

# Mettre en place un système de rémunération

Politique et système de rémunération

## Ce que vous apprendrez

Individualisation et variabilisation des salaires sont souvent les objectifs recherchés par la direction générale. La politique de rémunération est un réel levier de motivation et un outil de changement des organisations. L'enjeu est de bâtir un système qui répond à la stratégie de l'entreprise en tenant compte des aspects techniques, économiques, sociaux et juridiques.

## Objectifs

- Définir sa politique de rémunération cible
- Bâtir un système de rémunération qui répond à la stratégie de l'entreprise
- Vendre son système en interne

## Pour qui ?

DG, DRH, DAF en charge des Ressources Humaines

## Points clés

- Auditer son système actuel
- Prendre en compte les exigences de la convention collective
- Benchmark des meilleures pratiques pour votre secteur d'activité
- Quelle politique de rémunération pour demain ? Que veut-on rémunérer ?
- Les différentes composantes de la rémunération : fixes, bonus, variables, primes, intéressement, participation, avantages, éléments périphériques
- Définir la structure cible de la rémunération
- Mettre en place des grilles de salaires : critères classant et niveaux
- Définir la politique et les critères d'augmentation
- Assurer la transition entre le système actuel et le système cible
- Négocier avec les partenaires sociaux
- Communiquer sur le système en interne
- Accompagner les managers



## Training individuel

*Durée conseillée*

*3 jours*

## Les pédagogies

- **Une formation qui vous accompagne tout au long de la démarche**
- **Une formation 100% opérationnelle**
- **Benchmark** : nous vous apportons des éléments de comparaison et des grilles de salaire

**Ressources Humaines**

Management des Ressources Humaines

**RH 6**