

L'encadrement opérationnel et financier  
proposé par Econocom a fait la différence.

## EMPLOYEE CHOICE CHEZ BELFIUS BANQUE: UN ELEMENT MOTIVANT DANS LEUR STRATEGIE DE REMUNERATION FLEXIBLE.



En intégrant des Employee Devices dans son plan cafétéria, Belfius Banque permet à ses collaborateurs de disposer d'outils parfaitement adaptés à leur besoins personnels. Son succès est croissant. Découvrez le témoignage.

### A L'ORIGINE, L'INTRODUCTION D'UN PLAN DE RÉMUNÉRATION FLEXIBLE COMME SOLUTION DE RELANCE

Quelques années déjà se sont écoulées depuis le lancement du premier plan cafétéria chez Belfius. "L'année 2014 aura marqué l'histoire de notre banque », rappelle Jos Vanschoenwinkel, Reward Manager chez Belfius." Le legs laissé par la crise financière nous a contraints à mettre en place un plan d'économie drastique. Afin de le contrebalancer, nous avons lancé notre premier plan cafétéria. Chaque collaborateur a dû renoncer à 5% de son salaire. Le plan cafétéria a permis de continuer à leur donner de nouvelles perspectives en terme de pouvoir d'achat, tout en respectant le cadre légal et règlementaire. Il visait également à contribuer à l'efficacité d'un plan de mobilité ambitieux et à moderniser la gestion des éléments qui viennent compléter le package salarial. Dans un contexte RH, ce plan s'est avéré être au final un levier efficace. Aujourd'hui, avec un taux de participation de 83%, dans un environnement bancaire réputé plutôt 'conservateur', le plan Flexible Reward@Beflius répond manifestement aux attentes du plus grand nombre."

### L'INTÉGRATION DES EMPLOYEES DEVICES CHEZ BELFIUS BANQUE

L'introduction de la formule des 'Employee Devices' (reprise sous l'appellation 'Corporate Smartphone' chez Belfius Banque) s'inscrit dans la continuité des premières versions du plan cafétéria. Elle offre au travailleur la possibilité d'upgrader les choix standards en consacrant un budget propre pour disposer d'un outil parfaitement adapté à ses envies personnelles. "En parallèle, nous avons veillé à ce que le personnel puisse clairement donner son avis sur les équipements mis à sa disposition. Lorsque vous pro-

posez un smartphone ou une tablette, vous ne pouvez pas affirmer que cet équipement va réellement correspondre aux attentes personnelles. En laissant une marge de choix aux collaborateurs, vous éliminez la source du problème. C'est surtout la tablette qui s'est positionnée", explique Jos Vanschoenwinkel. Le fait de pouvoir choisir son smartphone ou sa tablette dans les limites d'un cadre budgétaire a marqué une étape majeure", confirme Jos Vanschoenwinkel. "Certains disposent par exemple d'un budget défini pour le smartphone. S'ils souhaitent un modèle de gamme plus élevée et donc plus coûteux, leur budget salarial flexible peut intervenir. Ce n'est pas prévu dans le package salarial de chaque fonction, mais comme notre banque revendique le label 'numérique', il nous a semblé opportun d'offrir cette possibilité au plus grand nombre.

Le "Flexible Reward" est un système de rémunération flexible dans lequel les collaborateurs ont le choix de pouvoir construire un budget – au départ de leurs composantes salariales existantes – qu'ils peuvent consacrer, en fonction de leurs propres choix, à une série d'avantages proposés par Belfius Banque: assurances, voiture de société, jours de congé, matériel ICT, etc.

Belfius a conclu contrat de location avec Econocom. De cette façon, les coûts pour l'employé sont répartis. Ils sont facturés chaque mois en tant qu'avantage en nature via la fiche de paie. "En tant qu'employeur, la banque souhaitait ali-

gner les coûts et alléger la charge administrative. Même une banque qui a les moyens reconnaît les avantages du contrat locatif", déclare Christian Levie, Deputy Director d'Econocom Lease.

### UN EXEMPLE CONCRET ?

Pour un budget device d'un montant brut de 170 €:

- Le coût total employeur = 216,75 €.
- La 'transformation' de ce budget en rémunération nette = 73,89 €.
- L'utilisation de ce budget via un plan de Flexible Reward permet de bénéficier d'un smartphone, d'une tablette, d'un PC et d'un abonnement internet à domicile. La valeur totale de ce budget après déduction des ATN = 207,14 €.
- La différence de pouvoir d'achat = 133,25 € au bénéfice du collaborateur

### UNE ARME RH POUR LA GUERRE DES TALENTS

La sensibilité des nouvelles générations aux questions de mobilité et de durabilité est certainement en faveur de l'adoption du dispositif auprès des collaborateurs de demain. La jeune génération est donc très demandeuse d'une rémunération flexible. Plus encore que la variété des solutions proposées via un plan cafétéria, les plus jeunes aspirent à être connecté en permanence. L'intégration d'un plan devices qui répond à leurs aspirations, doublée d'une gestion efficace en convaincra plus d'un.

### LA COMMUNICATION, UN OUTIL INDISPENSABLE DANS LE DÉPLOIEMENT

"La communication va s'avérer particulièrement importante car la volonté développée à travers ce nouveau plan est d'offrir autant de choix que

possible à chaque travailleur: il faut donc pouvoir comprendre pour choisir et permettre à chacun de faire ses calculs, de développer une perception précise de la valeur de chaque avantage", selon Pascal Riche, Reward Advisor au sein de l'équipe RH de Belfius. Il faut être en capacité de fournir des simulations précises (en mettant à disposition des outils de calcul) et de démontrer qu'il n'y a pas d'effets secondaires indésirables'... Le soutien d'Econocom dans la partie communication passe aussi par l'élaboration conjointe de toute une série de scénarios possibles, clairement détaillés. Que se passe-t-il si un collaborateur perd son smartphone, que faire en cas de vol, fin de vie de l'équipement, usure ou démission ? Un catalogue sur mesure est mis à disposition via une plateforme de commande en ligne facile d'utilisation.

### "NOTRE PARTENARIAT AVEC ECONOCOM A PERMIS DE FAIRE LA DIFFÉRENCE"

Grâce à un support expérimenté, l'intégration de matériel informatique dans le cadre d'une rémunération flexible devient une partie de plaisir. Notre partenaire Econocom a un rôle clé dans le choix des devices, la logistique, la sécurité et le financement. "Il ne fait aucun doute que pouvoir poser ses choix en matière d'affectation de rémunération favorise la satisfaction", explique Jos Vanschoenwinkel, Reward Manager chez Belfius. "Il faut toutefois admettre que cela apporte à l'employeur une charge de travail supplémentaire. Dans le cas spécifique des devices IT, l'expertise technique intervient, mais également des considérations, disons, d'ordre opérationnel. Ce ne serait pas une bonne idée de laisser les services RH gérer cela. C'est précisément là qu'apparaît la grande valeur ajoutée de notre collaboration avec Econocom. Ils vont prendre en charge l'ensemble des éléments concernés par le choix du collaborateur, dans le cadre de son enveloppe salariale. En Belgique, Econocom est la seule tierce partie qui ait atteint un tel niveau opérationnel et financier."

### POURQUOI CHOISIR ECONOCOM?

- Conseils aux RH et IT tout au long de l'implémentation du plan cafétéria ou programme Employee Choice.
- Commandes simples via e-catalogue
- Conseils achats
- Gestion administrative et logistique + gestion complète du cycle de vie des actifs.
- Des solutions de financement flexibles, adaptées à votre entreprise

**OFFRIR LE MEILLEUR DE LA TECHNOLOGIE À VOS COLLABORATEURS:  
UN AVANTAGE MOTIVANT, À MOINDRE COÛT POUR VOTRE ENTREPRISE!**

Contactez-nous : [marketing.be@econocom.com](mailto:marketing.be@econocom.com)