

TRANSPARENCE SALARIALE : UNE OBLIGATION, UNE OPPORTUNITÉ


2 jours

VALORISER LA DIRECTIVE EUROPÉENNE POUR CONSTRUIRE UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET PERFORMANTE

PROGRAMME DE LA FORMATION

Ce programme intègre les dernières actualisations pour accompagner la mise en conformité des entreprises avec la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale, dont l'application est prévue d'ici 2026.

IMPACT DE LA DIRECTIVE SUR LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- › Historique et objectifs de la directive européenne sur la transparence des rémunérations
- › Dispositions de la directive en amont du recrutement : obligations de transparence sur la grille salariale dès l'offre d'emploi et pendant le processus de sélection
- › Impact sur les pratiques de recrutement et les entretiens de négociation salariale
- › Informations obligatoires à fournir aux candidats

Étude de cas : analyse d'un processus de recrutement pour identifier les points où la transparence salariale doit être assurée et proposition d'améliorations

LES OBLIGATIONS LÉGALES DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE D'INFORMATION DES SALARIÉS

- › Obligations de l'employeur d'informer les salariés sur la structure et la composition des rémunérations
- › Documents obligatoires : fiches de paie et autres documents liés à la rémunération
- › Transparence interne : communication sur les écarts de rémunération, les critères d'évaluation et les politiques d'augmentation

Simulation d'une session d'information auprès des salariés sur les politiques de rémunération : structurer et présenter une communication claire et conforme

GESTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

- › Identification et outils de mesure des écarts salariaux
 - fiche de poste avec indicateurs de performance
 - cotation des postes
 - évaluation de la performance sur le poste
 - matrice augmentation
- › Mise en place de plans d'action correctifs

Mise en situation : analyse d'un rapport de rémunération et correction des écarts

OUTILS DE SUIVI ET DE REPORTING : INTÉGRER LE SUIVI DE LA TRANSPARENCE SALARIALE DANS LES TABLEAUX RH

- › Indicateurs clés : écarts de rémunération, index égalité, parité
- › Outils informatiques de gestion et de transparence des salaires
- › Construction et suivi d'un tableau de bord RH et du rapport annuel sur les rémunérations

Mise en situation : Travail en groupe pour élaborer un tableau de bord de suivi des rémunérations à partir de données fictives

ÉVALUER LES RISQUES ET SANCTIONS EN CAS DE NON-CONFORMITÉ

- › Sanctions légales liées au non-respect des obligations en matière de transparence des salaires
- › Conséquences sur l'image et la réputation de l'entreprise
- › Retours d'expérience

Étude de cas : réflexion sur les mauvaises pratiques : comment les faire évoluer ?

BONNES PRATIQUES ET STRUCTURATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- › Définir et communiquer une politique de rémunération conforme aux exigences légales
- › Favoriser l'équité et la transparence : quelles pratiques adopter ?
- › Formation et sensibilisation des managers

Atelier collaboratif : Élaboration d'un guide de bonnes pratiques sur la politique de rémunération

OBJECTIFS

Identifier les principales dispositions de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, y compris en amont du recrutement et l'obligation d'information des salariés.

Utiliser des outils de diagnostic pour identifier et corriger les écarts de rémunération au sein de l'entreprise.

Évaluer les risques juridiques et financiers liés au non-respect des obligations de transparence salariale.

Mettre en place une politique de rémunération transparente et équitable conforme aux exigences légales et aux bonnes pratiques.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

Une formation opérationnelle avec des outils directement applicables en entreprise
Utilisation d'outils opérationnels et de tableaux de bord RH

Co-construction d'une politique de rémunération conforme aux exigences légales

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Responsables des services RH/paie, rémunérations ou avantages sociaux, responsables Compensation and Benefits, responsables administratifs et financiers, managers, responsables contrôle de gestion sociale, responsables mobilité
Il est nécessaire d'avoir des connaissances de base des législations nationales sur la rémunération et une expérience en gestion des ressources humaines ou gestion financière

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Recueil de vos attentes depuis votre espace web 15 jours avant le début de la formation et auto-diagnostic de vos compétences. Des méthodes pédagogiques variées pour s'adapter aux différents profils, définies avec l'objectif de vous impliquer dans vos apprentissages et d'ancrer les acquis par la pratique. Supports pédagogiques?: support d'animation, supports pédagogiques (fiches de synthèse, tableaux ...) et autres ressources documentaires disponibles dans votre espace.

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid

TARIFS

1 775 € HT - Réf : RPH-TSAL

Validité : 30 juin 2025

PROCHAINES SESSIONS

Paris Montparnasse :
les 10 et 11 juin 2025

