

4 lignes directrices à prendre en compte lors de l'utilisation de montants forfaitaires dans la mobilité mondiale

Amanda Jones, SVP Sales & Account Management, APAC & Middle East

Comme mentionné dans un récent billet de blog, les montants forfaitaires représentent environ 7 % de toutes les délocalisations, selon les données de volume traitées par SIRVA entre 2018 et 2020. Les montants forfaitaires peuvent s'avérer un outil précieux pour certaines organisations et pour certaines populations de mobilité. La décision de fournir un montant forfaitaire de délocalisation aux employés est généralement motivée par un ou plusieurs des trois principaux objectifs de l'entreprise: la maîtrise des coûts, l'expérience des employés et la stratégie de gestion des talents. La question est, l'utilisation de montants forfaitaires répond-elle automatiquement à ces objectifs? Nous avons découvert que cela peut être le cas, mais uniquement lorsque quelques directives sont suivies.

4 lignes directrices à prendre en compte lors de l'utilisation de montants forfaitaires

1. *Mettre l'accent sur l'équité*
2. *Mettre l'accent sur le soutien*
3. *Mettre l'accent sur les conseils*
4. *Mettre l'accent sur une technologie robuste*

4 lignes directrices à prendre en compte lors de l'utilisation de montants forfaitaires

Les quatre lignes directrices énumérées ci-dessous peuvent aider les équipes de mobilité interne à décider d'adopter ou de réexaminer l'utilisation des montants forfaitaires dans leurs programmes de mobilité mondiale. L'attention portée à ces domaines peut contribuer à la mise en œuvre efficace d'une approche forfaitaire lorsque ce modèle est choisi pour la délocalisation des employés.

1. Mettre l'accent sur l'équité

Une justification responsable et ciblée de l'utilisation des montants forfaitaires renforcera le rôle de la mobilité mondiale en tant que partenaire stratégique dans l'organisation. Elle encouragera également les perceptions d'équité et de justesse de traitement entre les employés, ce qui favorisera la confiance et l'appréciation de l'équipe de mobilité et de la marque de l'entreprise.

- Examinez la diversité et la complexité de votre population mobile, et leur évolution future.
- Évaluez le coût de la vie entre les sites d'origine et de destination, les besoins de vos employés clés et la facilité de trouver des services dans chacun des sites d'origine et d'accueil.
- Appliquez une méthode consultative et rigoureuse qui augmente l'équité du traitement et l'inclusion dans l'exécution.

2. Mettre l'accent sur le soutien

Si le facteur de l'utilisation d'un montant forfaitaire est la maîtrise des coûts, l'entreprise tirerait profit d'une approche de gestion du montant forfaitaire, dans laquelle une société de gestion de la délocalisation (RMC) aide à gérer les budgets prédéfinis de ses employés, en coordonnant les prestations via un réseau préqualifié de fournisseurs. En plus de garantir que tous les fournisseurs ont été vérifiés pour fournir un service de qualité, cette méthode:

- Contribue à faciliter des transferts de montants forfaitaires plus efficaces, offre une expérience plus positive aux employés et une plus grande assurance que le budget prévu est dépensé judicieusement et de manière appropriée pour chaque employé.
- Présente aux employés un montant plafonné, qui peut être attribué à différents services, tels qu'un lieu de vie temporaire, des services de recherche de maison et le déménagement des biens ménagers.
- Présente l'avantage supplémentaire de fournir un soutien et une autonomie aux employés, tout en conservant le contrôle sur les coûts réels du programme.

3. Mettre l'accent sur les conseils

Comme les employés «par définition ne maîtrisent pas ce qu'ils ne connaissent pas», ils peuvent prendre des décisions qui peuvent avoir un impact négatif sur les échéances de déménagement, l'utilisation rationnelle des fonds et leur expérience globale d'une délocalisation. Cela peut entraîner d'autres effets négatifs sur les objectifs organisationnels, la nécessité pour les équipes internes de consacrer des ressources précieuses au dépannage et, à long terme, la rétention des talents. Pour minimiser ces résultats, nous suggérons de fournir des séances d'information utiles aux employés et/ou des activités de conseils.

Ces sessions en ligne aident l'employé à comprendre et à gérer le calendrier de son déménagement et à hiérarchiser les postes impliqués dans ce déménagement. Les sessions fournissent également:

- Une liste de contacts pour les fournisseurs accrédités
- Des options de logement spécifiques à l'emplacement
- Des informations et conseils sur la façon d'optimiser la gestion des fonds tout au long du processus de délocalisation.

4. Mettre l'accent sur une technologie robuste

Bien que les personnes qui reçoivent des montants forfaitaires varient en fonction de l'âge et soient à différentes étapes de leur carrière, beaucoup sont des «utilisateurs intuitifs du numérique» habitués à utiliser la technologie dans tous les aspects de leur vie personnelle. Et ces personnes s'attendent à la même chose dans leur vie professionnelle. Par conséquent, travailler avec une RMC qui peut fournir une technologie de gestion des montants forfaitaires peut être un avantage pour les entreprises qui proposent un montant forfaitaire. La technologie devrait:

- Être facilement intégrée à d'autres plateformes internes afin de donner aux responsables de la mobilité et aux autres intervenants une visibilité totale sur le processus de déménagement, leur permettant de suivre les étapes clés, de

recueillir en temps réel les réactions des expatriés et de procéder aux ajustements nécessaires aux plans de la délocalisation.

- Fournir une vue d'ensemble qui rassure tous les intervenants sur le fait qu'un déménagement se déroule comme prévu, leur permet de déceler les problèmes potentiels bien avant qu'ils ne deviennent graves, et de saisir les données qui serviront de base pour les futures délocalisations.

La contribution de SIRVA à ce besoin est, par exemple, iMOVE, une application mobile conviviale pour les utilisateurs qui permet aux bénéficiaires d'un montant forfaitaire de rechercher, planifier et exécuter facilement une délocalisation selon le principe 'One stop shopping'. Pour les employés mutés, l'application s'apparente aux services d'un consultant expérimenté en délocalisation à disposition qui les aide à prendre des décisions partout et chaque fois qu'une aide est nécessaire. Les entreprises bénéficient de savoir que leurs employés reçoivent des informations, des rappels et des conseils concernant le calendrier de leurs déménagements, les choix des fournisseurs et les étapes importantes. Ils bénéficient également d'un ensemble de données de délocalisation qui peuvent les aider à évaluer les programmes de mobilité, de l'efficacité aux dépenses. Enfin, la plateforme technologique indique également les postes sur lesquels l'employé dépense son montant forfaitaire, ce qui peut être intéressant pour l'employeur lorsqu'il révisé une politique et analyse l'efficacité du montant forfaitaire de la politique.

Mise en œuvre effective du modèle de montant forfaitaire

L'équité, la créativité, les conseils et la technologie sont des facteurs que les entreprises doivent prendre en compte lors de la validation de l'efficacité d'une approche de montant forfaitaire dans leurs programmes de mobilité mondiale. Pour comparer et garantir l'efficacité d'un programme existant, les équipes de mobilité interne sont encouragées à consulter leurs responsables de compte RMC. En d'autres termes, alors qu'une approche de montant forfaitaire de délocalisation peut être le bon choix pour certaines organisations et certaines populations d'employés, un équilibre doit être trouvé entre encadrement et autonomie pour assurer un compromis entre une expérience positive pour les employés et la maîtrise des coûts. Les avantages de cet équilibre sont nombreux, tant pour les employés que pour les organisations qui les emploient.

Pour plus d'informations sur la manière dont SIRVA peut vous aider à adopter ou à réexaminer l'utilisation des montants forfaitaires dans votre programme de mobilité mondiale, veuillez nous contacter à l'adresse concierge@sirva.com.

Contributeurs:

- Jialin Chia, Senior Regional Marketing Manager, APAC & Middle East
- Dean Bennetts, Senior Manager, Corporate Accounts, Sales & Marketing
- Girlie Velasquez, Director, Global Account Management

Pour plus d'informations, veuillez consulter [la clause de non-responsabilité du blog de SIRVA](#).