

Atelier Rémunérations

Mars 2017

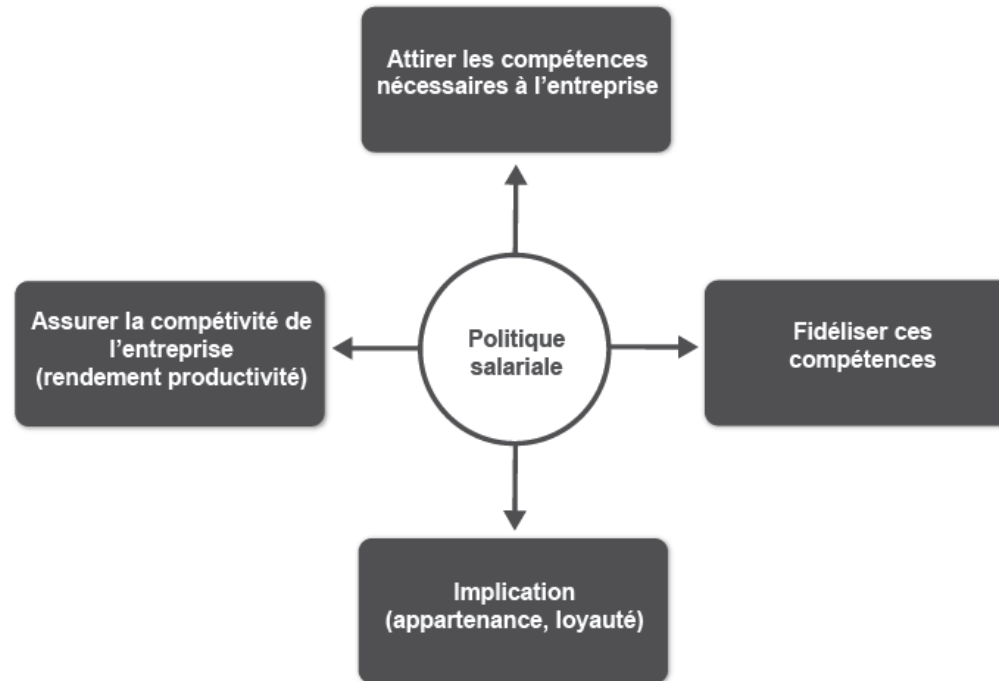


La rétribution globale



La politique salariale

- attirer les compétences requises par l'entreprise ;
- fidéliser ces compétences ;
- impliquer ;
- garantir la productivité.



Attirer

- pratiquer une stratégie de leader sur le marché en proposant un effet de noria inverse, c'est-à-dire une surenchère salariale au profit des nouvelles recrues
- privilégier la part fixe du salaire au détriment des dimensions variables et réversibles.
- reconnaître financièrement les qualités personnelles
- développer les incentives

Inconvénients :

- Surenchère salariale
- Iniquité
- Démotivation
- Phénomène de passager clandestin

Privilégier l'attractivité de l'entreprise par le salaire est donc pour partie au moins incompatible avec la fidélisation et la loyauté entendue au sens d'implication

Fidéliser, impliquer :

- Hiérarchiser.
- Communiquer au mieux pour justifier les règles qui organisent la politique salariale.
- Créer une iniquité externe positive pour les salariés dont la fidélité est jugée déterminante
- Mettre en place une voiture balai pour éviter les écarts de salaires trop important.
- Privilégier les rémunérations différées (prime d'ancienneté, actionnariat, PEE « golden handcuff »/menottes dorées).
- Périphériques éloignés (prévoyance)

Motiver :

La motivation comme la résultante d'un produit combinant la valence (La valence est la force de préférence d'une personne pour obtenir un résultat particulier. La valence est positive, si l'individu préfère atteindre un résultat plutôt que de ne pas l'atteindre.), l'instrumentalité et l'expectation (capacité auto estimée). Démotivation si l'un de ces critères est nul (absence de récompense, irréalisme, absence de confiance dans le système de mesure).

- Prime : fixation d'objectifs atteignables
- attribution de récompense en phase avec les aspirations (système mix en fonction des attentes et des mérites dit de "cafétéria")
- Mise en œuvre de primes réversibles type bonus
- Prime d'efficacité fait baisser la créativité : Glucksberg/Dan Pink /test de la bougie