

- 
- [sur oxalis](#)
  - [liens](#)
  - [oxalisportal](#)
  - [contact](#)

Chercher dans ce site :

- [NL](#)
- [FR](#)



[Conseil](#) [Contactez-nous!](#)  
[+32 \(0\)9/227 31 18](#)

- [Accueil](#)
- [Conseil](#)
- [Formations](#)
- [Coaching](#)
- [Calendrier](#)
- [Articles](#)
- [Outils](#)

[Accueil](#) » [Articles](#)

## **Compensation & Benefits Day 2014: les défis !**

© HR World - 22/04/2014 - Gepubliceerd op Oxalis op 28/04/2014



Maîtrise des coûts, différenciation et gestion des performances : tels sont, selon les Compensation & Benefits managers, les trois aspects les plus importants dont il faut tenir compte en 2014 dans le cadre de la rémunération. C'est ce qu'il ressort du Reward Barometer, une enquête menée chaque année auprès des membres du Centre for Excellence in Strategic Rewards et des personnes qui ont suivi le programme Vlerick Compensation & Benefits Management.

L'enquête porte principalement sur les facteurs qui revêtent une importance stratégique pour les professionnels des RH et sur le degré de satisfaction de ceux-ci à cet égard. Elle met en évidence un certain nombre de tendances et de défis majeurs dans le cadre de la politique future en matière de rémunération. Ces défis révèlent par ailleurs un certain nombre de problèmes dans les systèmes de rémunération actuels, d'où la nécessité de réfléchir à une nouvelle structure. L'enquête aborde également la question de savoir comment les rémunérations devraient être idéalement octroyées.

## **La principale priorité au niveau stratégique**

L'enquête montre que les directeurs des ressources humaines identifient trois défis majeurs pour l'avenir en matière de rémunération. Ces défis se situent dans les domaines auxquels ces responsables attribuent une importance stratégique, mais dans lesquels les résultats obtenus sont pour l'instant moins satisfaisants.

Le premier défi concerne la rémunération correcte et l'équité, tant au sein qu'en dehors de l'entreprise, en comparaison avec le marché. Selon la chercheuse Femke Dhont, deux facteurs jouent un rôle à cet égard : «d'une part, il est impossible d'octroyer une prime aux personnes les plus performantes lorsque le budget est limité. D'autre part, les systèmes de rémunération basés sur l'ancienneté génèrent un écart salarial important entre les jeunes recrues et les travailleurs plus âgés. Cette situation accroît le sentiment d'injustice», explique-t-elle.

La maîtrise des coûts est également une question épineuse pour les responsables des RH. Pour la plupart des participants à l'enquête, la maîtrise des coûts salariaux compte parmi les principales priorités. Cette maîtrise n'est pourtant pas évidente en raison de la pratique très répandue d'augmenter automatiquement la rémunération tous les ans. Les coûts de personnel augmentent par conséquent chaque année de manière exponentielle, ce qui ne va pas de pair avec un gain de productivité.

Enfin, un certain nombre de défis concernent le domaine de la gestion des performances. Lors de l'évaluation annuelle, la discussion est encore trop souvent influencée par l'impact de l'évaluation sur le package salarial, au risque de voir l'entretien se transformer en une séance de négociation alors qu'il devrait être axé sur les possibilités de développement du travailleur. «Il ressort du questionnaire que les entreprises cherchent la meilleure manière de transformer l'entretien d'évaluation en un véritable entretien sur l'évolution de carrière», souligne Femke Dhont.

## **La structure de rémunération de l'avenir**

---

Les défis évoqués plus haut témoignent de la nécessité de repenser les actuels systèmes de rémunération. Les professionnels des ressources humaines ont dès lors également été sondés sur leur vision de la structure de rémunération idéale.

Les professionnels du secteur plébiscitent :

les systèmes dans lesquels les hausses périodiques des salaires sont associées à des prestations individuelles. Xavier Baeten en est convaincu : «Ce système est idéal car il permet de limiter l'écart (trop) important entre la rémunération des jeunes travailleurs et celle des travailleurs plus âgés. Une fois que le salaire de référence est atteint, un système de rémunération variable entre en vigueur dans le cadre duquel le compteur est remis à zéro chaque année»;

les systèmes de participation aux bénéfices qui renforcent le lien entre les résultats de l'entreprise et la rémunération des travailleurs. Si les affaires tournent bien, les travailleurs participent au bénéfice. Si les résultats sont moins bons, la part variable du salaire peut être ramenée à zéro; le budget mobilité. Dans ce système qui gagne en popularité, un budget est mis à la disposition du travailleur, qui l'utilise comme bon lui semble. Ce budget peut ainsi servir à financer une voiture de société, une carte-carburant, un abonnement aux transports publics ou encore un vélo d'entreprise. Le budget mobilité permet de mieux protéger l'environnement mais aussi de répondre de manière optimale aux souhaits spécifiques des travailleurs.

**Tags:** Gestion des RH stratégique, marché du travail, conditions de travail, culture de société, récompense/rémunération, avantages extra-légaux, procédures et pratiques de RH, carrière, rétention, emploi

[Imprimer](#)

[Télécharger PDF](#)

[Des questions? Envoyez vos commentaires](#)

- -
- -

Partager cette page



- [Articles](#)
- [Evidence Based Practice](#)
- [Innovation en digitalisering](#)
- [Oxalis](#)
- [wetenschappelijk onderzoek](#)
- [Gestion stratégique](#)
- [Gestion des RH stratégique](#)
- [gestion des compétences et talents](#)
- [innovation sociale](#)
- [neuromanagement](#)
- [Organisation](#)
- [organisation innovante du travail](#)

- 
- [biosystémique](#)
  - [Reprise, fusion et acquisition](#)
  - [Socio juridique](#)

## Articles connexe

- [Le Nouveau monde du Travail \(1\):L' impact de la technologie et des...](#)
- [Du Pacte des Générations au Pacte d'activité.](#)
- [Entretien d'embauche: l'habit fait-il le moine?](#)

## Contenu associé

- [Voitures de société : enfin une base de données](#)
- [Calcul avantage de toute nature voiture de société](#)
- [L' introduction du nouveau salarié - sur demande](#)

[Pourquoi Oxalis Consult?](#)

Follow us



© 2019 - Oxalis Consult -

- [conditions générales de vente](#)
- [conditions générales de vente pour les formations](#)
- [disclaimer](#)
- [rechercher](#)
- [rss](#)

