

Article publié sur le site Actionco.fr



En savoir plus : www.alexa.com/siteinfo/Actionco.fr

Extraction : 05/07/2012 15:07:08
 Catégorie : Distribution
 Fichier : piwi-9-12-47943-20120705-399564442.pdf
 Audience :

<http://www.actionco.fr/Breves/Remuneration-levier-de-motivation-47494.htm>

Rémunération, un levier de motivation ?

Si la rémunération reste la principale préoccupation de vos collaborateurs, est-elle pour autant un levier de motivation? Les cabinets Deloitte et Nomination n'en sont pas si certains.

Explication.

Si la rémunération reste l'une des premières attentes des salariés, elle n'est pas pour autant un levier de motivation.

C'est du moins les conclusions d'une étude réalisée par les cabinets Deloitte et Nomination, auprès d'un panel de près de 5 475 décideurs.

L'étude montre que sept personnes interrogées sur dix placent la rémunération (monétaire ou avantages sociaux) devant l'intérêt du travail, le développement de carrière ou l'équilibre de vie.

Toutefois, « alors que près de quatre décideurs sur dix considèrent aujourd'hui leur rémunération comme insatisfaisante, ils sont plus de 85% à estimer être reconnus à leur juste valeur dans leur poste actuel (et même 89% pour ceux qui ont changé dans les douze mois précédant l'enquête).

» précise Gabriel Bardinet, Manager dans le Département Rémunération et Avantages Sociaux chez Deloitte.

En revanche, cette insatisfaction ne conduit pas nécessairement les salariés à changer de poste : « Cette édition ne positionne absolument pas la rémunération sur le podium des raisons évoquées lors d'une mobilité (5ème place cette année).

» précise Serge Papo, Président de Nomination.

« Ce n'est pas tant une modification de leur rémunération qu'une meilleure reconnaissance que les

The screenshot shows the Actionco.fr website with the following content:

- Header:** ACTIONCO.fr logo, navigation links (S'IDENTIFIER, DEVENIR MEMBRE, NEWSLETTER, SITES | MAGAZINES), search bar, and date (Jeudi 5 juillet 2012 - 15h40).
- Menu:** L'ACTU COMMERCIALE, REPÈRES, GLOSSAIRE, NOS ÉVÈNEMENTS, LIVRES BLANCS, CARRIÈRE, SERVICES, ANNUAIRE, ABONNEMENT.
- Sub-menu:** À la Une, Actualités, Interviews vidéo, Fil actus Editialis, Les entreprises communiquent, Nominations, Tribunes d'experts, Sondages, Agenda.
- Article Content:**
 - Index Thématique:** Stratégie commerciale, Relation client, Ressources humaines (Formation, Management, Motivation, Recrutement, Rémunération, Carrière), Marketing, Équipements et services, Tourisme d'affaires, Juridique, Sur le terrain.
 - Accueil > L'Actu Commerciale > ACTUALITÉS DU MANAGEMENT COMMERCIAL**
 - LES ACTUALITÉS DU MANAGEMENT COMMERCIAL**
 - RESSOURCES HUMAINES > Rémunération**
 - Rémunération, un levier de motivation ?**
 - Par Laurent BAILLIARD, 05/07/2012
 - Si la rémunération reste la principale préoccupation de vos collaborateurs, est-elle pour autant un levier de motivation? Les cabinets Deloitte et Nomination n'en sont pas si certains. Explication.**
 - Commenter, Envoyer par mail, Imprimer, Partager
 - À LIRE AUSSI:**
 - Achats et supply chain : les tendances des rémunérations et fonctions
 - Orange s'initie au challenge éco-solidaire
 - Deloitte invite des étudiants en commerce
 - RUBRIQUE EMPLOI SUR ACTIONCO.FR**
 - EN PARTENARIAT AVEC JOBITREE**
 - CANDIDATS / RECRUTEURS**
 - Candidats : découvrez des centaines d'offres d'emplois spécialisées dans le secteur commercial
 - Recruteurs : déposez votre annonce. 300 € H.T. 2 mois de parution sur nos 6 sites.
 - Accédez à la rubrique Emploi

Copyright Actionco.fr - Reproduction interdite sans autorisation

Article publié sur le site Actionco.fr



En savoir plus : www.alexa.com/siteinfo/Actionco.fr

Extraction : 05/07/2012 15:07:08
 Catégorie : Distribution
 Fichier : piwi-9-12-47943-20120705-399564442.pdf
 Audience :

<http://www.actionco.fr/Breves/Remuneration-levier-de-motivation-47494.htm>

décideurs recherchent en changeant d'entreprise ».

Quelle réponse aux attentes des salariés ? La réponse classique du manager face à un salarié démotivé est de réfléchir à une revalorisation de son niveau de rémunération, mais ce n'est souvent pas la réponse à la question posée : « La rémunération fait venir, et donc éventuellement partir, mais ne fait pas rester ! » souligne Gabriel Bardinnet.

Seule une politique de rétribution globale, au-delà de la rémunération, peut faire rester un collaborateur dans le temps.

C'est au travers des autres leviers dont dispose l'entreprise (le contenu du poste, les capacités de développement professionnel, l'environnement de travail...) que celle-ci pourra répondre aux véritables attentes de ses salariés.

L'étude met en avant trois facteurs de déclenchement de la mobilité et donc de la motivation que sont la possibilité d'étendre son champ de responsabilité (45% des répondants), une perspective d'évolution de carrière plus importante (34%) et l'opportunité de découvrir un nouveau métier ou un nouveau secteur (28%).

Malgré l'insatisfaction sur les niveaux et structures de rémunération, se développer apparaît donc comme le principal levier de motivation des décideurs.

Part variable et bonus : quel équilibre ? Au sein d'une rémunération, la part variable reste un formidable levier de motivation.

Pour autant que les indicateurs et modes de calcul soient alignés avec les objectifs stratégiques de l'entreprise mais aussi et surtout reflètent le travail et la performance individuelle.

L'étude montre que le seuil en-dessous duquel la rémunération variable n'est pas suffisamment motivante pour les décideurs est de 22,5% du salaire de base, soit près de 3 mois de salaire.

En d'autres termes, 50% des personnes interrogées estiment qu'en-dessous de ce seuil une part variable n'est pas suffisamment motivante.

On est loin du niveau de part variable aujourd'hui constaté chez les cadres (10% environ selon la dernière étude de l'APEC pour les cadres bénéficiant d'une part variable).

Les décideurs des directions commerciales sont ceux qui manifestent le plus d'appétence concernant le variable avec un seuil de motivation correspondant à 30% du salaire de base !
 Méthodologie: cette étude quantitative a été réalisée en ligne auprès d'un panel de 5 475 personnes