

RÉMUNÉRATION : ALLIER COMPÉTITIVITÉ ET MOTIVATION

Durée (en heures)

21

Public concerné

Chefs d'entreprise, responsables Ressources Humaines, responsables communication, responsables management.

Prérequis

Aucun.

But de la formation

- Vérifier les aspects stratégiques de la rémunération liés aux enjeux de l'entreprise.
- Maîtriser les différents outils de rémunération.
- Être en mesure de poser un diagnostic et de mener les évolutions de salaire.

Programme

La place et objectifs de la rémunération :

- Quelle est la politique salariale menée par l'entreprise?
- Parvenir à maîtriser la masse salariale avec flexibilité en motivant et en récompensant les salariés ;
- Se permettre de conserver une certaine équité en conciliant moyens et limites ;
- Effectuer un tableau de la rémunération globale.

Connaître ses limites et les différentes contraintes :

- Gérer parfaitement les différentes conventions et obligations légales tout en sachant les respecter ;
- Méthodologie de pesées de postes ;
- Effectuer une étude du marché local et national pour un même poste ;
- Effectuer un "Benchmark" pour les rémunérations ;
- Effectuer une analyse biaisée de la situation actuelle de l'entreprise et se projeter vers l'avenir.

Outils utilisés pour fixer les salaires :

- Comment récompenser?
- La contribution du salarié ;
- Comment construire une structure salariale?
- Utiliser un tableau de compétences ;
- Mettre en place un mécanisme des augmentations générales ;
- Bâtir un plan juste d'individualisation des salaires ;
- Mettre des critères justes et précis en place ;
- Effectuer une relation claire entre augmentation et évaluation ;
- Mettre en place des réunions pour mieux expliquer la politique salariale.

☒ Mise en place d'un salaire variable et individuel :

- Quelles sont les avantages et inconvénients éventuels des primes, des bonus et commissions?
- Que faut-il rétribuer réellement : Les progrès, résultats ou encore des plans d'actions?
- Les différents modes de calcul?

Les périphériques et environnements de la rémunération :

- Comprendre les différents dispositifs et pouvoir faire les bons choix?
- Les rémunérations collectives? La participation et l'intéressement?
- Les différentes retraites?

Le lien avec les partenaires sociaux et la communication :

- Les entretiens obligatoires annuels avec les partenaires sociaux ;
- Faire comprendre le choix de l'entreprise et ses objectifs ;
- S'interroger et transmettre les règles de gestion de la rémunération à tous les salariés.

Méthodes pédagogiques

L'apprenant suivra cette formation avec un(e) formateur/formatrice en face à face pédagogique ou en petit groupe tous les jours de la semaine du lundi au samedi. Les heures pourront être modulables avec le ou la stagiaire. Le formateur et l'apprenant pourront s'ils le souhaitent, appliquer la formation sur le terrain, dans le principe pédagogique de la « formation-action ». STRAFORMATION décline cependant toute responsabilité en cas d'accident ayant lieu en dehors de leurs locaux. Les moyens pédagogiques utilisés seront les supports écrits mentionnés en annexe. La formation sera dispensée en inter, dans nos locaux équipés d'ordinateur connecté en réseau avec possibilité de faire des exercices en ligne sur internet et d'aborder les thèmes souhaités par la stagiaire avec des situations concrètes. La formation pourra avoir lieu au sein de l'entreprise cliente si cela leur est préférable.

Moyens pédagogiques

Le formateur adaptera le contenu pédagogique aux besoins de l'apprenant.

Fin de la formation

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'apprenant à l'issue du stage, dans laquelle il sera indiqué l'intitulé de la formation, la nature, la durée de l'action ainsi que les objectifs atteints.