



# Comment récompenser les employés fidèles

**PAR CAMILLE DESTRAZ** Un bon-cadeau, une pendule neuchâteloise, une prime ou quelques jours de vacances? Chaque entreprise a sa propre politique pour les jubilés de ses collaborateurs. Avec un impact parfois raté.

«**P**OUR MES CINQ ANS DE BOÎTE, j'ai reçu une cravate avec le logo de l'entreprise. Je me réjouis déjà de savoir ce qui m'attend pour les dix ans!», explique d'un ton amusé un employé de Nestlé. Le cadeau d'ancienneté est une tradition bien établie, qui ne tient généralement pas compte des niveaux de hiérarchie. Tout le monde reçoit la même chose.

Par contre, d'une entreprise

à l'autre, les prestations varient considérablement. Certains recevront un joli stylo après dix ans, pendant que d'autres toucheront 2000 francs en cash, ou devront faire un choix cornélien entre une paire de jumelles et une bouilloire...

Que représentent ces cadeaux et prend-on vraiment en considération le plaisir de l'employé? Il existe actuellement trois cas de figure. Et le quatrième étant de ne rien offrir, puisque dans certaines

entreprises on privilégie le sang neuf. Tour d'horizon.

## 1. L'objet insignifiant

Recevoir une montre Cartier pour ses quinze ans d'entreprise, comme le fait Logitech, c'est un cadeau superbe. Certes. Mais pour celui qui ne porte jamais de montre?

«J'aurais pu refuser, mais un cadeau ne se refuse pas. Donc j'ai donné la montre à ma fille», témoigne un employé.

«C'est une manière très

D'une entreprise à l'autre, les cadeaux offerts aux collaborateurs varient fortement.

traditionnelle de récompenser la fidélité, explique le consultant en ressources humaines Alain Salamin. Un stylo, un foulard, un plat en étain gravé, ou encore la fameuse pendule neuchâteloise... Ces entreprises offrent sans se demander si le cadeau fera plaisir à l'employé. Elles ne se préoccupent donc absolument pas de l'impact.» En effet, pas toujours évident de placer une pendule neuchâteloise dans son salon... «Et il faut encore pouvoir la ressortir si votre patron vient manger chez vous!», rigole Alain Salamin.

Dans le registre objets, la multinationale Beckman Coulter offre un choix. Les jubilaires peuvent consulter une liste correspondant aux cadeaux pour fêter leurs 5 ans, 10 ans, et jusqu'à 45 ans de bons et loyaux services. Parmi les présents offerts après cinq ans: des montres, des sacs de voyages, mais également une paire de jumelles ou... une gamelle pour chien! Selon Nadia Coubès-Hasler, consultante RH, certaines entreprises n'hésiteront pas à acheter un stock de mêmes objets qu'elles distribueront à chacune de ces occasions. «C'est ringard», estime-t-elle.

## 2. Du cash ou des vacances

Offrir une somme d'argent bien précise, des jours de vacances, voire même les deux à la fois, serait la pratique la plus courante. «Dans ce cas de figure, la philosophie est déjà différente. On donne un cadeau que l'employé peut ensuite utiliser à sa guise. L'impact est bien plus fort», souligne Alain Salamin.

Aux CFF par exemple, on aura droit à 1/48<sup>e</sup> du salaire annuel après sept ans, idem après quinze ans. Après vingt-cinq ans, ce sera 1/24<sup>e</sup> du



Le cadeau idéal pour le consultant  
**Alain Salamin?**  
Un congé sabbatique.

salaires annuels ainsi qu'une demi-journée de congé, non pas pour s'éloigner du train-train quotidien, mais pour aller au restaurant avec les supérieurs hiérarchiques, aux frais de l'entreprise bien sûr.

Du côté de la Migros, «tous les employés qui travaillent à 100% reçoivent un cadeau dès cinq ans»: 1000 francs pour la première prime, puis 2000 francs au bout de dix ans, 3000 francs après quinze ans, et ainsi de suite.

Chez Coop, après cinq ans, les collaborateurs à plein-temps reçoivent 500 francs sous la forme de bons d'achat Coop/carte cadeau. Après dix ans, un tiers du salaire mensuel ou 7,5 jours de vacances. Les prestations augmentent au fil du temps et les primes pouvant être transformées en jours de vacances. Même genre de fonctionnement à la Loterie Romande.

### 3. Un congé sabbatique

La troisième manière de reconnaître la fidélité des employés est d'offrir la possibilité de prendre un congé sabbatique. Ce qui, selon Alain Salamin, présente

**«CES ENTREPRISES ONT UN MODÈLE D'AFFAIRES BASÉ SUR UN EMPLOI PENDANT TROIS ANS. RÉCOMPENSER 25 ANS N'AURAIT AUCUN SENS.»**

également «un aspect motivation important, et une forme de rétention. On essaie de pousser les gens le plus longtemps possible, jusqu'à la date du jubilé.» A l'heure où l'on change de boulot régulièrement et où l'on prend conscience de l'importance de son bien-être, la perspective de pouvoir prendre l'air quelques mois séduit.

«Selon mon expérience, c'est souvent après trois ans en entreprise que la lune de miel se termine et qu'un nombre de talents décide de partir. Proposer un congé sabbatique après cinq ans peut motiver à rester et passer ainsi cette période délicate. De plus, ce congé ne vous est pas imposé. Ce sont clairement les programmes de reconnaissance de l'ancienneté les plus évolués.»

Romain Guélat, réalisateur pour la RTS, a eu la possibilité de partir trois mois au Japon après avoir proposé son projet

aux ressources humaines de l'entreprise. La démarche étant que n'importe quel employé puisse proposer une activité ou un voyage, pour autant

qu'il n'y ait pas trop de rapport avec son travail. Le projet est ensuite soumis à une commission paritaire, qui le valide en fonction de sa pertinence. Les projets touristiques ou commerciaux sont, par exemple, écartés d'office. «Je voulais faire un stage à la télé japonaise, mais on m'a dit non, explique Romain Guélat. Au final, j'ai pris des cours de japonais. J'ai touché une bourse qui m'a permis de payer mon billet d'avion, mon logement et mes cours. Cette démarche permet de se ressourcer et s'avère bénéfique pour la suite.»

Le cas de figure de la RTS est toutefois particulier. Les fonds pour ces projets viennent en effet des droits d'auteur que touchaient initialement les réalisateurs et les journalistes, mis dans un pot commun et utilisés par tout employé dont le projet personnel est validé. «L'ensemble des personnes qui pourraient bénéficier de ce congé n'en font pas la demande», souligne le département RH de la RTS. Pour les autres types de congé sabbatique, les employeurs offrent généralement simplement la possibilité de faire un break et de reprendre son poste au bout d'un temps déterminé.

### 4. Pas de cadeau!

Une quatrième possibilité: éliminer le concept de la prime ou du susucré. «C'est même un trend, lâche Alain Salamin. Dans les start-up, on n'en parle

même pas. Certains ignorent ce genre de programme, qui est en porte-à-faux avec la manière de travailler actuelle. De grandes entreprises ont un modèle d'affaires basé sur un emploi pendant trois ou quatre ans. Pas plus. Récompenser 25 ans n'aurait aucun sens.» Le spécialiste RH va même plus loin dans sa réflexion, avec un brin de provocation: «Nous sommes dans une période où ce serait plutôt à l'employé d'offrir un cadeau à son employeur pour le remercier de l'avoir gardé plus de cinq ans!»

Toutefois, Alain Salamin ne recommande pas cette solution, mais plutôt un «système flexible proche des besoins de l'employé. Ça ne fait aucun sens de jeter l'argent par les fenêtres. Le concept d'offrir la possibilité de congé sabbatique est selon moi l'option la plus contemporaine. Cela permet à la personne de se ressourcer et représente un aspect à la fois récompense et rétention.»

De son côté, Nadia Coubès-Hasler recommande à ses clients de «penser aux loisirs et au bien-être des employés», en offrant par exemple des journées d'initiation à un sport ou des bons pour une journée dans un centre de wellness. Et pour les petites entreprises: «Parfois la direction propose une tournée de café et de croissants, tout le monde s'arrête de travailler, et l'impact est excellent.»

Finalement, c'est l'intention qui compte. ■

LE MEILLEUR CHOIX  
À GENÈVE



COUPE GORDON BENNETT

PROCHE DE L'AÉROPORT  
DÈS 375.-/M<sup>2</sup>  
NEUF  
ÉQUIPÉ

[www.cgb-mistral.ch](http://www.cgb-mistral.ch)

11'500 M<sup>2</sup> DE SURFACES DE BUREAUX DÈS 500 M<sup>2</sup>



GENÈVE BASEL LAUSANNE ZÜRICH

COMMERCIAL  
PROPERTY  
CONSULTANTS

**SPG INTERCITY**  
GENÈVE S.A.

+ 41 22 707 46 78



**SOCIÉTÉ PRIVÉE  
DE GÉRANCE**  
+ 41 58 810 31 71