

🔴 Rémunération : points clés d'un pilotage fiable et performant

Analyser les fondamentaux d'une politique de rétribution globale performante afin de la piloter efficacement

Code
580038

Durée
3 jours / 21 heures

Tarif Inter*
2 133 € HT

*Repas inclus (en présentiel)

PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS :**
17-18-19 juin. 2024
- **A DISTANCE :**
17-18-19 juin. 2024
- **PARIS :**
30 Sep. & 1-2 oct. 2024
- **A DISTANCE :**
30 Sep. & 1-2 oct. 2024
- **PARIS :**
2-3-4 déc. 2024
- **A DISTANCE :**
2-3-4 déc. 2024

🔗 [Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

Responsables des ressources humaines - Responsables paie - Responsables rémunération en prise de poste - Chargés de rémunération - Contrôleurs de gestion sociale - Collaborateurs de la fonction RH

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

NIVEAU D'EXPERTISE

Fondamentaux

LES POINTS FORTS

Cette formation est éligible au financement via le CPF dans le cadre du bloc 7 du titre Manager du développement des ressources humaines (RNCP 35604)

Formateur expert des systèmes de rémunération illustrant la formation par des cas tirés de son expérience professionnelle

Boîte à outils pour accélérer la transposition en entreprise

Approche très opérationnelle et partage de bonnes pratiques

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et

Objectifs pédagogiques

- Analyser les enjeux, les outils et les principes de la rémunération dite rétribution globale
- Examiner les dispositifs de "classification" pour assurer l'équité
- Concevoir un processus d'individualisation et utiliser des "accessoires de rémunération" pour attirer et motiver
- Préciser les périphériques pour fidéliser et mobiliser
- Gérer le suivi quotidien de la politique salariale pour un pilotage efficace

Programme de la formation

Analyser les enjeux, les outils et les principes de la rémunération dite rétribution globale

Situer les enjeux d'une politique de rétribution

- Enjeux en lien avec la stratégie de l'entreprise
- Enjeux RH
- Brainstorming : les principaux enjeux de la politique rémunération

Définir les objectifs prioritaires de son entreprise

- Attirer, fidéliser, récompenser...
- En assurant l'équité
- Partage d'expériences : comment fidéliser et récompenser les collaborateurs ?

Distinguer les composantes de la rémunération

- Principes clés de la rémunération
- Rémunération globale : fixe, variable, rémunération différée, éléments périphériques
- Diagnostic (grille d'analyse) : positionner les systèmes de rémunération de son entreprise dans un schéma de rémunération globale

Analyser les outils pour sécuriser ses pratiques au regard d'un environnement en constante évolution

- Respect de la législation
- Prise en compte des tendances des politiques salariales et du "marché des salaires"
- Etude de cas : analyser des cas de jurisprudence
- Benchmarking : utiliser les enquêtes de salaires pour se positionner par rapport au marché

l'expérimentation

- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
 - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

Examiner les dispositifs de "classification" pour assurer l'équité

Expliquer les mécanismes de la classification

- Faire le lien entre classification des emplois et GEPP
- Découvrir la méthode de « pesée des emplois »
- Quiz : la classification des emplois

Construire une grille salariale

- Les étapes clés
- Principes, enjeux et exemples de grilles
- Etude de cas : analyser une convention collective
- Benchmarking : utiliser les enquêtes de rémunération pour se positionner par rapport au marché

Concevoir un processus d'individualisation et utiliser des "accessoires de rémunération" pour attirer et motiver

Individualiser les rémunérations

- Dynamiser le processus de révision salariale
- Positionner la fonction RH : son rôle etc.
- Développer les outils
- Cas pratique : élaborer une matrice d'augmentation des salaires

Mettre en place et faire évoluer une part variable

- Identifier les différents types de rémunération variable
- Connaître les cadres juridiques possibles : contrat, accord collectif, décision de l'employeur
- Modifier la part variable : tendances et points de vigilance
- Cas pratique : proposer un système de primes sur objectifs à partir d'un cas d'entreprise

Identifier les « accessoires de rémunération » afin de pouvoir les utiliser

- Savoir ce que recouvre cette notion
- Utiliser l'évolution contextuelle pour faire évoluer les pratiques de l'entreprise
- Quiz : les « accessoires de rémunération »

Préciser les périphériques pour fidéliser et mobiliser

Définir les dispositifs et leurs évolutions pour mieux les utiliser

- Participation
- Intéressement
- Epargne salariale
- Retraite et prévoyance
- Partage d'expériences : utilisation de périphériques de rémunération

Identifier les moyens pour les mettre en place

- Cadre légal
- Règles pour leur déploiement
- Quiz : les périphériques et le cadre réglementaire

Gérer le suivi quotidien de la politique salariale pour un pilotage efficace

Adapter les coûts grâce au contrôle de la masse salariale

- Suivi à effectuer
- Points de vigilance
- Cas pratique : définir les points de vigilance

Organiser une communication efficace pour dynamiser les pratiques de l'entreprise

- Au niveau des partenaires sociaux à travers la NAO
- Au niveau des managers « acteurs du changement »
- Au niveau des salariés grâce au « BSI »
- Synthèse : les éléments clés d'une communication efficace

Parmi nos formateurs

...



Laurent Goliot

Laurent Goliot est consultant formateur depuis 2010, directeur adjoint Master OTDRH, directeur pédagogique PPA filière RH

Guillaume Campistron

Expert Rémunération / Contrôle de Gestion Social
? Performance de la fonction RH
? Pilotage de la Rémunération - Contrôle de gestion sociale

? Audit social

? Expertise Paie France

Parcours professionnel :

Après avoir exercé le poste de Responsable du Personnel au sein de la Caisse des dépôts, il a occupé des fonctions de Manager RH dans des cabinets de Formation et de Conseil tels que la Cegos, Gemini Consulting (Cap Gemini), Groupe BPI, et travaille aujourd'hui sur des problématiques liées à la Rémunération & Optimisation sociale.

Il intervient aussi pour les leaders du marché de la formation professionnelle, où il donne des cours en Ressources Humaines et intervient en conseil pour leurs clients.

Auteur des livres 'L'essentiel de la Paie' - Editions Eyrolles - 2017

Et du livre 'Piloter le Contrôle de Gestion Social' - Editions Revue Fiduciaire - 2020

Et du livre 'Les indicateurs de la Performance RH' en infographie - Editions Revue Fiduciaire - 2024

