

DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La rémunération est importante tant pour l'employé-e que pour l'organisation, et apparaît étroitement liée à des enjeux tels que l'attraction et la rétention des employé-es qualifié-es, la motivation des employé-es, l'administration des salaires conformément aux lois ou la facilitation de l'atteinte des objectifs stratégiques.

Un salaire perçu comme étant « juste » représente une condition de base à satisfaire dans la relation d'emploi. Si cette condition n'est pas respectée, elle peut générer de l'insatisfaction, un désengagement ainsi que des comportements contre-productifs pour l'entreprise (Herzberg, 1966, Adams, 1963).

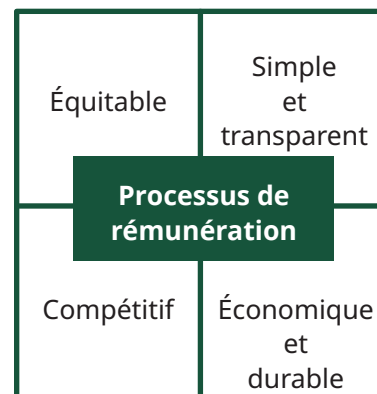
LES ENJEUX DE LA RÉMUNÉRATION POUR L'ENTREPRISE

- Compétitivité sur le marché de l'emploi
- Influence sur l'engagement, la fidélisation et le comportement du personnel
- Respect de l'équité
- Attractivité face aux pénuries de talents

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

L'équité est une notion centrale de la rémunération. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est en outre une exigence légale (cf. LEg). Fondamentalement, l'employeur doit payer un salaire égal pour un travail de valeur égale (Constitution suisse, art. 8, al. 3).

Si les systèmes de rémunération sont complexes, cela impacte toute la société. En plus de la charge à administrer et de l'incompréhension générée, cela peut s'avérer inefficace. Il faut donc un système **simple et transparent**. Il est important que la rémunération soit **compétitive** afin d'attirer les bons profils et les conserver. Le processus doit également être **économique et durable**. Cela permet de garder une pérennité dans l'entreprise tout en engageant le minimum de moyens et en tenant compte des enjeux à long terme.

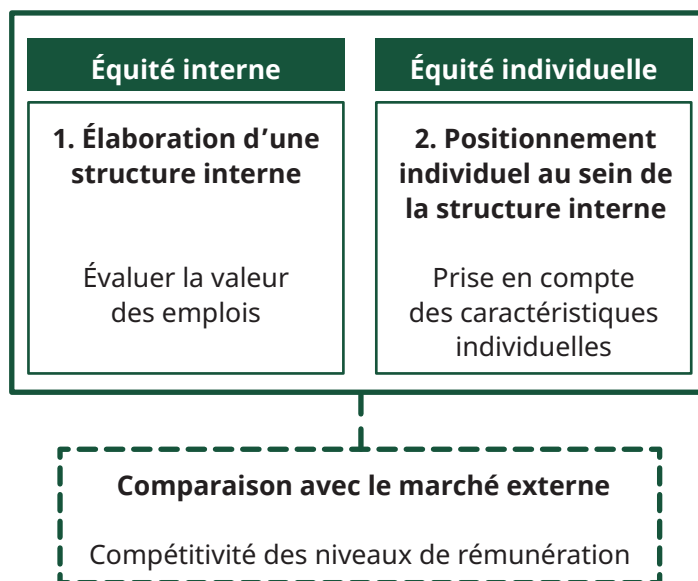


Concentrons-nous sur les **trois niveaux d'équité** : interne, externe et individuelle.

L'équité **interne** concerne la comparaison et l'évaluation de la valeur relative des différents emplois au sein de l'entreprise.

L'équité **externe** consiste à comparer les niveaux et les pratiques de rémunération et les politiques de rémunération de l'entreprise avec ceux du marché externe. L'objectif est de s'assurer que l'entreprise offre une rémunération compétitive pour attirer, retenir et motiver les employé-es qualifié-es.

L'équité **individuelle**, quant à elle, se concentre sur le positionnement de chaque employé-e à l'intérieur de la structure de rémunération interne de l'entreprise. L'objectif est de reconnaître et de récompenser équitablement les contributions individuelles.



La Confédération met à disposition **gratuitement** l'application « Logib système salarial » conçue pour les PME. Cet outil permet d'élaborer un système salarial simple, basé sur des critères neutres du point de vue du genre, contribuant ainsi à réduire les risques de discrimination salariale.

UNE APPROCHE GLOBALE DE LA RÉMUNÉRATION

Une approche de **rémunération globale** vise à reconnaître et à valoriser les **contributions** des employé-es, par des éléments **monétaires et non monétaires**, en prenant en compte la réalité de l'entreprise et ses moyens à disposition.

RÉMUNÉRER, CE N'EST PAS SEULEMENT PAYER UN TRAVAIL

C'est un sujet d'une sensibilité et d'une importance cruciales, tant pour l'individu que pour l'entreprise.

Du point de vue de **l'entreprise**, la rémunération représente une part significative des **coûts globaux** et **influence** profondément **les comportements, l'engagement** et la **fidélisation** du personnel.

Pour les **employé-es**, la rémunération renvoie non seulement à **l'aspect pratique et monétaire**, mais aussi à des dimensions plus subtiles. Elle touche au **statut social**, à **l'estime de soi** et revêt même une **dimension symbolique** importante. Recevoir une rémunération équitable et juste est essentiel pour nourrir un sentiment de valeur et de reconnaissance au sein de l'entreprise.

Le **sentiment d'équité et de justice** est au cœur de la relation entre l'employeur et l'employé-e en matière de rémunération. Lorsque les employé-es estiment que leur rétribution correspond à leurs efforts et à leur contribution, ils/elles sont plus susceptibles de s'investir pleinement dans leurs tâches et de rester fidèles à l'entreprise sur le long terme.

CONSEILS

Investissez dans vos talents

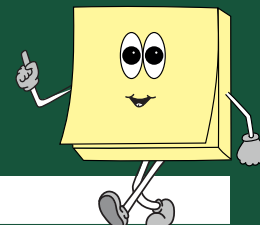
Face à une pénurie grandissante, rémunérer est un investissement et non une dépense.

Restez attentifs aux évolutions du marché

Assurez-vous de rester concurrentiel en tout temps, les tendances et les besoins changent.

Mettez l'accent sur le non monétaire

Tout autant important que le monétaire, parfois plus que ce que l'on peut penser.



POUR ALLER PLUS LOIN

- [5 Steps to Offering a Competitive Salary](#) – Indeed.
- [Building a Compensation Strategy for Your Business](#) – Indeed.
- [Logib système salarial](#)