

Opleiding : Een beleid voor vergoedingen en voordelen ontwikkelen

Praktijkcursus - 2d - 14u00 - Ref. PBC

Prijs : 1360 € V.B.

★★★★☆ 4,4 / 5

Het implementeren van een HR-beleid gericht op het bevorderen van compensatie en secundaire arbeidsvoorwaarden is een integraal onderdeel van elke HR-strategie, met name als het gaat om het versterken van het werkgeversimago en het opbouwen van werknemersloyaliteit. In deze training leer je hoe je best practices op het gebied van compensatie en secundaire arbeidsvoorwaarden kunt toepassen. Je leert hoe je concurrerende benchmarks kunt analyseren, hoe je een evenwicht kunt vinden tussen motivatie en financiële efficiëntie, terwijl je ook de doelstellingen van het bedrijf op het gebied van duurzaamheid en sociale verantwoordelijkheid integreert.

Pedagogische doelstellingen

Aan het einde van de training is de deelnemer in staat om:

- ✓ Bouwen aan een compensatie- en arbeidsvoorwaardenbeleid door middel van een verantwoorde en inclusieve benadering
- ✓ Een concurrerende benchmark analyseren om jezelf te positioneren ten opzichte van concurrerend HR-beleid
- ✓ De balans bepalen tussen motiverende hefboomwerking, financiële efficiëntie en organisatorische ontwikkeling
- ✓ Effectieve en dynamische communicatie bevorderen, duurzaamheid en MVO integreren in het beloningsbeleid

Doelgroep

HR-managers, salarisadministrateurs, managementcontrollers, bedrijfsdirecteuren en iedereen die een compensatie- en arbeidsvoorwaardenbeleid wil ontwikkelen.

Voorafgaande vereisten

Geen speciale kennis vereist.

Praktische modaliteiten

Quizen, casestudies, analyses en uitwisseling van ervaringen.

DEELNEMERS

HR-managers, salarisadministrateurs, managementcontrollers, bedrijfsdirecteuren en iedereen die een compensatie- en arbeidsvoorwaardenbeleid wil ontwikkelen.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Geen speciale kennis vereist.

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vakkennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, ... De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

Opleidingsprogramma

1 Het beloningsbeleid van het bedrijf ontwikkelen

- Inzicht in verschillende beloningspraktijken, hun beweegredenen en de strategische uitdagingen die ze voor werkgevers inhouden.
- De componenten van beloning erkennen.
- De verschillende instrumenten van een beloningsbeleid identificeren en hun impact begrijpen.
- Formaliseer en beheer je beloningsstelsel (keuze van instrumenten, interne en externe communicatie, managementratio's, benchmarking, enz.)
- Vaardigheden verwerven in onderhandelen, budgetteren en salarisadministratie.
- Beheers de principes, spelers en tools voor het implementeren van salarisbeoordelingen.

2 De secundaire arbeidsvoorwaarden van het bedrijf ontwikkelen

- Stel een kader op om de secundaire arbeidsvoorwaarden van het bedrijf te definiëren.
- Maak een lijst van de problemen om ze beter te kunnen prioriteren en classificeren.
- Houd rekening met de basisprincipes van sociale bescherming: medische kosten, verzorgingsfondsen, pensioenen, andere voordelen (werktijd, voertuig, welzijn, enz.).
- De inhoudelijke en formele principes van een beleid toepassen "voordelen".
- Het ontwerpen van een intern en extern werkgeversmerk (communicatie en management).
- Het aanbod aanpassen aan de verschillende generatie- en cultuurverwachtingen van werknemers.

3 Een prestatie managementaanpak aannemen die eerlijkheid en concurrentievermogen in evenwicht houdt

- De kwesties waar het om gaat in een beloningsbeleid situeren (HR-kwesties en kwesties die verband houden met de strategie van het bedrijf).
- Bepaal de prioritaire doelstellingen van je bedrijf (aantrekken, behouden en belonen, terwijl je voor rechtvaardigheid zorgt).
- Beheer van intern eigen vermogen en de praktische toepassingen ervan: wettelijke verplichtingen in termen van eigen vermogen (verplichte indicatoren en ratio's).
- Zorg voor gelijke beloning door een loonrooster op te stellen met behulp van het [[classificatiesysteem]].
- Het implementeren van de MVO-strategie als onderdeel van het belonings- en arbeidsvoorwaardenbeleid.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

- De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
- Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
- Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

4 Uw praktijken beveiligen in een voortdurend veranderende omgeving

- Beheersing van de C&B-functie in een internationale context en integratie van de grondbeginselen van internationale mobiliteit.
- Houd rekening met trends in het beloningsbeleid en de [[beloningsmarkt]] door praktijken te benchmarken.
- De variabele component wijzigen: trends en aandachtspunten.
- Analyse van de laatste ontwikkelingen op het gebied van employee benefits in Frankrijk.
- Bedrijfspraktijken optimaliseren door te profiteren van contextuele veranderingen.

5 Effectieve communicatie organiseren om bedrijfspraktijken te stimuleren

- Betrek de sociale partners bij de verplichte jaarlijkse onderhandelingen.
- Betrek managers als change agents bij de communicatie met hun personeel.
- Medewerkers betrekken via individuele sociale beoordelingen.

Data en plaats

KLAS OP AFSTAND
2026 : 22 juni, 2 nov.

PARIS LA DÉFENSE
2026 : 15 juni, 26 okt.