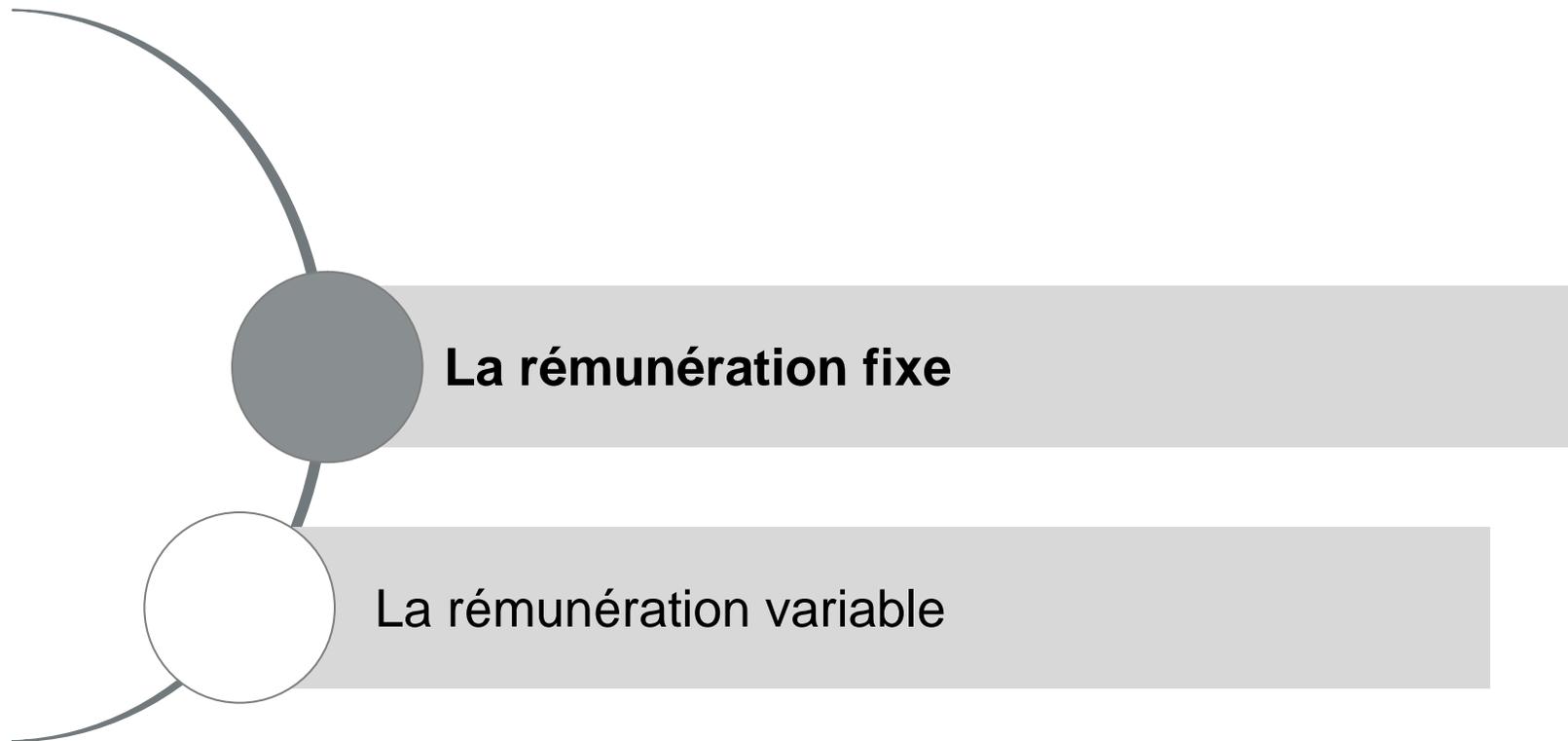
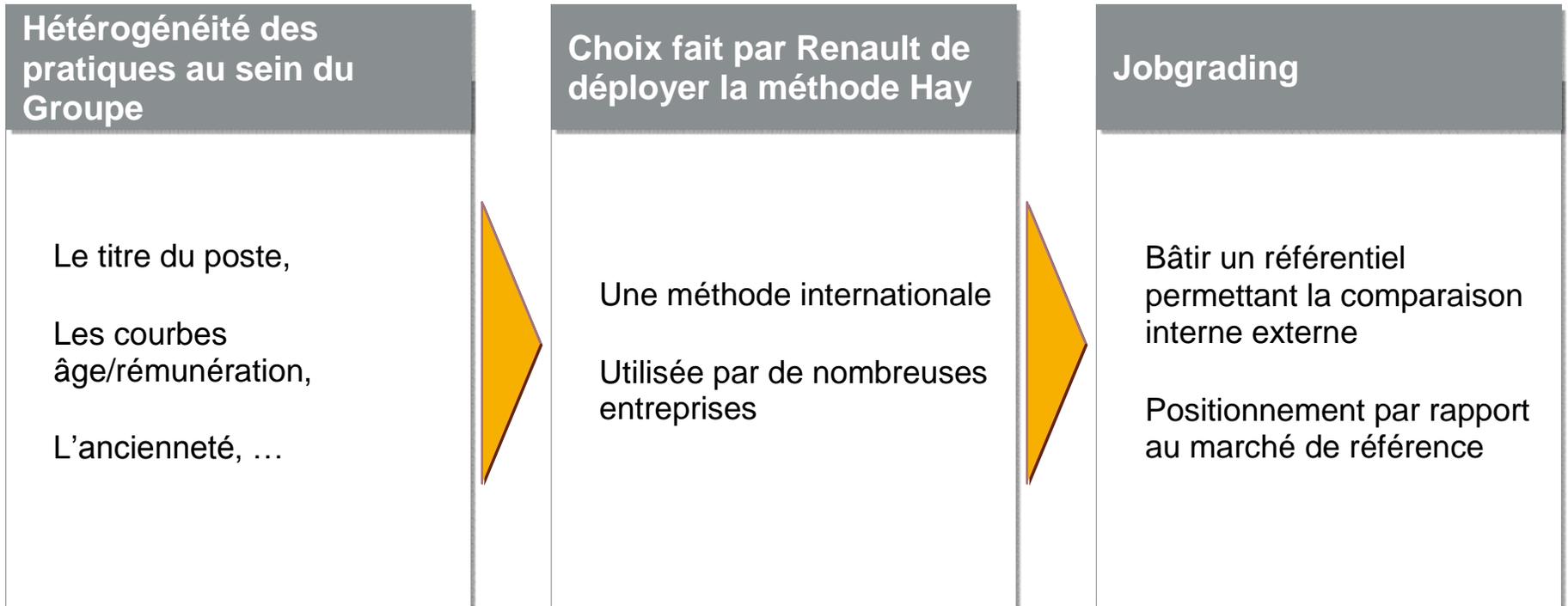


# Sommaire



## La rémunération fixe: une méthode de définition du niveau de responsabilité



# La méthode Hay

## 3 concepts de base



## La méthode Hay



La méthode Hay de pesée des postes se réfère

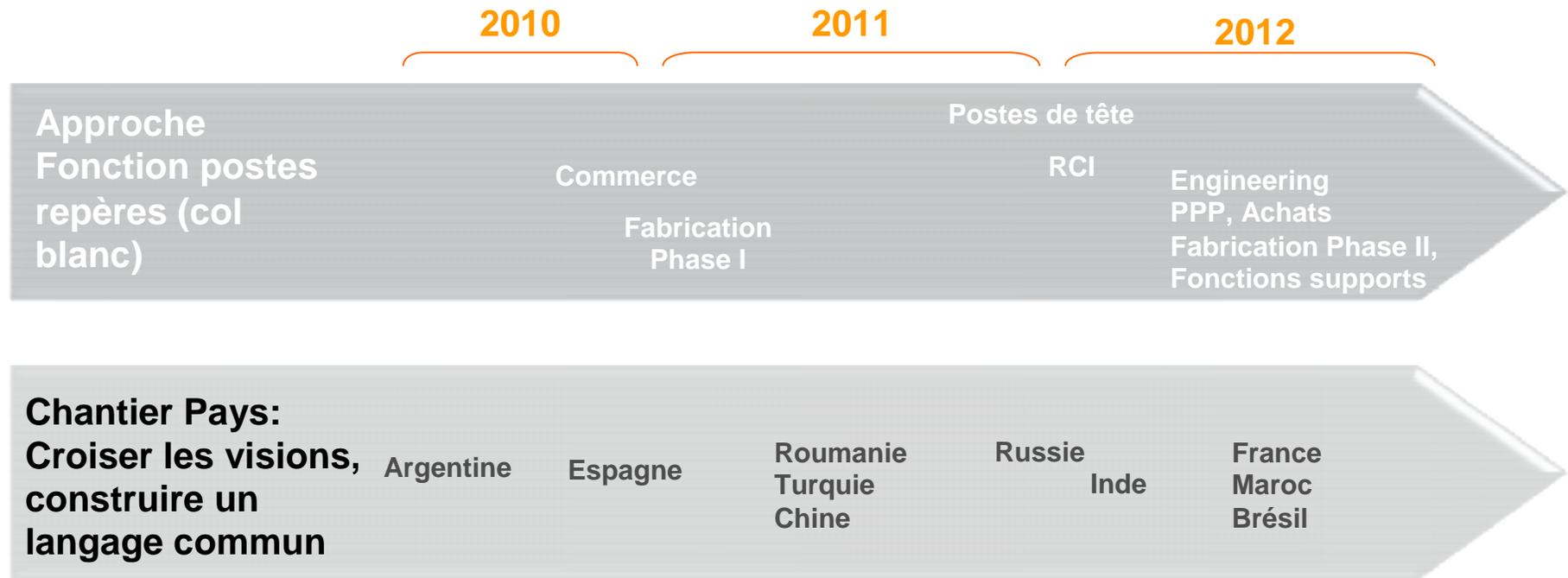
Au poste tel qu'il existe dans l'organisation

Au poste et non à la performance du titulaire

Au poste et non au statut/salaire du titulaire

**Le job grading permet de créer un référentiel de niveaux de responsabilité. Ce référentiel, créé conjointement par les RH et les managers en lien avec Hay, est un outil d'aide à la décision en terme de rémunération et gestion de carrière.**

## Le déploiement de la démarche dans le Groupe



Livrable : Une cartographie des niveaux de responsabilité dans le Groupe : les grades Renault

## Bande de rémunération et positionnement marché

- ! Le positionnement marché permet de comparer :
  - ! La rémunération de postes de même niveau de responsabilité
  - ! Par rapport au niveau de rémunération pratiqué par un marché
  - ! Par l'intermédiaire d'un outils : le comparatio

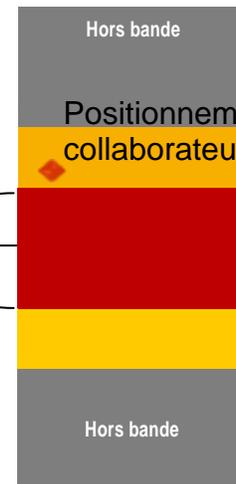
### Exemple

Filière Gestion	Grade de l'entreprise	Salaire médian marché	Salaire du collaborateur
Poste Contrôleur de gestion	C	X €	Z €

Dans la médiane +/- 10%

20%

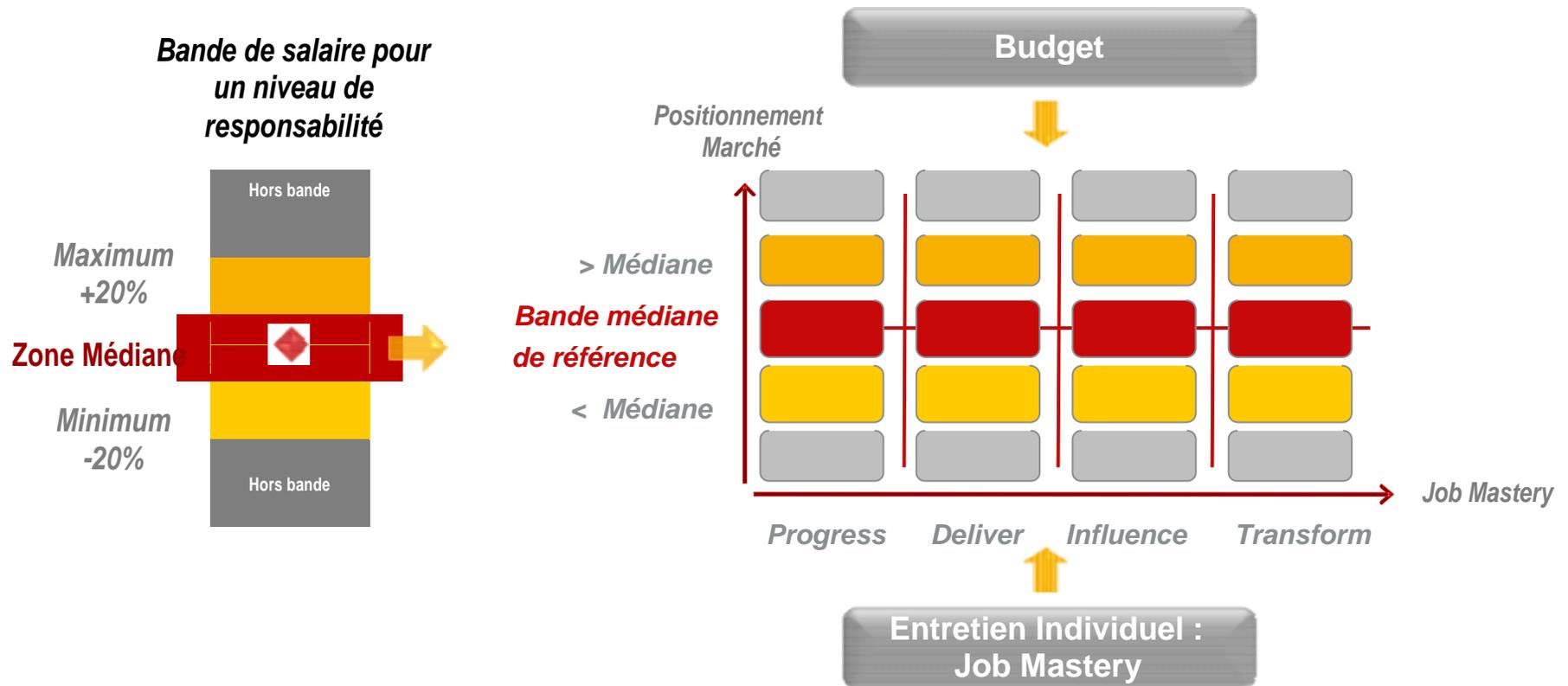
### Bande de salaire pour le niveau de responsabilité



Dans le marché +/- 20%

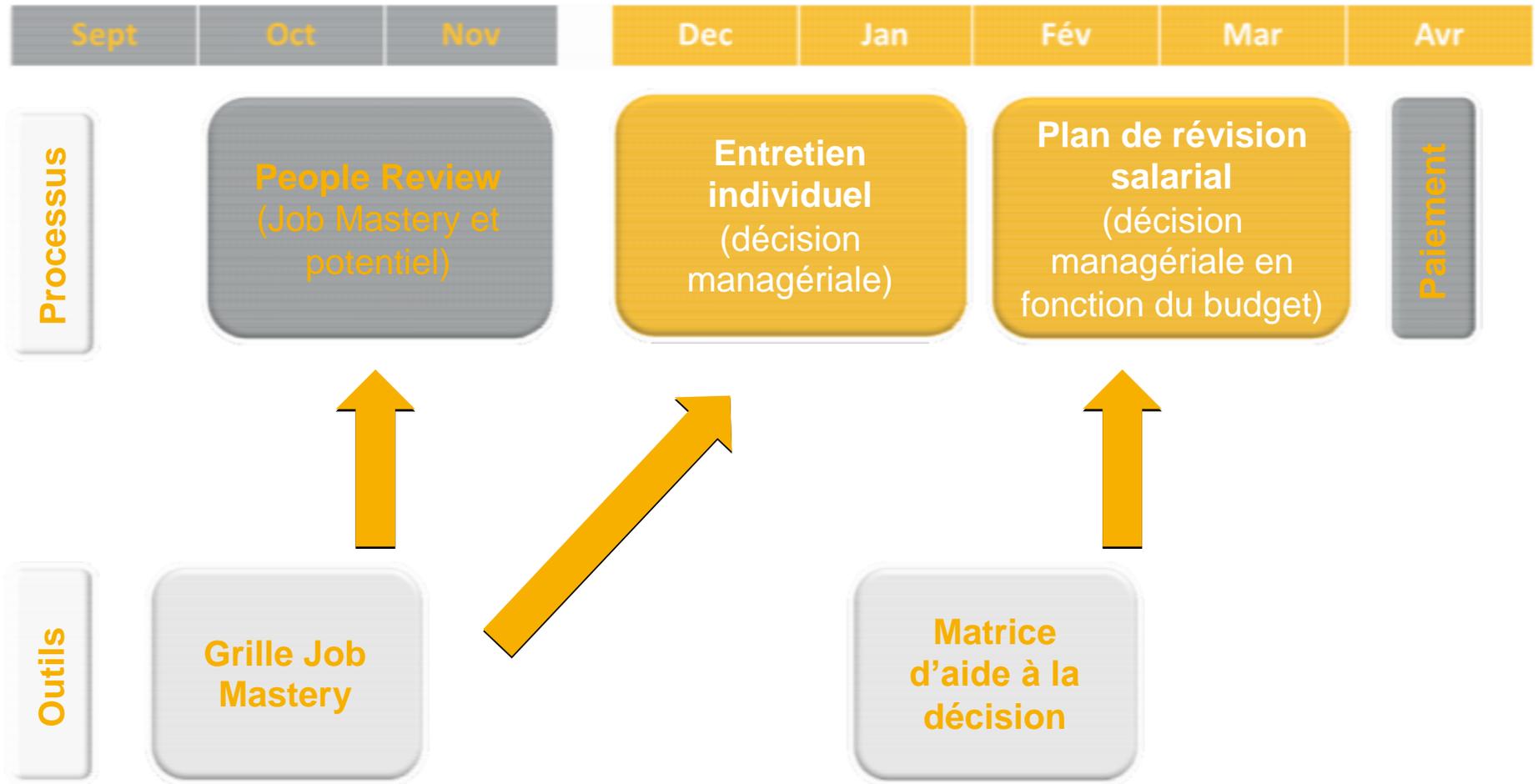
## Rémunérer

# La rémunération fixe : la Job Mastery et la matrice d'aide à la décision salariale

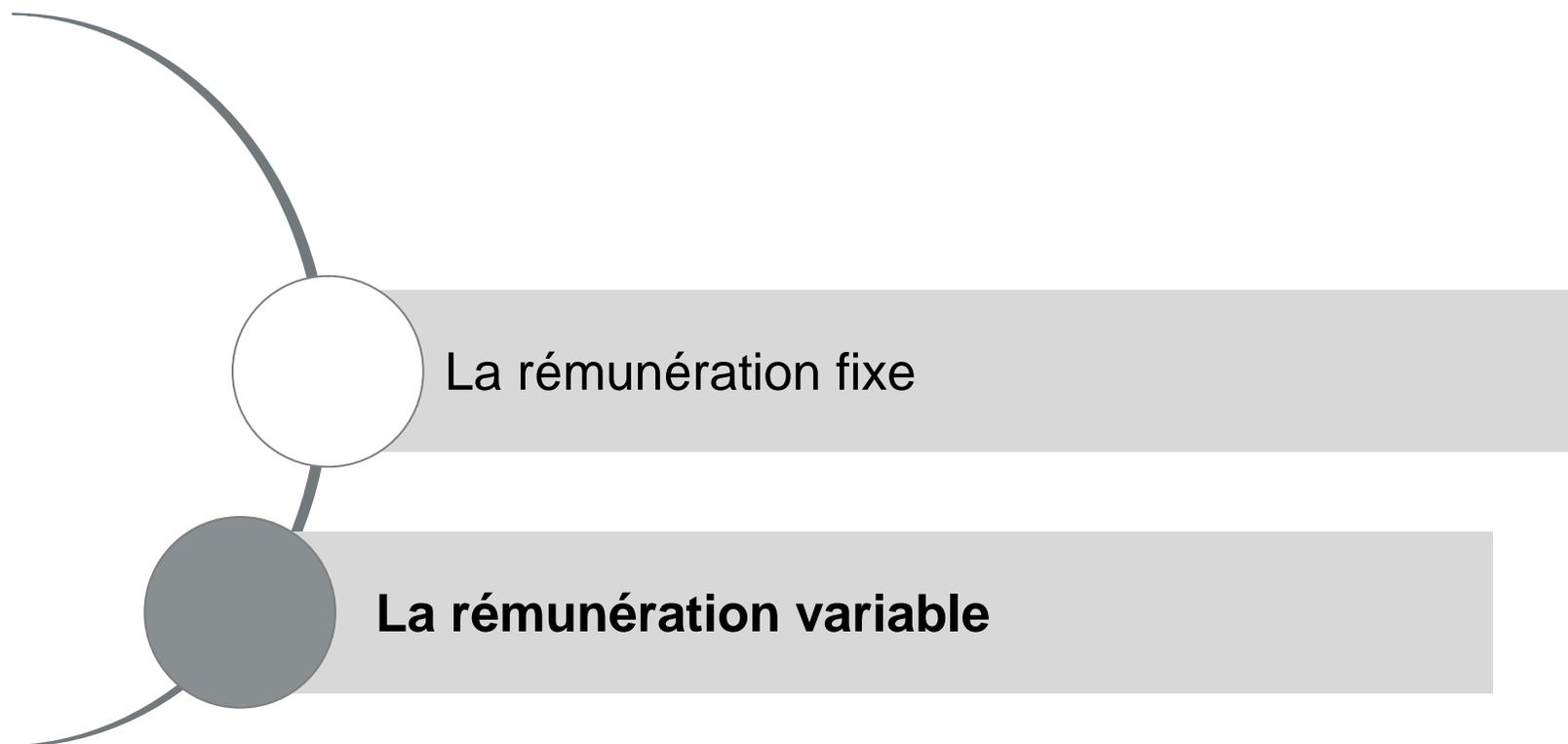


L'outil fournit des préconisations, la décision finale est de la responsabilité du management.

## La rémunération fixe : Exemple de processus de révision du salaire fixe



## Sommaire



## La rémunération variable

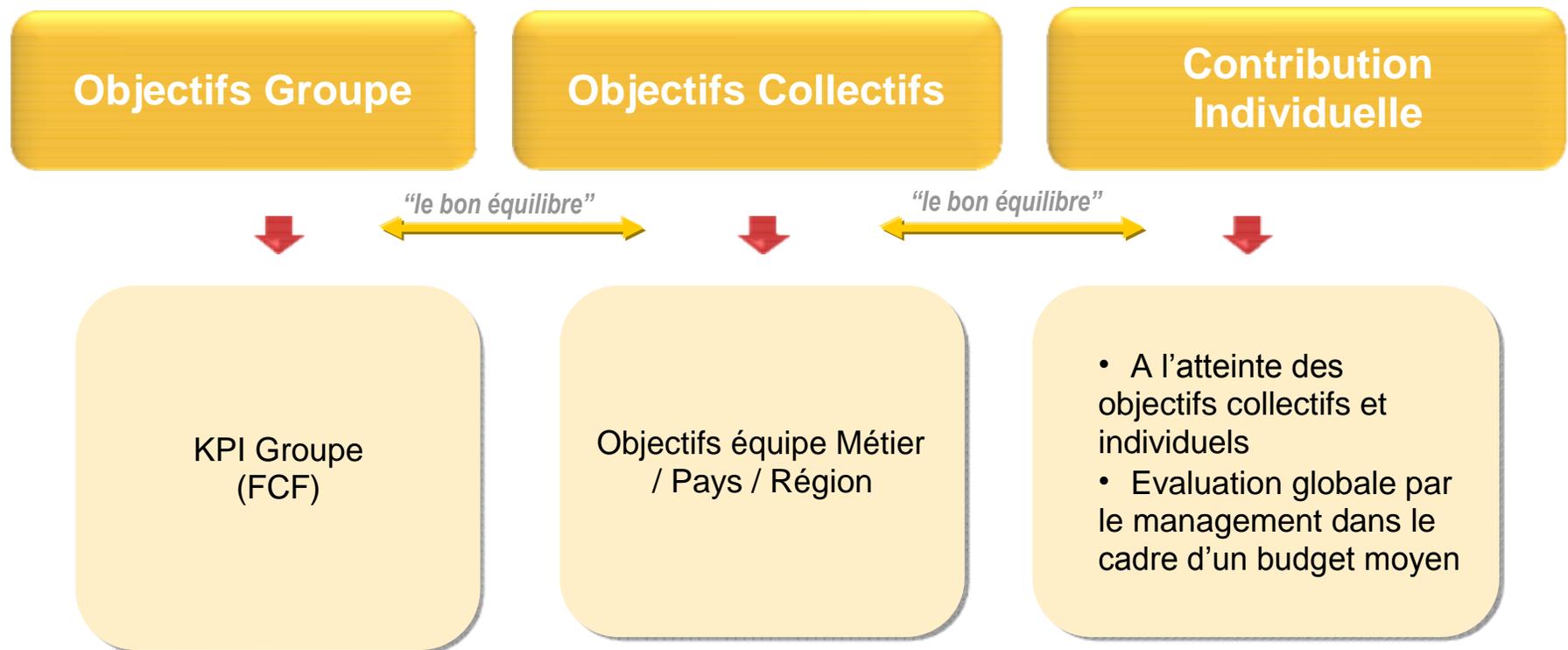
Redéfinir le système de rémunération variable pour booster la performance au travers d'une forte pratique du management par objectifs

Chez Renault, les niveaux de responsabilité seront appelés L1, L2 et L3 (sur la base du Jobgrading)

Un système cohérent entre les différents niveaux de **RESPONSABILITÉ**



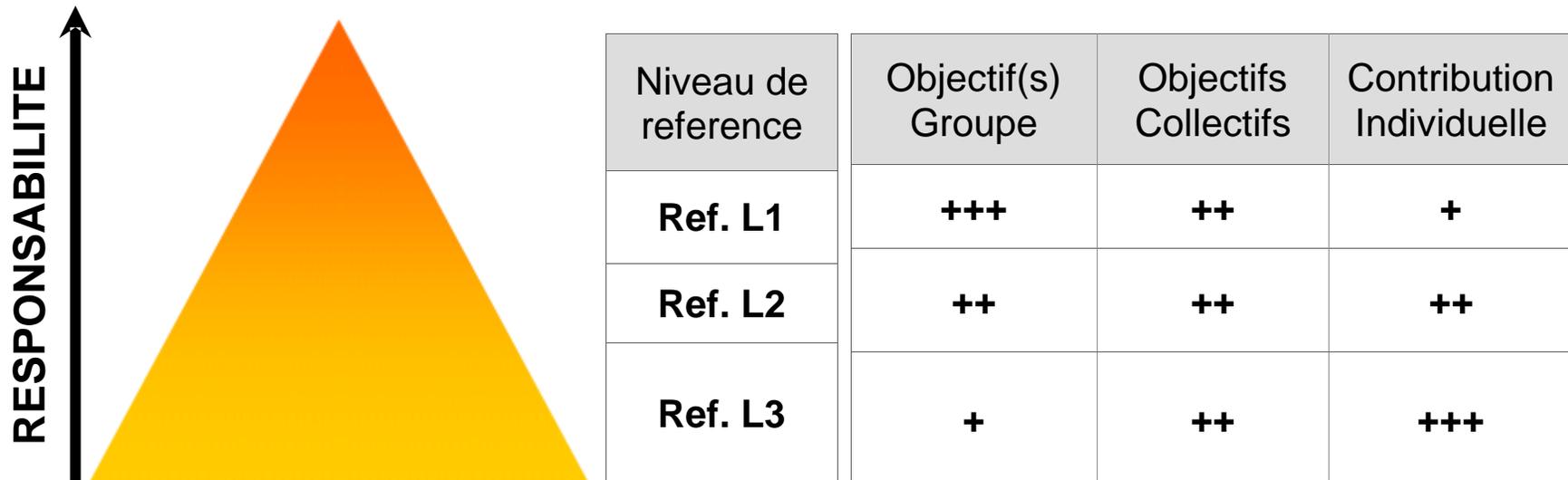
## La rémunération variable et management par objectifs



## La rémunération variable : Principes

Plus le niveau de responsabilité est élevé :

- ! Plus la proportion de la rémunération variable est élevée
- ! Plus le poids des objectifs collectifs par rapport à la contribution individuelle est important.



Reconnaissance de la sur-performance :

Les objectifs Groupe et les objectifs Collectifs peuvent donner lieu à un paiement au-delà du niveau de référence en cas d'atteinte d'une cible

## En résumé

Des critères objectifs pour déterminer la rémunération fixe et variable

" Des règles partagées pour plus de clarté

La notion de niveau de responsabilité

" Des comparaisons objectivées des postes entre eux pour plus d'équité

Le positionnement marché

" Des comparaisons externes pour plus de compétitivité

La matrice d'aide à la décision salariale pour renforcer le lien entre évaluation et rémunération

" Mieux utiliser nos budgets pour donner du sens et motiver

### ! Quels changements ...

! Pour vous? Pour les managers? Pour les collaborateurs?