

**MODALITES D'INSCRIPTION**

**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. **RÈGLEMENTS 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. Le remboursement des droits d'inscription se fera sous déduction d'une retenue de 150 €HT pour frais de dossier. 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. **REMPLACEMENTS** : Ils sont admis et encouragés.



LES 6 CLUBS RH	LES FORMATIONS	LES EVENEMENTS ANNUELS	LES CONVENTIONS ANNUELLES
	CAMPUS ORAS	GLOBAL RH et la Cérémonie des Trophées binômes PDG/DRH	Rémunérations
	ECO FIRH	GLOBAL RH 2010	Avantages Sociaux
	CAMPUS SIRH	La Semaine Portes Ouvertes et la Cérémonie des Trophées du DRH Entrepreneur	Diversité
	CAMPUS SIRH	Le Congrès Objectif Mieux Vivre en Entreprise avec ses Trophées	Droit Social
	Enjeux 2010 RH & Management	La Cérémonie des Trophées C&B	
	CAMPUS PROSPECTIVERH		

Et sa Revue Incontournable !!

**OBJECTIFS DE LA JOURNEE :**

- ✓ Clarifier les concepts et notions de compétence et de performance
- ✓ Concevoir, simuler et valider votre système de rémunération des compétences et de la performance
- ✓ Arbitrer entre l'individuel et le collectif
- ✓ Mesurer et gérer les risques

**QUI EST CONCERNE ?**

- DRH,
- Responsables des Ressources Humaines,
- Responsables rémunération, avantages sociaux,
- Responsable de la paie, gestionnaire du personnel
- Directeur du développement RH,
- Chargé (e) de développement des compétences, des talents ...

**NOS EXPERTS :**

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).*



Groupe RHM Formation  
35 rue Boileau, 75 016 Paris  
Tel: 01 47 43 15 63 - Fax: 01 46 51 00 15  
www.grouperhm.com

SESSION 2011: 12 Mai et 17 Novembre



**REMUNERER LA COMPETENCE  
ET LA PERFORMANCE**

**RH, comment optimiser votre mix  
Rémunération et Performance salariale ?**

**2 sessions : Jeudi 12 Mai  
ou Jeudi 19 Novembre  
A Paris, de 9h à 17h30**

Avec Frédéric BONNETON  
et Agnès MICHELOT  
MCR CONSULTANTS

Nombre de places limité / Formation accessible  
au DIF et /ou intégrable au plan de formation

AGENDA IRF 2011 :

**CAMPUS SIRH**

Les 5, 6 et 7 Avril et les 8, 9 et 10 Novembre

**CAMPUS ECOFI RH**

Les 28 Février, 2 et 3 Mars les 22, 27 et 28 Septembre

**CAMPUS REMUNERATION GLOBALE**

Les 9, 14 et 15 Juin et les 11, 12 et 13 Octobre

**REMUNERATION DES COMMERCIAUX**

Le 27 Janvier et le 15 Septembre

**REMUNERATION DES DIRIGEANTS**

Le 28 Juin

**CONTROLE DE GESTION SOCIALE**

Les 18 et 19 Mai et les 7 et 8 Décembre

**CLASSIFICATION**

Le 10 mars, le 14 Juin et le 20 Octobre

**REMUNERER LA COMPETENCE ET LA PERFORMANCE** - Le 12 Mai et le 17 Novembre 2011

**POURQUOI CETTE JOURNEE ?**

En 2011, la priorité majeure des DRH restera de préserver l'engagement et l'implication des meilleurs collaborateurs, et de garder la confiance des salariés. Or, la rémunération en est l'un des leviers essentiels, preuve de l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés, véhicule de différents messages de l'entreprise.

**Voilà pourquoi, il est indispensable de revenir sur ses notions de compétences et de performance pour être en cohérence avec les messages RH.**

**PROGRAMME DE LA JOURNEE**

**1) LA RÉMUNÉRATION DE LA COMPÉTENCE**

**A/ COMMENT APPRÉHENDER LA NOTION DE COMPÉTENCE ?**

- La délicate définition du concept
- Les limites du triptyque : savoirs — savoir-faire — savoir-être
- Logique de poste, logique compétence : un débat à dépasser !
- Mettre en place un référentiel de compétence, des fiches de postes/emplois, grille d'évaluation (en liaison avec l'entretien d'évaluation annuel)

**B/ COMMENT RÉMUNÉRER LA COMPÉTENCE ?**

- Appréciation stratégique de la compétence, exemple d'une démarche de pesée de postes
- Arbitrage externe/interne, phénomène de rareté de la compétence (lien GPEC)
- Le cas des hauts potentiel et des compétences stratégiques : de l'intérêt de la rémunération différée pour la rétention des compétences

**C/ IDENTIFIER LES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION DE LA COMPÉTENCE ET RÉPONDRE À SES OBJECTIFS RH**

- Quelle place donner à la rémunération individuelle ? Atouts et limites
- Le rôle du manager, de la grille d'évaluation et de l'entretien annuel
- Favoriser la polyvalence, la maîtrise des compétences ou la mobilité dans sa rémunération ?

**2) RÉMUNÉRER LA PERFORMANCE**

**A/ COMPRENDRE LE LIEN ENTRE RÉMUNÉRATION ET PERFORMANCE**

- Performance et motivation
- Recherche et développement de la performance : atouts et limites
- Quelques effets pervers à éviter

**B/ COMMENT METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DE LA PERFORMANCE EFFICACE ?**

- Les systèmes fonctionnels classiques
- Les systèmes alignés sur la stratégie
- Différents exemples de systèmes (Partage de valeur, système par point, par notation, individuel et collectif ...)

**C/ LE RÔLE CENTRAL DES MANAGERS DANS LA MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DE LA PERFORMANCE**

- Session de formation à l'attention des managers
- Favoriser la communication et la diffusion de la politique
- Organiser le feed-back et la cohérence

**CONCLUSION**

**TARIFS :** 1 participant : 1 .000 € HT (soit 1.196 € TTC)  
2ème participant : 400 € HT (soit 478, 40 € TTC)  
(Accessible au DIF et / ou au plan de formation)

**RÉMUNÉRER LA COMPÉTENCE ET LA PERFORMANCE**

**INSCRIPTION:** à retourner par fax : 01 46 51 00 15  
ou email : caroline.edouard@grouperhm.com

**TARIF :** 1 .000 € HT (soit 1.196 € TTC) / personne  
2ème participant : 400 € HT (soit 478, 40 € TTC)

**SOCIETE:** .....  
**Adresse:** .....  
**CP Ville:** .....

**PARTICIPANT 1 :**     12 Mai     17 Novembre

**Nom & Prénom:** .....  
**Fonction:** .....  
**Tel:** .....**Fax:** .....  
**Email:** .....

**PARTICIPANT 2 :**     12 Mai     17 Novembre

**Nom & Prénom:** .....  
**Fonction:** .....  
**Tel:** ..... **Email :** .....

**SUIVI DU DOSSIER :** .....  
**Fonction:** .....  
**Tel:** .....**Fax:** .....  
**Email:** .....  
**Resp. formation :** .....

**ADRESSE DE FACTURATION (si différente):**  
.....  
.....  
**Nom du référent:** .....

*Modalités d'inscription au verso*

**GROUPE RH&M Formations**

**CONTACT IRF : CAROLINE EDOUARD**

**35 RUE BOILEAU - 75 016 PARIS  
TEL: 01 47 43 15 63**

