

CONCEVOIR ET METTRE EN OEUVRE UNE POLITIQUE DE REMUERATION STRATEGIQUE ET EQUITABLE

Maîtrisez l'art de la rémunération : attirez, motivez et fidélisez grâce à une politique salariale stratégique et équitable.

Présentiel - Synchrone

Objectifs

Cette formation vise à doter les professionnels RH des compétences nécessaires pour concevoir une politique de rémunération performante, différenciante et équitable, afin de renforcer l'attractivité de l'entreprise, fidéliser les collaborateurs et soutenir sa compétitivité sur le marché.

Les + métier

Concevoir et mettre en oeuvre une politique salariale et équitable consiste à définir des règles de rémunération alignées sur les objectifs de l'entreprise, tout en garantissant la justice interne et l'attractivité externe. Cette démarche intègre l'analyse des postes, la structuration des grilles salariales, les critères de performance et la veille concurrentielle, afin de motiver les talents, renforcer l'engagement et soutenir la performance globale.



Public Visé

Responsable des ressources humaines,
Directeurs des ressources humaines,
Responsables de la compensation et des avantages sociaux,
Managers amenés à prendre des décisions en matière de rémunération,
Toute personne souhaitant approfondir ses connaissances sur la politique de rémunération



Pré Requis

Lire, parler et comprendre le français

Objectifs pédagogiques et d'évaluation

Comprendre les enjeux stratégiques de la politique de rémunération pour l'attraction, la motivation et la fidélisation des talents,
Maîtriser les différents éléments constitutifs de la rémunération (fixe, variable, avantages sociaux)
Acquérir les méthodes d'évaluation des emplois et de structuration des grilles de salaires
Intégrer les aspects légaux et réglementaires de la rémunération
Développer une approche équitable et transparente de la rémunération
Savoir communiquer efficacement la politique de rémunération aux collaborateurs



FORMA-SO

Parcours pédagogique

FONDAMENTAUX ET ENJEUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Introduction et enjeux stratégiques de la rémunération

- Tour de table et attentes des participants,
- Définition et objectifs d'une politique de rémunération efficace,
- Lien entre la politique de rémunération et la stratégie globale de l'entreprise,
- Impact de la rémunération sur l'attraction, la motivation, l'engagement et la fidélisation des talents,
- Les différents modèles de rémunération et leurs implications.

Les composantes de la rémunération globale

- La rémunération fixe : structure salariale, classification des emplois, échelle de salaires,
- La rémunération variable : primes individuelles et collectives, bonus, commissions intéressement, participation,
- Les avantages sociaux : couverture santé, prévoyance, retraite supplémentaire, épargne salariale, avantages en nature,
- Focus sur l'équilibre entre les différentes composantes.

CONCEPTION ET STRUCTURATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

L'évaluation des emplois : base d'une rémunération équitable

- Les différentes méthodes d'évaluation des emplois (classement, comparaison par facteurs, points)
- Analyse des compétences, des responsabilités et des contributions,
- Définir les critères d'évaluation pertinents pour l'organisation,
- Exercice pratique : application d'une méthode d'évaluation simple.

Structurer les grilles de salaires et la progression

- Construire des échelles de salaires cohérentes et compétitives,
- Définir les fourchettes salariales et les points médians,
- Mettre en place des mécanismes de progression salariale (ancienneté, performance, développement des compétences)
- Benchmarking salarial : comment analyser les pratiques du marché.

MISE EN OEUVRE, ASPECTS LEGAUX ET COMMUNICATION

Aspects légaux et réglementaires de la rémunération

- Les obligations légales en matière de rémunération (SMIC, égalité salariale hommes-femmes, etc)
- La convention collective applicable,
- Les aspects fiscaux et sociaux de la rémunération,
- Les dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié

Mise en oeuvre, communication et évaluation de la politique

- Déployer la politique de rémunération au sein de l'organisation,
- Communiquer efficacement la politique aux collaborateurs (transparence, justification des décisions)
- Former les managers à la gestion de la rémunération de leurs équipes,
- Mettre en place des indicateurs de suivi et d'évaluation de l'efficacité de la politique (turnover, satisfaction, attractivité)
- Identifier les axes d'amélioration continue

Méthodes pédagogiques

- Présentations interactives et théoriques,
- Discussions de groupe et échanges d'expériences,
- Etudes de cas concrets,
- Exercices pratiques (évaluation d'emplois, construction de grilles salariales, simulation de communication)
- Utilisation d'outils et de modèles de politique de rémunération,
- Brainstorming et activités de réflexion collective.

Moyens pédagogiques

- Supports de présentation (slides)
- Fiches outils et modèles (grille d'évaluation, modèle de politique de rémunération...)
- Références légales et réglementaires,
- Supports d'exercices et d'études de cas.

Méthodes et modalités d'évaluation

Feuille d'émargement

Modalités d'accessibilité handicap

Nous consulter



FORMA-SO



Durée

21.00 Heures

3

Jours

Effectif

De 3 à 8 Personnes



Contactez-nous !

Christophe CAMY
Directeur

Tél. : 0682693442

Mail : christophe.camy@forma-so.com