

Positionner rémunération et compétences

Les enjeux :

- Vous cherchez à mettre plus de cohérence dans le système de rémunération de l'entreprise
- Vous souhaitez favoriser le développement des compétences grâce à un système de rétribution plus motivant et clarifier les règles de positionnement entre compétences exercées et rémunération
- Vous voulez situer le système de rémunération des compétences dans l'ensemble des éléments de rétribution des salariés

La valeur ajoutée de CISTE :

Notre expérience nous conduit à travailler particulièrement sur 6 facteurs clés de succès :

- Apprécier le **poids de la rémunération des compétences** dans la rémunération globale des salariés
- Lier la rémunération des qualifications à des référentiels de compétences formalisés, afin de **rémunérer les compétences exercées** par les salariés
- **Ouvrir l'espace de rémunération** en passant d'une logique poste à une logique métier
- Développer un système de qualification qui permette d'offrir à chaque salarié un **parcours individuel** en fonction de ses possibilités d'acquisition de compétences nouvelles
- **Organiser la participation des acteurs** impliqués dans la valorisation des compétences et réaliser une large communication dans l'entreprise
- **Impliquer les partenaires sociaux** afin qu'une réelle concertation s'instaure pour la mise en place du nouveau système de rémunération

La démarche d'intervention :

CISTE propose de mettre en oeuvre plusieurs étapes :

- Le positionnement des compétences en niveau de complexité suivant les domaines d'activité
- La définition de l'espace de qualification des métiers (qualifications minimum et maximum)
- La simulation des raccordements (ancienne grille, convention collective) afin de passer de l'ancien au nouveau système
- La valorisation des compétences dans une grille de classification

Des outils pour agir :

Plusieurs types d'outils sont utilisés, en les adaptant à la situation du projet :

- Le "contrat de projet" (enjeux, objectifs, livrables, acteurs, ressources ...)
- L'analyse des situations de référence en termes de raccordement et de benchmarking salarial
- La définition des concepts
- Le cahier des charges pour préciser la méthodologie de raccordement qualification/classification
- Les processus et supports de valorisation des compétences

Intervenants

Denis KAMINSKI , Bruno MEYER et Philippe PARAZON
conduisent ces actions pour CISTE.

Documents élaborés par l'équipe de CISTE pour
éclairer notre approche :

Denis KAMINSKI :

« Evolution des systèmes de rémunération »,

nous consulter

Références

Nombreuses interventions pour :

BECTON DICKINSON

PECHINEY : CEBAL et SATMA

HEWLETT-PACKARD

DYNASTAR

Station de SERRE CHEVALIER

TRANSROL THALES TED

Préfecture de l'ISERE

Université PARIS 8