

Sommaire

Préface.....	13
Introduction.....	15
1^{re} partie - LA FONCTION COMP & BEN EN FRANCE.....	19
Introduction.....	21
Chapitre 1 - « Petite » histoire de la fonction.....	23
Aperçu des théories de la rémunération.....	27
Chapitre 2 - Descriptif de poste et référentiel de compétences.....	31
Le contenu de poste.....	32
L'intitulé du poste.....	32
Où se situe la fonction Comp & Ben dans les métiers de la fonction ressources humaines ?.....	33
Comment définir le métier de responsable Comp & Ben ?.....	34
Le rattachement hiérarchique et les relations professionnelles du responsable Comp & Ben ?.....	40
La dimension du poste.....	42
Le référentiel de compétences.....	42
Les savoirs.....	43
Les compétences interpersonnelles.....	44

Le profil du Compensation & Benefits manager.....	46
Qui est-il ?.....	46
Qui recrute cette fonction ?	49
Chapitre 3 - Formation et parcours de carrière.....	53
Les formations Comp & Ben	53
Les MBA.....	53
Les formations professionnelles continues.....	54
Les autres circuits de formation	55
Les parcours de carrière.....	56
Chapitre 4 - Un besoin d'échange, un réseau nécessaire	59
Chapitre 5 - Quid des rémunérations pour le Comp & Ben.....	65
2^e partie - LES COMP & BEN AU COEUR DE LA FONCTION	
RESSOURCES HUMAINES.....	69
Introduction	71
Chapitre 1 - Recruter à quel salaire ?.....	75
La budgétisation de la rémunération globale du remplacement ou la création d'un poste	76
La réévaluation lors de la recherche	77
La confrontation de ce budget avec la réalité du marché	77
La négociation avec l'adéquation aux contraintes internes (salaires conventionnels - grilles de salaire - équité interne).....	78
Chapitre 2 - La carrière versus le salaire ?	81
Carrière ou rémunération ? Faut-il choisir ?	82
Exit interview ou entretien de sortie :	
pourquoi un salarié quitte-t-il votre entreprise ?	84
Matrice Nine Box ou comment définir mes talents ?	85
Talents externes ?.....	87

Chapitre 3 - Mobilité forcée ou mobilité incitée ?	89
Chapitre 4 - Piloter les rémunérations : flexibilité et efficacité du package salarial ?	93
En résumé	97
Chapitre 5 - Rémunérations efficaces, relations sociales réussies : et/ou ?	99
Chapitre 6 - Protéger à « tout prix » ?	103
3^e partie - LES PROCESS ET OUTILS DES COMP & BEN	111
Introduction	113
Fiche 1 - Acheter une enquête de salaire	117
Sources d'information publiques	118
Un exemple d'informations données par l'APEC	119
Publications de regroupements	120
Études publiées de cabinets de recrutement	121
Cabinets fournisseurs d'enquêtes de salaire	122
Comment évaluer et choisir ces enquêtes ?	124
Fiche 2 - Construire une matrice d'augmentation de salaire	131
Timing et typologie des augmentations de salaire	131
La matrice d'augmentation individuelle des salaires à la performance	132
Fiche 3 - Faire le design d'un plan de rémunération variable pour la force de vente	143
L'implication de la fonction RH	144
Les différentes étapes de conception d'un système de rémunération variable individuelle pour les forces de vente	146
Les objectifs du plan	146
La formule de calcul de la rémunération variable pour la force de vente ...	147

Ratio Fixe/Variable ?.....	150
Objectifs quantitatifs/qualitatifs ?	151
Plafonnement/disqualifiant/multiplicateur.....	151
Équipe/individu ?	152
Mesure et Timing.....	153
Éligibilité et contrat ?	154
Compétitivité de la rémunération variable.....	155
Fiche 4 - Rémunération variable individuelle pour un MBO efficace (Management By Objective - Management par objectifs)	157
Fiche 5 - Prime exceptionnelle mystère ou comment établir un système de reconnaissance ?	163
Le cas particulier des challenges commerciaux.....	167
Fiche 6 - Ne pas se perdre dans le labyrinthe réglementaire de l'épargne salariale.....	169
La participation et l'intéressement.....	170
Les plans d'épargne salariale	176
L'aspect social et fiscal - le poids du forfait social	179
Fiche 7 - Rester en veille sur les LTI.....	185
Définition et objectifs	186
Stock-options	190
PAGA - Les plans d'attribution gratuite d'actions (PAGA)	195
Fiche 8 - Sécuriser le pouvoir d'achat et savoir répondre aux nouvelles attentes des salariés : vers une meilleure gestion des avantages sociaux.....	197
Les classiques	199
Les titres-restaurants	200
Les Prêts.....	202
Les autres avantages sociaux classiques (nourriture/logement/véhicule/NTIC...)	202

Les cadeaux liés à des événements	203
Dans l'air du temps	205
La distribution de « chèques » aux salariés	205
Le cas particulier du Cesu	207
Les crèches d'entreprise	210
Conciergerie d'entreprise	211
Club de gym et autres loisirs	212
Parking et covoiturage.....	213
Perspectives d'avenir	214
L'éco-chèque	214
Le télétravail	215
Phénomène afterwork.....	216
Risques et opportunités.....	217
La dématérialisation des supports.....	217
La difficulté de valoriser ces avantages	217
Conclusion	221
4^e partie - L'IMPORTANCE DE LA COMMUNICATION DANS LES COMP & BEN	223
Introduction	225
Chapitre 1 - Le bulletin de paie	227
Chapitre 2 - Le livret d'épargne salariale	231
Chapitre 3 - Le BSI (Bilan Social Individuel).....	233
Chapitre 4 - L'éducation	237
Annexes	239
Annexe 1 : Référentiel de compétences	239
Annexe 2 : Pyramide de Donnadiou	241
Annexe 3 : Les facteurs de rémunération	243
Annexe 4 : Le pilotage de la masse salariale.....	244

Annexe 5 : Positionnement et structure salariale	245
Annexe 6 : Carnet d'adresses des cabinets spécialisés Comp & Ben ou ayant une activité de conseil Comp & Ben	248
Bibliographie	249
À propos de l'auteur	251