

### **EXEMPLE DE MISSION DE CONSEIL**

Politique de rémunération : diagnostic et préconisations

Durée de la mission : 2 jours

### **CONTEXTE**

PME de 30 personnes dont plus de la moitié de cadres.  
Secteur d'activité de la sous-traitance aéronautique.  
Nomination d'un nouveau directeur d'unité issu de la filière technique (profil ingénieur)

**Problématique** : 1/ réviser la politique de rémunération en place (soldier l'historique des négociations individuelles) et 2/ mettre en place une démarche cohérente et motivante pour l'ensemble de l'équipe

### **DEROULE DE LA MISSION**

Une **première étape** de diagnostic (nature et processus) portant sur l'ensemble des éléments de rémunération et de motivation.

Entretiens de recueil d'informations sur la base d'un questionnaire auprès des interlocuteurs concernés (manager et gestionnaire de paye) portant sur les points suivants :

- Outils individuels : salaire de base, primes, bonus, avantages en nature, frais professionnels.
- Outils collectifs : Participation, intéressement, plan d'épargne salariale, prévoyance, retraite complémentaire, assurance vie.
- Processus d'évolution individuel et collectif des éléments de rémunération intégrant le système « objectifs-appréciation-évaluation ».

Une **deuxième étape** de rédaction d'un rapport détaillant et analysant les pratiques en distinguant

- les points forts des pratiques existantes
- les points faibles des pratiques existantes
- les incohérences du dispositif (facteurs endogènes et exogènes)

Une **troisième étape** de remise du rapport avec restitution de la mission en entretien individuel et proposition de préconisations au regard des objectifs visés : mise à plat de l'historique (intégrant la faisabilité technique) et définition de primes incitatives.