

Pourquoi la gestion de la rémunération est-elle importante?

La bonne gestion de la rémunération est primordiale pour recruter et conserver des employés. Toutefois, la rémunération n'est pas que financière, elle est aussi basée sur la reconnaissance et tout autre aspect ou avantage intangible procurant une satisfaction au travail.



Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, les employés deviennent de plus en plus exigeants à l'égard des entreprises, surtout en ce qui a trait à leurs conditions globales de travail (salaire, avantages sociaux, opportunités de développement, régime de retraite, flexibilité des horaires, etc.). « Ce travail ne me satisfait pas? Je quitte. Ce travail ne m'apporte plus les défis escomptés? Je démissionne. » En tant qu'employeurs, la fidélisation de vos employés devient donc, plus que jamais, un défi de taille!

Pour relever ce défi, vous devez de mieux connaître les principaux leviers d'attraction, d'intégration, de fidélisation et de mobilité de la main-d'œuvre liés aux conditions de travail.

À cet effet, voici deux leviers spécifiques liés à la rémunération :

1. La rémunération financière

A. La rémunération directe (salaire de base et prime)

La rémunération directe inclut ce que vos employés reçoivent dans leur compte bancaire à la fin d'une période de paie, c'est-à-dire, un salaire de base et, le cas échéant, des primes (de nuit, de fin de semaine, de rendement, etc.).

La plupart du temps, vos employés vont considérer cette rémunération en espèces comme étant l'élément le plus important pour eux, car il influence notamment leur indemnité de congé ou leur régime d'assurances et de retraite, bref, leur qualité de vie.

De ce fait, questionnez-vous à savoir :

- Le salaire offert à mes employés leur assure-t-il un niveau de vie convenable?
- Devrait-il être ajusté en fonction du coût de la vie?
- Est-il supérieur, égal ou inférieur au marché (ex. : le marché du secteur agricole)?

Avant de prendre une décision, sachez qu'offrir des salaires inférieurs au marché peut grandement nuire à votre capacité d'attraction de nouveaux travailleurs. Quant à un salaire supérieur à celui de vos concurrents, bien que celui-ci puisse vous aider à attirer des candidats, il ne les fidélisera pas pour autant! Pour ce faire, vous devez offrir, en plus d'un salaire compétitif, une gamme d'autres avantages et une atmosphère de travail agréable.

En ce qui concerne les primes, celles-ci peuvent encourager vos employés à rester travailler pour votre entreprise lorsque les sommes sont considérables. À l'inverse, lorsqu'elles sont jugées insuffisantes ou nulles, elles peuvent entraîner des effets négatifs, tels que de la frustration, de la déception, etc.

Ultimement, vous devez garder en tête que vos employés, face aux efforts et à l'énergie qu'ils déploient, doivent se sentir équitablement traités et payés.

Saviez-vous que...

Dans le secteur porcin, les salaires horaires des employés varient en fonction du poste de 13,49 \$/h à 22,17 \$/h. En moyenne, le gérant de troupeau gagne 20,77 \$/h, l'ouvrier 17,34 \$/h et le manœuvre 15,20 \$/h.

Quant aux primes, 26 % des entreprises offrent des primes au rendement (pratique la plus courante du secteur) et 33 % offrent des bonus de fin d'année.

Source : Groupe AGÉCO pour AGRICarrières, Étude sur les conditions de travail édition 2017.

B. La rémunération indirecte (avantages sociaux et services offerts)

La rémunération indirecte inclut tous les avantages traditionnels (ex. : assurances collectives, vacances, allocations de voiture, etc.), mais également d'autres avantages (ex. : flexibilité d'horaire, programme d'aide aux entreprises, etc.).

De manière générale, les employés, surtout les plus jeunes, accordent de l'importance aux avantages traditionnels qui faciliteront l'équilibre travail-famille. Toutefois, ceux-ci sont peu présents dans le secteur agricole. Aussi, parmi les bonnes pratiques de reconnaissance favorisant la fidélisation des employés figurent les vacances et les congés. De ce fait, questionnez-vous à savoir :

- Quels sont les besoins de mes employés?
- Quelle est la capacité de mon entreprise de payer?

Régime de retraite collectif à l'étude

Avant de prendre une décision, sachez qu'offrir un régime d'assurance ou de retraite à vos employés peut s'avérer coûteux. À cet effet, AGRICarrières se penche présentement sur la possibilité d'offrir un regroupement d'assurance collective à des coûts avantageux pour les entreprises agricoles intéressées. Pour plus d'information, communiquer avec Frédérique Proulx par courriel : frederique.proulx@agricarrieres.qc.ca.

Saviez-vous que...

Dans le secteur porcin, les vacances et les jours fériés s'appuient la plupart du temps sur les normes du travail. Quant aux autres avantages, 54 % des entreprises font des dons en nature, 43 % offrent des jours de maladie, 8 % donnent des repas, 28 % fournissent un logement, 18 % proposent une assurance salaire et 18 % cotisent au régime de retraite de leurs employés.

Source : Groupe AGÉCO pour AGRICarrières, Étude sur les conditions de travail édition 2017.

2. La rémunération non monétaire

La rémunération non monétaire inclut tous les aspects intangibles des conditions de travail, soit le plaisir, les opportunités de progression, la reconnaissance, les défis professionnels, etc.

Souvent, les employés octroient beaucoup d'importance à ces éléments. En effet, lorsque vient le temps d'accepter une offre d'emploi, ceux-ci sont généralement considérés. De ce fait, questionnez-vous à savoir :

- Quelle est mon image de marque?
- Qu'est-ce qui me distingue de mon compétiteur?
- Les responsabilités et le niveau de compétences nécessaires de chaque poste sont-ils bien évalués?

Avant de prendre une décision, sachez qu'à conditions de travail égales, la reconnaissance, les possibilités d'avancement et le climat de travail contribuent énormément à la mobilisation du personnel. À cet effet, il est important de témoigner de la gratitude. Celle-ci peut se manifester de différentes manières : offrir un travail flexible, organiser des activités sportives et de loisir, souligner les moments importants (ex. : anniversaire, retraite, etc.), faire de la rétroaction positive, sincère et personnalisée, etc.



Se différencier

En conclusion, assurer une bonne gestion de la rémunération est essentielle. Grâce à celle-ci, vous pourrez, entre autres, attirer de bons candidats et accroître la fidélisation de vos employés productifs et compétents. Aussi, vu que la rémunération financière (salaire, prime, avantages sociaux, etc.) est facilement copiable, il faut davantage miser sur la rémunération non financière pour vous différencier de vos concurrents. Surtout considérant le fait que le développement, la contribution et la reconnaissance sont trois éléments importants pour les employés!

Pour plus d'information ou pour vous aider à structurer la rémunération de votre entreprise, n'hésitez pas à contacter les professionnels en ressources humaines des Centres d'emploi agricole de votre région (emploiagricole.com). ■

					
					
					
		<p>Cell.: (450) 776.0596 SF: 1.888.446.4647 louis@secrepro.com www.secrepro.com</p>			