

MISE EN ŒUVRE D'UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION



COMPRENDRE LES FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE SALARIALE

2 jours

PROGRAMME DE LA FORMATION

LE SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DANS L'ENTREPRISE

- › Fondements de la contribution et de la rétribution
- › Identification des composantes de la rémunération du salarié : le salaire et ses périphériques
- › Quelles sont les obligations légales et conventionnelles en matière de rémunération ?
- › Définition des objectifs de la politique de rémunération de l'entreprise
- › Principes de fond et de forme d'une politique de rémunération

Exercice pratique : analyse des éléments de votre système de rémunération

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE SALARIALE : DE LA CLASSIFICATION DES POSTES À LA MATRICE D'AUGMENTATION

- › Comment évaluer un poste ?
- › Comment établir une classification des postes ?
- › Comment choisir et exploiter une enquête de rémunération ?
- › Comment construire une matrice d'augmentation de salaire ?
- › Comment préparer la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) ?

Exercices pratiques : réalisation d'une étude de poste et préparation d'une mise en place d'étude de salaires

COMPRENDRE ET DISSOCIER LES DIFFÉRENTS PÉRIPHÉRIQUES COLLECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION

- › Introduction à l'épargne salariale : comparatif des périphériques
 - intéressement
 - Réserve Spéciale de Participation (RSP)
 - plans d'épargne salariale : PEE, PEI, PERCO
 - abondement et PEE/PERCO
- › Introduction aux "Long Term Incentives" (LTI) hors épargne salariale
 - stock-options et autres
 - actionnariat salarié
- › Introduction aux autres périphériques : avantages en nature, mutuelle, prévoyance...

Exercice pratique : comparaison entre un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) et un PERCO

FLEXIBILITÉ ET INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS

- › Quel système de part variable individuelle mettre en place ?
 - la prime de vente et le design d'un plan de vente
 - la prime sur objectifs
 - la prime exceptionnelle
- › Comment rémunérer la performance collective ?
- › La reconnaissance : quel système et quelle communication ?

Étude de cas : mettre en place une prime sur objectif

AUDITER UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION : LES PRINCIPES À MAÎTRISER

- › Audit des facteurs de rémunération
- › Audit de la structure de rémunération
- › Audit de la mise en place et du suivi d'une politique de rémunération : l'efficacité et l'efficience
- › Audit des avantages sociaux
- › Audit stratégique de la politique de rémunération

Exercice pratique : analyse des facteurs de rémunération

OBJECTIFS

- Comprendre les fondamentaux de la mise en œuvre d'une politique de rémunération.
- Mettre en place une classification de postes en lien avec une étude de rémunération.
- Analyser et faire évoluer les différents éléments de son système de rémunération.
- Être force de proposition pour mieux utiliser ou mettre en œuvre un périphérique légal.
- Relayer efficacement la politique de rémunération auprès des managers.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Un tour d'horizon détaillé des différents éléments constituant un système de rémunération, pour une approche technique et opérationnelle du sujet
- Une formation axée "terrain" s'appuyant sur de nombreux exemples, cas pratiques et analyse de grilles de salaires
- La possibilité de travailler sur des éléments de systèmes de rémunération apportés par les participants (grilles de salaires, classification de postes...)

VOUS ÊTES

Responsables RH, responsables paie ou rémunérations/avantages sociaux juniors, responsables compensation and benefits juniors, chargés de mission ou chefs de projet RH en prise de poste ou professionnels souhaitant développer leurs compétences dans le domaine des systèmes de rémunération

