

Elaborer le système de rémunération



PRÉSENTIEL

Evolution du contexte et des problématiques

Lien entre les stratégies et le système de rémunération.
Fondement du système de rémunération
Design du système
Gestion du Système

Comprendre la rémunération globale au sein de la rétribution

Contraintes externes des politiques de rémunération
Inventaires des composantes de la rémunération
Pyramide des rémunérations à court terme

Mettre en œuvre une politique de rémunération

Déterminer le système de rémunération
Les 4 composantes et les 4 politiques d'un système de rémunération
La masse salariale

Périphériques officiels différés des rémunérations

Participation / Intéressement
Plan d'épargne entreprise
Attribution d'actions gratuites
Plan d'épargne retraite collectif « PERCO »

Typologie des systèmes de rémunérations

Le salaire minimum conventionnel
Le salaire contractuel
Le salaire lié à la performance
Le salaire lié au potentiel

Orientation des systèmes de rémunération selon la stratégie de l'entreprise

Stratégies : entrepreneuriale, d'expansion, de profit / rationalisation, de récession ou de stagnation

OBJECTIFS

Acquérir les techniques d'analyse du système de rémunération
Mener une opération de classification
Élaborer des grilles de salaires
Définir la politique de rémunération

PRÉ-REQUIS

Aucun

PUBLIC

Tout collaborateur étant en charge des rémunérations

METHODES PEDAGOGIQUES

AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives
Apports théoriques (10%) , mises en pratique (70%) et échanges (20%)
Elaboration de son plan d'actions personnalisé

APRES LA FORMATION : ACCOMPAGNER

4 rappels de contenu envoyés par mail
Suivi post-formation

RESSOURCES PEDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

EVALUATION

Evaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle...

Evaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire
Synthèse fin de stage du formateur

VALIDATION

Attestation de fin de formation
Attestation de présence

MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION

DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

DATES

Cf planning

Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité...