

Lancement d'une enquête nationale sur l'attractivité de vos «fringe benefits»

En partenariat avec HR Today, la société CEPEC, spécialiste des rémunérations, lance une enquête nationale sur les «fringe benefits». Facteur de coût important pour les entreprises, les «fringe benefits» sont en passe de devenir un outil important pour augmenter l'attractivité des employeurs. D'où l'importance d'un benchmarking national.

Parmi les facteurs classiques qui permettent de mesurer l'attractivité d'une entreprise (secteur d'activité, localisation, style de management, succès commercial), la possibilité de concilier qualité de vie et bonnes conditions salariales a tendance à gagner en importance dans un marché de l'emploi toujours plus concurrentiel. De telles prestations sont réunies sous le concept de «fringe benefits» (avantages annexes). Elles concernent des prestations qui améliorent la sécurité sociale, la qualité de vie et l'employabilité, ou offrent des utilités complémentaires. L'importance de chaque prestation en relation avec son coût pour l'entreprise et la valeur attribuée par les collaborateurs à ces prestations sont très différentes. Que l'on pense simplement aux deux prestations de la Caisse de pension et à celle de la remise de chèques REKA à prix réduits.

Comme il s'agit de prestations volontaires, les entreprises disposent d'une très large marge de manœuvre pour la constitution d'un package de «fringes benefits». Elles doivent tester périodiquement cet assortiment, tant au niveau de l'efficacité qu'à celui de l'acceptation par les collaborateurs et/ou de l'optimisation des coûts. Dans cette optique, quelques aspects sont particulièrement importants.

Mesurer les coûts engendrés par des prestations très diverses

Les «fringe benefits» représentent incontestablement pour l'entreprise un facteur de coût important. Et dans ce cadre, il ne s'agit pas que d'appréhender les coûts de la prévoyance professionnelle - cela se fait très facilement -, mais également ceux de toutes les autres prestations de l'entreprise qui sont rarement calculés et pris en compte.

L'utilité des «fringe benefits» est à peine évaluée pour l'entreprise, au-delà de

l'influence sur la motivation ou la loyauté. Il en est de même de l'utilité ou de la valeur attribuée par les collaborateurs. On en est réduit à des présomptions ou à des opinions individuelles.

Les «fringe benefits» sont composés d'un grand nombre d'éléments très variés qui sont soumis en permanence à des modifications. Les entreprises se voient dans l'obligation d'adapter leur package de «fringe benefits» pour trois raisons externes:

- parce que d'autres entreprises prennent les devants pour obtenir des avantages concurrentiels sur le marché du travail;
- parce que l'environnement légal ou réglementaire change;
- parce que les attentes des collaborateurs évoluent avec le temps.

Avec les «fringe benefits», le danger existe que, pour les collaborateurs, ces prestations soient considérées comme des droits acquis. La conscience des collaborateurs sur la nature de ces prestations et leur valeur sont, dans beaucoup de cas, relativement minimes. À l'inverse, la suppression de prestations, même si elles ne sont sollicitées que par une minorité de collaborateurs, est très mal ressentie.

Afin de pouvoir apprécier si l'assortiment des «fringe benefits» de l'entreprise est attractif, une comparaison systématique de ce qui se fait sur le marché est incontournable. Il ne suffit pas d'utiliser ses contacts personnels au travers de quelques coups de téléphone pour découvrir les différentes prestations offertes aux candidats par les employeurs sur le marché du travail et cela, surtout encore si vous ne le faites que pour quelques prestations bien ciblées... Ici, seul un benchmarking professionnel et complet permet d'atteindre cet objectif, démarche identique à celle que nous proposons depuis de nombreuses années en ce qui concerne la rémunération (salaires et bonus).

Dans le cadre d'un benchmarking des «fringe benefits», il convient de relever les défis suivants:

- La quantification de chaque prestation individuelle
- L'appréciation globale de l'assortiment des «fringe benefits»
- La comparabilité entre des entreprises de

grandeurs et de structures différentes

- Le manque de données en ce qui concerne l'utilité des «fringes benefits» tant pour le collaborateur que pour l'entreprise.

Durant ces dernières années, le paysage des «fringe benefits» a quelque peu changé. Beaucoup d'entreprises ont passé au crible leurs assortiments. L'introduction du nouveau certificat de salaire n'est pas pour rien dans les adaptations qui ont eu lieu ou qui auront encore lieu.

Cepec SA, spécialisée en rémunérations, dispose également d'une grande expérience dans le domaine du benchmarking des «fringe benefits». Durant ces derniers mois, une nouvelle procédure pour une comparaison quantifiée a été développée et testée. Celle-ci peut maintenant, en collaboration avec HR Today, être offerte de manière large (voir encadré). Les entreprises qui participeront recevront un rapport d'ensemble et, si elles le souhaitent, un rapport détaillé sur l'assortiment des «fringe benefits» de l'entreprise.

Eugen Kobler,

trad. Philippe Freléchoux, Cepec

Informations complémentaires pour la participation

Périodes

- De suite commande du formulaire de saisie
- Fin mai renvoi des formulaires remplis
- Fin septembre envoi des rapports aux participants

Commande du formulaire de saisie

- Il peut être commandé via le site web de Cepec: www.cepec.com

Coût

- Pour le rapport général: CHF 1500.-
- Pour un rapport spécifique à une entreprise: CHF 3800.- (y. c. le rapport général)

Vous pouvez aussi vous décider plus tard pour un rapport spécifique à votre entreprise. Dans ce cas, il vous sera d'abord facturé CHF 1500.- pour le rapport général et, lors de la commande du rapport spécifique pour votre entreprise, le solde de CHF 2300.-.

Sur demande, nous vous offrons également la possibilité d'obtenir un commentaire plus approfondi et une appréciation individualisée sur votre assortiment de Fringe Benefits.

Renseignements

- pour la Suisse alémanique: Eugen Kobler ekobler@cepec.ch, +41 78 898 46 60
- pour la Suisse romande: Christian Forney chr.forney@cepec.ch, +41 21 923 76 70



L'auteur

Eugen Kobler est Senior Consultant auprès de CEPEC et spécialiste du management des salaires et du benchmarking.