

CAMPUS RÉMUNÉRATION GLOBALE

Cycle de formation Rémunérations et Avantages Sociaux
Un panorama sur les compétences et points clés
d'une politique de rémunération

Sessions 2011 :

**Les 22, 23
et 24 Mars**

&

**Les 11, 12
et 13 Octobre**

LES 3 THÈMES DU CAMPUS RÉMUNÉRATION GLOBALE :

- ✓ **Rémunération et Avantages Sociaux :
Une approche Globale**
Le 22 Mars et le 11 Octobre
- ✓ **Enquêtes : les fondamentaux du métier**
Le 23 Mars et le 12 Octobre
- ✓ **Périphériques de rémunération :
Choix, arbitrage et communication**
Le 24 Mars et le 13 Octobre

LES FORMATIONS 2010 DU PÔLE RÉMUNÉRATION

- › Rémunération des commerciaux : le 27 Janvier
et le 15 Septembre
- › Campus REMUNERATION GLOBALE : les 22, 23
et 24 Mars et les 11, 12 et 13 Octobre
- › Rémunérer la performance et la compétence :
le 12 Mai et le 17 Novembre
- › Le Contrôle de Gestion Sociale : les 18 et 19 Mai
et les 7 et 8 Décembre
- › La rémunération des dirigeants : le 28 Juin

Nos journées se déroulent
de 9h à 17h30 en salon privé à Paris.
Nos formations sont accessibles au DIF
et/ou intégrables au plan de formation !

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES : UNE APPROCHE GLOBALE

1^{ère} journée
Horaires : 9h00 - 17h30
10 à 15 participants maximum

Contexte

Élaborer et mettre en place une politique de rémunération qui, d'une part doit intégrer des objectifs nombreux et parfois difficilement compatibles, et d'autre part, orchestrer des contraintes multiples et des attentes diverses, est un enjeu majeur pour le DRH.

À partir d'une expérience de DRH et de conseil, poser les bases de la gestion de la rémunération, en tenant compte de toutes les composantes et en repérant les divers écueils inhérents à leur mise en œuvre. Cette journée permet d'identifier les domaines relevant du fiscaliste, de l'avocat ou du statisticien et d'en déterminer les principaux enjeux.

Objectifs

Comment mesurer l'équité interne ? Comment évaluer l'équité externe ?

Comment gérer les rémunérations en cas de mobilité ou de promotion ?

Comment recruter au bon niveau ?

Comment gérer la masse salariale ?

Comment optimiser la politique sociale (salaires, épargne salariale, avantages...) ?

Comment avoir une politique de rémunération cohérente en cas de fusion-acquisition ?

Comment communiquer auprès des salariés, de la direction et des partenaires sociaux ?

PROGRAMME

I/ La rémunération : un éclairage théorique.

- ♦ Rémunération et communication un ensemble de paradoxes
- ♦ Les théories en rémunération (tournoi, agence, équité, etc...)
- ♦ Les différentes approches de la rémunération : gestion, statistique, juridique, etc...

II/ Fondamentaux sur la rémunération.

- ♦ Qu'est-ce qu'on paie et comment ?
- ♦ Le système de rétribution intégré à son environnement
- ♦ Temps et rétribution

III/ Pistes pour un système de rémunération variable.

- ♦ Le projet d'entreprise et les objectifs
- ♦ Personnaliser le système de rémunération
- ♦ Objectifs communs et objectifs personnels

IV/ Les outils d'un Programme de Rémunération Globale – PRG.

- ♦ Identifier les objectifs d'une stratégie de rémunération globale
- ♦ Projet d'entreprise et stratégie de rémunération globale : cohérence verticale
- ♦ Choix des politiques RH et stratégie de rémunération globale : cohérence transversale

EXPERT

Frédéric BONNETON, co-fondateur égalitaire du groupe MCR Consultants, crée en 1994.

Le groupe MCR Consultants est aujourd'hui l'un des leaders en matière de performance du Capital Humain avec trois activités phares, le baromètre PERFECT permettant la mesure de la performance du capital humain, le conseil en stratégie de rétribution et l'accompagnement managérial (coaching).

À PARIS

Renseignements et inscriptions : Tél. : 01 47 43 15 63, par fax : 01 46 51 00 15, par mail : caroline.edouard@grouperhm.com

ENQUÊTES : LES FONDAMENTAUX DU MÉTIER

2^{ème} journée
Horaires : 9h00 - 17h30
10 à 15 participants maximum

Contexte :

Réaliser un diagnostic approfondi de l'équité interne de vos rémunérations, mesurer la compétitivité externe de vos métiers et de vos collaborateurs, définir la meilleure structure des rémunérations pour votre entreprise (arbitrage fixe / variable, rémunération cash / rémunération différée), simuler l'évolution de votre masse salariale...

Les exemples tirés de cas concrets issus du monde de l'entreprise et de missions de conseil permettront au participant d'adapter les outils de référence et de personnaliser ces réponses d'experts en fonctions de la problématique spécifique à leur entreprise.

Objectifs

- Comment identifier et analyser les emplois-repères ?
- Quels sont les différents types d'enquêtes ? Intérêt et limites des enquêtes ?
- Comment faire un pricing efficace ?
- Comment gérer les interactions entre temps de travail et rémunération ?
- Comment analyser les enquêtes sur internet et dans la presse ? les enquêtes écoles ?
- Comment choisir un outil associé à l'enquête ?

PROGRAMME

I/ Les méthodes de classification.

- ♦ La méthode Hay
- ♦ D'autres méthodes
- ♦ Les emplois repères

II/ Les enquêtes de rémunération.

- ♦ Les différents types d'enquêtes
 - Exemple d'enquêtes.
 - Comment choisir l'enquête adaptée ?
- ♦ Exemple d'enquête récurrente (cas pratique)
- ♦ Exemple d'enquête Ad hoc (cas pratique)
- ♦ L'intérêt d'une enquête et ses limites
- ♦ Comment interpréter et communiquer sur une enquête ?

III/ Quelques exemples d'outils à associer à l'enquête :

- ♦ Les représentations graphiques et les outils sous Excel
- ♦ Exemples d'autres logiciels

IV/ Choix et mise en œuvre d'actions : illustrations de différentes alternatives.

- ♦ Exemple de tableau de bord
- ♦ Exemple d'une grille de rémunération
- ♦ Le pilotage au quotidien

EXPERT

Agnès MICHELOT, Manager Associée / Frédéric BONNETON, Directeur associé MCR CONSULTANTS

Le groupe MCR Consultants est aujourd'hui l'un des leaders en matière de performance du Capital Humain avec trois activités phares, le baromètre PERFECT permettant la mesure de la performance du capital humain, le conseil en stratégie de rétribution et l'accompagnement managérial (coaching).

Pascal POIGET, Fondateur ASYMPTEO, Enquêtes de rémunération.

ESSEC 83, fort de plus de 20 d'expérience en RH, il a occupé à la fois des postes de DRH en entreprise et des fonctions de conseil en ressources humaines, dont plus de 7 années passées à la direction d'OBERTHUR CONSULTANTS, Conseil en rémunération et communication sociale. Il est co-auteur d'ouvrages sur les RH et la gestion de l'entreprise.

À PARIS

Renseignements et inscriptions : Tél. : 01 47 43 15 63, par fax : 01 46 51 00 15, par mail : caroline.edouard@grouperhm.com

PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION : CHOIX, ARBITRAGE ET COMMUNICATION

3^{ème} journée
Horaires : 9h00 - 17h30
10 à 15 participants maximum

Contexte :

Deux objectifs principaux semblent être à l'origine du développement des périphériques de rémunération, actionnariat salarié, épargne salariale... le premier est un objectif de transformation sociale, le second d'efficacité économique. Leur intégration dans une politique de rémunération est la traduction d'une politique de ressources humaines, que la personne en charge des questions de rémunération et d'avantages sociaux se doit d'arbitrer.

Les périphériques seront détaillés et clarifiés dans tous leurs aspects afin d'être un interlocuteur averti auprès des différents interlocuteurs de l'entreprise. Quant à la communication sur la rémunération globale comme sur chacun des benefits, les règles et les outils de base seront illustrés de nombreux exemples concrets.

Objectifs

Comment auditer et établir un système de rémunération globale (participation, intéressement, PEE, stocks-options, retraite, avantages, etc) ?

Comment individualiser les salaires : agir sur le fixe, sur le variable ?

Comment communiquer sur des sujets aussi complexes que la rémunération auprès des partenaires sociaux, de la direction générale, de l'ensemble des salariés ?

PROGRAMME

I/ Intéressement et participation : principes, exemple de calculs, intérêt en terme de GRH

- ♦ L'intéressement légal
- ♦ La mise en place d'un système d'intéressement
- ♦ La participation financière

II/ Panorama des principaux périphériques de rémunération (Illustré de retours d'expérience)

- ♦ Pistes de réflexion dans le choix des périphériques

- ♦ Épargne salariale, Stock-options, Actions gratuites, ...

IV/ La communication des périphériques

- ♦ La communication des périphériques de rémunération avant pendant et après la crise : obligation, nécessité ou placebo ?
- ♦ Quelles communications pour quelles cibles ?
- ♦ Le manager : le relais RH de demain ?
- ♦ Le BSI : un outil de proximité. Enjeux et contraintes.

EXPERT

Alexandre VINOT, Compensation & Benefits Manager, SEITA Groupe IMPERIAL TOBACCO.

Issu d'une formation financière et RH, il a occupé des fonctions RH dans le domaine des études, du système d'information RH, de la rémunération, des avantages sociaux et des affaires sociales.

Responsable de la rémunération globale depuis plusieurs années, il a en charge les différents dossiers afférent à cette fonction : augmentations individuelles, gestion de cadres dirigeants,... et notamment la mise en place et la gestion des avantages sociaux (PEE, stock-options, actions gratuites, prévoyance, retraite...).

Boris THIEURY, Fondateur d' ALIAS Comm' RH, cabinet de conseil spécialisé en communication vers le salarié.

Plus de 10 ans d'expérience dans la communication interne et RH, il a travaillé pour le groupe PECHINEY, dans le conseil RH et est l'un des grands spécialistes des BSI en France.

Il anime un atelier au sein de l'AFCI sur la "rentabilité de la communication interne".

À PARIS

Renseignements et inscriptions : Tél. : 01 47 43 15 63, par fax : 01 46 51 00 15, par mail : caroline.edouard@grouperhm.com

CAMPUS RÉMUNÉRATION GLOBALE

Objectifs :

Le programme du socle commun introduit les principes généraux de la rémunération en intégrant les différents angles d'approche du sujet rémunération. Le principe est de donner les principaux repères théoriques et pratiques, les principes de base en interaction avec la spécificité de l'entreprise : situation économique, climat social, politique interne, fusion-acquisition.

À l'issue de ce séminaire, les participants connaîtront les éléments et techniques pour mieux :

- ◆ Connaître les composantes du mix de rémunération.
- ◆ Les gérer en fonction des enjeux stratégiques de l'entreprise.
- ◆ Savoir conseiller la direction générale, les opérationnels et les partenaires sociaux sur les différents aspects de la rémunération : gestion et communication.

Les débats et discussions, avec l'éclairage des différents cas d'entreprises, aideront les participants à gérer des problématiques de rémunération aussi bien d'un point de vue macro que sur des aspects très spécifiques et techniques.

Méthode de travail :

- ◆ Une formation de 3 jours sur les aspects essentiels de la rémunération et des avantages sociaux.
- ◆ Les modules proposés visent la construction des compétences clés à mettre en application dans vos entreprises.
- ◆ Des pauses permettant un contact opérationnel et privilégié entre les intervenants et les participants.
- ◆ Un parcours pédagogique en 3 jours réparties sur 2 mois pour vous permettre d'adapter la formation à vos contraintes et exigences.

Conditions tarifaires du cycle :

CYCLE DE 3 JOURS

2400€ HT, soit 2870,40€ TTC

La formation est accessible au DIF et/ou intégrable au plan de formation de votre entreprise

Supports, pauses et déjeuner inclus

Nos journées se déroulent de 9h à 17h30 en salon privé, à Paris intra-muros

Conditions générales de vente :

INSCRIPTIONS/CONVENTIONS DE FORMATION/ATTESTATIONS DE PRESENCE : La convention de formation vous sera adressée avec votre confirmation et la facture dès réception de votre bulletin d'inscription. Les attestations de présence seront adressées à l'issue des sessions. **LIEU :** Paris intra-muros

TARIFS : Ils comprennent les pauses et le déjeuner (uniquement journées d'étude) ils sont non divisibles. Les réductions ne sont pas cumulables entre elles et s'appliquent au tarif initial

REGLEMENTS : Toute inscription doit être réglée à réception de facture et au plus tard la veille du premier jour de la session. Pour toute procédure de règlement particulière merci de nous contacter.

REGLEMENTS PAR OPCA : Il vous appartient de vérifier l'imputabilité de votre formation, d'en faire la demande auprès de votre OPCA avant la formation et de l'indiquer explicitement dans le bloc « adresse de facturation ». Si votre dossier ne nous est pas parvenu au plus tard la veille de la formation, vous serez facturé de l'intégralité du coût du stage. Toute facturation auprès d'un OPCA engendrera des frais de dossier de 120 € HT. De plus, en cas d'absence ou d'annulation hors délais, la facture vous sera réadressée automatiquement.

ANNULATIONS : Elles devront se faire par écrit 14 jours calendaires avant le début de chaque session. Dans ce cas, le remboursement des droits d'inscription se fera sous déduction d'une retenue de 150 € HT pour frais de dossier. Hors délai, la facture sera due dans son intégralité. Un accusé de réception vous sera adressé par retour. L'organisateur se réserve le droit de reporter la formation, de modifier le programme ou le lieu si des circonstances indépendantes de sa volonté l'y obligent.

REPLACEMENTS : Ils sont admis et encouragés.

Bulletin Réponse à retourner

par mail caroline.edouard@grouperhm.com ou par fax au 01 46 51 00 15

Raison sociale
Adresse
Code postal Ville

PARTICIPANT :

Nom Prénom
Fonction
Tél Fax
Email (merci d'écrire lisiblement)

SUIVI DU DOSSIER :

Nom Prénom
Fonction
Tél Fax
Email (merci d'écrire lisiblement)
Adresse de facturation (si différente) :

Nom du responsable formation :

- Oui, je m'inscris au cycle CAMPUS RÉMUNÉRATION GLOBALE
 les 22, 23 et 24 Mars les 11, 12 et 13 Octobre

Et je joins un chèque de 2.870, 40 € TTC à l'ordre de Groupe RH&M Formation

À :
Le :

Cachet et signature

Pourquoi un programme sur les Rémunérations et Avantages Sociaux ?

L'IRF vous présente un programme innovant, élaboré de manière spécifique. Cette formation a été conçue pour et par les professionnels RH souhaitant intégrer la fonction Rémunération et Avantages Sociaux ou souhaitant confirmer leurs connaissances acquises par l'expérience, au cours d'un cursus pédagogique. Je souhaite vous exposer notre démarche de travail, car je crois à la nécessité de ce programme pour la fonction C&B. Les motifs essentiels qui nous ont amenés à réaliser ce programme nous sont dictés à la fois par le positionnement de plus en plus stratégique du Responsable Rémunération et Avantages Sociaux au sein de la DRH, mais aussi par la pénurie de formation en la matière tout autant que la pénurie de candidats à cette fonction.

Ce programme a été construit et validé par des experts de haut niveau partant du principe que la fonction C&B se développe dans les entreprises tout autant que son exigence de professionnalisme.

Ce cycle complet sera l'occasion pour vous d'acquérir et d'optimiser vos capacités à comprendre les fondamentaux des rémunérations et avantages sociaux et d'entrer dans une fonction RH clé : Responsable Rémunération et Avantages Sociaux.

Delphine LANCEL

Directrice Associée du Groupe RH&M et directrice pédagogique

La gestion des rémunérations et des avantages sociaux devient de plus en plus complexe au sein des entreprises. Elle requiert une expertise et une connaissance approfondies, que la fonction soit tenue par un Compensation and Benefits Manager ou un Responsable des Ressources Humaines. Comment trouver un système de rémunération répondant aux exigences d'un contexte national et international ? Comment piloter la masse salariale ? Comment gérer la rémunération sous les aspects à la fois juridiques, sociaux et statistiques ? Comment relier le système de rémunération à la politique de l'entreprise tout en tenant compte des attentes des salariés et des partenaires sociaux ? Comment intégrer l'aspect psychologique lié aux problématiques de rémunération ?

Pascal POIGET

Fondateur ASYMPTEO, Responsable pédagogique du « Socle Commun »

Les 3 caractéristiques du programme

1) Un programme innovant et actualisé

Permettant de répondre aux impératifs d'efficacité et de professionnalisation de cette fonction

2) Un programme en trois parties

Permettant de balayer les principales composantes du métier de Responsable Rémunération et Avantages Sociaux, de la mise en place d'une politique globale cohérente, aux enquêtes et des avantages sociaux

3) Un programme vivant et de qualité

Permettant de vous confronter à des experts de hauts niveaux reconnus dans leur domaine (alternance de consultants et de praticiens d'entreprise) au contact de la fonction et de ses problématiques au quotidien

Les formations 2011 du pôle rémunération :

- Campus REMUNERATION GLOBALE
- Rémunération des commerciaux
- Le contrôle de Gestion Sociale
- La rémunération des dirigeants
- Rémunérer la performance et la compétence

Pour plus d'information sur les dates et les programmes N'hésitez pas à consulter notre site web :

www.grouperhm.com

rubrique « événements et formations »

Qui est concerné ?

Responsables Rémunération & Avantages sociaux (C&B) - Directeurs des Ressources Humaines (DRH) - Tout collaborateur RH ayant à traiter des problématiques liées à la rémunération, aux avantages sociaux ou aux enquêtes/études de rémunération.