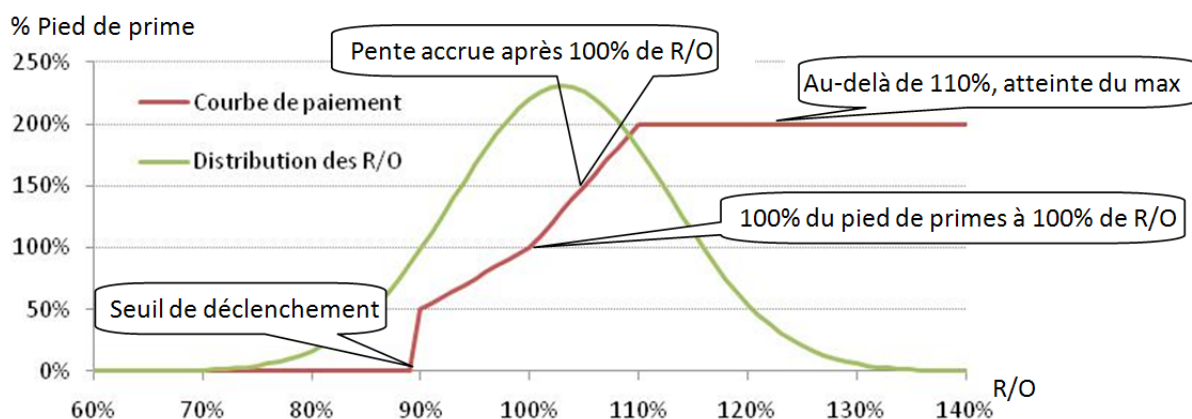


► LA PERFORMANCE AU TRAVERS DE LA COURBE DE PAIEMENT

La courbe de paiement, terme utilisé généralement pour décrire le lien entre un R/O et la prime versée au collaborateur, est souvent communiquée sous forme de tableau. Cependant, le moyen le plus simple d'exprimer ce lien reste une courbe. Ci-dessous un exemple d'une courbe de paiement standard.



Si la courbe de paiement a pour objet la valorisation de la performance (atteinte d'un niveau de R/O), elle doit aussi permettre la différenciation entre les collaborateurs. C'est pourquoi sa largeur doit être fonction de la qualité de détermination des objectifs (cf. page précédente). On parle ainsi de zone utile de la courbe de paiement pour parler de l'intervalle de R/O au sein duquel la rétribution est réellement fonction de la performance. Il est communément admis qu'au moins les deux tiers des collaborateurs doivent se positionner dans cette zone utile. En deçà, les « tops performers » risquent d'être frustrés et leur motivation réduite, tandis que le découragement peut toucher les moins performants (les TE et TES chutant mécaniquement).

Quelques bonnes pratiques pour construire sa courbe de paiement

Il est préférable de limiter les seuils, qui sont souvent l'effet des représentations sous forme de tableau. De manière générale, les seuils ont pour intérêt de pousser les délégués à les atteindre à minima, mais ont pour défaut de différencier de manière conséquente des performances qui peuvent être très proches. Nous recommandons un ou deux seuils maximum par courbe de paiement. Si le calcul de la prime peut être un peu plus compliqué, vous gagnerez en équité à linéariser votre courbe paiement car vous éviterez les sentiments d'injustice de la part de vos équipes.

La largeur de la courbe de paiement est un de ses as-

pects majeurs. Il convient en général de calibrer cette largeur à 1 écart type observé ou simulé de la distribution des R/O. Ainsi, comme vu précédemment et si on considère que la distribution des R/O suit une loi dite « normale » (forme de gaussienne), la majorité des délégués (66% exactement) verront leur prime calculée en fonction de la partie utile de la courbe.

Il est préférable d'éviter de commencer le paiement à 100% de R/O. Premièrement, il est peu probable que le calcul de l'objectif national soit précis au % près et deuxièmement, à 100% d'atteinte de l'objectif au niveau national, vous ne verserez pas 100% de l'enveloppe, ce qui va à l'encontre de l'aspect « gagnant-gagnant » du système (cf. page 4).