

CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE GLOBALE DE RÉMUNÉRATION

RNCP35604BC07

OBJECTIFS

- Établir une stratégie globale de rémunération et de reconnaissance.
- Conseiller les managers dans les choix de rémunération et d'augmentation de leurs collaborateurs afin de tendre vers une équité salariale.
- Construire et suivre le budget de masse salariale et réaliser le contrôle de gestion social.

LES PLUS

- Un bloc de compétences éligible au CPF et bénéficiant de la certification Sup des RH
- Des ateliers, études de cas et exercices pratiques pour maîtriser tous les outils présentés
- La possibilité de travailler sur des éléments apportés par les participants : grilles de salaires, classification de postes...

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Cette certification est ouverte à tout salarié, disposant d'un diplôme de Niveau Bac + 3 et d'une expérience minimale de 3 ans à un poste à responsabilité.

L'inscription à ce bloc de compétences nécessite d'avoir suivi les formations " Le bilan social dans le cadre de la BDESE" et "Tableaux de bord des RH"

ADMISSION

La procédure d'admission vise à vérifier l'adéquation entre les prérequis, le choix du parcours certifiant, le projet professionnel et le profil du candidat. Elle comprend :

- L'étude d'un dossier de candidature
- Un entretien téléphonique. Les dossiers de candidature sont validés par GERESO et SUP DES RH.

A l'issue de la procédure, chaque candidat reçoit une réponse par un courrier motivé.

Certificateur : **SUP des RH**

N° d'enregistrement au RNCP : [35604](#)

Date d'enregistrement : 19/05/2021

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 assurée par la solution LearnEval

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'épreuve a lieu entre 1 à 3 mois après la fin du parcours de formation : épreuve orale devant un jury professionnel sur la base d'un cas pratique d'entreprise

2

MODULES

6

JOURS

42

HEURES

de formation
en présentiel
+ examen

MODULE #1

Politique et stratégie de rémunération

Bâtit et met en place un système de rémunération performant

3 JOURS

MODULE #2

Contrôle de gestion sociale

Suivi budgétaire et pilotage de la performance RH

3 JOURS



PROGRAMME

Modules de formation à suivre sur une période maximale de 12 mois

POLITIQUE ET STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION (3 JOURS - POLI)

- › Analyser ses pratiques salariales et son système de rémunération
 - Composantes de la rémunération dans son entreprise
 - Obligations légales, conventionnelles et usuelles en matière de rémunération
 - Définir les objectifs de sa politique de rémunération

Inventaire et analyse des éléments d'un système de rémunération

- › Mettre en œuvre et optimiser sa politique salariale
 - Évaluer les postes - Formaliser ou modifier une classification des postes
 - Établir une grille de salaire - Faire une étude de salaire
 - Construire une matrice d'augmentation de salaire et son budget
 - Prendre en compte la partie rémunération dans la Négociation Annuelle Obligatoire
 - Faire approuver sa politique salariale au niveau d'un comité international

Cas pratique : mettre en place une matrice d'augmentation individuelle de salaire

- › Flexibilité et individualisation des rémunérations
 - Mettre en place un système de part variable individuelle
 - Le Management By Objective (MBO)
 - Rémunération variable des commerciaux
 - Prime variable collective versus intéressement
 - Instituer de la reconnaissance : quel système et quelle communication ?
 - Cas particuliers : la rémunération des expatriés et des dirigeants

Cas pratique : mettre en place une prime sur objectif ou un système de reconnaissance

- › Périphériques collectifs de la rémunération
 - Long Term Incentives (LTI) - de l'épargne salariale aux stock-options
 - Rentabilité fiscale et sociale de l'épargne salariale
 - Avantages sociaux (avantages en nature, complémentaire santé, prévoyance...)

Cas pratique : choisir le dispositif d'épargne salariale le mieux adapté à son besoin

- › Harmoniser sa stratégie de rémunération
 - Tendances actuelles et pratiques concurrentielles
 - Définir sa politique de rémunération dans un contexte économique et social spécifique

Étude de cas (sociétés en cours de création, croissance/redéploiement, rachat, fusion)

- Rôle, pouvoirs d'intervention et de décision vis-à-vis du comité exécutif

Atelier : les critères d'un système performant : définir ses propres mécanismes de rémunération

Définition d'objectifs individuels pour la période d'inter-session

- › Effectuer un audit stratégique de la politique salariale
 - Les principes et les outils à maîtriser
 - Auditer les facteurs et la structure de rémunération, la mise en place et le suivi d'une politique de rémunération, les avantages sociaux...
- › Communiquer sur sa politique de rémunération
 - Bulletin de paie et Bilan Social Individuel (BSI)
 - L'entretien de rémunération
- › Cas pratique complet

Mise en application des outils et principes de rémunération portant sur tous les points abordés lors de la formation

CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE (3 JOURS - GESO)

- › Environnement et objectifs du contrôle de gestion sociale
 - Métier, missions et positionnement du contrôle de gestion sociale dans l'entreprise
 - Les différents niveaux à prendre en compte : stratégiques et opérationnels
 - Les intervenants de la fonction contrôle de gestion sociale et leurs attentes

Réflexion en groupe autour du positionnement du contrôleur de gestion sociale

Partager autour des différentes organisations

- › Analyser le "capital humain" : ressources et compétences
 - Piloter les effectifs et les compétences
 - Impact des évolutions socio-économiques sur la fonction RH
 - Mesurer le dysfonctionnement et le climat social
 - Coûts visibles et coûts cachés
- › Piloter la masse salariale et les budgets de frais de personnel
 - Définir et piloter la rémunération
 - Piloter et contrôler la masse salariale
 - Contrôle et analyse budgétaire, calcul et interprétation des écarts
 - Définir une méthodologie globale d'analyse et de création des budgets de frais de personnel

Analyser les éléments constitutifs et les évolutions de la masse salariale

Cas pratique : analyser la variation de la masse salariale

- › Mesurer la performance RH
 - Définir et contrôler la performance
 - La formation en tant qu'investissement en performance
 - Les processus RH
 - Outils de mesure de la performance RH, indicateurs de performance

Exemples d'applications d'outils et d'indicateurs - Simulation de processus RH

- › Construire son système de pilotage RH : outils et méthodologie
 - Construire un tableau de bord de pilotage
 - Présenter et diffuser un tableau de bord de pilotage

Atelier : définir des indicateurs et construire un tableau de bord de pilotage

TAUX DE RÉUSSITE

100% des candidats ont obtenu la certification (taux calculé sur la base des résultats des trois dernières années, actualisé au 2 janvier 2024).

PROMOTIONS À VENIR

3 et 4 Mars + 4 Avril 2025 - POLI
+ 2 et 3 Juin 2025 et 5 Juin 2025 - GESO

12 et 13 Mai + 20 Juin 2025 - POLI
+ 23 et 24 Juin 2025 et 26 Juin 2025 - GESO

25 et 26 Septembre + 7 Octobre 2025 - POLI
+ 19 au 21 Novembre 2025 - GESO

AUTRES PROMOTIONS
nous consulter

LIEU

Espace Formation GERESO
Paris Montparnasse

TARIFS

5 170 € HT incluant :

- Support + e-ressources
 - Évaluation LearnEval
 - Préparation à l'examen
- Validité : 30/06/2024

Réf : **KPIL**
Formacode : 33031



Plus de détails sur cette formation :
www.gereso.com/KPIL



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).....
Merci de nous indiquer si nous devons prévoir des mesures à mettre en œuvre pour les personnes nécessitant des aménagements particuliers :
.....

Formation choisie

Titre.....
Référence.....
Dates.....
Lieu.....
Option proposée pour certaines formations : un accès e-ressources pendant un an, à un tarif très avantageux (remise de 40% sur le prix public).
Merci de préciser votre choix :
 Formation + Accès e-ressources pendant un an * Formation seule

Tarif

Indiquez le tarif HT selon l'option choisie.....

Entreprise / Établissement

Raison sociale.....
Adresse.....
Code postal [] [] [] [] []..... Ville.....
Téléphone..... Fax.....
N° d'identification (TVA intracommunautaire).....
Code APE / NAF..... N° Siret [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

Responsable de l'inscription

Mme M. Nom..... Prénom.....
Service/Fonction.....
Tél. (ligne directe)..... 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/cgv/	