

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

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

Code
580038

Durée
2 jours / 14 heures

Tarif Inter*
1 659 € HT

**Repas inclus (en présentiel)*

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 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

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
- Déployer efficacement la politique de rémunération

Programme de la formation

Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur recevra vos objectifs de progrès. Auto-évaluez vos compétences pour suivre vos progrès à l'issue de votre 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

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

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : care-formation@lefebvre-dalloz.fr

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

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

- Respect de la législation : la directive européenne de transparence des rémunérations
- 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

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

Expliquer les mécanismes de la classification

- Faire le lien entre classification des emplois et GPEC/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 »



Déployer efficacement la politique de rémunération

Accompagner les acteurs clés de l'entreprise : le comité de direction, la DRH et les directions

- Négociation et déploiement efficace de la politique salariale annuelle validée dans le cadre des NAO
- Sécuriser la mise en œuvre dont l'inclusion dans le processus de paye

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

Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources, auto-évaluer vos compétences acquises pendant votre formation et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

A noter

... _____

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.



Prochaines sessions

PARIS

- 7-8 Sep. 2026
- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

A DISTANCE

- 7-8 Sep. 2026
- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

AIX-EN-PROVENCE

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

BORDEAUX

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

CHAMBERY

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

GRENOBLE

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

LILLE

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

LYON

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

MARSEILLE

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

MONTPELLIER

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

NANTES

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

NICE

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

NIORT

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

PAU

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

RENNES

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

ROUEN

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

STRASBOURG

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

TOULOUSE

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026

TOURS

- 27-28 Oct. 2026
- 10-11 Déc. 2026