

Formation : Construction d'une politique de Compensations & Benefits

Formation pratique - 2j - 14h00 - Réf. PBC

Prix : 1360 € H.T.

★★★★☆ 4,4 / 5

La mise en place d'une politique RH orientée vers la promotion des rémunérations (compensation) et des avantages sociaux (benefits) fait partie intégrante de toute stratégie RH, notamment pour le renforcement de la marque employeur et pour la fidélisation des collaborateurs. Cette formation vous forme à intégrer les meilleures pratiques de rémunération et d'avantages sociaux. Vous apprendrez à analyser les benchmarks concurrentiels, à équilibrer motivation et efficacité financière, tout en intégrant les objectifs de durabilité et de responsabilité sociale de l'entreprise.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Construire une politique de compensations et benefits (C&B) au travers d'une démarche responsable et inclusive
- ✓ Analyser un benchmark concurrentiel pour se positionner face aux politiques RH concurrentes
- ✓ Définir le point d'équilibre entre levier motivationnel, efficience financière et développement de l'organisation
- ✓ Promouvoir une communication efficace et dynamique, intégrant durabilité et RSE dans les politiques de rémunération

Public concerné

Gestionnaires RH, responsables paie, contrôleurs de gestion, chefs d'entreprise et toute personne souhaitant construire une politique de compensations et benefits.

Prérequis

Aucune connaissance particulière.

Méthodes et moyens pédagogiques

Quiz, cas pratiques, analyses, échanges d'expérience.

PARTICIPANTS

Gestionnaires RH, responsables paie, contrôleurs de gestion, chefs d'entreprise et toute personne souhaitant construire une politique de compensations et benefits.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 Développer la politique de rémunération de l'entreprise

- Connaître les différentes pratiques salariales, leurs logiques et leurs enjeux stratégiques pour l'employeur.
- Reconnaître les composantes de la rémunération.
- Identifier les différents outils d'une politique de rémunération et connaître leurs impacts.
- Formaliser et piloter son système de rémunération (choix des outils, communication en interne et externe, ratios de gestion, benchmarking...).
- Acquérir des compétences en négociation, budgétisation et gestion de la masse salariale.
- Maîtriser les principes, acteurs et outils pour la mise en œuvre de la revue des salaires.

2 Développer les avantages sociaux de l'entreprise

- Mettre en place un cadre pour définir les avantages sociaux de l'entreprise.
- Répertorier les enjeux pour mieux les hiérarchiser et les classer.
- Prendre en compte les fondamentaux de la protection sociale : frais médicaux, prévoyance, retraites, les autres avantages sociaux (temps de travail, véhicule, bien-être...).
- Appliquer les principes de fond et de forme d'une politique "benefits".
- Concevoir une marque employeur en interne et externe (communication et pilotage).
- Adapter l'offre aux différentes attentes générationnelles et culturelles des salariés.

3 Adopter un management de la performance, entre équité et compétitivité

- Situer les enjeux d'une politique de rétribution (enjeux RH et ceux liés à la stratégie de l'entreprise).
- Définir les objectifs prioritaires de son entreprise (attirer, fidéliser, récompenser, tout en assurant l'équité).
- Manager l'équité interne et ses applications concrètes : les obligations réglementaires en matière d'équité (indicateurs obligatoires et ratios).
- Assurer l'équité salariale en construisant une grille grâce aux dispositifs de "classification".
- Déployer la stratégie RSE dans le cadre de la politique de rémunération et avantages sociaux.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

4 Sécuriser ses pratiques au regard d'un environnement en constante

évolution

- Maîtriser la fonction C&B dans un contexte international et intégrer les fondamentaux de la mobilité internationale.
- Prendre en compte des tendances des politiques salariales et du "marché des salaires" avec le benchmarking des pratiques.
- Modifier la part variable : tendances et points de vigilance.
- Analyser l'actualité sur les enjeux des avantages sociaux en France.
- Optimiser les pratiques de l'entreprise en utilisant l'évolution contextuelle.

5 Organiser une communication efficace pour dynamiser les pratiques de

l'entreprise

- Intégrer les partenaires sociaux à travers la négociation annuelle obligatoire.
- Impliquer les managers en tant qu'"acteurs du changement" dans la communication avec leur personnel.
- Impliquer les salariés grâce au bilan social individuel.

Dates et lieux

CLASSE À DISTANCE

2026 : 22 juin, 2 nov.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 15 juin, 26 oct.