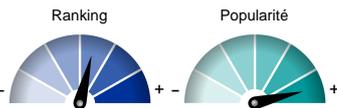


Article publié sur le site Zonebourse.com



En savoir plus : www.alexia.com/siteinfo/Zonebourse.com



Extraction : 05/07/2012 12:07:00
 Catégorie : Economie & Finance
 Fichier : piwi-3-2-39745-20120705-399462130.pdf
 Audience :

<http://c.moreover.com/click/here.pl?z6775941312&z=1600249364>

Etude MobiCadres Deloitte Nomination : près de 40% des décideurs interrogés considèrent leur rémunération comme insatisfaisante

Deloitte Touche Tohmatsu : Etude MobiCadres Deloitte Nomination : près de 40% des décideurs interrogés considèrent leur rémunération comme insatisfaisante 05/07/2012 | 13:53 Neuilly-sur-Seine, le 5 Juillet 2012 - Une étude réalisée par les cabinets Deloitte et Nomination, auprès d'un panel de près de 5 500 décideurs confirme que si la rémunération reste l'une des premières attentes des salariés, elle n'est pas pour autant un levier de motivation.

La rémunération reste un sujet tabou D'après Philippe Burger, Associé responsable du

département Rémunération et Avantages Sociaux chez Deloitte, « La rémunération reste encore un sujet tabou en France : parmi les 5 500 décideurs ayant participé, seuls 20% acceptent de dévoiler avec précision le niveau et la structure de leur rémunération.

Pour autant la rémunération reste l'une des principales attentes des décideurs ! ».

Ainsi, 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.

La rémunération source de démotivation ? Cette enquête montre également que la rémunération n'est pas en soi un élément de motivation : « 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 Bardin, Manager dans le Département Rémunération et Avantages Sociaux chez Deloitte.

The screenshot shows the Zonebourse website interface. At the top, there is a search bar and a navigation menu with categories like 'Bourse', 'Actualités', 'Analyses', etc. The main content area features the article title and a sub-headline. To the right of the article, there is a 'Streaming Temps Réel - Interactive Data' section with a line chart and a table of market indices. The table lists various indices such as CAC 40, BEL 20, SMI, AEX, IBEX 35, PSI 20, DOW JONES, NASDAQ 100, NASDAQ C, NIKKEI 225, and SHANG. CMP, along with their current values and percentage changes.

| Indice | Valeur | Changement |
|------------|----------|------------|
| CAC 40 | 3247.10 | -0.63% |
| BEL 20 | 2251.19 | -0.55% |
| SMI | 6201.79 | 0.01% |
| AEX | 312.88 | -0.62% |
| IBEX 35 | 7039.70 | -1.80% |
| PSI 20 | 4904.81 | -0.83% |
| DOW JONES | 12943.82 | 0.56% |
| NASDAQ 100 | 2645.84 | 0.79% |
| NASDAQ C | 2976.08 | 0.84% |
| NIKKEI 225 | 9079.80 | -0.27% |
| SHANG. CMP | 2227.32 | -0.08% |

Article publié sur le site Zonebourse.com

| | | | |
|---|---|---|---|
|  |  |  | Extraction : 05/07/2012 12:07:00 Catégorie : Economie & Finance Fichier : piwi-3-2-39745-20120705-399462130.pdf Audience : |
| | En savoir plus : www.alexa.com/siteinfo/Zonebourse.com | | |

<http://c.moreover.com/click/here.pl?z6775941312&z=1600249364>

L'insatisfaction sur le niveau de rémunération est beaucoup plus marquée pour les salariés les plus jeunes (moins de 35 ans) qui sont 43% à être insatisfaits de leur rémunération contre seulement 34% des salariés de 55 ans et plus ; cette différence de perception entre générations est principalement liée à un sentiment plus marqué chez les salariés les plus jeunes d'un niveau de rémunération inférieur à celui du marché (principale raison d'insatisfaction pour 38% des salariés de moins de 35 ans).

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 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 Bardinet.

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 (e.g.

le contenu du poste, les capacités de développement professionnel, l'environnement de travail) que celle-ci pourra répondre aux véritables attentes de ses salariés.

Au-delà de la rémunération, cette étude montre l'importance grandissante pour les décideurs d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée : 43% des décideurs placent ainsi ce critère en deuxième position de leurs attentes.

« Le niveau de rémunération touche à la représentation que chacun a de sa place dans la Société, touche à ce que nous possédons, à nos manques et donc à nos frustrations éventuelles C'est pourquoi un collaborateur va se focaliser principalement sur cet aspect au détriment de ses aspirations professionnelles et de ses vrais leviers de motivations.

» précise Gabriel Bardinet.

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 : vers le bon équilibre entre motivation et démotivation Dans la structure de 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.

Copyright Zonebourse.com - Reproduction interdite sans autorisation

Article publié sur le site Zonebourse.com

| | | | |
|---|---|---|---|
|  |  |  | Extraction : 05/07/2012 12:07:00 Catégorie : Economie & Finance Fichier : piwi-3-2-39745-20120705-399462130.pdf Audience : |
| | En savoir plus : www.alexa.com/siteinfo/Zonebourse.com | | |

<http://c.moreover.com/click/here.pl?z6775941312&z=1600249364>

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 à de la part variable avec un seuil de motivation à 30% du salaire de base ! Méthodologie : cette étude quantitative a été réalisée en ligne auprès d'un panel de 5 475 personnes : il s'agit de décideurs évoluant au sein d'entreprises de toutes tailles, françaises ou internationales, ayant une activité en France ou s'étant expatriés à l'étranger.

Les décideurs ont été sélectionnés selon les critères suivants : Faire partie d'une entreprise représentant jusqu'à 2 000 salariés, en ayant un niveau hiérarchique compris entre N et N - 2 à partir du Président, Directeur général ou membres du Comité de direction Faire partie d'une entreprise de plus de 2 000 salariés, en ayant un niveau hiérarchique compris entre N et N - 5 à partir du Président.

Etude Mobicadres, nos prochains communiqués : Août 2012 : Les raisons de la mobilité chez les cadres Septembre 2012 : Rémunération des femmes et équité Retrouvez l'intégralité de l'étude Mobicadres fin septembre 2012.

A propos de Deloitte - Rémunération et avantages sociaux Le département Rémunération et Avantages Sociaux, composé d'actuaire et de spécialistes des rémunérations, aide les entreprises à mettre en œuvre les stratégies de rétributions les plus efficaces en ligne avec les objectifs stratégiques du groupe.

L'ensemble des départements Capital Humain de Deloitte mettent ainsi en œuvre les solutions permettant aux entreprises d'améliorer leurs performances à travers leurs hommes et femmes.

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes.

Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about.

En France, Deloitte SA est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

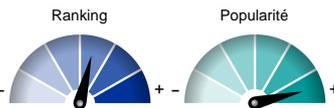
Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public ou privé, de toutes tailles et de toutes activités.

Fort d'un réseau de cabinets membres dans plus de 140 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues afin d'accompagner ses clients dans leur développement partout où ils opèrent.

Article publié sur le site Zonebourse.com



En savoir plus : www.alexa.com/siteinfo/Zonebourse.com



Extraction : 05/07/2012 12:07:00
 Catégorie : Economie & Finance
 Fichier : piwi-3-2-39745-20120705-399462130.pdf
 Audience :

<http://c.moreover.com/click/here.pl?z6775941312&z=1600249364>

Nos 180 000 professionnels sont animés par un objectif commun, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs - des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes.

Fort de l'expertise de ses 6 500 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.

Pour en savoir plus, www.deloitte.fr A propos de Nomination Créé en 2002, Nomination est le premier service français d'informations sur les décideurs.

Il permet, aux décideurs d'être connus et reconnus de leur marché, et aux entreprises, d'assurer leur croissance et leur rayonnement.

Nomination suit au quotidien 200 000 décideurs et 70 000 entreprises, avec une profondeur d'information unique sur le marché.

Créée en 2002, la société compte plus de 350 clients, génère un chiffre d'affaires de 4.3 millions d'euros en 2012 et compte 60 salariés.

La société maintient un rythme de croissance de +20% par an.

Pour plus d'informations : www.nomination.fr distribué par Partager sur Réagir à cet article Date Titre 14:05 14:05 14:05 14:04 13:55 13:53 13:53 13:35 13:35 COT : La maison Louis Dreyfus soupçonnée de pratiques frauduleuses 13:23DJ IndicesStreaming Temps Réel - CAC 403265.09 -0.08% Futures 3282.00 0.49% BEL 202268.91 0.23% SMI6226.02 0.40% AEX315.81 0.31% IBEX 357176.60 0.11% PSI 204932.76 -0.26% DOW JES12943.82 0.56% NASDAQ 1002645.84 0.79% NASDAQ C.2976.08 0.84% NIKKEI 2259079.80 -0.27% SHANG.

CMP2227.32 -0.08% A la une 13:53 - N BNP Paribas a pour mission première de servir...

13:53 - Neuilly-sur-Seine, le 5 Juillet 2012 - Une étude réalisée par les cabinets Deloitte...

10:24 - Vallourec: * Cheuvreux relève son conseil sur le titre Vallourec de "sous-performance" à "surperformance" ...

Publicité VEOLIA ENVIR.

: Veolia-UBS abaisse son conseil à "vendre" 10:24 07:16 08:10 09:05 07:28DJ Plus d'actualités