LES DIFFÉRENTS TYPES DE RÉMUNÉRATION

TYPES DE RÉMUNÉRATION

Rémunération monétaire *Correspond aux revenus et avantages dont la valeur est quantifiable.*					**Rétribution non monétaire** *Correspond aux éléments qui ne peuvent pas être quantifiés, p. ex. symboliques.*
Rémunération directe		Rémunération indirecte			
Salaire de base	Rémunération variable	Régimes de sécurité de revenu	Absences payées	Services et privilèges	

Source : Adapté de Saba et Dolan (2021, p. 331)

Les formes de rémunération englobent à la fois des éléments **monétaires** (qui ont une valeur financière facilement calculable) et des éléments **non monétaires** (des éléments plutôt symboliques tels que des symboles de statut, la reconnaissance sociale, etc.). La compréhension des différents types de rémunération est cruciale pour les entreprises qui cherchent à attirer des talents et fidéliser leurs employé-es.

Dans un récent sondage, près de 60 % des employé-es romand-es ont indiqué **ne pas se sentir assez reconnu-es et valorisé-es** au travail en 2022 (Qualisight, 2022).

L'intégration des différents types de rémunération **favorise la motivation**, contribue à la **création d'un environnement favorable**, à la reconnaissance et au sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise et **améliore le bien-être** des employé-es en **renforçant leur satisfaction** au travail.

Une **approche équilibrée de la rémunération** est essentielle pour promouvoir le succès à long terme et cultiver une culture d'entreprise positive.

RÉMUNÉRATION DIRECTE

La **rémunération directe** est composée de deux types de rémunération correspondant au revenu perçu par l'employé-e en fonction du poste, du temps de travail et de la performance.

Le salaire de base

Le montant fixe versé à un-e employé-e pour son travail, indépendamment de ses performances individuelles ou des fluctuations économiques (voir la fiche Salaire, déductions et assurances sociales).

La rémunération variable

Elle varie en fonction des résultats de performance de l'employé-e (p. ex. prime individuelle), de l'équipe (p. ex. prime d'équipe), ou encore de l'entreprise (p. ex. partage des bénéfices).

RÉMUNÉRATION INDIRECTE

La **rémunération indirecte** fait partie de la rémunération globale et s'ajoute à la rémunération directe. Elle comprend :

Les régimes de sécurité de revenu

Il peut s'agir de **régimes publics et privés de sécurité de revenu :** contributions des employeurs à l'AVS, LPP (2e pilier) ; assurances perte de gain (indemnités journalières), etc.)

Les services et privilèges

Il s'agit d'autres avantages ou benefits offerts par l'entreprise ayant une valeur monétaire calculable. Cela peut inclure des conseils juridiques, des services d'aides et de soutien aux aîné-es, des garderies, des programmes de bien-être, une assurance pour les soins dentaires, etc.

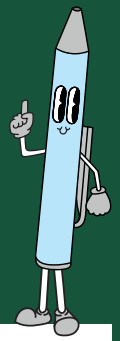
Les absences rémunérées

Congés pour lesquels un-e salarié-e est payé-e tout en étant absent-e de la place de travail. Cela peut inclure le nombre de jours de vacances payées, le nombre de jours de formations payés par année, etc.

RÉTRIBUTION NON MONÉTAIRE

La rétribution non monétaire, qui ne peut être quantifiée financièrement, joue un rôle essentiel dans la motivation, l'engagement et le bien-être des employé-es. **Elle se distingue par sa valeur notamment symbolique**, favorisant ainsi l'engagement tout en cultivant une culture d'entreprise positive axée sur le développement personnel et professionnel ainsi que sur le soutien et la reconnaissance des employé-es.

Par exemple, la **flexibilité** du temps et du lieu de travail permet aux employé-es de concilier plus facilement leur vie professionnelle et privée. De même, la **reconnaissance pour le travail** accompli telle que des félicitations publiques ou des prix internes, ou des opportunités de **développement professionnel** telles que des formations et des séminaires, ou encore des avantages liés à la **qualité de vie au travail** comme des espaces de détente ou des salles de sports.



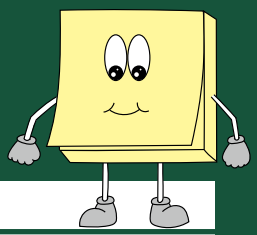
HR SWISS
Fédération des Entreprises Romandes Valais
RAIFFEISEN
textocreativ
tipee.ch Gestion du temps et portail RH

CONSEILS

L'entreprise peut réfléchir à une possible personnalisation de certains éléments de rémunération, notamment en laissant une possibilité de choix dans certains avantages offerts.

L'équilibre entre rémunération monétaire et non monétaire permet aux entreprises d'améliorer l'engagement et le bien-être de l'employé-e.

La rémunération indirecte reste méconnue des employé-es. Il est important de leur fournir **un document détaillé mettant en avant les avantages sociaux** dont ils/elles peuvent bénéficier.



POUR ALLER PLUS LOIN

- Fiche annexe : Exemple de vue d'ensemble des avantages sociaux pour une entreprise
- Dolan, S. L & Saba, T. (2021). La gestion des ressources humaines : pour des milieux de travail plus durables, humain et performants.
- Étude de satisfaction au travail en Romandie – Qualinsight.ch
- Satisfaction au travail – (OFS) – Admin.ch
- Switzerland Compensation & Benefits Outsourcing / Benefits Services – Globalization Partners

HR SWISS
Fédération des Entreprises Romandes Valais
RAIFFEISEN
textocreativ
tipee.ch Gestion du temps et portail RH