

► LES INDICATEURS CLÉS D'ANALYSE DE SON PLAN DE PRIMES

La motivation de ses équipes reste un des critères sur lequel la définition du système de primes est le plus déterminant. En effet, les indicateurs que nous présentons ici ne dépendent pas du type de système, mais constituent des mesures objectives du caractère motivant du plan.

Le Taux d'Engagement (TE)

Il s'agit simplement du pourcentage des collaborateurs qui toucheront une prime dans le système mis en place. Ce taux, souvent estimable à partir de la définition du protocole, devrait être communiqué à l'ensemble des équipes en début de cycle (afin que les règles du jeu soient claires pour tout le monde).

Un TE trop faible peut provoquer la démotivation des équipes, notamment des éléments constituant la deuxième moitié du peloton. Il sera de plus très difficile de le mettre en place si l'on a habitué le réseau à une prime assurée pendant de nombreuses années. D'un autre côté un TE trop fort (plus souvent constaté d'ailleurs, cf. page 6) a pour effet de limiter les primes des meilleurs au profit de la masse et ainsi favoriser le départ de ces derniers vers d'autres horizons.

Le TE optimal dépend principalement de la part du variable dans la rémunération des délégués : plus cette dernière est élevée, plus le TE doit l'être. En d'autres termes, moins la prime est motivante par son simple montant, plus son obtention doit refléter une réelle performance. De plus, moins l'enveloppe est élevée, plus sa distribution doit être sélective, permettant ainsi d'en augmenter l'impact auprès du Terrain.

Le Taux d'Engagement Significatif (TES)

Dérivé du TE, le TES représente le pourcentage des collaborateurs ayant l'impression d'avoir touché



une prime. Le côté significatif reste fortement lié à la culture d'entreprise, au montant moyen des primes versées et à l'espérance maximum de gain. On considère généralement qu'au-delà de 75% de son pied de primes, le collaborateur a le sentiment d'avoir été correctement primé.

Fonctionnant comme le TE et ayant les mêmes effets sur la motivation des équipes, le TES permet en outre de calibrer le système au sein de chaque composante (pour les classements par exemple). Là encore son niveau optimal dépend de la part du variable dans la rémunération des équipes ; on peut considérer qu'il doit être environ 20% inférieur au TE, sans pour autant descendre en-dessous de 50%.

	Part du variable			
	< 30%	30%	20%	10%
TE - Taux d'Engagement	>= 90%	~90%	~80%	~70%
TES - TE Significatif	>= 80%	~70%	~60%	~50%

Le Ratio des Tops Performers (RTop)

Indicateur factuel d'évaluation de l'aspect motivant d'un plan de primes, le RTop se calcule comme la prime versée aux 10% meilleurs performeurs par rapport à la prime moyenne versée. Il revient à évaluer combien les meilleurs peuvent espérer toucher par rapport à la moyenne. On considère qu'un RTop doit s'établir à environ 2. Un faible RTop (< 1,5) aura pour effet de limiter la différenciation entre les meilleurs et la moyenne, risquant ainsi de démotiver les meilleurs quand un RTop trop élevé (> 2,5) s'adapte mal à des évaluations basées sur des données dont la pertinence sectorielle peut être contestée (effet travelling pour le GERS, extrapolation pour XPonent).