espaces déjà réservés à un autre usage plutôt que dans un véritable bureau. Beaucoup subissent également des distractions dans leur environnement domestique tout au long de la journée de travail.

Un espace de coworking est un espace de bureau partagé qui propose de nombreuses commodités que l'on peut attendre d'un bureau typique : salle de travail, café, espaces de collaboration et un environnement exempt de sources de distraction.

### **Il est important de proposer aux employés une indemnité couvrant les frais de coworking car :**

- Les employés peuvent ainsi retrouver une communauté en dehors de leur domicile
- Le sentiment d'isolement que peut occasionner le télétravail est éliminé
- Les employés peuvent choisir l'environnement dans lequel ils sont le plus productifs
- Les employés ont accès à des équipements de bureau tels que des imprimantes, des salles de conférence, etc
- Il s'agit d'un argument pour attirer les talents.

Chez Remote, nous proposons à l'ensemble de notre personnel mondial, qui compte plus de 900 employés, une indemnité mensuelle pour contribuer à couvrir les frais de coworking. Nous pensons qu'en agissant ainsi, nous aidons nos employés à vivre une vie plus épanouie et davantage productive en leur donnant la flexibilité nécessaire pour choisir leur environnement de travail.



### **Aide au déménagement**

Avec l'essor du télétravail, les employés peuvent reconsidérer l'endroit dans le monde où ils souhaitent vivre et travailler.

Dans notre enquête menée auprès d'employés en télétravail, 20 % d'entre eux ont déclaré que s'ils pouvaient travailler n'importe où dans le monde sans que cela n'affecte leur salaire ni leurs avantages, ils seraient davantage disposés à rester dans leur entreprise actuelle 10 ans de plus qu'ils ne le feraient autrement. Par ailleurs, 45 % d'employés ont déclaré qu'ils resteraient entre 1 et 10 ans de plus dans leur entreprise actuelle, ce qui démontre le fort impact que l'aide au déménagement peut avoir sur la fidélisation des employés.



## Octroi d'avantages aux freelances

Si votre entreprise travaille avec des employés et des indépendants, vous vous êtes peut-être demandé comment établir une culture plus forte au sein de votre personnel et comment mettre tous les membres de l'équipe, employés comme freelances, en position de réussir.

En 2022, il est de plus en plus courant que les entreprises offrent des avantages aux travailleurs indépendants qui ont des contrats à long terme. Ces avantages, comme des soins de santé, des options d'achat d'actions et des congés payés, sont un excellent moyen d'attirer et de retenir les meilleurs freelances et de renforcer la confiance au sein de votre entreprise.

Les freelances jouent un rôle important dans les entreprises qui les engagent. Sur le marché actuel des ressources humaines, les entreprises doivent tenir compte de l'équité pour tous leurs travailleurs afin de créer un environnement susceptible d'attirer les meilleurs talents, et d'entretenir l'engagement et la satisfaction des freelances. En premier lieu, il convient de comprendre les défis auxquels les indépendants font face et de s'efforcer de faciliter leur expérience.

### Quand et comment étendre les avantages aux travailleurs indépendants

Parfois, vous n'avez recours à des freelances que pour des projets à court terme. Dans ces cas, les avantages ne sont pas forcément très intéressants pour le travailleur ou l'employeur. L'octroi d'avantages aux indépendants pose des problèmes logistiques. Il s'agit donc d'un investissement en temps et en ressources.



Dans le cas de freelances qui participent à des projets à long terme, que ce soit pour six mois ou un an, l'octroi d'avantages peut les aider à se sentir comme un membre précieux de votre équipe.

“Les avantages accordés aux indépendants sont un défi car ces derniers ont besoin de plans individuels plutôt que de s'inscrire dans des plans collectifs, ce qui est très difficile à gérer”, explique Bruce Gilbert. “Cela dit, l'octroi d'avantages est très important dans les stratégies d'avantages sociaux de nombreuses entreprises aujourd'hui. Cet aspect devrait être pris en considération par quiconque envisage de constituer une main-d'œuvre mondiale intégrant des indépendants”.

Toutefois, l'octroi d'avantages aux freelances peut comporter des risques de conformité, notamment des problèmes de qualification erronée. On parle de qualification erronée lorsqu'un travailleur qui devrait être légalement considéré comme un employé travaille au contraire comme un indépendant. La compréhension de ce qui est autorisé ou non dans le pays où résident vos travailleurs est primordiale pour garantir la conformité. Vous avez besoin de personnes dans votre entreprise qui comprennent la distinction entre employé et indépendant, et qui soient conscientes des risques encourus, car l'impact d'une qualification erronée peut être financièrement dévastateur pour une entreprise.

### **Comment alors pouvez-vous octroyer des avantages à des indépendants sans risquer une qualification erronée ?**

Lorsque vous ne pouvez pas proposer certains avantages aux freelances sans brouiller les frontières entre employé et travailleur indépendant (ce qui est souvent le cas), vous pouvez choisir d'intégrer une partie du coût de ces avantages dans la rémunération des indépendants. Vous pouvez ensuite leur proposer un moyen simple et intuitif d'acquiescer les avantages qui répondent le mieux à leurs besoins.

Chez Remote, nous œuvrons à l'instauration d'une place de marché d'avantages à destination des travailleurs indépendants, qui leur permettra de trouver et de souscrire à tous les avantages qui répondent à leurs besoins. Pour l'employeur, la seule chose à faire est de leur donner accès.

## Quels avantages offrir aux freelances ?

Les freelances ont tendance à privilégier les avantages qui améliorent leur bien-être et leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit notamment:



### Des congés payés et des congés parentaux

Le fait d'être travailleur indépendant n'est pas incompatible avec la possibilité de disposer de temps libre pour raisons personnelles, pour fonder une famille ou pour prendre soin de soi.

Si votre équipe accueille des freelances longue durée, envisagez de leur accorder des congés payés et des congés parentaux (si la législation locale vous permet de le faire). Une politique globale en matière de congés est un moyen simple de faire preuve d'équité et de créer une culture d'appartenance pour tous les travailleurs de votre entreprise, quelle que soit la fiscalité qui s'applique à eux.



### Budget lié au travail à domicile et à l'apprentissage continu

Des travailleurs à l'aise dans leur espace de travail sont plus efficaces et productifs. En outre, lorsque vous investissez dans vos travailleurs indépendants dans l'optique qu'ils acquièrent de nouvelles compétences, ils répercutent ces nouvelles connaissances dans leur travail et en font bénéficier votre entreprise. Ces avantages permettent de renforcer la confiance et la loyauté des contractants long durée de votre équipe.



### Options d'achat d'actions

Les options d'achat d'actions sont un excellent moyen de maintenir la motivation et l'engagement de tous vos travailleurs longue durée. Si vous proposez des options d'achat d'actions à vos employés, envisagez d'en proposer également à vos travailleurs indépendants.

Remote possède une grande expérience des offres d'actions internationales. Contactez-nous dès aujourd'hui pour une [consultation sur la planification de l'intéressement en actions](#) !



## Bénéficiez d'avantages avec Remote

Nous savons que les avantages sociaux à l'international sont essentiels pour une main-d'œuvre internationale prospère et qu'ils constituent un élément moteur du succès du recrutement et de la fidélisation. À présent que vous comprenez les enjeux et les risques de conformité associés à un déploiement mondial des avantages sociaux, il est aisé de comprendre pourquoi, dans de nombreux cas, il est pertinent de travailler avec un EOR (Employer of Record) comme Remote en matière de recrutement et d'avantages sociaux à l'échelle mondiale.

Aussi complexe que puisse paraître le contenu de ce guide, Remote peut se charger de tous les aspects difficiles que peut revêtir la mise en place d'avantages sociaux à l'international pour vous et votre équipe. Les avantages que nous aidons nos clients à proposer à leurs employés ne représentent pas des coûts supplémentaires : ils correspondent à ce que des talents locaux peuvent attendre de vous lorsque vous vous développez sur de nouveaux marchés. Remote ne facture jamais de frais supplémentaires concernant des avantages spécifiques.

Grâce à la solution d'emploi mondial de Remote, votre équipe est employée par nos entités juridiques locales dans chaque pays. Nous nous occupons de la conformité et de l'ensemble du processus d'emploi local, de bout en bout, y compris au niveau de la paie et des avantages sociaux, afin que vous puissiez simplement vous concentrer sur la croissance de vos activités.

### **Pourquoi travailler avec un EOR comme Remote représente le moyen le plus simple de recruter des talents internationaux d'exception :**

#### **O1 Temps et rapidité.**

La création de votre propre entité, l'ouverture de comptes bancaires, l'enregistrement de votre entreprise, la mise en place d'avantages sociaux et la gestion des ressources humaines dans un nouveau pays exigent beaucoup de ressources, de temps et d'expertise. Vous charger vous-même de ces formalités peut différer de 6 à 12 mois le démarrage effectif de votre entreprise. En faisant appel à un EOR comme Remote, vous vous assurez le concours d'un partenaire disposant de l'expertise locale dont vous avez besoin pour embaucher immédiatement vos employés et les doter d'avantages adaptés à la situation locale, tout en bénéficiant de la conformité et du soutien réglementaire exigibles par votre entreprise.

## 02 De moindres risques pour les petites équipes ou les équipes en expansion

Comme nous le savons, la mise en conformité peut être compliquée et s'accompagner de nombreux risques. Il existe cependant d'autres risques financiers liés à la mise en place de plans d'avantages sociaux pour les petites équipes ! Si vous établissez des avantages pour une personne dans un pays et qu'un accident de voiture ou une maladie entraîne une perte supérieure à la prime d'assurance payée pour cette personne, le montant de votre cotisation peut doubler, voire quadrupler l'année suivante. Les assureurs peuvent ne pas être non plus intéressés par la gestion de ce risque. Parce que chez Remote nous gérons un effectif élevé, nous pouvons faire face à un accident important sans que cela ait un impact significatif sur notre structure de primes.

## 03 Les avantages sociaux sont déterminés par les budgets et volumes demandés.

Si vous souhaitez engager un seul employé en Suisse, il sera très difficile de mettre en place des avantages pour cette personne, car les courtiers ne travailleront pas avec vous. Les revenus générés par une seule personne sont insignifiants et il n'y a aucune raison économique pour que les courtiers vous apportent leur concours. Pour un EOR comme Remote, si vous mettez en avant un effectif de 100 personnes, vous n'aurez aucun problème à traiter avec des courtiers. Il est alors aisé et simple de mettre en place un programme d'avantages sociaux adapté au marché et répondant aux besoins des travailleurs.

“C'est un travail difficile ! » explique J Michael McMillan. **“Notre mission chez Remote consiste à simplifier la complexité.** Nous voulons aussi nous assurer que nos clients comprennent vraiment le niveau de complexité. Les EOR constituent une entité qui peut vous accompagner dans vos démarches à mesure que vous formalisez l'embauche de personnes dans un nouveau pays. Avec Remote, en particulier, les clients découvrent souvent que nous pouvons créer une meilleure expérience pour leur personnel qu'ils ne pourraient le faire en leur qualité d'entreprise nouvellement implantée dans un pays par ses propres moyens”.

Que vous embauchiez un employé dans un autre pays ou que vous intégriez des milliers de travailleurs dans le monde entier, Remote peut vous aider !

INSCRIVEZ-VOUS

**ou contactez-nous dès aujourd'hui pour commencer à proposer les meilleurs avantages qui soient à votre équipe internationale !**



© 2022 Remote Technology, Inc.