Elaborer une politique de rémunération

Ressources Humaines - RSE

23/11/2026

Public et prérequis

DRH, RRH, responsables et collaborateurs RH, responsables rémunération et avantages sociaux, contrôleurs de gestion sociale.

Les objectifs

Construire une politique de rétribution globale
Définir la rémunération garantie
Construire une rémunération liée à la performance
Mettre en œuvre les dispositifs de rémunération différée
Piloter la politique de rémunération

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Analyser des cas pratiques.
Expérimenter les notions abordées à travers des mises en situation.
Réaliser des exercices individuellement, en binôme et en équipe.
Analyser des articles et des interviews.

Validation et certification

Attestation de formation

Contenu de la formation

Construire une politique de rétribution globale

Identifier les différentes composantes de la rétribution globale.
Distinguer les finalités des principaux éléments de rémunération.
Mettre en cohérence le système de rémunération avec la stratégie de l'entreprise.
Prendre en compte les enjeux de motivation dans la politique de rémunération.
Intégrer les tendances d'individualisation et de diversification des packages de rémunération.

Définir la rémunération garantie

Déterminer le salaire de base à partir des compétences.
Respecter les obligations légales encadrant la rémunération.
Garantir l'équité interne en s'appuyant sur la classification des emplois et la construction des grilles salariales.
Évaluer la compétitivité externe des rémunérations à l'aide de benchmarks et d'études de rémunération (market pricing).
Déterminer les augmentations individuelles.
Intégrer les primes fixes dans la structure de rémunération.

Construire une rémunération liée à la performance

Intégrer la rémunération dans le management de la performance.
Fixer les objectifs et évaluer les résultats.

RÉFÉRENCE
RHRS0062

CENTRES DE FORMATION
Beauvais

DURÉE DE LA FORMATION
3 jours / 21 heures

ACCUEIL PSH
Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + Promeo

• 60 ans d'existence
• Une communauté de 3 100 alternautes
• 24 000 stagiaires formés par an
• 3 500 entreprises qui nous font confiance

• Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
• L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
• La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
• Une pédagogie active
• Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

Définir les modalités de mise en œuvre de la part variable.
Évaluer les intérêts et les limites des dispositifs de rémunération variable.

Mettre en œuvre les dispositifs de rémunération différée

Mettre en œuvre les dispositifs de partage des résultats collectifs : participation et intéressement.
Mobiliser les dispositifs d'épargne salariale : PEE et PERCO.
Identifier les enjeux de ces dispositifs pour l'entreprise et les salariés.
Prendre en compte les possibilités d'optimisation fiscale et sociale.

Piloter la politique de rémunération

Analyser les facteurs d'évolution de la masse salariale à travers le contrôle de gestion sociale et la maîtrise des frais de personnel.
Utiliser les indicateurs de pilotage de la rémunération.
Intégrer la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) dans le pilotage de la politique de rémunération.
Auditer la politique de rémunération.
Communiquer sur la rémunération à travers le Bilan Social Individualisé.
Calculer un package de rémunération dans le cadre d'une mobilité internationale.
Identifier le rôle du Compensation & Benefits Manager.