



Expertise et conseil

Cohérence stratégique

---

Processus Ressources Humaines

---

Altair Conseil

# Nos prestations

## Organisation de la fonction RH

Audit & structuration  
des processus RH

Organisation, animation  
et pilotage de la fonction RH

**Stratégie et  
management  
des SI**

## Déploiement du plan de rémunération

Définition de la  
politique de rémunération

Construction du  
plan de déploiement

Evaluation des  
performances

Assistance au déploiement  
et formation

## Gestion des compétences

Définition des référentiels  
d'emplois et des compétences

Elaboration des  
outils d'évaluation

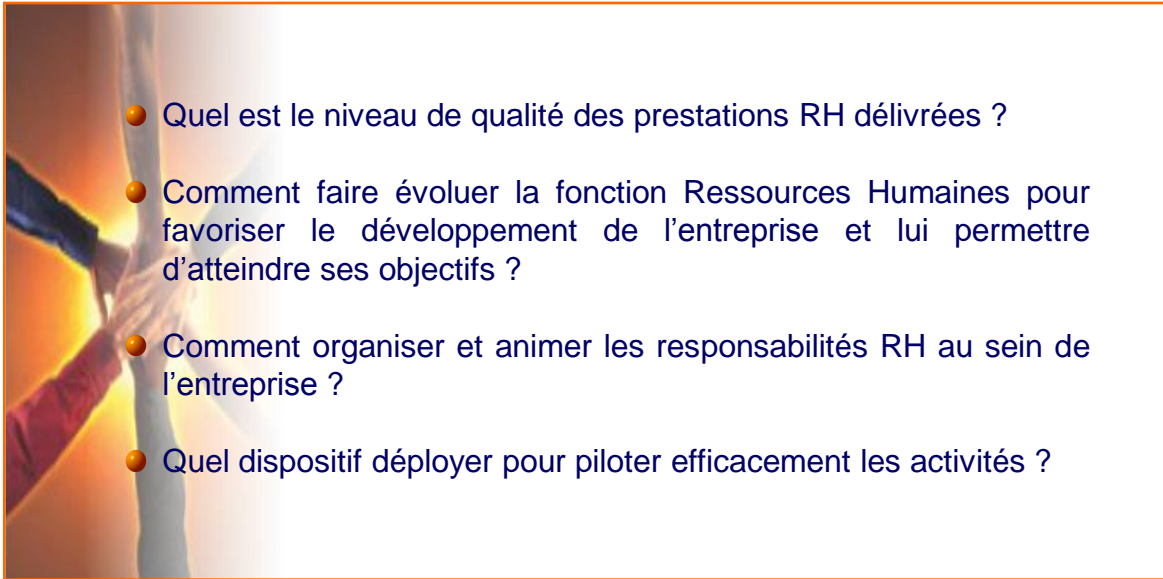


Organisation de la fonction Ressources Humaines

Déploiement du plan de rémunération

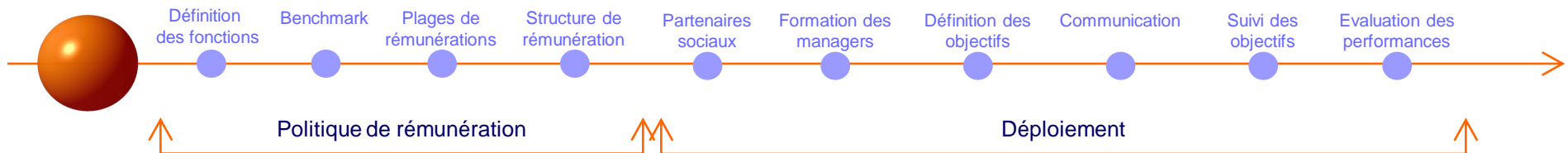
Gestion des compétences

# Problématiques rencontrées



*Altair Conseil intervient à vos côtés pour mesurer la performance de la fonction RH et en organiser le management*

- → La qualité des prestations délivrées
- → L'organisation des processus RH
- → Le pilotage de la fonction RH

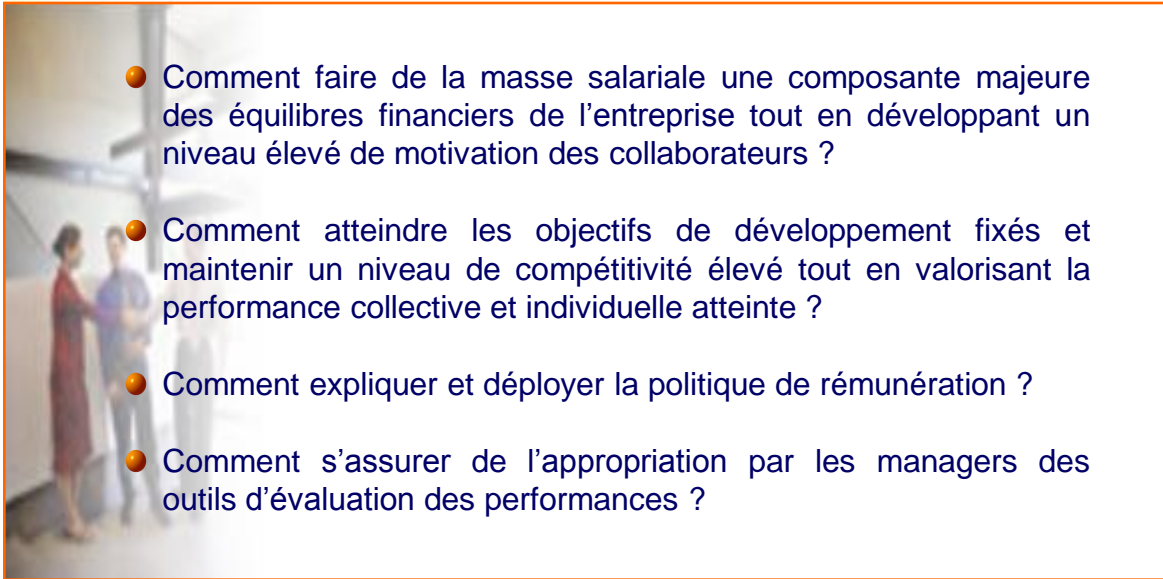


# Organisation de la fonction Ressources Humaines

- 
- 
- 
- 
- **Déploiement du plan de rémunération**

Gestion des compétences

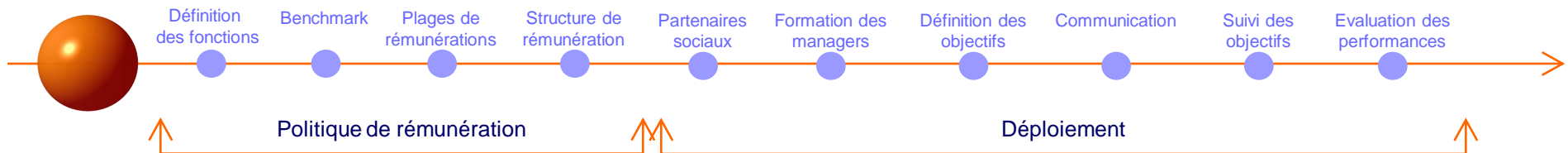
# Problématiques rencontrées



*Altair Conseil vous assiste tout au long du processus de définition et de mise en œuvre de votre politique de rémunération :*

● → Accompagnement à la définition de la politique de rémunération

● → Construction du plan de déploiement



# Accompagner la définition de la politique de rémunération

## → Démarche

## → Objectifs / Résultats

Analyse du dispositif de rémunération existant



Définition de la structure de rémunération cible



Simulation et évaluation des impacts

### 1 Evaluer la cartographie des métiers et les définitions de fonctions (référentiel des emplois et des compétences) :

- Répartition de la population et des rémunérations
- Contribution des postes aux métiers et aux objectifs de l'organisation

### 2 Analyser les rémunérations existantes par fonction et par poste :

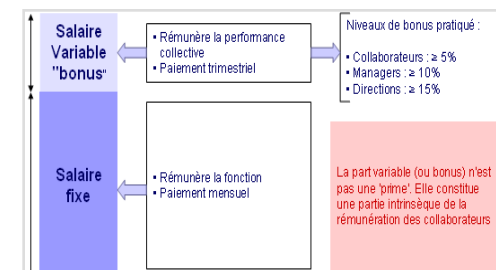
- Collecte et analyse des informations financières pour les différents postes
- Mesure de la compétitivité avec les pratiques observées sur le marché (benchmark)
- Définition des plages de rémunération pour chaque fonction. Bilan économique, financier et social

### 3 Définir la structure de rémunération par fonction selon une politique définie des responsabilités et des salaires. Fixer les indicateurs de la partie variable

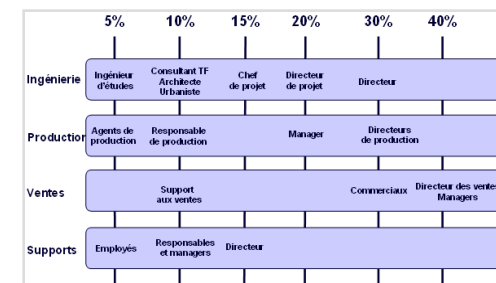
- Fixe (rémunération de la fonction)
- Variable (rémunération de la performance)
- Eléments constitutifs du package de rémunération (Intéressements, PEE, primes, avantages en nature, véhicules de fonctions, ...)
- Définition des niveaux de variables par fonction exercée

### 4 Simuler les impacts de la politique de rémunération sur la masse salariale et les équilibres financiers

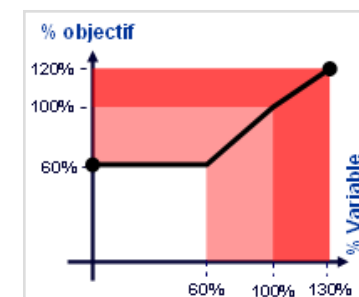
### 5 Faire valider la politique de rémunération par les instances décisionnelles et managériales



Structure de rémunération



Répartition du variable par fonction



Indicateur de la partie variable

# Accompagner la définition du plan de déploiement des rémunérations

## → Démarche

Définir les périmètres d'intervention



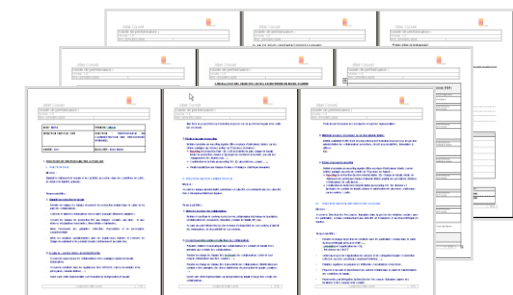
Construction du dispositif de communication et de formation



Construction du dispositif d'évaluation des performances

## → Objectifs / Résultats

- 1 Définition des **missions** et des **responsabilités** des managers, des responsables d'équipes et des Ressources Humaines
- 2 Préparer la **négociation** avec les partenaires sociaux
- 3 Elaborer le **plan de communication** :
  - Réunion plénière d'explication (objectifs de l'entreprise, dispositif mis en place)
  - Newsletter, information écrite interne
  - Réunion individuelle avec les salariés (Objectifs, suivi des objectifs, bilan individuel)
  - Communication des objectifs collectifs atteints
- 4 Elaborer le **plan de formation** à destination des Managers et des responsables d'équipe (conduite des entretiens, évaluation des performances, communication, suivi des résultats, ...)
- 5 Définir le **système métrique** d'évaluation des performances :
  - Définition des objectifs (collectifs, individuels, quantitatif, qualitatifs)
  - Définition des indicateurs de performance
- 6 Elaborer et formaliser le **Guide de Performance** à destination des Managers mentionnant la description de fonction, les responsabilités, les objectifs, l'évaluation des performances et le plan de développement professionnel du collaborateur



Guide de Performance

# Organisation de la fonction Ressources Humaines

Déploiement du plan de rémunération

● ● ● ● ● **Gestion des compétences**