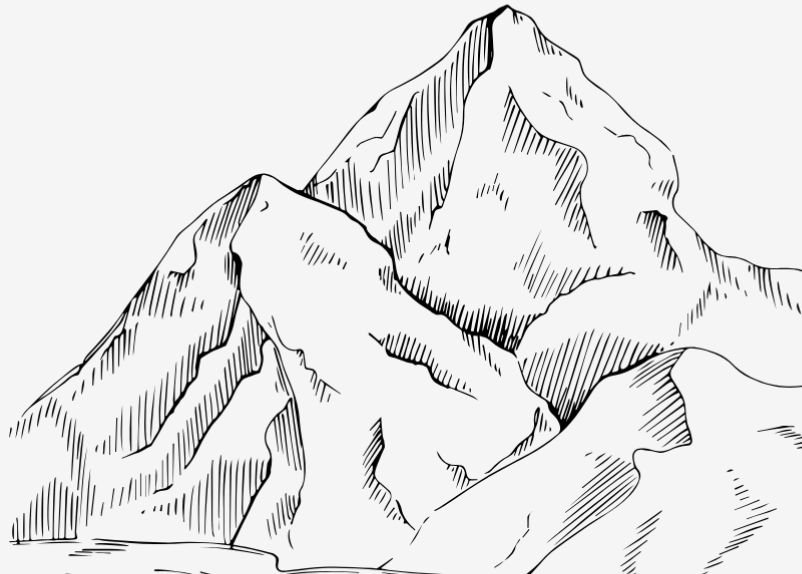
VALLORCINE.
CONSEIL RH

Cabinet de conseil en stratégie de rémunération.

De l’évaluation des emplois à la construction de votre politique salariale : *une démarche de conseil structurée*



Octobre 2026

Sommaire

Présentation de Vallorcine Conseil RH	**3**
Pesée de postes et cartographie des emplois	**4**
Enquête de rémunération sectorielle	**5**
Benchmark de rémunération par fonction	**6**
Construction de grilles de salaires	**7**
Audit de politique de rémunération	**8**
Conformité à la future loi sur la transparence des salaires	**9**
Présentation de l'outil *Méthode Vallorcine*	***10***

VALLORCINE.
CONSEIL RH

Cabinet de conseil spécialisé en stratégie de rémunération.

Nous accompagnons les entreprises dans la structuration et l'évolution de leurs pratiques salariales.

Cartographie des emplois, classification et pesée des postes, études de rémunération, audits et construction de politiques salariales : des solutions sur mesure pour des rémunérations plus cohérentes, équitables et compétitives.

www.vallorcine-rh.fr
contact@vallorcine-rh.fr

© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

Présentation de Vallorcine Conseil RH

Vallorcine Conseil RH est un cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé dans la stratégie de rémunération.

Nous accompagnons les PME et ETI dans la structuration et l'évolution de leurs politiques de rémunération, avec une ambition : rendre les décisions salariales plus objectives, cohérentes et compétitives. Notre expertise couvre l'ensemble des enjeux liés à la rémunération : cartographie et classification des emplois, pesée des postes, études et benchmarks de rémunération, audits des pratiques salariales et construction de grilles de rémunération. Chaque mission repose sur une méthodologie rigoureuse, une connaissance approfondie du marché et une approche sur mesure, adaptée aux enjeux et aux spécificités de chaque organisation.

***L'objectif : vous donner les outils et les repères nécessaires pour construire, piloter et faire évoluer durablement votre politique de rémunération*.**

Vallorcine Conseil RH tire son nom d'un village de Haute-Savoie, situé entre la vallée du Mont-Blanc et la frontière suisse. La montagne inspire notre approche : préparer, analyser le terrain et avancer avec exigence vers un objectif clair.

Etudes & benchmarks



Etudes de rémunération

Etudes sectorielles

Classification & évaluation



Pesée de poste

Cartographie des emplois

Audit & diagnostic



Audit de rémunération

Diagnostic à la transparence salariale

VALLORCINE CONSEIL RH

© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

Pesée de poste et cartographie des emplois

Vallorcine Conseil RH vous accompagne pour évaluer vos emplois, les hiérarchiser de façon objective et construire une classification commune à l'ensemble de l'organisation.

Chaque emploi est analysé à partir d'un référentiel structuré autour de 4 critères et 16 sous-critères : compétences, effort, responsabilités, conditions de travail. Les critères peuvent être pondérés selon les priorités de votre organisation.

L'accompagnement comprend :

✓ Utilisation du référentiel standard Vallorcine Conseil RH, aligné sur les critères prévus par la loi sur la transparence des salaires

✓ Création, le cas échéant, d'un référentiel sur mesure, co-construit avec vos équipes

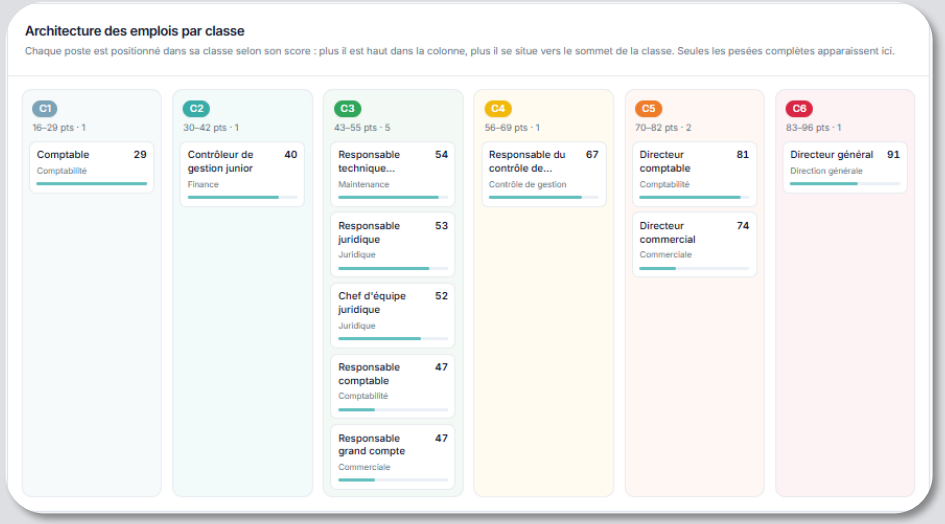
✓ Organisation et animation des comités de pesée

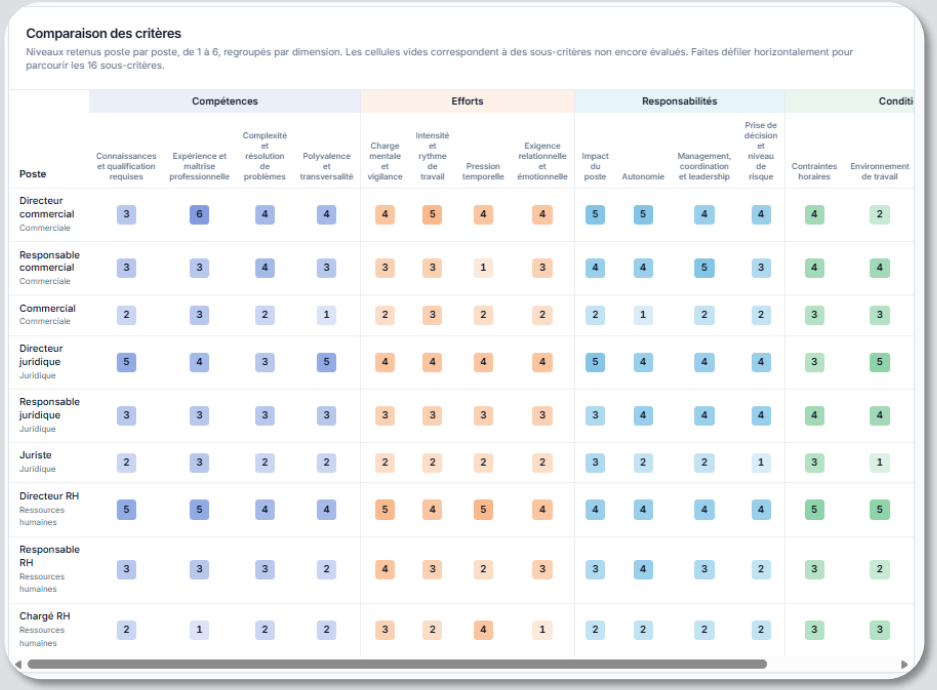
✓ Cartographie des emplois, analyse des résultats et corrections des écarts éventuels

✓ Classification des emplois selon 6 catégories de postes de valeurs équivalente

Points forts de l'accompagnement :

- Référentiel rigoureux et adaptable
- Décisions partagées en comité
- Cartographie et classification directement exploitable





© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

Enquête de rémunération sectorielle

Comprendre les pratiques de rémunération de votre secteur

Les décisions salariales gagnent en pertinence lorsqu'elles reposent sur une lecture précise du marché. Vallorcine Conseil RH réalise des études sectorielles qui analysent les pratiques collectives de rémunération et leurs évolutions. À partir d'un panel structuré et de données anonymisées, nous identifions les tendances qui façonnent les politiques de rémunération : niveau et diffusion des augmentations, évolution des primes, réponses aux tensions de recrutement et dispositifs de fidélisation.

L'étude comprend :

✓ Analyse de la structure des politiques de rémunération du secteur

✓ Mesure des augmentations générales et individuelles observées

✓ Analyse des primes, indemnités et avantages selon leur finalité

✓ Identification des leviers mobilisés pour attirer et fidéliser

✓ Synthèse statistique et enseignements opérationnels pour les DRH

Une étude sectorielle fournit aux DRH une lecture objective des pratiques du marché pour ajuster leurs choix de rémunération, anticiper les évolutions et renforcer l'attractivité de leur organisation.

Comment les établissements construisent leur politique de rémunération ?

Les politiques salariales du secteur répondent avant tout aux problématiques propres à chaque établissement.

Il n'existe pas de combinaison de dispositifs systématique : les mesures retenues varient selon les enjeux rencontrés, qu'il s'agisse de préserver le pouvoir d'achat, d'attirer ou fidéliser certains profils, de compenser les contraintes de travail ou encore de renforcer l'engagement des salariés. Ainsi, l'augmentation générale vise principalement le pouvoir d'achat, les primes métiers répondent davantage aux tensions de recrutement et de fidélisation, tandis que la PPV constitue un levier ponctuel de partage de la valeur. La diversité des dispositifs observés traduit donc des arbitrages RH différenciés selon les besoins et les contraintes économiques de chaque établissement.

Dispositif	Finalité
Prime d'ancienneté	Fidélisation
Augmentation générale / valeur du point	Pouvoir d'achat
PPV	Partage de la valeur
Prime métier (IDE/IBODE/AS...)	Attractivité
Transport/mobilité	Attractivité / fidélisation
Prime d'assiduité/présence	Réduction de l'absentéisme
Prime de nuit	Compensation contrainte
Prime dimanche/férié/week-end	Compensation contrainte
13e mois	Fidélisation
Budget CSE/œuvres sociales	Qualité de vie
Prime de fidélisation	Fidélisation
Revalorisation catégorielle/grille	Fidélisation
Participation	Performance collective / ppv
Astreinte	Compensation de la disponibilité
Intéressement	Performance collective / ppv
Prime de cooptation	Recrutement / attractivité
Augmentation individuelle	Reconnaissance / performance

Tableau n°5 – Les dispositifs observés et leurs finalités

Combien paie-t-on réellement ?

Le benchmark en une page

Sur les 100 négociations annuelles obligatoires vérifiées document par document, dix dispositifs de rémunération complémentaire ressortent avec un montant médian exploitable. La prime d'ancienneté se stabilise à 600€ par an, tandis que l'augmentation générale, quand elle est accordée, atteint une médiane de 1,9% ; un chiffre à lire en tenant compte du fait que ce levier n'apparaît que dans une minorité des accords du corpus. La PPV ressort à 300€, avec la fourchette d'observations la plus large de tout le référentiel. La prime métier, qui cible spécifiquement les professions en tension (IDE, IBODE, aides-soignants), affiche la médiane la plus élevée du tableau à 1200€ par an (cohérent avec la logique de ciblage prioritaire sur ces populations). Le transport et la mobilité se situent à 300€ par an, et la prime d'assiduité à 630€ par an. Les dispositifs liés aux contraintes d'organisation (remplacement (50€), astreinte (150€) et prime de bloc (105€)) affichent des médianes plus modestes mais reposent sur des mécanismes de calcul très variés d'un accord à l'autre. Enfin, la cooptation, réservée aux recrutements sur les métiers en tension, ressort à 1000€, le deuxième montant le plus élevé du référentiel après la prime métier.

Dispositif	Médiane
Prime d'ancienneté	600€ / an
Augmentation générale / valeur du point	1,9%
PPV	300€
Prime métier (IDE/IBODE/AS...)	1200€ / an
Transport/mobilité	300€ / an
Prime d'assiduité/présence	630€ / an
Prime de remplacement	50€
Astreinte	150€
Prime de bloc	105€
Prime de cooptation	1000€

Tableau n°6 – Les montants médians observés – Analyse de 100 NAO

© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

Benchmark de rémunération par fonction

Positionner précisément vos rémunérations par fonction

Vallorcine Conseil RH réalise des benchmarks ciblés sur une ou plusieurs fonctions afin de situer vos niveaux de rémunération sur un secteur et un périmètre géographique définis. Selon votre besoin et la disponibilité des données, nous mobilisons notre base d'études existante ou construisons une enquête terrain dédiée.

Deux approches complémentaires

Enquête terrain sur mesure

Construction d'un panel d'entreprises / profils et collecte de données spécifiques à vos fonctions, votre secteur et votre zone géographique. Une approche adaptée aux métiers rares, techniques ou insuffisamment couverts par les sources existantes.

Benchmark sur données disponibles

Mobilisation de notre base de données, qui rassemble plus de 8 000 données salariales couvrant 12 secteurs d'activité et 180 métiers. Cette approche offre une réponse rapide lorsque votre périmètre est déjà couvert.

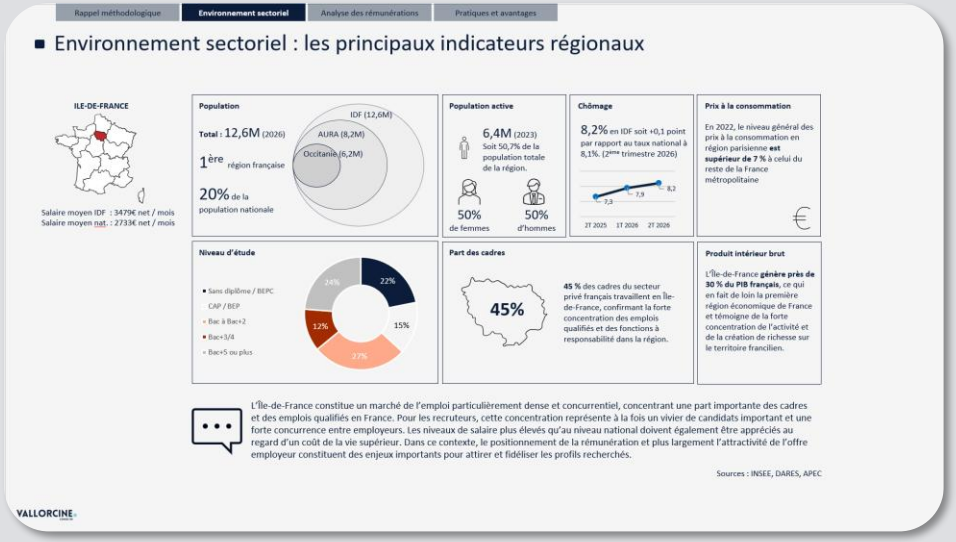
L'étude restitue :

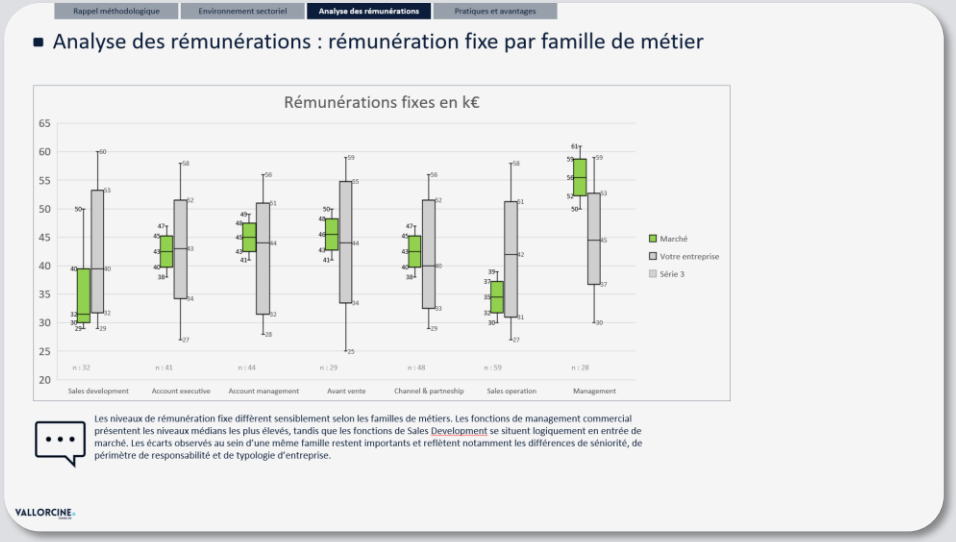
✓ Les rémunérations fixes : 1er quartile, médiane et 3ème quartile

✓ Les éléments variables, primes et avantages associés

✓ Les écarts selon l'expérience, la localisation ou la taille d'entreprise

✓ Des recommandations de positionnement pour chaque fonction étudiée





© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

Construction de grilles de salaires

Construire des grilles salariales cohérentes et compétitives

Vallorcine Conseil RH conçoit des grilles salariales qui traduisent votre politique de rémunération en repères clairs, équitables et utilisables par les managers comme par les équipes RH. Chaque bande salariale s'appuie sur la classification des emplois, votre positionnement de marché et vos contraintes de masse salariale. Elle donne un cadre pour piloter les recrutements, les augmentations et les évolutions de carrière.

Deux approches complémentaires

✓ Analyse de votre politique salariale et des rémunérations existantes

✓ Définition du positionnement cible par rapport au marché

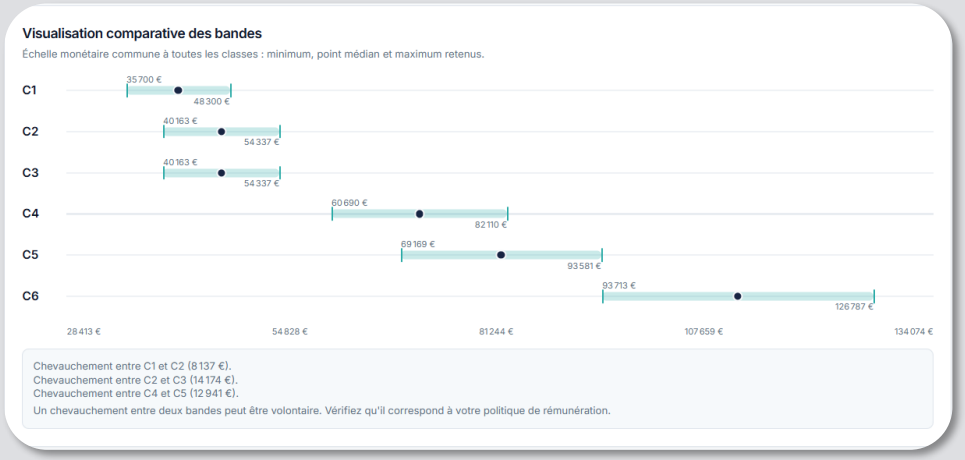
✓ Construction de bandes salariales par classe ou famille d'emplois

✓ Analyse des écarts internes et identification des situations à traiter

✓ Définition de règles de gestion pour les recrutements, mobilités et augmentations

Conclusion :

Des grilles salariales lisibles pour sécuriser les décisions, renforcer l'équité interne et maîtriser durablement les évolutions de la masse salariale.





© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

Audit de politique de rémunération

Comprendre les écarts pour mieux piloter votre politique salariale

Vallorcine Conseil RH analyse vos données de rémunération pour vérifier la cohérence de votre politique salariale, détecter les écarts significatifs et prioriser les actions à engager. L'audit croise les composantes de rémunération avec les caractéristiques objectives des emplois et des collaborateurs : fonction, classification, ancienneté, niveau de responsabilité, sexe, localisation ou type de contrat.

L'audit comprend :

✓ Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et situation comparables

✓ Analyse de la cohérence des salaires selon la fonction, la classification, le coefficient et l'ancienneté

✓ Étude de la dispersion des rémunérations au sein de chaque population comparable

✓ Analyse des augmentations individuelles : bénéficiaires, montants, taux de couverture et critères de répartition

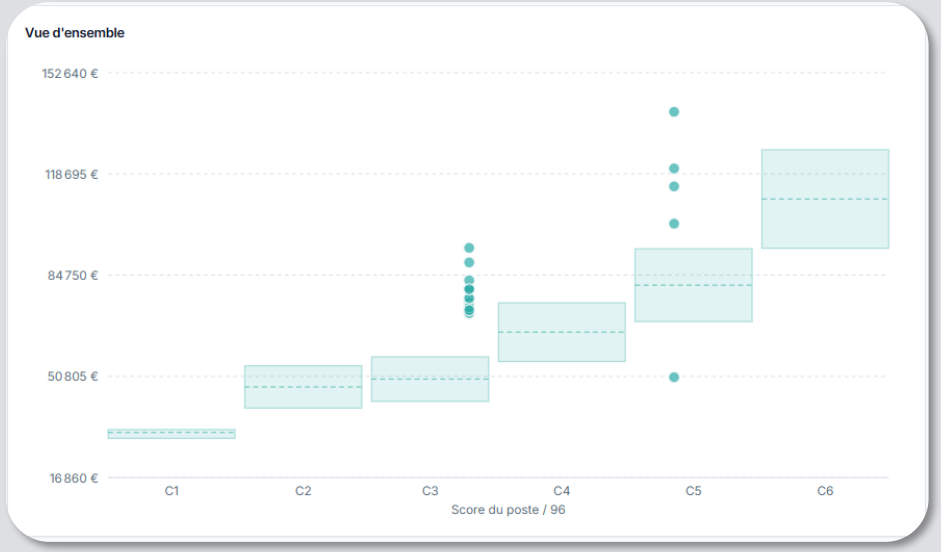
✓ Identification des populations sur- ou sous-représentées parmi les bénéficiaires d'augmentations

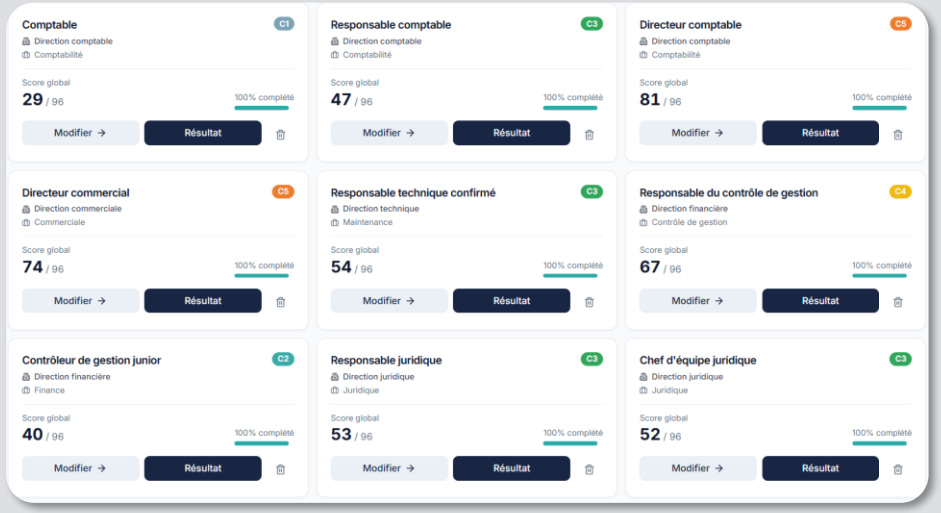
✓ Analyse des rémunérations variables, primes et avantages lorsque les données le permettent

✓ Restitution des écarts à investiguer et plan d'action priorisé

Conclusion :

Un diagnostic factuel pour renforcer l'équité interne, sécuriser les décisions salariales et préparer les obligations liées à la transparence des rémunérations.





© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

Conformité à la future loi sur la transparence des salaires

Préparer votre organisation aux futures exigences de transparence salariale

La transparence des rémunérations impose de pouvoir expliquer les écarts de salaire, démontrer la valeur relative des emplois et fiabiliser les données qui fondent les décisions salariales. Vallorcine Conseil RH vous accompagne pour structurer les fondations attendues par le futur cadre français de transposition et transformer cette évolution réglementaire en levier d'équité et de pilotage.

L'accompagnement comprend :

✓ Cartographie des emplois et mise à jour des fiches de fonction

✓ Construction d'un référentiel de pesée fondé sur des critères objectifs, neutres et partagés

✓ Évaluation et classification des emplois de valeur comparable

✓ Audit des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

✓ Analyse des pratiques salariales et formalisation des critères de décision

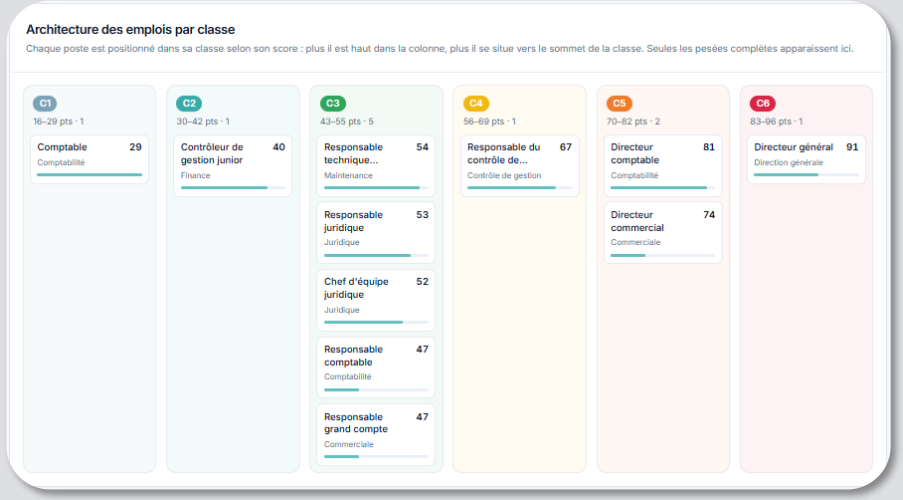
✓ Préparation des données, indicateurs et supports de reporting nécessaires au suivi

✓ Accompagnement des équipes RH, des managers et du dialogue social

Conclusion :

Une démarche structurée pour expliquer vos décisions salariales, prévenir les écarts injustifiés et aborder la transparence avec des repères fiables.





© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

Présentation de l’outils Méthode Vallorcine

L’outil qui structure votre politique de rémunération

Méthode Vallorcine est une plateforme conçue pour aider les DRH à évaluer les emplois, construire une classification partagée et piloter leur politique de rémunération dans la durée. L’outil traduit la méthode en un espace simple, sécurisé et collaboratif. Vos équipes conservent une vision claire des décisions prises, des référentiels utilisés et de la position de chaque emploi.

Les principales fonctionnalités :

✓ Création et personnalisation de référentiels de pesée

✓ Évaluation des emplois à partir de critères et sous-critères structurés

✓ Attribution d’un score et d’une classe à chaque emploi

✓ Cartographie des emplois et visualisation des résultats

✓ Gestion des projets, des utilisateurs et des comités de pesée

✓ Positionnement des rémunérations et construction de bandes salariales

✓ Exports PDF et CSV pour partager et documenter les décisions

https://app.vallorcine-rh.fr

Conclusion :

Méthode Vallorcine centralise les référentiels, les évaluations de poste, les classifications et les données de rémunération dans un même espace de travail. Elle permet de conserver la traçabilité des décisions et de produire les supports nécessaires au pilotage de la politique salariale.



© Vallorcine Conseil RH - Tout droit réservé - 2026

VALLORCINE
CONSEIL RH

Vallorcine Conseil RH

Cabinet de conseil en stratégie de rémunération

contact@vallorcine-rh.fr - www.vallorcine-rh.fr