

ANALYSER LES FONDAMENTAUX DE VOTRE SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Public

- Fonctions RH
- Responsables administratifs
- Comptables
- Dirigeants PME / TPE
- Managers opérationnels

Prérequis

Aucun

Accessibilité

[Tous nos espaces sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.](#)

Agenda

Durée : 1 jour (7 heures)

Date(s) : Nous consulter

Lieu : Cité des entreprises 60 avenue Jean Mermoz 69008 LYON

Moyens pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Présentation de cas d'entreprises
- Travaux en sous-groupes et partages d'expériences
- Mise à disposition de supports et outils opérationnels

Modalités de suivi et d'évaluation

- Attestation de fin de formation
- Evaluation de fin de formation (Quiz)

Tarif

500 € HT

Contact

Didier CHASTANG

04 78 77 20 27

d.chastang@uimmlyon.com

Délai d'accès

Vous avez jusqu'à 3 jours avant la date de la formation pour vous inscrire.

Objectifs

- Identifier les différentes composantes d'un système de rémunération globale
- Intégrer les contraintes légales, conventionnelles et managériales dans la stratégie de rémunération
- Utiliser l'analyse des emplois et le système de classification de la Branche
- Diagnostiquer un système de rémunération afin de repérer les bonnes pratiques, les incohérences et identifier les actions possibles

Programme

Maitriser les caractéristiques d'un système de rémunération :

- Lien avec la stratégie de l'entreprise
- Prise en compte de l'ensemble des éléments de rémunération

Repérer les différentes composantes de la rémunération :

- Rémunération directe, rémunération indirecte
- Autres éléments périphériques, origines légales et conventionnelles

Appréhender les différents leviers de rémunération :

Leviers de motivation, de fidélisation

Comprendre le lien entre classification des emplois et rémunération :

- Méthode d'analyse des emplois
- Cotations des emplois
- Liens avec les rémunérations

Evaluer un système de rémunération :

- Equité interne
- Compétitivité des pratiques
- Notion de marché

Appréhender les différents types d'actions possibles :

- Rémunération à l'embauche
- Individualisation des augmentations
- Elaboration d'une grille de rémunération