

M18 – OPTIMISATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

2
JOURS

Objectifs

- Comprendre comment utiliser la rémunération à des fins RH.
- Préciser le jugement quant à l'attitude à tenir en matière salariale et managériale face aux populations FPT et droit privé.
- Avoir les moyens de choisir le système de rémunération qui semble le plus adapté.
- Avoir des informations suffisantes pour éclairer le comité de direction sur les systèmes d'intéressement et de participation.

Contenu

La politique de rémunération, outil de gestion des ressources humaines

- La rémunération, outil managérial
- Les composantes de la rémunération
- Quel système de rémunération
- Les caractéristiques d'un système de rémunération « adapté ».

Avantages et inconvénients d'une gestion différenciée ou commune des populations FPT et droit privé

- La difficile harmonisation par le salaire
- Du salaire au management: de quels leviers dispose-t-on pour chacune des populations ?

Les systèmes de rémunération possibles en fonction des finalités attendues

- Les finalités : fidéliser, encourager la performance individuelle, la performance d'équipe, combiner les finalités...
- Les réponses possibles en termes d'outils salariaux
- Évolution du salaire fixe, matrice, coefficient de performance individuel, dispositif combiné, grille de qualification « à la performance ».

Intéressement et participation

- Les trois composantes de l'épargne salariale
- L'intéressement : bénéficiaires, conclusion des accords, caractéristiques, mode de calcul, mode de distribution, versement, utilisation des sommes, abondement, avantages, intérêt managérial
- La participation : généralités, calcul de la réserve, critères de répartition, blocage/dérogations, intérêt managérial

Public : Membres de la direction et/ou collaborateurs RH