

Tour d'horizon des prestations sociales et conditions de travail au sein de 28 entreprises neuchâtelaises

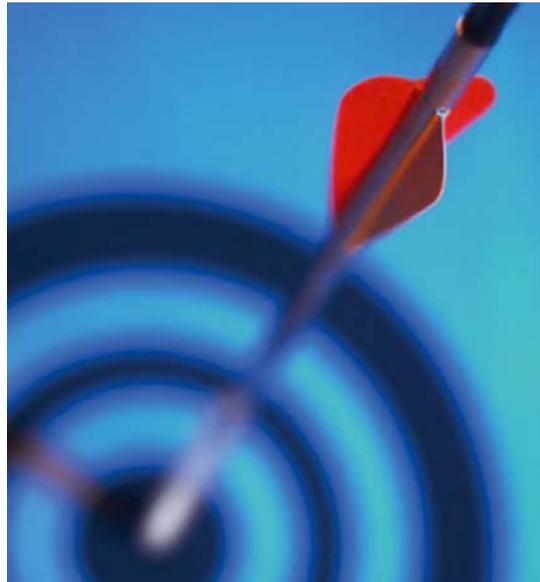
21 avril 2009

Yves Bovay – Donato de Giorgi

Ordre du jour

1. Les prestations sociales - Généralités
2. Les différentes générations
3. Entreprises neuchâteloises – Données générales
4. Entreprises neuchâteloises – Prestations sociales
5. Démarches pour revoir vos prestations sociales
6. Bibliographie

1. Les prestations sociales - généralités



Définition

Les prestations sociales ou «Fringe Benefits» sont des prestations de l'entreprise à ses employés qui ne dépendent pas du succès de l'entreprise ni de la performance de l'employé et qui ont un caractère non-obligatoire au sens légal. Toutes les catégories de collaborateurs peuvent en bénéficier.



Généralités*

**Statistique OFS 2006*

Plus la taille de l'entreprise augmente, plus la proportion de prestations sociales s'accroît. De plus, ces entreprises offrent en général de meilleures rémunérations.

Près de la moitié des entreprises et administrations de dix personnes et plus distribuent des compléments salariaux.

Dans la plupart des entreprises, ils représentent jusqu'à 5% du salaire brut. Pour un cadre sur dix, ils représentent 20% du salaire brut. Dans le secteur public, ils sont moins répandus.

Les prestations les plus fréquentes sont: la voiture d'entreprise à usage privé, la LPP au-delà de la part obligatoire, le téléphone mobile à usage privé, divers services et produits gratuits ou à prix réduit.

Exemples de prestations sociales (1)

Sécurité sociale

LPP (au-delà du minimum légal) – Paiement du salaire en cas de maladie / accident (idem) – Congé maternité (idem) ou paternité – Congé adoption - Assurance vie – Compléments LAAC – Allocations familiales patronales – Financement retraite anticipée

Contributions de l'entreprise

Rabais sur produits de l'entreprise ou autres - Plans d'épargne – Utilisation du matériel de l'entreprise à des fins privées (outillage, PC, Mobile, Véhicule, etc.) - Restaurant d'entreprise ou financement des repas – Transport domicile-lieu de travail (Covoiturage, plan de mobilité) – Place de parc – Service juridique ou social – Hypothèque – Leasing de véhicules – Carte de crédit

Exemples de prestations sociales (2)

Prestations monétaires

Frais forfaitaires – Cadeaux jubilés ou primes – Chèques Reka – Participation aux frais de transport ou de déménagement – Allocations de naissance, mariage, anniversaire – Prise en charge de frais de perfectionnement ou développement – Vacances supplémentaires – Participation aux primes assurance maladie

Qualité de vie

Possibilité de travail à temps partiel – Télétravail – Congés sabbatiques – Préparation à la retraite – Garderie d'enfants ou crèche – Soutien d'activités de loisirs – Promotion de la santé – Promotion des contacts sociaux – Horaire libre et / ou annualisé – Soutien aux membres de la famille – Faveurs au travail (journaux, boissons, nettoyage à sec, etc.)

Structure d'un système salarial

**Prestations
sociales**

Prestations complémentaires diverses

**Bonus / Primes
exceptionnelles**

En relation avec les résultats de l'entreprise et
les performances du personnel

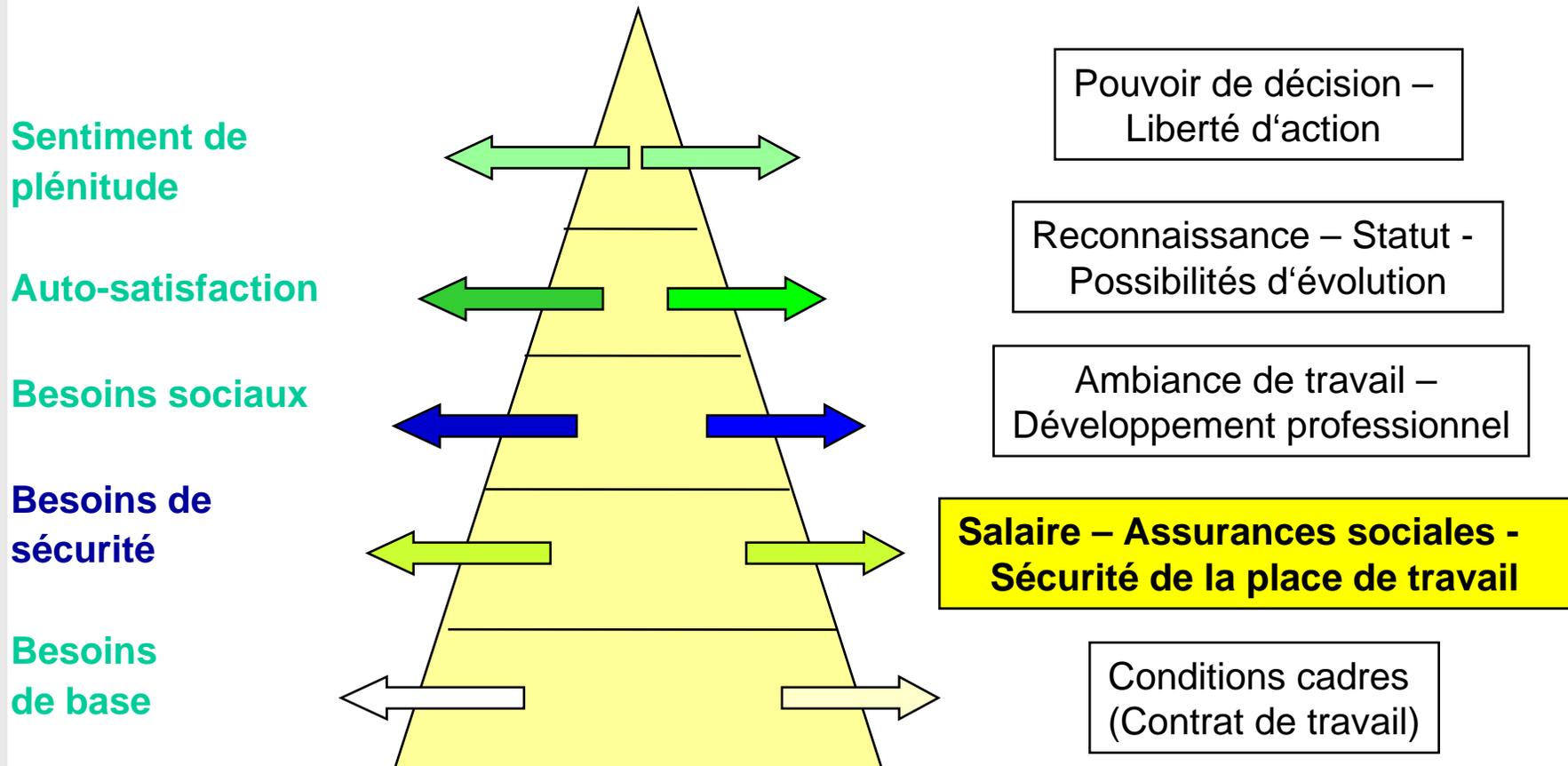
**Indemnités
particulières**

Correspond au métier (service de piquet /
d'équipe, ...)

Salaire de base

Conforme au marché ou à une CCT et à la description
de poste

La pyramide de Maslow



Sens et raison d'être

Du point de vue de l'entreprise :

- Faciliter l'engagement de collaborateurs qualifiés (attractivité, image)
- Lier les collaborateurs à l'entreprise (Loyauté, identification)
- Accroître la volonté de performer et la satisfaction au travail (motivation).

Du point de vue du collaborateur :

- Satisfaire des besoins de sécurité (âge, maladie, etc.)
- Elever le revenu disponible (rabais s/produits & services)
- Améliorer la qualité de vie (équilibre vie professionnelle/privée)
- Satisfaire des besoins de prestige (symbole du statut)

Les principaux besoins des employés*

*PME Magazine (mai 2002)

Besoins selon les employés	Besoins selon les employeurs
Contenu du travail	Rémunération convenable
Feed-back positifs	Sécurité de l'emploi
Bonne communication interne	Perspectives de promotion
Sécurité de l'emploi	Organisation efficace
Rémunération convenable	Contenu du travail
Perspectives de promotion	Climat de confiance
Organisation efficace	Direction irréprochable
Climat de confiance	Feed-back positifs
Direction irréprochable	Soutien lors de problèmes personnels
Soutien lors de problèmes personnels	Bonne communication interne

Problématique des prestations sociales

L'effet de motivation s'affaiblit avec le temps (accoutumance, mentalité de droits acquis, mise à niveau avec d'autres entreprises).

Il n'existe pas d'études systématique du coût et de l'utilités des prestations sociales. Les coûts sont rarement transparents et ne sont donc pas perçus par les collaborateurs.

Sont souvent pas ou mal adaptés à la diversité et à la transformation des besoins des collaborateurs. Peu d'entreprises connaissent un système de « cafétéria ».

Concordent-elles avec la culture d'entreprise et la politique RH ? (Fusions de sociétés, réorganisations, évolution stratégique, empowerment, orientation processus, hiérarchie plate, etc.).

Conclusion

Les prestations sociales sont toujours un complément à la rémunération monétaire, qui doit correspondre aux exigences de la fonction. Il est très difficile de justifier un différentiel de salaire en raison d'excellentes prestations sociales. Elles jouent très rarement un rôle décisif dans le choix d'un candidat pour une activité future.



2. Les différentes générations



Introduction

Il y a plusieurs manières de mesurer l'attractivité d'une entreprise :
secteur d'activité – localisation - style de management
succès commercial
.. forment les aspects plus connus.

Aujourd'hui, la possibilité de concilier qualité de vie et bonnes conditions salariales tend à gagner en importance sur un marché toujours plus concurrentiel.

Les entreprises doivent répondre aux attentes des générations «X» et «Y», sans oublier la génération des «Baby boomers» !

Éléments différenciateurs*

*Analyse Deloitte (2005)

	Baby boomers	Génération X	Génération Y
Age	~ 40 – 59 ans	~ 30 – 39 ans	~ 18 – 29 ans
Nbre de postes occupés dans une carrière	3 – 5	7 – 10	7 – 10
Vision du travail	Rôle dans l'organisation	Série de projets	Agent libre
Structure organisationnelle	Hiérarchique	Equipes	Communautés
Priorité travail / vie privée	Travail	Equilibre	Equilibre
Ambition actuelle	Sécurité financière à la retraite	Indépendance financière	Obtention de nouveaux défis
Stratégie d'attraction	Stabilité de l'organisation et avantages sociaux	Stabilité de l'organisation et opportunités de développement	Responsabilité sociale de l'entreprise et opportunités de développement

En résumé ... et en conclusion

La reconnaissance des principaux besoins de la génération Y est un facteur clé de succès dans la stratégie efficace de gestion des talents.

La génération Y est particulièrement attentive au respect des gens, de l'environnement et porte de l'attention aux enjeux économiques.

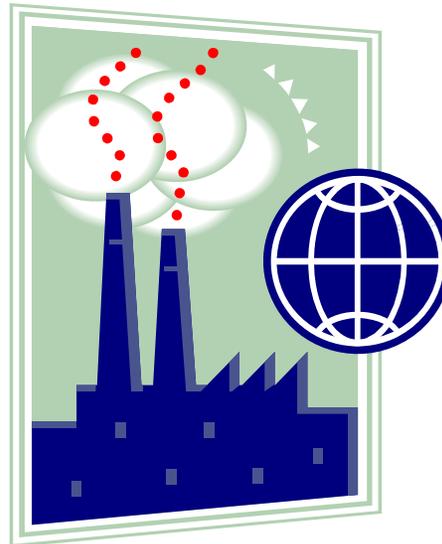
Le concept de Work-life balance est fondamental pour la génération Y.

Cela ne signifie pas qu'il faille tout remettre en cause, car il ne s'agit pas d'un retournement de situation mais d'une évolution.

Ce qui est formidable, c'est que la génération Y est consciente qu'elle a beaucoup à apprendre des seniors ! Il faut donc veiller à ne pas créer trop d'écart entre les générations.

3. Entreprises neuchâtelaises

- Données générales

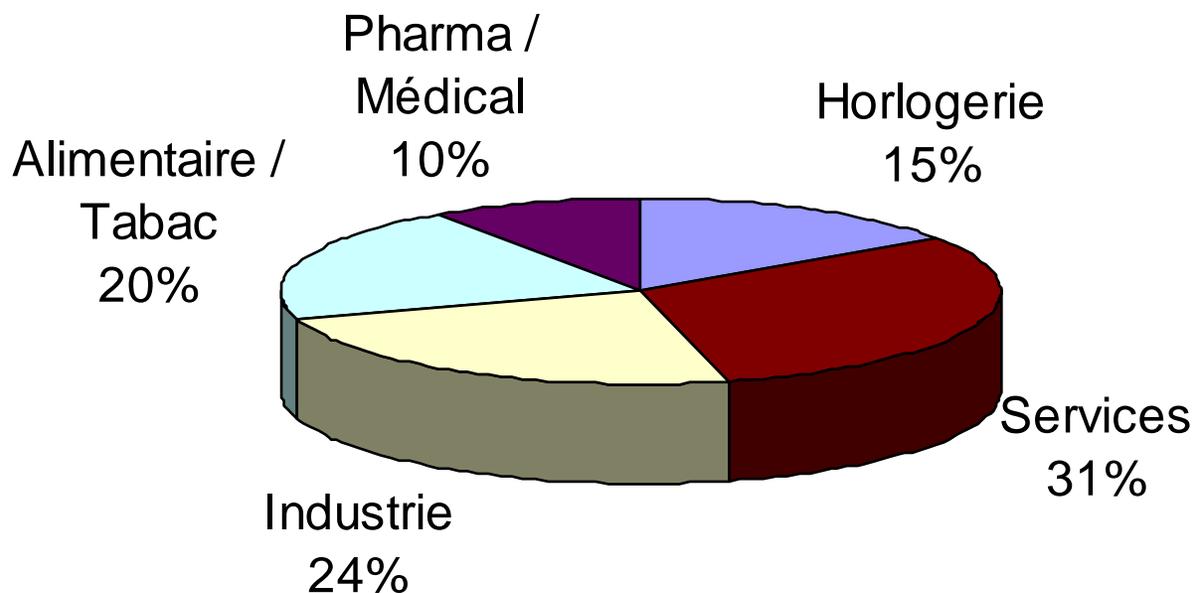


Données générales

- **28 entreprises du Littoral et des Montagnes neuchâteloises**
- Représentant **14'804 employés**
- Formant les enquêtes « **Littoral** » et des « **Montagnes neuchâteloises** »



Répartition par secteurs d'activités



Extrêmes

Pour votre entreprise

	Moyenne	Mini - Maxi	Vos données
Collaborateurs	529	104 - 2'589	
Apprentis	2,19 %	0,0 - 4,9 %	
Personnel frontalier	11,26 %	0,0 - 55,0 %	
Moyenne d'âge	40,0 ans	33,2 - 46,4 ans	
Ancienneté moyenne	8,9 ans	3,3 - 18,9 ans	
Taux rotation du personnel	11,68 %	4,56 - 36,5 %	
Taux absence maladie	2,67 %	0,96 - 4,67 %	
Taux accidents professionnels	0,18 %	0,01 - 0,61 %	
Taux accidents non-professionnels	0,46 %	0,10 - 1,26 %	

4. Prestations sociales au sein de 28 entreprises neuchâtelaises



Travail en équipe

Pour votre entreprise

Thème	Détails	Minimum	Tendance	Maximum
Travail équipe	17 entreprises connaissent un horaire en équipe en 2x8 L'horaire hebdomadaire est en principe de 40hres.			
Travail équipe	Prime mensuelle	CHF 240	450/500 (8)	CHF 940
Travail de nuit	14 entreprises connaissent un horaire de nuit. L'horaire hebdomadaire est en principe de 36hres.			
Travail de nuit	Prime mensuelle	CHF 900	1000/1200 (8)	CHF 1350

Vos données	😊	😐	☹️

Caisse de pensions

Pour votre entreprise

Détails
15 entreprises ont un plan en primauté cotisations
11 entreprises ont un plan en primauté prestations
10 entreprises ont des cotisations paritaires
16 entreprises ont des cotisations « employeur » plus importantes
12 entreprises offrent un financement dans le cadre d'une retraite anticipée; soit financement total ou partiel d'un pont AVS

Vos données	😊	😐	😞

Restaurant d'entreprise

Pour votre entreprise

Détails
12 entreprises possèdent un restaurant d'entreprise
220 repas journaliers sont servis en moyenne par restaurant
Le prix moyen du menu du jour est de CHF 8.75
Le prix moyen du café est de CHF 1.60 (Dans 3 entreprises = gratuit)
Le financement de l'entreprise oscille entre CHF 108'000 et CHF 450'000 / an, avec une tendance à CHF 272'500 / an

Vos données	😊	😐	😞

Mobilité

Pour votre entreprise

Thème	Détails
Indemnité kms professionnels	Comprise entre 0.60 et 0.80 cts, avec une tendance forte à 0.70 cts / km
Parking	19 entreprises offrent des places de parc gratuites
Prise en charge frais transport domicile – lieu de travail	5 entreprise offrent une contribution (transports publics)
Covoiturage	5 entreprises offrent des facilités

Vos données	😊	😐	😞

Prestations diverses

Pour votre entreprise

Thème	Détails
Rabais sur produit entreprise	Toutes les entreprises ayant un produit en vente directe offrent un rabais sur leurs produits
Massage sur lieu de travail	2 entreprises offrent cette prestation
Fitness	10 entreprises contribuent en moyenne pour un montant annuel de CHF 400
Offres diverses	<ul style="list-style-type: none"> - Appartements de vacances à prix préférentiel - Fruits ou/et boissons gratuits - Examen médical ou vaccins gratuits - Taxe renouvellement permis de travail à charge de l'entreprise - Service de médiation - Service Social Inter-Entreprises /

Vos données	😊	😐	😞

5. Démarche pour revoir vos prestations sociales



Feuille de route

- Effectuer l'analyse de l'état actuel (points forts – potentiels)
- Récolter besoins / attentes des collaborateurs
- Objectif clair pour l'avenir (quels axes prioritaires, culture d'entreprise, budget)
- Effectuer un benchmarking de ses concurrents
- Intégrer les collaborateurs (commission du personnel) dans la conception
- Accompagner l'introduction par un plan de communication interne

Incidences sur la motivation

Prestations \ Politique du personnel	Recrutement	Rétention	Motivation
Salaire de base	Haut	Bas	Bas
Primes exceptionnelles	Bas	Moyen	Haut
Rémunération variable	Haut	Moyen	Haut
Participation au capital action	Bas	Haut	Moyen
Caisse de pensions	Moyen	Haut	Bas
Prestations sociales	Haut	Moyen	Bas

Votre défi... au-delà des prestations sociales

- Vous travaillez sur un marché du travail très concurrentiel. Vous devez acquérir des «clients», répondre à leurs attentes, les fidéliser à long terme en développant des «produits» adaptés à leurs attentes.
- L'objectif de votre politique RH est de répondre à cette équation:



Able to go, but happy to stay !
Capable de partir, mais heureux de rester !



6. Bibliographie



Pour approfondir

- Sur internet (Google) : génération Y – génération X ou baby boomers
- Institut Kienbaum (www.kienbaum.com) : réalise annuellement en collaboration avec PME Magazine une étude sur les salaires et prestations sociales des cadres en Suisse
- Institut CEPEC (www.cepec.com) : réalise régulièrement un survey sur les prestations sociales en Suisse (2006, 2008)
- Office Fédéral de la Statistique (OFS) : enquête sur les compléments salariaux dans l'économie suisse en 2006 (article dans Persorama en 2007)
- Magazine Bilan du 14.01.2009 : Dossier sur les 20 meilleurs employeurs romands

Merci pour votre attention

