

Elaborer une politique de rémunération efficace

| |
|---|
| Date et durée |
| Code formation : RH005FR Durée : 4 jours Nombre d'heures : 28 heures |
| Description |
| <p>Une politique de rémunération efficace repose sur un équilibre entre les besoins du personnel et les objectifs de l'entreprise. Elle doit à la fois garantir la transparence, s'aligner sur la stratégie globale de l'organisation et encourager les collaborateurs et collaboratrices à atteindre leurs objectifs. De plus, cette politique se doit de rester compétitive sur le marché afin d'attirer et de retenir les talents, tout en prenant en compte les performances individuelles et collectives.</p> <p>Cette formation aborde en détail les enjeux et les objectifs stratégiques d'une politique de rémunération, en mettant l'accent sur l'alignement de celle-ci sur la stratégie globale de l'entreprise. Elle permet de découvrir l'intégration des systèmes de classification des salaires, des conventions collectives et des grilles salariales dans la gestion des rémunérations. Ensuite, les cours portent sur la mise en œuvre pratique d'un système interne, le calcul de la rémunération variable, la création d'un programme de rémunération équilibré et attractif, etc.</p> <p>Grâce à cette formation RH, vous aurez l'occasion de comprendre à travers une étude de cas les enjeux et les stratégies en termes de rémunération et de réaliser un diagnostic d'entreprise afin de mettre en pratique ces connaissances.</p> |
| Objectifs |
| Les objectifs sont : |
| <ul style="list-style-type: none">• Comprendre les enjeux de l'évaluation des emplois?• Apprendre à évaluer les emplois et à construire une grille de classification• Apprendre à réaliser un diagnostic de rémunération• Apprendre à optimiser une politique de rémunération |
| Modalités d'évaluation |
| Etude de cas |
| Pré-requis |
| Aucun |
| Public |
| Les DRH, RRH et les cadres de services ressources humaines. |
| Cette formation s'adresse aux profils suivants |

Comprendre les enjeux d'une politique de rémunération

- Les objectifs stratégiques de la politique de rémunération.
- Le rôle de la rémunération dans l'offre RH de l'entreprise.
- L'alignement de la politique de rémunération sur la stratégie de l'entreprise.

Retenir les talents et rivaliser avec la concurrence

- L'élaboration d'un plan (publics cibles, modalités et objectifs).
- L'étude du contexte actuel et des enjeux stratégiques.
- L'analyse du marché et de la concurrence.

Prendre en compte les systèmes de classification des salaires

- La gestion des rémunérations en relation avec les systèmes de classification.
- Le cadre conventionnel, la classification des emplois et les grilles salariales.
- Les accords par branches d'activité et les accords salariaux.
- L'étude de marché.

Mettre en œuvre un système interne

- La construction d'un dossier de référence du personnel.
- L'élaboration d'un référentiel des emplois et des compétences.
- L'adéquation des rémunérations aux niveaux des compétences.
- La fixation des salaires intermédiaires et leurs limites (inférieur et supérieur).

Calculer la part variable et prévoir des avantages

- La rémunération fixe et variable (collective ou individuelle).
- Les avantages sociaux.
- Les avantages indirects.
- La création d'un package équilibré et attractif.

Etude de cas :

- définir les enjeux et la stratégie de rémunération ;
- diagnostic d'entreprise.