

RÉMUNÉRATION GLOBALE ET INDIVIDUALISATION PAR OBJECTIFS

SÉCURISER SES PRATIQUES DE MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés

LA POLITIQUE DE RÉTRIBUTION GLOBALE

- › Qu'est-ce que la "reconnaissance de la performance" ?
- › Pourquoi mettre en place une politique de rémunération globale ?
- › L'importance d'une rémunération qui révèle et sert la politique d'entreprise

Travail de réflexion : mesurer l'adéquation de sa politique de rémunération avec la stratégie d'entreprise

- › La question de l'égalité Homme-Femme

RÉMUNÉRER LES COMPÉTENCES ET LA PERFORMANCE

- › Fixer des objectifs et les décliner au niveau individuel : enjeux et méthodes
- › Quelles compétences et quel niveau de performance reconnaître ?
- › Quels indicateurs utiliser ?

Cas pratique : pour 10 salariés donnés, définir le niveau de performance et le niveau de prime et d'augmentation proposés

FONCTIONNEMENT DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATIONS VARIABLES ET AUTRES OUTILS ADAPTÉS À LA POLITIQUE D'ENTREPRISE

- › Les différents dispositifs de rémunération variable : bonus, commissions, primes, paris/engagement...
- › Les autres dispositifs spécifiques : la participation, l'intéressement...
- › Implication managériale et animation du dispositif

Application pratique : identifier les particularités de chaque dispositif

Travail de réflexion sur l'adéquation des dispositifs existants dans les structures des participants

COMPRENDRE LE CADRE JURIDIQUE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

- › Rémunération variable et contrat de travail : comment intégrer les éléments de variation individuelle ou de la part collective ?

Exemples concrets sur les points de vigilance

- › Comment gérer la non-atteinte des objectifs ? Quel impact sur la situation du salarié ?

PANORAMA DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES OU COLLECTIVES À MOYEN ET LONG TERME

- › Fonctionnement des différents mécanismes
 - CET, PERCO, stock-options
 - actionnariat
- › Quel est le projet professionnel et individuel de chaque salarié face à la rémunération globale ?

Cas pratique : comment introduire ces nouveaux mécanismes de rémunération variable dans l'entreprise et dans le cadre de la rémunération globale ?

Chacun des points traités fait l'objet d'échanges entre participants, exposé de bonnes pratiques d'entreprises et de conseils personnalisés

OBJECTIFS

- Comprendre l'impact de la rémunération variable dans la politique de rémunération globale et la stratégie d'entreprise.
- Savoir reconnaître et évaluer la performance individuelle.
- Appréhender le cadre juridique de la rémunération variable pour sécuriser ses pratiques de management de la performance.
- Comprendre le fonctionnement des différents systèmes de rémunérations variables et choisir le(s) dispositif(s) le(s) plus approprié(s) à la politique de l'entreprise.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Des cas pratiques issus de l'expérience diversifiée du consultant
- Une pédagogie interactive basée sur l'alternance d'apports opérationnels, de conseils et l'échange d'expérience entre les participants

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Responsables RH, responsables rémunérations et avantages sociaux, responsables des services administration du personnel et paie, managers RH et managers opérationnels, toute personne impliquée dans la mise en place d'un service "compensation and benefits"

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation
Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid

Participant(e)

Mme M. Nom

Prénom

Fonction

E-mail

(obligatoire pour accéder à vos documents personnalisés, avant et après votre formation)

Tél. (ligne directe)

Tél. mobile (pour infos de dernière minute)

Mesures compensatoires pour les personnes en situation d'handicap :
.....

Formation choisie

Titre

Référence

Dates

Lieu

Options proposées pour certaines formations :
- Accès e-ressources pendant un an (remise de 40% sur le prix public)
- Veille juridique pendant un an (remise de 70% sur le prix public)
- Expertise décisionnelle d'une heure (remise de 30% sur le prix public)

Merci de préciser votre choix :
 Accès e-ressources* Veille juridique* Expertise décisionnelle

Indiquez le tarif total (Formation + option(s) choisie(s))

Entreprise / Établissement

Raison sociale

Adresse

Code postal [][][][][][] Ville

Téléphone

N° d'identification (TVA intracommunautaire)

Code APE / NAF

N° Siret []

Responsable de l'inscription

Mme M. Nom

Service/Fonction

Tél. (ligne directe)

Prénom

E-mail

Facturation/Règlement

FACTURE À ADRESSER À L'ENTREPRISE / L'ÉTABLISSEMENT :

À l'attention de Mme M.
Nom

Prénom

Service/Fonction

E-mail

Libellé de la facture

Si la facture est à adresser à l'entreprise mais à une autre adresse ou un autre service, merci de préciser

Un numéro de bon de commande interne à votre entreprise doit-il apparaître sur la facture ?

OUI NON

Si OUI, numéro :

GERESO se réserve le droit de facturer une pénalité forfaitaire si le client n'a pas transmis son bon de commande avant le début de la formation

Prise en charge (si parcours certifiant) :

CPF Entreprise OPCO

FACTURE À ADRESSER À L'OPCO :

Nom de l'OPCO

Numéro de prise en charge

Adresse de votre OPCO

Code postal [][][][][][] Ville

Si GERESO n'a pas reçu l'accord de prise en charge de l'OPCO le dernier jour de la formation, le client sera facturé de l'intégralité du prix de la formation.

Fait à :

Le :

Signature et cachet de l'Entreprise / l'Établissement, précédés de la mention « bon pour accord » :

La signature de ce bulletin d'inscription vaut acceptation des conditions générales de vente précisées sur www.gereso.com/mentions-legales-et-cgv