

« Attentia nous a initié à un domaine entièrement nouveau et nous a aidés à tout garder sous contrôle, et ce malgré la complexité. »

Dankwaart Leen, spécialiste Comp&Ben, Audi Bruxelles



## Une prime flexible chez Audi, et ce en toute facilité grâce à Attentia

Audi Bruxelles fournit désormais une incitation supplémentaire pour atteindre les objectifs individuels, c'est-à-dire une interprétation flexible de la prime variable appelée « plan flex ». Adaptable aux besoins futurs, elle offre dès aujourd'hui le choix parmi des jours de vacances supplémentaires, une épargne-pension ou des appareils mobiles. En outre, il reste gérable et budgétairement neutre pour l'employeur.

Audi lance avec succès un plan flex pour la prime de tous les collaborateurs. 500 employés ont maintenant le choix de décider du type de prime à recevoir. Eiman El Hmoud, Manager HR, Audi Bruxelles, explique : « Nous voyons le plan flex comme une cerise sur le gâteau : les collaborateurs peuvent choisir le type de prime à obtenir en fonction des besoins et des étapes de leur vie. En outre, c'est un système qui s'adapte et peut se développer avec l'entreprise et les besoins des collaborateurs. Cela a été très bien accueilli. »

Selon le chef de projet Dankwaart Leen, le personnel a été impliqué à un stade précoce dans le processus : « Les membres du personnel ont très vite eu la possibilité de s'exprimer pour ou contre le projet. 95 % des employés se sont enregistrés et, finalement, 85 % ont pu effectivement profiter du choix flexible en matière de prime. »

### Une incitation supplémentaire pour atteindre les résultats

Les avantages pour l'employé ont été immédiatement évidents. Eiman El Hmoud, Manager HR, Audi, voit également les avantages de la nouvelle politique de prime pour l'entreprise : « La nouvelle politique en matière de bonus renforce notre gestion en matière de performances : selon le résultat obtenu, chacun peut y consacrer un autre budget. Le plan flex nous donne des leviers supplémentaires pour faire la différence : certains membres du personnel se développeront plus rapidement que d'autres. Il y a un lien évident entre les objectifs individuels de l'entreprise et les objectifs du département. »

feeling good works great

attentia

Il poursuit : « En outre, le plan flex reste gérable et budgétairement neutre pour les RH. Cela ne nous coûte pas plus cher, mais le collaborateur profite d'un avantage plus grand. »

### **Choix entre un équilibre travail-vie personnelle, des appareils mobiles ou une carte carburant**

Dankwaart Leen explique davantage l'approche réussie : « Nous avons créé trois groupes : le premier « worklife balance » dans lequel chacun pourra choisir entre, d'une part, l'épargne-pension payée par l'employeur ou des jours de vacances supplémentaires ; deuxièmement, un paquet TIC avec un choix de smartphones ou de tablettes et, troisièmement, la « cluster mobility » avec une carte de carburant pour les collaborateurs qui ont une voiture de société. Nous regardons l'attractivité de l'avantage, mais aussi la facilité de gestion : il y a tellement de possibilités, mais nous avons aussi une certaine masse critique nécessaire pour obtenir de bonnes conditions d'achat. Nous voulons ainsi offrir un bon rapport qualité/prix en ce qui concerne les appareils mobiles. »

« Finalement, la plupart des collaborateurs ont opté pour l'épargne-pension. On ne peut vraiment pas dire que les collaborateurs plus âgés ont opté pour des vacances et les jeunes pour les TIC », fait remarquer Dankwaart.

### **Flexibilité et communication sur-mesure de notre entreprise**

« Tout le monde peut, au mois de février, faire une simulation dès que la prime est connue. On peut calculer les jours de vacances sur la base d'un outil facile, en fonction des salaires individuels et du taux d'emploi. Tous les choix sont dynamiquement suivis dans l'outil, lequel est très intuitif. En outre, Attentia nous a proposé des films sur-mesure, en néerlandais et en français, avec les choix de notre entreprise.

Eiman ajoute : « Dès le départ, nous avons indiqué que ce n'était pas terminé. La flexibilité est la force inhérente. L'année prochaine nous ajouterons encore 2 avantages parmi lesquels choisir. »

### **Une complexité sous contrôle avec Attentia**

« Nous souhaitons vraiment que le système reste gérable. Nous sous-traitons les processus logistiques sous-jacents au maximum ; nous avons pu nous appuyer sur la connaissance d'Attentia et choisir des fournisseurs avec lesquels Attentia avait déjà une bonne expérience. Nous vivons la collaboration comme un partenariat dès le début : Attentia nous a initié à un domaine entièrement nouveau et nous a aidés à tout garder sous contrôle, tant au niveau juridique qu'au niveau des salaires, et ce malgré la complexité. Grâce à leur spécialisation et notre priorité, ce projet a pu réussir sans main-d'œuvre supplémentaire en interne. Attentia n'a cessé de réfléchir de façon flexible avec nous, même en termes de coûts et de processus. Attentia réfléchit avec nous en vue de construire des processus efficaces ; même si nous sommes déjà chez un autre secrétariat social, il est cependant possible de relier nos informations salariales dans SAP HR et le module de rémunération flexible. »

« C'est devenu un processus positif avec différents ateliers où les partenaires sociaux ont été impliqués. Nous avons également misé sur la communication et la transparence, afin que tout le monde se sente à l'aise lors de ce changement. Cinq cents collaborateurs définissent maintenant, tous les ans, leur package individuellement », conclut Dankwaart.

### **À propos d'Audi Bruxelles**

Depuis 2010, Audi ne produit que la série Audi A1 dans la capitale européenne Bruxelles. En 2015, 116 250 véhicules y ont vu le jour. En 2018, Audi étendra la production de l'Audi A1 à Martorell en Espagne. Bruxelles pourra alors commencer la production des premiers SUV tout terrain 100 % électriques d'Audi. L'usine fabriquera aussi des batteries pour ces voitures du futur.

### **Plus d'informations :**

[info@attentia.be](mailto:info@attentia.be)

[www.attentia.be](http://www.attentia.be)

#### **Défis**

- Dynamiser la politique salariale sans augmenter les coûts
- Un stimulant supplémentaire pour atteindre les objectifs par l'intermédiaire de la prime variable
- Faire en sorte que la charge de travail pour les RH reste gérable

#### **Solutions**

- Un plan flex ou plan cafétéria adapté à Audi
- Un encadrement dans l'élaboration sur le plan juridique, l'interprétation et la communication à toutes les parties concernées
- Le module de "rémunération flexible" dans lequel le collaborateur peut faire lui-même des simulations

#### **Résultats**

- Meilleures performances: association positive d'un choix libre à l'atteinte des objectifs
- Budgétairement neutre pour Audi, mais clairement plus d'avantages pour les employés
- Un avantage supplémentaire pour la rétention et le recrutement du personnel