

Développer une politique de rémunération attractive

Parcours de formation

PUBLIC

Dirigeants ou proches collaborateurs, DR, RRH et assistants du service ressources humaines.

PRÉ-REQUIS

Des connaissances en ressources humaines et en management sont un plus.

OBJECTIFS PROFESSIONNELS

- Positionner une politique de rémunération adaptée à l'entreprise et à sa stratégie.
- Construire une politique de rémunération attractive pour les salariés et sous contrôle pour l'entreprise.
- Communiquer en interne sur la politique de rémunération.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Méthodes essentiellement participatives, elles permettent aux participants d'échanger sur leurs pratiques et d'acquérir des outils directement applicables dans leurs pratiques professionnelles.

ÉVALUATION DE LA FORMATION

Nous proposons un QCM en amont de la formation afin d'évaluer les connaissances et un QCM en aval afin de valider les acquis en fin de formation. Délivrance d'une attestation à l'issue de la formation.

INTERVENANTES*

Formatrices spécialisées en RH.

« Un grand merci pour la qualité de votre accompagnement qui a permis de mettre en œuvre une politique de rémunération et de gestion des carrières, qui fait sens pour tous dans l'entreprise » Renaud Pierson, directeur de Star Fruits

Pour l'entreprise :

Comment valoriser une politique RH en termes d'évolution des carrières, de formation et de rémunération ?

Pour le salarié :

Comment être acteur de son évolution professionnelle, de son employabilité et agir positivement sur sa rémunération ?

Un système de rémunération adapté à l'entreprise et à son environnement

- Les rémunérations contraintes : les obligations légales et conventionnelles.
- Les champs du libre choix : par décision du chef d'entreprise, par réflexion stratégique et RH.
- Structure de la rémunération globale (fixe, variable, périphériques...).
- Les éléments de rémunération non monétaire : intérêts pour le salarié et l'entreprise.
- Les rétributions à effet différés (compte épargne temps, participation, intéressement, perco...).

Une politique de rémunération : quels principes et quels enjeux ?

- Garantir la conformité de traitement et renforcer la performance individuelle et collective.
- Les pratiques salariales et leurs enjeux stratégiques (compétitivité externe, équité interne, maîtrise des coûts salariaux, valorisation des compétences, de la performance, outil de management, marque employeur...).
- Un lien dynamique entre stratégie et politique de rémunération pour accompagner la culture managériale de l'entreprise.
- Quelles priorités donner à la structure de la rémunération (avantages collectives et/ ou individuels) ?

Construire une politique de rémunération

Différents outils sont remis aux participants pour une aide à la mise en œuvre d'une politique de rémunération réussie dans l'entreprise.

À noter !

Durée : 14 heures soit 2 jrs
Tarif* : 380 € HT / jr soit 760 € HT
Dates : 25 et 26 juin 2019 (Avignon)

**Formation disponible
intra-entreprise
Plus de renseignements :
04 90 31 51 90**

**Tarif inter comprenant les pauses + repas du midi*



*Nadia



*Sandrine



*Michelle

Centre d'affaires les Naiades – Bât 2 – 10 Avenue de la Poulasse – 84000
AVIGNON Tel : 04 90 31 51 90 - Fax : 04 90 31 44 33
i4 FC au capital de 100 000 Euros - RCS AVIGNON - SIRET : 42503874200036
NAF : 7490B – N° TVA Intracommunautaire FR 224 250 387 42
Déclaration d'activité enregistrée sous le N° 93840215984 auprès du préfet
de région PACA. Cet enregistrement ne vaut pas agrément d'état