

La politique de rémunération comme levier de management et accompagnement de la performance

Public cible : Directeur.ice.s généraux de filiales et Directeur.ice.s d'activité, responsable d'équipe

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux financiers, stratégiques et sociaux
- Savoir positionner les rémunérations de ses équipes en interne et par rapport au marché de l'emploi
- Savoir gérer les demandes d'augmentations tout en assurant la cohésion et l'équité

DURÉE

1 ou 2
journées (au
choix)

Prix adapté
aux PME

Méthodologie utilisée

Contenu théorique sur la stratégie de politique de rémunération, complété par des ateliers de mise en pratique et des ateliers de réflexion en sous-groupe

Compétences professionnelles à développer ou acquérir

- Connaître et appliquer les règles légales et accompagner la politique de rémunération du groupe
- Savoir appliquer une stratégie en termes de gestion et de management d'équipes

Programme synthétique

Partie 1

Que rémunère-t-on par le salaire ?

Partie 2

Apport de l'entreprise en dehors du salaire (atelier 1)

Partie 3

Les valeurs de l'entreprise (en lien avec la politique de rémunération)

Partie 4

Maîtriser le Benchmark interne et externe (atelier 2)

Partie 5

Le processus de décisions en rémunération - direction et RH

Partie 7

La négociation salariale (atelier 3)

Partie 8

Qu'est-ce que le pilotage de la masse salariale ? l'anticiper et l'optimiser