

NEWSLETTER

Différence entre responsables rémunérations dans un grand groupe multinational et entreprise locale

À une certaine époque, la gestion de la rémunération était le domaine exclusif des experts et des cabinets spécialisés en rémunération. De nos jours, elle est devenue au sein de nos organisations un processus de gestion à part entière. Des spécialistes C&B sont recrutés en entreprise pour s'occuper des problématiques liées aux salaires. Dans certaines multinationales, on note la création de centres d'expertises C&B au niveau régional où on centralise la gestion des rémunérations afin de donner le support technique aux filiales dans les pays. Cette maîtrise des problématiques de rémunération au sein des entreprises ainsi que l'importance de plus en plus croissante des stratégies de récompenses, de motivation et de rétention des talents font que certaines organisations optent pour plus de transparence dans la gestion de la rémunération.



Ainsi, les salaires sont de plus en plus individualisés avec la mise en place d'outils de gestion comme « l'employé self-service » dans les organisations les plus matures ou la création de matrices d'augmentations des salaires qui sont basées sur les performances individuelles.

Ces processus, qui sont à la fois hautement stratégiques et opérationnels, nécessitent des compétences techniques et des pratiques qui peuvent varier en fonction des spécificités suivantes :

- Le secteur d'activité et ses pratiques ;
- La taille de l'entreprise et sa stratégie ;
- Le type d'entreprise et son organisation ;
- La maturité de la fonction RH en général et la rémunération en particulier ;
- Le profil du responsable de la rémunération.

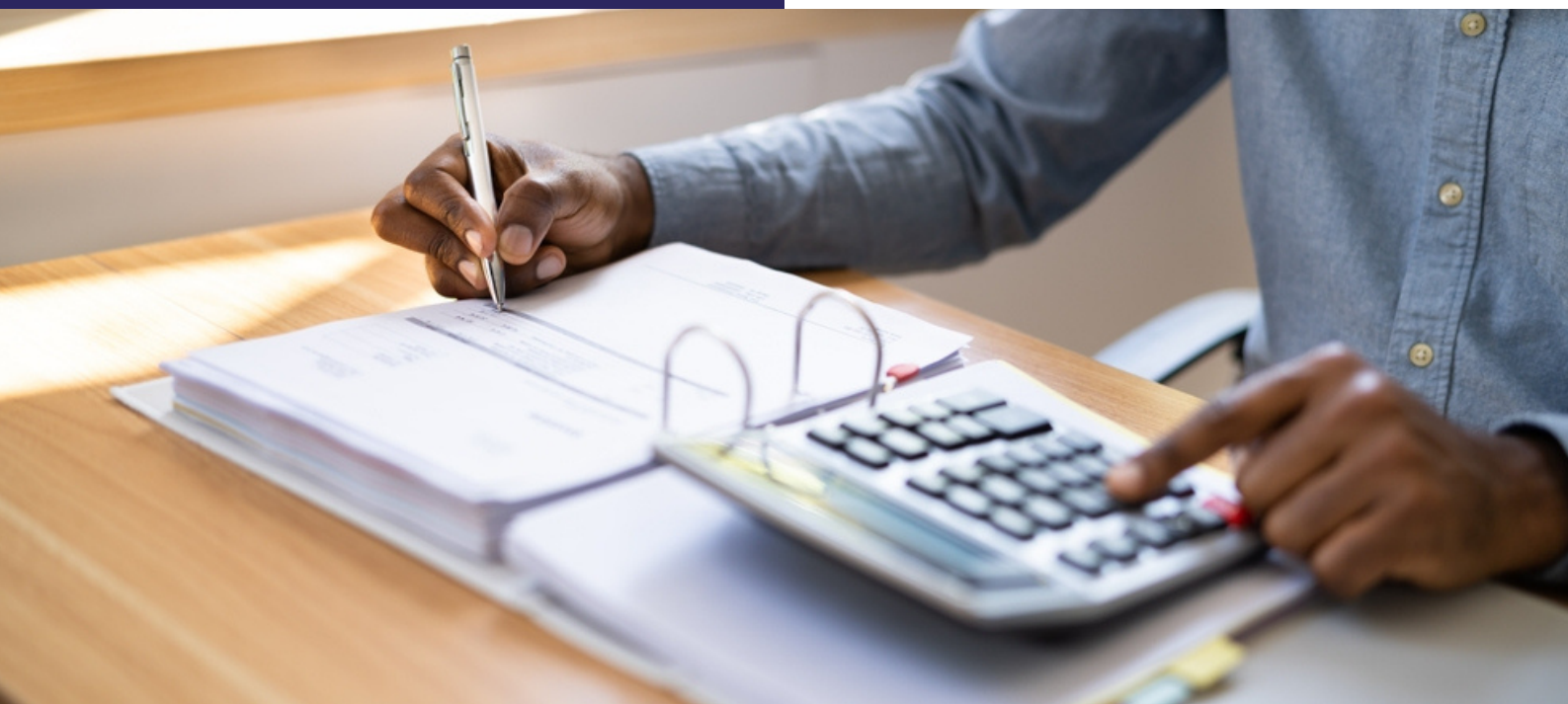
Dans cet article, nous nous intéresserons particulièrement au profil du responsable rémunération selon qu'il travaille dans une multinationale ou dans une entreprise locale et nous ferons une analyse comparative des différents challenges auxquels ils peuvent être confrontés.

En effet, dans les grands groupes multinationaux ou des entreprises internationales qui ont une certaine maturité de la gestion des rémunérations avec des Share-services ou des fonctions de rémunération centralisées, les responsables de rémunération ou C&B locaux peuvent compter sur le support technique (outils, procédures, base de données partagées, processus, formations...) et physiques de leurs collègues C&B des autres filiales et des experts du groupe auquel ils appartiennent.

Ils peuvent aussi facilement disposer des stratégies et des programmes de rémunération complets conçus, discutés, validés et partagés au sein du groupe.

Dans leurs filiales respectives, ils sont focus sur les questions d'ordre opérationnel. À cet effet, ils doivent préparer les budgets d'augmentations des salaires, négocier les taux globaux pour leur propre entité. Ils doivent aussi être en mesure de présenter clairement au groupe les plans d'action de leur filiale bien argumentés pour justifier le budget d'augmentation qu'ils ont sollicité.

Contrairement au contexte des multinationales, dans les petites organisations, on peut s'attendre à ce que les gestionnaires des rémunérations gèrent de façon autonome tout le processus, de l'élaboration d'une stratégie de rémunération à sa mise en œuvre. Dans ce cas, ils ont moins de support technique sur les problématiques de rémunération et moins d'outils de gestion à leur portée. Ils sont aussi plus autonomes et plus flexibles dans la prise de décision. Compte tenu de leur impact direct sur l'organisation, il est primordial que ses responsables de rémunération soient bien formés, expérimentés avec des compétences techniques éprouvées et affûtées.



Mais, dans les deux cas de figure, il est essentiel que les responsables de la rémunération aient une bonne connaissance des pratiques salariales externes du marché (compétitive externe des salaires surtout des entreprises concurrentes), qu'ils aient aussi une bonne maîtrise des éléments fondamentaux ci-après de la politique et s'avoir comment les articuler pour atteindre l'objectif que s'est fixée la fonction RH à savoir

attirer, motiver, retenir et de développer le capital humain dans l'entreprise.

- La rémunération fixe ;
- La rémunération variable ;
- Les avantages sociaux ;
- Le plan de développement personnel des employés ;
- Les conditions de travail et de vie des employés.

Dans cette dynamique, le cabinet TPM RH Consulting se propose d'accompagner ses partenaires sur toutes les questions liées à la rémunération de l'élaboration de la politique de rémunération à sa mise en œuvre.

À cet effet, un programme de renforcement de capacités des équipes C&B a été pensé et élaboré sous forme de formations ci-dessous ainsi que des études et des services proposés aux clients :

Séminaires RH :


- Les fondamentaux de la rémunération ;
- Les techniques d'élaboration d'une grille de salaires ;
- Le pilotage et contrôle de la masse salariale ;
- Les tableaux de bord stratégiques RH ;
- Audit du système de rémunération.

Études :

- Élaboration d'une politique de rémunération ;
- Évaluation, pesée et classification de poste ;
- Enquête de salaires (sectorielles ou thématiques) ;
- Audit du système de rémunération ;
- Élaboration d'une grille de salaires ;
- Externalisation de la paie.

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