* **Description du cours** :

Ce cours a pour objectif de permettre aux étudiants d’acquérir la maîtrise d’une méthodologie rigoureuse et structurée visant à les accompagner dans l’élaboration d’une grille de rémunération à la fois équitable et incitative. Cette démarche, à la fois théorique et opérationnelle, pourra être mise en œuvre dans le cadre d’un enseignement formel ou d’un atelier pratique à visée professionnelle.

**4.1. Objectif pédagogique :**

Amener les étudiants à élaborer une grille de rémunération qui soit :

* **Équitable** (interne et externe),
* **Motivante** (reconnaissance, performance),
* **Conforme au cadre légal** (SMIC, égalité salariale, conventions collectives).

**4.2. Méthodologie en six étapes :**

**4.2.1. Analyse des emplois dans l’organisation :**

**Objectif :** Comprendre les postes à rémunérer.  
**Actions :**

* Définir les familles d’emplois et les missions associées,
* Identifier les niveaux de responsabilité, de compétences, d’autonomie, etc.  
  **Outils :** Fiches de poste, méthode d’évaluation des emplois (par points, classement…).

**4.2.2. Segmentation des niveaux de fonction :**

**Objectif :** Classer les emplois en niveaux hiérarchiques ou en "paliers" de valeur.  
**Actions :**

* Regrouper les postes similaires ou équivalents en **catégories ou niveaux**,
* Utiliser des critères objectifs (compétences, technicité, impact, etc.).  
  **Résultat :** Une **structure hiérarchique des emplois**.

**4.2.3. Étude du marché et des pratiques sectorielles :**

**Objectif :** Garantir l’équité externe.  
**Actions :**

* Identifier les **rémunérations pratiquées dans le secteur** (enquêtes, conventions collectives, données INSEE, APEC…),
* Ajuster selon la taille de l’entreprise, sa localisation, son budget.  
  **Outils :** Benchmark, grilles conventionnelles.

**4.2.4. Définition des composantes de la rémunération :**

**Objectif :** Concevoir une rémunération globale et motivante.  
**Actions :**

* Définir le **salaire de base** pour chaque niveau,
* Intégrer les **primes individuelles ou collectives**,
* Ajouter les **avantages en nature ou périphériques** (tickets resto, télétravail, etc.).  
  **Astuce pédagogique :** Distinguer **rémunération fixe / variable / globale**.

**4.2.5. Élaboration de la grille de rémunération :**

**Objectif :** Formaliser la grille.  
**Structure de la grille :**

| **Niveau** | **Intitulé du poste** | **Salaire min (DA)** | **Salaire max (DA)** | **Variable (%)** | **Avantages** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |

**Conseil :** Proposer une **plage de rémunération** pour chaque niveau afin d’intégrer la progression dans le poste.

**4.2.6. Réflexion sur les critères d’évolution et d’équité :**

**Objectif :** Garantir la cohérence dans le temps.  
**Actions :**

* Définir les critères de **progression salariale** (ancienneté, performance, formation...),
* Vérifier la **non-discrimination salariale** (genre, âge, origine, etc.),
* Mettre en place des **revues régulières** de la grille (adaptations continues).

**4.3. Outils pédagogiques à mobiliser :**

* Étude de cas d’entreprise,
* Modèles de fiches de poste et de grilles de rémunération,
* Données réelles du marché (INSEE, conventions collectives),
* Simulations en groupe.