



Public

DRH, Responsable RH

Durée

3 jours

Construire et piloter les systèmes de rémunération

OBJECTIFS

- ➔ Connaître les différents dispositifs de rémunération, leurs enjeux, logique et limites
- ➔ Intégrer les contraintes légales, conventionnelles et managériales
- ➔ Construire un système de rémunération adapté à son entreprise
- ➔ Connaître les outils de pilotage et d'évaluation de son système de rémunération

CONTENU

Identifier les différentes pratiques salariales, leur logique et leurs enjeux stratégiques

Les angles d'approche : point de vue légal, point de vue du salarié, de l'entreprise
Les enjeux majeurs d'une politique de rémunération

Les outils de rémunération : le salaire de base, les compléments et suppléments de salaire, les périphériques

Les systèmes de rémunération existants : statutaire, conventionnel, aux résultats

Les tendances et pratiques innovantes : rémunération de la contribution, aux objectifs, aux performances

Comment combiner les impératifs de flexibilité, de qualité et de productivité de l'entreprise, et les attentes des salariés

Intégrer les contraintes légales, conventionnelles, managériales dans la stratégie de rémunération

Sécuriser ses pratiques pour répondre aux obligations légales

Savoir analyser les pratiques sociales de son entreprise : apports et limites de la politique salariale en terme de motivation et d'implication du salarié

Prendre des décisions d'augmentations individuelles de salaire dans un contexte défini

Construire les liens entre modes de management et systèmes de rémunération

Identifier les critères d'un système performant : compétitivité externe, équité interne et maîtrise des coûts





Construire un système de rémunération adapté au contexte économique et social de son entreprise : méthodes et outils

Les variables du pilotage : poste tenu, compétences, performances, potentiel

Les systèmes classiques (avantages et inconvénients) :

Le système poste/performances, le système potentiel/âge

Le système grade/ancienneté, l'évaluation du mérite

Les modalités pratiques de fixation des salaires

L'individualisation, un système dynamique :

Les risques d'écueil à anticiper

La mesure des niveaux de poste

L'évaluation des compétences et des performances

La détermination des salaires selon le système de rémunération

Les périphériques de rémunération comme outil de fidélisation : participation, intéressement, épargne salariale, retraites supplémentaires, impacts fiscaux et sociaux

Se doter d'outils de pilotage des coûts salariaux et évaluer l'attractivité de son système de rémunération

Les outils de suivi des coûts du travail pour décider, négocier, expliquer la politique de rémunération

Les ratios de gestion influant sur les coûts salariaux

Exercice : calculer les coûts réels et induits des mesures touchant aux rémunérations

L'utilisation de systèmes de veille pour comparer son système de rémunération aux pratiques et tendances

