

Sommaire

Introduction	3
Compensation & Benefits Manager : une fonction essentielle à l'attractivité de l'entreprise	4
Le Comp & Ben Manager : une fonction centrale dans le contexte de crise	8
Compensation & Benefits Management : comment gérer la collecte des données ?	12
Quels sont les outils à disposition du Comp & Ben Manager ?	16
Comp & Ben Manager : les fonctionnalités Gathering Tools qui vont vous faire oublier Excel	20
Conclusion	26

Introduction

Les métiers des Ressources Humaines sont en constante évolution et de nouvelles fonctions émergent au fil des tendances et enjeux. C'est le cas du métier de Compensation & Benefits Manager, apparu il y a quelques années aux USA, dans les secteurs bancaires et pharmaceutiques principalement. Aujourd'hui, tous les grands groupes font appel à ce profil, garant de la maîtrise des coûts sociaux et de l'attractivité et la rétention des talents.

Ses missions consistent à connaître à proposer les packages les plus attractifs possibles pour les talents, tout en garantissant la maîtrise des coûts sociaux de l'entreprise. Pour mener à bien ses missions, le Comp & Ben Manager - on l'appelle souvent ainsi - partage son temps entre collecte, consolidation, analyse et communication de data. Les simulations, les prévisions et les reportings sont également son quotidien. Il doit donc disposer de données de qualité et d'outils adaptés. Ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui, tant les données qu'il manipule proviennent de sources variées

Dans ce Livre Blanc, nous faisons le point sur les challenges, les tendances de la profession, les enjeux de qualité et de collecte de data. Nous abordons les outils et fonctionnalités à disposition des Comp & Ben Managers aux profils à la fois financiers et RH.

Compensation & Benefits Manager : une fonction essentielle à l'attractivité de l'entreprise

Les métiers des ressources humaines sont en perpétuelle évolution. Les réglementations changent en permanence, les entreprises grossissent, mutent. La masse salariale bouge au gré des départs et arrivées et les talents sont toujours plus durs à fidéliser. **Le département RH cumule donc plusieurs casquettes** : recrutement, gestion des carrières, législation sociale, formation, rémunération... De nombreux métiers émergent au fil des années. Dans cet article, nous faisons un zoom sur celui de Compensation & Benefits (Comp & Ben) Manager, devenu central pour **l'attraction et la fidélisation des talents**.



Qui est le Comp & Ben Manager ?

Le Comp & Ben Manager est en charge de la rémunération et des avantages sociaux d'une entreprise. En clair, il est en veille permanente (étude du marché, échanges avec les cabinets spécialisés...) pour proposer aux collaborateurs des packages de rémunération compétitifs par rapport à la concurrence. Véritable **spécialiste des chiffres**, son rôle est stratégique pour motiver ses collaborateurs et maintenir leur implication, dans une démarche de maîtrise des coûts sociaux. Ce profil est né des industries pharmaceutiques et bancaires aux USA. Aujourd'hui, il est présent dans de nombreuses grandes structures françaises et internationales.

Il travaille main dans la main avec les équipes de gestion des talents, mais également avec le **contrôleur de gestion sociale**. Un pied dans la finance, l'autre dans les RH, a-t-on coutume de lire à son propos. Il gère les avantages collectifs et individuels, pécuniaires et en nature, les programmes d'expatriations et conseille les directions métiers, tout en restant à l'écoute du marché et des salariés.

Comp & Ben Management : les enjeux et challenges

Le Comp & Ben Manager contribue à l'image de marque d'une entreprise en définissant un système de rémunération clair, transparent et équitable. La rémunération demeure une part importante de la démarche Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) d'une entreprise. Le Comp & Ben Manager doit alors être vigilant dans son plan d'action, gérer les équivalences de qualification entre les pays, coller aux plans de rémunérations...

Un autre enjeu : l'adhésion et la compréhension du programme par les collaborateurs. Le Comp & Ben manager travaille donc en étroite collaboration avec la communication interne. Les salariés doivent comprendre en un coup d'oeil comment fonctionne le système de rémunération. Si cela n'est pas le cas, ils auront parfois l'impression d'être lésés, donc seront moins motivés.

Cependant, un des challenges les plus forts pour les Compensation & Benefits Manager reste le **contrôle des coûts sociaux** et l'application des avantages pour chacun des salariés. La **maîtrise d'Excel** et des chiffres est alors indispensable. Il doit réaliser des simulations, analyser les impacts, consolider des tableaux de bord... La collecte et la consolidation des données hétérogènes, associées à des législations très différentes sont alors un enjeu majeur de son métier.



Les tendances d'évolution du métier de Compensation & Benefits Manager

Autrefois surtout présent dans les domaines bancaires et pharmaceutiques, le Comp & Ben Manager est aujourd'hui recherché par toutes les grandes structures. Mais, ces dernières années, de plus en plus de PME cherchent également à s'entourer de ces profils, à la fois RH et financiers, notamment pour accompagner leur développement international. Il y a donc fort à parier que cette fonction va prendre de l'importance au sein des services ressources humaines.

Pas étonnant, dès lors, de voir les écoles spécialisées RH ouvrir des cursus Comp & Ben Management pour répondre aux demandes croissantes des entreprises. Cependant, la plupart des Comp & Ben managers chevronnés viennent de la finance principalement et se sont spécialisés sur le tard.

Les problématiques de RSE prennent de l'importance au coeur des préoccupations des organisations. Ces dernières sont aujourd'hui attendues sur différents sujets d'actualité : la parité hommes/femmes, le respect de l'environnement, les avantages sociaux... Le Comp & Ben Manager doit donc intégrer ces notions dans les avantages promis aux salariés : programme de rattrapage salarial hommes/femmes, participation aux transports en commun ou vélo, gérer une équité entre pays à l'heure où les échanges d'information entre salariés sont faciles...

Métier encore peu connu, le Comp & Ben Manager est aujourd'hui indispensable aux grandes structures, et un atout pour les PME. À la fois véritable maître des chiffres et spécialiste des enjeux RH, il est un **véritable pilier pour la gestion des talents, l'attractivité de l'entreprise et la maîtrise des coûts sociaux.**



Le Comp & Ben Manager : une fonction centrale dans le contexte de crise

Comme évoqué dans un article précédent, la fonction “Comp&Ben” permet de **rendre visible les coûts sociaux et d’améliorer l’attractivité d’une entreprise** pour l’acquisition de talents. En temps de crise, cette fonction devient centrale. Pour quelles raisons ? Déjà pour maîtriser et optimiser les investissements sociaux. Mais aussi pour fidéliser les collaborateurs à un moment où ils se trouvent un peu plus éloignés de l’entreprise. Dans cet article, nous allons voir plus en détail les enjeux et impacts de la crise pour le C&B Manager.



La prise en compte des dispositifs des gouvernements

Le métier de C&B manager est au carrefour de plusieurs expertises : finance, RH, juridique. Et cela dans un environnement souvent international. Cela demande donc un effort important de veille et une collaboration étroite avec plusieurs métiers de l'entreprise. Et ceci n'est pas une mince affaire, surtout en temps de crise !

Par exemple, pendant la crise sanitaire de la COVID-19, les gouvernements ont mis en place des mesures spéciales :

- chômage partiel,
- primes d'activité,
- prêts garantis,
- gestion du télétravail...

Le Comp & Ben Manager a alors dû s'adapter rapidement pour gérer les fluctuations de rémunération, la gestion de la masse salariale et suivre au quotidien l'évolution de la réglementation à ce sujet.

Il en était de même avec les primes Macron accordées en janvier 2018 en France : comment les calculer ? Comment les répartir ? Que faisaient les concurrents ? Là encore, le Compensation & Benefits Manager était largement mobilisé.

La gestion des variations de rémunérations

Sur le terrain, **la crise a un impact sur les packages de rémunération**. Selon les pays, les secteurs, les aides accordées et l'importance de la part variable du salaire, les collaborateurs ne vont pas toucher la rémunération a priori attendue. Faute de business, un commercial perdra ses commissions. Les indemnités de chômage partiel ne compensent pas toujours intégralement la perte de salaire.

Avant même d'envisager l'évolution ou la redéfinition de packages de rémunération, le Comp & Ben manager doit refaire un état des lieux. Il doit **intégrer dans ses calculs l'impact des changements induits par la crise** : évaluer la baisse de rémunérations, identifier des ruptures des équilibres entre pays (liés aux différents mécanismes de soutien).

Ceci demande bien sûr de collecter des données spécifiques auprès des entités et filiales. Mais c'est un passage obligé pour, d'une part disposer d'un nouveau point de référence pour l'avenir et d'autre part avoir une vision consolidée de l'impact de la crise sur les coûts sociaux. C'est indispensable à la poursuite de l'effort de développement des ressources humaines pour **avoir un impact sur la croissance à long terme.**



La gestion de la motivation et de l'attractivité de l'entreprise

La période de crise étant anxiogène pour de nombreux collaborateurs, il est essentiel de **les rassurer et de maintenir leur motivation**. Fort de la connaissance de ce qu'elle a coûté aux salariés, le Comp & Ben manager va s'atteler à proposer des packages de rémunération alignés sur les scénarios de sortie de crise. Il pourra jouer sur les leviers financiers habituels - revalorisation des salaires, introduction de part variable, d'intéressement... Il pourra aussi les combiner avec certains avantages "issus de la crise", par exemple, une aide matérielle ou financière pour aménager un environnement de télétravail.

Le Comp & Ben Manager va, encore plus que d'habitude, se rapprocher des instituts d'études pour intégrer des données sur l'évolution des rémunérations sectorielles. Sur le front de l'emploi, la crise a durement frappé certains secteurs (transport, aéronautique, tourisme) incitant les salariés à s'interroger sur leur avenir. Dans d'autres en revanche (e-commerce, logistique, santé), elle a accentué la pénurie de compétences.

Pour le Comp & Ben Manager, fidéliser et attirer les talents en temps d'incertitudes et de crise passe par la collecte de nouvelles données, à des fréquences plus élevées et le recours à **des outils de simulation** capables d'intégrer de nouveaux paramètres.



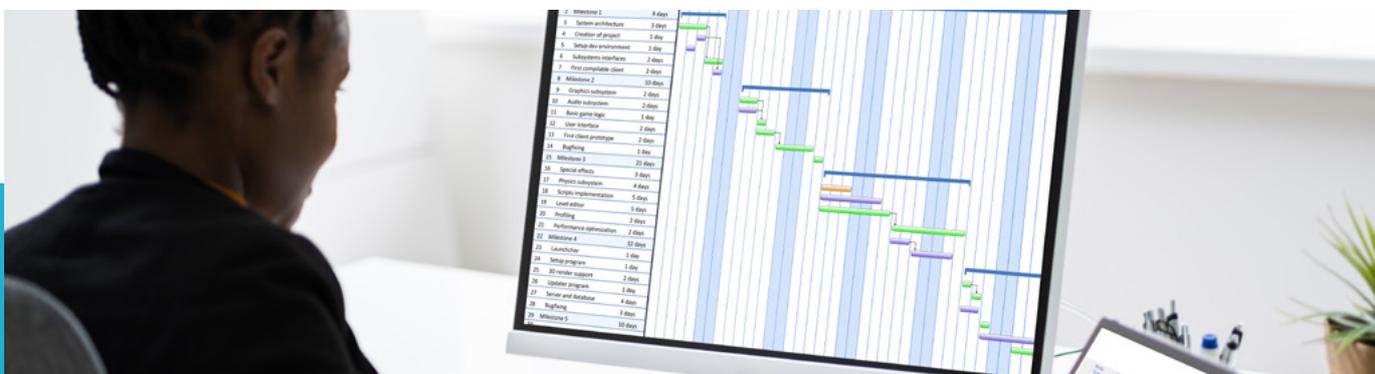
Compensation & Benefits Management : comment gérer la collecte des données ?

En tant que Comp & Ben Manager, la **collecte et l'analyse des données RH et financières** sont votre quotidien. Votre direction exige des rapports précis et représentatifs, vous devez donc également vous assurer de collecter les bonnes data et de leur qualité. Vous avez également besoin de ces data pour établir les bonnes stratégies. Pour cela, **Excel est votre meilleur allié** : vous manipulez des dizaines, voire des centaines de tableurs, les partagez avec les différents managers et les consolidez pour générer les indicateurs utiles. Mais, concrètement, comment optimiser et mieux gérer cette collecte ? Nous vous livrons trois astuces dans cet article.

Conseil #1 : collecter la data utile

Dans un premier temps, il est indispensable de faire l'inventaire des données dont vous avez besoin. La volumétrie de data est telle qu'il est nécessaire de bien définir le périmètre de votre projet, au risque de vous noyer. On pense souvent, à tort, que plus on dispose d'information, mieux c'est, que cela permet de ne passer à côté d'aucune opportunité ! Au contraire, **il est nécessaire de se concentrer sur la data qui aura du sens et qui créera une vraie valeur**. Par exemple, il n'est pas toujours nécessaire de rentrer dans les détails infimes des packages retraite nationaux, pour pouvoir en comparer le coût et les bénéfices, car ils sont très souvent hétérogènes. C'est la même chose pour les mutuelles et assurances.

On dit souvent également que **plus il y a d'indicateurs, plus les objectifs sont flous**. Collecter la data utile vous permettra de mettre au clair vos objectifs, en termes de création de valeur et de performance. Par exemple, dans l'évaluation d'un programme d'expatriation, vous pouvez vous concentrer sur quelques grandes catégories - voyages, logements, primes, double rémunération, frais scolaires, accompagnement de la famille - sans rentrer dans tous les détails - cours de langue, conseiller fiscal... Même si vous devez effectuer énormément de veille, n'ayez crainte d'abandonner certaines données au profit d'autres, si elles répondent davantage à votre objectif et celui de votre organisation.



Conseil #2 : accompagner les managers

Bien évidemment, pour mener à bien vos projets, vous avez besoin de collaborer étroitement avec différents métiers : principalement les ressources humaines et la direction financière. Il est donc nécessaire d'entretenir de bonnes relations avec eux et de communiquer autour de votre démarche de collecte de données. Il est indispensable qu'ils comprennent **les enjeux et l'importance de disposer d'une donnée de qualité**, par exemple lorsque vous sollicitez les RH d'une filiale pour comprendre une de leurs bonnes pratiques - un abondement sur plan d'Épargne ou avoir des informations précises sur la gestion des niveaux de qualifications et de salaire, en vue d'une harmonisation.

La qualité est donc un enjeu majeur de votre métier. Sans cela, vos rapports et préconisations risquent d'en pâtir. **Les erreurs de collecte de données peuvent être multiples :**

- double saisie,
- problème de versionning,
- problème de langue ou de devises...
- et bien d'autres.

Il est donc important de communiquer autour de cet aspect, d'encourager les différents managers à être vigilants, ce qui vous fera gagner du temps.

La communication autour des politiques de rémunération de l'entreprise est l'une de vos missions principales : il est nécessaire de pouvoir la **justifier et la valoriser**. C'est pourquoi vous devez disposer des meilleurs KPI, rapports et analyses pour étayer vos propos. La rémunération et leur revalorisation peuvent être un sujet sensible au sein des organisations. Vous devez alors donner à vos managers tous les éléments pouvant justifier les choix faits par l'entreprise. Une bonne communication descendante est donc nécessaire pour maintenir un climat social sain. À l'arrivée, c'est une **stratégie gagnant-gagnant** : vous collaborez avec les managers pour obtenir une donnée de qualité. En échange, vous leur livrez une politique de revalorisation salariale claire.

Conseil #3 : prendre ses distances avec Excel

Notre dernier conseil concerne les outils. Et plus particulièrement Excel. On le sait, ce tableur offre pléthore de fonctionnalités indispensables à votre métier. Difficile aujourd'hui de s'en passer : **c'est l'outil le plus pratique pour partager, collecter et consolider les différentes données.**

Pourtant, Excel possède aussi ses limites, qui peuvent compromettre la réussite de vos missions :

- problème de versions de fichier,
- sécurité de saisies non garantie,
- contrôle de cohérence difficile à faire...

Malgré tout, dans le cas de processus de collecte complexes auprès de multiples correspondants, nous vous conseillons de l'abandonner grâce à une alternative : Gathering Tools. Pour la saisie de données, l'outil reprend l'interface d'Excel et propose les mêmes fonctionnalités. La différence réside dans l'accès au document, le partage et le travail collaboratif associé. Vous ne donnez accès au document qu'aux personnes concernées, qui peuvent vous envoyer des messages directement depuis l'application, qui ne peuvent changer que les cellules autorisées. Un système d'alertes et de rappels peut être configuré pour automatiser les relances et les contrôles de cohérence, vous permettant de vous concentrer sur l'analyse des données collectées et leur consolidation. Ces données sont par ailleurs stockées dans une base de données, et non plus dans des fichiers isolés. Comme une image vaut mille mots, nous sommes à votre disposition pour une démo.

La collecte des données auprès des managers et équipes de terrain est un élément central de votre métier de C&B manager. Il est donc indispensable de l'optimiser pour gagner en temps et en performance. Nos trois conseils ci-dessus devraient déjà vous aider, mais évidemment, la liste est non exhaustive. Nous serions ravis d'en discuter avec vous !

Quels sont les outils à disposition du Comp & Ben Manager ?

Avec toutes les données qu'il doit collecter, analyser, consolider... Le Compensation & Benefits Manager doit disposer d'outils digitaux pour lui faciliter la tâche. Au quotidien, il s'appuie sur l'ERP, véritable source des données de l'entreprise, des logiciels RH, de paie, mais aussi, et surtout, Excel. Dans cet article, nous faisons le point sur les outils à sa disposition, mais aussi leurs limites.



L'ERP ou SIRH : la source des data pour le Compensation & Benefits Manager

Pour collecter les données utiles, alimenter ses rapports tels que les benchmarks, l'analyse des plans d'épargne, de retraite, de mobilité, les référentiels de rémunération par fonction... le Comp & Ben Manager va tout d'abord rechercher parmi les données à disposition dans le module RH de l'ERP ou le SIRH de son organisation. Cet outil facilite la collaboration entre les différents services (paie, recrutement, formation, management des talents...) et simplifie la gestion du capital humain. C'est donc clairement un outil - et une base de données - indispensable pour le Comp & Ben Manager qui peut, là encore, collecter nombre de données essentielles à ses analyses.

Attention cependant ! L'ERP est un outil structurant. C'est-à-dire qu'il est difficile de gérer les subtilités. Les règles configurées dans l'ERP s'appliquent au plus grand nombre. Si la personne qui collecte et consolide ces data n'a pas conscience de ces spécificités, l'analyse peut en être faussée. Par exemple, les salaires renseignés dans l'ERP pour chaque qualification sont sur la base d'un temps plein. Or, certaines personnes sont à temps partiel. Il est donc nécessaire de prendre en compte cette subtilité pour une analyse précise et au plus près de la réalité. C'est pourquoi le Comp & Ben Manager a besoin de rechercher de l'information auprès d'autres sources ou d'autres outils.



Des données atomisées

Il n'existe aujourd'hui aucun outil dédié à la gestion de l'ensemble des avantages sociaux, tant leur nature peut varier. Le Comp & Ben manager doit s'appuyer sur plusieurs outils et bases de données : ERP, SIRH, études et rapports de partenaires externes, parfois les logiciels de paie... parfois différents d'un site à un autre.

Or, cette fonction demande une précision et une qualité de données élevées. Hors de question donc de laisser des data échapper à son contrôle. C'est à ce moment-là qu'Excel entre en jeu.

Excel : l'outil du Comp & Ben Manager

Excel reste l'outil indispensable du Comp & Ben. Il permet de mettre en place des règles précises, des macros essentielles à ses calculs et statistiques. C'est aussi un outil très pratique pour la collecte des données auprès des départements RH des différentes filiales, ou auprès de partenaires externes (données de rémunérations sur un marché, un pays/ ou une qualification). Il est également facile avec Excel de consolider des données venant de sources différentes et de les transformer en rapports. Excel est, de toute évidence, le couteau suisse du Compensation & Benefit Manager.

Comp & Ben Manager : les fonctionnalités Gathering Tools qui vont vous faire oublier Excel

Comme beaucoup de fonctions support, le Compensation & Benefits Manager connaît le syndrome “tableur”.

Les “symptômes” sont les suivants :

- classeurs **incomplets**,
- **difficultés** à diffuser et préparer les fichiers pour l’ensemble des utilisateurs,
- consolidations complexes, **chronophages**,
- beaucoup d’**échanges** de fichiers avec des modifications,
- recours au développement de **macros**...

Ces points de douleur récurrents peuvent devenir problématiques dans l’exercice de leurs missions. Rappelons cependant que **ce n’est pas une fatalité**. Une solution existe pour pallier les points faibles d’Excel, sans bouleverser les habitudes. Et cette solution se nomme Gathering Tools. Afin d’être parfaitement concrets, nous allons détailler les fonctionnalités de cette solution qui sont indispensables au Comp & Ben Manager.



Automatisation des processus de collecte des informations salariales des filiales

Les processus de collecte et de restitution des données RH, financières, internes ou externes, sont, par nature, récurrents. Il est donc judicieux de les automatiser pour gagner en temps et en simplicité. Cependant, Excel ne le permet que par deux moyens :

- L'utilisation de macros : cela nécessite des développements sur-mesure, avec une technologie non standard (VBA) impliquant des coûts pour le développement, mais aussi pour la maintenance. Enfin, les macros créent une dépendance à leur créateur : que se passera-t-il lorsque ce dernier ne sera plus disponible pour effectuer les modifications et corrections demandées ?
- Les opérations de "copier - coller" manuelles : cette méthode n'est pas fiable et... ce n'est pas vraiment ce qu'on appelle automatiser. Les risques d'erreurs sont élevés (mauvaise manipulation, collage sur la mauvaise ligne...). De plus, cela est très chronophage, incompatible avec le quotidien des Compensation & Benefits Manager.



Gathering Tools adresse ces problématiques et permet d'[automatiser les processus](#) nativement grâce à la mise en place de workflows personnalisés. Cela concerne des opérations comme :

- Appliquer des règles de calculs
- Vérifier la cohérence des données
- Consolider des cellules
- Insérer un message d'alerte
- Créer des graphiques en temps réel
- Verrouiller certaines cellules...

Pour cela, vous n'avez pas besoin de maîtriser un langage comme VBA utilisé pour Excel. Vous le faites directement dans Gathering Tools, **en décrivant vos workflows avec une interface graphique dédiée**. Ainsi, vous pouvez facilement collecter les données de vos filiales, sans bouleverser leurs habitudes.



Création de modèles et de documents spécifiques pour harmoniser les qualifications dans différents pays

Avec Excel, les documents de collecte envoyés aux filiales sont indépendants les uns des autres. De plus, rien n'empêche vos correspondants de dupliquer les fichiers, et de multiplier ainsi les versions. Lors de la collecte, vous devrez créer des liens à l'aide de formules, pour chaque cellule de chaque document afin de rassembler les données au sein d'un document global. Ou bien effectuer de très nombreux copier/coller... Ou recourir aux fameuses macros. **Difficile donc de gérer les qualifications professionnelles propres à chaque pays, l'hétérogénéité et la variété des données avec ce genre de méthode.**

Avec Gathering Tools, vous pouvez tout faire depuis le même modèle. La solution permet de créer dynamiquement vos entités / destinataires en combinant des axes de diffusion. Ainsi, un document spécifique à chaque filiale sera automatiquement généré, avec un suivi de version. Les documents seront également préremplis avec les données de référence correspondant au périmètre de l'entité (langue, devise...). Parallèlement, les droits d'accès sont automatiquement alloués, en fonction des utilisateurs. Surtout, Gathering Tools vous propose un tableau de bord vous permettant de suivre en temps réel vos entités : vous saurez qui a répondu et qui doit encore le faire et vous pourrez relancer d'un clic les non-répondants. De plus, les échanges avec vos correspondants se présentent sous forme de fils de discussion partagés : **oubliés les échanges de fichiers Excel par mail !**

Sécurisation des données pour fiabiliser vos prévisions

Un des soucis majeurs d'Excel reste la sécurité des données. Le tableur, même avec la gestion des droits d'accès ou la mise en place de macros, peut-être déprotégé, modifié, dupliqué, copié par un tiers. Et surtout, comment empêcher un utilisateur de vous transmettre un document incomplet ? Les conséquences d'une mauvaise qualité de données peuvent être sévères pour votre organisation, surtout pour des fonctions stratégiques telles que les RH, la finance ou la Direction.

Gathering Tools renforce la sécurisation des données, mais également leur qualité. Vous pouvez très facilement mettre en place des règles pour bloquer toute transmission de données incohérentes ou incomplètes. Il est également possible de mettre en place des paliers de validation grâce auxquels seules les données validées seront effectivement prises en compte lors de la consolidation. Encore une fois, tout est personnalisable selon vos besoins et ceux de vos utilisateurs.



Une vision unique de la vérité

Travailler avec un tableur vous oblige à créer différents types de documents : des fichiers de collecte pour vos entités et des fichiers de restitution pour vous les décideurs. Avec Gathering Tools, tous les utilisateurs ont accès à l'information, en fonction de leurs droits, et toutes les données sont automatiquement synchronisées. Qu'une filiale corrige une information, et vous serez immédiatement averti. Si vous la validez, les tableaux de bord seront instantanément rafraîchis. Enfin, les données que vous aurez collectées seront stockées dans une base non-propretaire, immédiatement utilisables par les outils d'analyse de votre entreprise et exportables d'un clic dans une grande variété de formats.

Bien sûr, nous avons décrit les fonctionnalités Gathering Tools les plus significatives pour le métier de Compensation & Benefits Manager. Mais la solution est riche et vous réserve bien des surprises pour faciliter votre quotidien sans bousculer vos habitudes. Pour en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter.



Conclusion

En complément du SIRH, ou des modules RH des ERP, Excel est aujourd'hui un allié indéfectible du Comp & Ben Manager. Cependant, il montre certaines limites assez rapidement : versionning, sécurité, contrôle de cohérence, gestion des processus de collecte... La data est pourtant clé pour la réussite de ses missions. Il est donc temps d'opter pour une solution garantissant la qualité et la traçabilité des données, sans perturber les utilisateurs. Et c'est ce que propose Gathering Tools.

Vous avez des questions ou un projet ? Discutons-en !



www.gathering-tools.com

Calame Software S.A.S

36 avenue Pierre Brossolette

92240 MALAKOFF

+33 (0)1 46 12 40 40