

NEWSLETTER FÉVRIER

BÂTIR UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION SOLIDE

L'entreprise, en tant qu'agent économique, vise principalement à atteindre ses objectifs de performance, de profit, de croissance et de durabilité de son activité. Pour cela, elle sollicite les services des travailleurs (son capital humain) qui, afin de satisfaire leurs besoins évolutifs au fil du temps, ont des attentes envers leur employeur. Ainsi, les employés contribuent par leur travail, leur expertise et leur comportement, tout en espérant en retour que l'entreprise leur garantisse un emploi stable, de bonnes conditions de travail, un développement personnel, une évolution de carrière, de la reconnaissance et de l'épanouissement.

Ces relations contractuelles entre des acteurs économiques sont tacitement formalisées et matérialisées par des contrats ou accords formels. Ces derniers sont ensuite explicités à travers une politique de rémunération, généralement un document écrit ou, dans certains cas, un ensemble de pratiques établies.

La politique de rémunération de l'entreprise est étroitement liée à sa stratégie et fortement influencée par les changements rapides du monde extérieur. Son objectif est de maintenir la cohésion et la motivation des employés en leur offrant une rémunération compétitive, tout en préservant l'équilibre financier de l'entreprise.



Une bonne politique de rémunération doit être en mesure de :

- Définir ses objectifs généraux en expliquant comment le système de récompenses répondra aux besoins de l'entreprise, de ses clients, employés, actionnaires et autres parties prenantes clés.
- Articuler ses principes en lien avec les stratégies commerciales de l'entreprise.
- Évaluer le poids des récompenses par rapport aux autres facteurs de réussite qui peuvent influencer les actions et les décisions stratégiques de l'entreprise (par exemple, création de valeurs partagées, coaching, performance, profitabilité, leadership inspirant, etc.).
- Identifier les types d'entreprises, d'industries ou d'autres critères de référence pour évaluer la compétitivité externe des récompenses.
- Identifier les critères de performance à récompenser, le niveau de mesure approprié pour chacun et quels éléments de récompense seront liés à quelles mesures.
- Établir le positionnement de sa rémunération par rapport à celui de ses concurrents sur le marché de l'emploi.
- Définir la structure interne du salaire, incluant la répartition fixe et variable, et décider entre la valorisation de l'équité interne et la compétitivité externe.

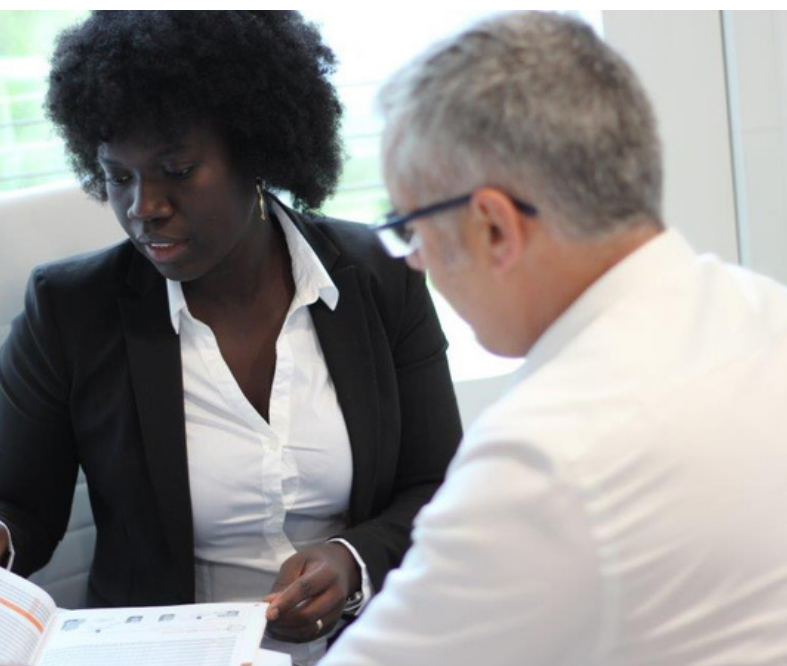
Pour bâtir une politique de rémunération solide qui préserve les équilibres établis au sein de l'entreprise et lui permette d'atteindre son objectif d'attirer, de motiver et de fidéliser des employés qualifiés, il est impératif de concilier les quatre éléments suivants :

- L'équité interne
- La compétitivité externe
- La motivation individuelle
- La maîtrise des coûts financiers.



Dans la pratique, cela n'est pas toujours évident ni facile à accomplir. Nous constatons que la majorité des entreprises ont une politique de rémunération qui ne prend pas en compte toutes ses composantes simultanément. Certaines font consciemment le choix de n'en considérer que deux ou trois au maximum en raison des divers conflits susceptibles d'exister entre elles.

En effet, Il est souvent difficile pour une entreprise de concilier en permanence l'équité interne des salaires et la compétitivité externe. Le choix de l'un se fait souvent au détriment de l'autre. Par exemple, l'option équité interne peut être guidée par le désir de corriger une situation de déséquilibre salarial résultant des mauvaises pratiques en matière de rémunérations observées au sein de l'organisation depuis plusieurs années (l'absence de système d'évaluation des postes, la non-utilisation d'une grille de salaires interne, des augmentations discrétionnaires, des augmentations de salaire sans lien avec la performance individuelle des collaborateurs...). Tandis que la compétitivité externe vise à proposer une rémunération attractive capable d'attirer les talents au sein de l'organisation.



Dans un environnement idéal, il est crucial de prendre en compte toutes les composantes de la politique de rémunération et de maintenir un équilibre optimal entre elles. Lorsqu'ils sont soigneusement évalués, développés et intégrés dans une stratégie globale de rémunération, ces éléments du puzzle de la rémunération travaillent en symbiose afin de produire un impact significatif sur l'attraction et la fidélisation des employés. Ces facteurs essentiels assurent l'essor et la pérennité de l'entreprise.

Cependant, ce sont là les défis auxquels les responsables en gestion de la rémunération et les directeurs des ressources humaines sont confrontés. Dans cette perspective, il est nécessaire d'effectuer des analyses approfondies, de se comparer avec les concurrents et d'identifier les situations conflictuelles existantes. Ceci facilitera l'élaboration d'un plan d'action à court ou moyen terme visant à rétablir un équilibre équitable entre toutes les composantes de la politique de rémunération.

Nous avons le plaisir de vous proposer une variété d'études adaptées à différents secteurs d'activité au sein de votre entreprise :

NOS ÉTUDES

- Étude : Diagnostic approfondi de la fonction des Ressources Humaines ;
- Étude : Évaluation exhaustive, pesée et classification des postes ;
- Étude : Enquête approfondie sur les salaires (sectorielle ou thématique) ;
- Étude : Audit rigoureux du système de rémunération ;
- Étude : Mise en place d'une politique de recrutement solide ;
- Étude : Mise en place d'un système de gestion des talents efficace ;
- Étude : Accompagnement rigoureux dans la gestion des employés à faible performance.

M. Oscar R. Ndouye

Consultant RH & Founder TPM RH Consulting



**Suivez-nous sur LinkedIn
pour ne rater aucune de nos
actualités RH**



@tpm-rh-consulting