

APPRENDRE &amp; TRAVAILLER | PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE | NEWS

Publié le 31 mars 2022, 10:48. Modifié le 31 mars 2022, 11:10.

# hd Les entreprises se ruent sur les cadeaux pour fidéliser leurs employés

par [Julie Eigenmann](#)

De 50 entreprises clientes à 3000 en l'espace de deux ans: c'est ce qu'a vécu Swibeco, plateforme d'avantages extra-salariaux en Suisse qui a aussi vu son portefeuille de clients multiplié par trois cette dernière année. Le modèle Swibeco: proposer des rabais permanents dans de grandes enseignes pour les employés des entreprises qui s'offrent ses services.



PHOTO: P. B.

- La pénurie de talents, qui met les entreprises en difficulté au moment de recruter ou de retenir leurs employés.

- L'inflation, qui a un impact sur le pouvoir d'achat des Suisses. L'analyse d'Ivan Brustlein, fondateur et directeur de Swibeco:

«Ces dernières années, depuis la fin du taux plancher, l'augmentation des salaires moyens a beaucoup diminué et ce alors que nous connaissons une inflation aujourd'hui. Le collaborateur lambda s'appauvrit.»

- Le coronavirus en a ajouté une couche, observe le directeur. D'où le succès de Swibeco.

«Offrir des avantages aux employés est une façon de communiquer un signal positif dans une situation morose. Et si, historiquement, on misait sur des avantages liés à la place de travail, comme un fitness ou une cantine, ces avantages doivent aujourd'hui suivre le collaborateur, peu importe où il est.»

**Le catalogue.** Et ces «benefits», ou avantages extra-salariaux, quels sont-ils exactement? Il en existe deux sortes:

- L'accès à la plateforme qui permet des rabais permanents (5 à 20% environ) dans plus de 150 enseignes en Suisse, aussi bien Coop qu'Ikea, Tamoil, Media Markt ou H&M. Ivan Brustlein détaille les préférences des employés:

«Les rabais alimentaires sont très utilisés, ainsi que ceux liés à l'électronique et à l'ameublement. Plus récemment, suite à la guerre en Ukraine, les offres sur l'essence suscitent également un grand intérêt.»

- Un système de points défiscalisés permet aussi à l'employeur d'offrir des cadeaux sous forme de bons d'achats individuels pour les grandes occasions.
- Une Lunch Card, soit la possibilité pour l'employeur de distribuer de l'argent pour les repas des employés, exonéré de charges sociales et d'impôts.

Tous les secteurs d'activité sont représentés parmi la clientèle, rapporte Swibeco: l'industrie, l'immobilier, les banques, les assurances ou encore les hôpitaux. Depuis quelques mois, l'association HotellerieSuisse, qui représente un secteur qui a grandement souffert pendant la pandémie, s'est aussi alliée à Swibeco. Et promeut la plateforme auprès de ses membres. Vinzenz van den Berg, communicant pour HotellerieSuisse:

«L'objectif est d'aider à fidéliser le personnel qualifié à l'entreprise et à la branche. Le



prestations salariales accessoires ont un effet positif sur l'engagement du personnel et l'attractivité de l'employeur.»

**Un intérêt financier pour les entreprises.** Le coût de ces solutions dépend du nombre d'employés (qui sont actifs sur la plateforme) et du nombre d'années d'engagement. Mais, en moyenne, il est de 5 francs par mois par collaborateur pour l'accès aux rabais permanent des 150 enseignes environ. Un coût à l'évidence moins élevé pour l'employeur qu'une hausse de salaire généralisée. Mais Ivan Brustlein nuance cet aspect:

«Nous nous inscrivons dans une démarche de démonstration de reconnaissance de l'employeur, et pas en concurrence avec la rémunération. Ce n'est pas parce qu'une entreprise utilise Swibeco qu'elle va cesser d'augmenter les salaires.»

Alain Salamin, consultant en rémunération et membre du conseil d'administration de Swibeco, va dans le même sens: «Il s'agit d'une augmentation du pouvoir d'achat. Mais si une entreprise espère éviter d'augmenter les salaires face à l'inflation, en proposant des rémunérations nettement en dessous du marché en période de pénurie de main-d'œuvre, elle se met le doigt dans l'œil. Ce n'est pas Swibeco tout seul qui va la sauver.»

Il ajoute:

«Il y a les salaires, les bonus, et les avantages annexes sont un troisième pilier, lié à la culture de l'entreprise: il démontre qu'elle se soucie de ses employés. Pour la première fois en Suisse, il y a plus de personnes sortant du marché travail que celles qui y rentrent. Dans ce contexte, ces rabais et autres avantages sont une façon de se montrer attractif. Chez les collaborateurs, ils provoquent ce sentiment particulier de bénéficiaire de quelque chose que les autres n'ont pas.»

On parle beaucoup de l'importance du sens au travail. L'aspect matériel, du salaire aux avantages, aurait-il davantage de poids qu'imaginé? «Si vous discutez avec les ressources humaines, ils vous disent souvent que les employés ne viennent pas ou ne restent pas pour le salaire, explique Alain Salamin. Mais en réalité, dans les études sur le sujet, les conditions salariales font toujours partie des premières raisons qui expliquent le départ d'une entreprise. On ne peut pas sortir l'aspect salarial de l'équation: il est important et le restera.»

**Une cerise sur le gâteau.** De tels avantages sont bien un bonus, commente Boris Alonso, fondateur du groupe Habefast, une agence suisse de communication et de conseil en stratégie. Le modèle est particulièrement intéressant pour les petites entreprises qui n'ont



fondamentaux dans le lien à l'employeur:

«Cela ne remplacera pas un quotidien de travail épanouissant et un salaire qui permette de subvenir à ses besoins. Il y a peu de chance ce que soit un élément qui

«pèse beaucoup dans une décision de se tourner vers une entreprise. C'est vraiment une cerise sur le gâteau.»

PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE EMPLOYÉS ENTREPRISES EMPLOYEURS CADEAUX



 Offrir cet article



## Heidi.news sur Telegram

Chaque fin de journée, recevez les **articles les plus importants**.

Inscrivez-vous!

### LES FLUX

- > Santé & Alimentation
- > Sciences & Climat
- > Innovation & Solutions
- > Apprendre & Travailler

### À SUIVRE

- > Les Explorations
- > Les newsletters
- > Vos Questions
- > opinions
- > Événements
- > ça pourrait vous étonner

### LES TABLEAUX DE BORD

- > Tableau de bord climat
- > Gender Tracker

### À PROPOS DE HEIDI.NEWS

- > Nos partenaires
- > Nos lecteurs
- > Notre équipe
- > Notre financement
- > Nos offres d'emploi
- > Médias
- > Contact



- > Abonnements
- > Bons cadeaux
- > Faire une contribution
- > Boutique en ligne

## AIDE

- > [FAQ](#)
- > [Heidi.news sur son téléphone](#)

## LÉGAL

- > [Politique de confidentialité](#)
- > [Gestion des cookies](#)
- > [Conditions générales d'utilisation](#)

## Suivre heidi.news



© 2021 HEIDI.NEWS – WEBSITE: [BASE SECRÈTE](#)