



Le groupe familial Baudalet Environnement (130 M€ de CA et 430 salariés) est un centre de valorisation multi-filières du déchet dont les activités principales sont le stockage et la valorisation des déchets, la récupération de ferrailles et métaux et le traitement de terres polluées.

Depuis deux ans, en lien avec la vision et le projet d'entreprise, le groupe Baudalet Environnement fait évoluer sa culture managériale dans différents domaines. Dans ce cadre une étude de la politique de rémunération a été lancée afin de s'assurer de sa cohérence avec la stratégie.

Notre besoin : *Après avoir précédemment travaillé avec la société Koherence sur la structure de notre rémunération et le positionnement des principaux postes, notre besoin prioritaire dans un contexte de changement était de travailler à la mise en place d'une politique de variable individuel, là ou jusqu'à présent nous n'avions que du variable collectif.*

La démarche : *Nous avons décidé de procéder par étape et de mettre en place dans un premier temps un variable individuel pour les commerciaux .*

Koherence nous a proposé de travailler directement avec les managers concernés et, en quelques ateliers, nous avons été en mesure de faire des recommandations à notre direction générale. Tout a été abordé : l'objectif et le poids du variable par rapport aux autres composantes de la rémunération globale, les critères de performance que nous voulions retenir au regard de notre stratégie, les indicateurs dont nous disposions, les règles de versement, la maîtrise des coûts, la fixation d'objectifs ...

Résultats !

..... *Nous avons opté pour un test d'un an et travaillons actuellement à la co-construction avec chaque manager des objectifs 2019.*

..... *Mais surtout nous avons été amenés à bien identifier quelle posture et quelles pratiques managériales nous devons adopter pour bien manager la performance individuelle.*

Virginie Denaes
Responsable Ressources Humaines



Mettre en place ou réviser un processus de variable individuel c'est l'opportunité de se poser de bonnes questions sur sa politique de rémunération globale telles que :

..... *Que veut-on rémunérer au travers de chacune des composantes de la rémunération (salaire de base, variable individuel, variable collectif, mise à disposition d'un véhicule...) ? Que rémunèrent ces composantes ? Ne rémunère-t-on pas deux fois la même chose ?*

..... *Est- ce que les éléments de ma rémunération me permettent d'atteindre les leviers prioritaires de ma stratégie (ex pénétration d'un nouveau marché) ?*

..... Dans une PME la fonction ressources humaines est essentiellement tournée vers la gestion quotidienne : Payer et administrer le personnel, appliquer la volumineuse réglementation sociale. **L'objectif qu'il n'y ait pas de problèmes !**

..... L'ambition de KOHERENCE est d'aller plus loin en accompagnant vos collaborateurs dans la professionnalisation des ressources humaines sur des sujets plus en appui des opérationnels tels que le recrutement, le développement des compétences, le conseil ,le pilotage de la masse salariale**L'objectif améliorer votre performance !**

..... Nous mettons à la disposition de la PME des professionnels du management des ressources humaines et faisons du sur-mesure en vous conseillant des choix cohérents avec votre stratégie et votre contexte.

