

Formation : RH, réussir sa mise en conformité en transparence salariale

Formation pratique - 1j - 7h00 - Réf. DTR

NEW

La directive européenne adoptée le 10 mai 2023 doit être transposée en droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et plus globalement toutes les discriminations. Les services RH ont un travail de préparation important.

Objectifs pédagogiques

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

- ✓ Comprendre la finalité et les enjeux de la directive
- ✓ Identifier les obligations de l'entreprise
- ✓ Intégrer les nouvelles obligations dans les pratiques de rémunération et de recrutement
- ✓ Mesurer les besoins de communication interne et de formation des managers

Public concerné

Responsables et chargés de ressources humaines

Prérequis

Aucun

Méthodes et moyens pédagogiques

Veuillez saisir la description pédagogique ici

Méthodes pédagogiques

Méthodes pédagogiques actives et participatives. Alternance de théorie/pratique avec application au contexte et expériences des participants. Études de cas, partage d'expériences, réflexions collectives.

PARTICIPANTS

Responsables et chargés de ressources humaines

PRÉREQUIS

Aucun

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 Cerner les enjeux de la directive et son impact sur les processus RH

- Comprendre les motifs et identifier les enjeux de la directive
- Des obligations dès l'embauche : contenu des offres d'emploi, interdiction de demander aux candidats leur rémunération du précédent poste, information sur les pratiques salariales de l'entreprise recruteuse
- Des obligations vis-à-vis de tous les salariés : mettre à disposition les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération
- Mettre en place un rapport triennal ou annuel selon la taille de l'entreprise
- Compenser les écarts de rémunération supérieurs à 5% non justifiés par des critères objectifs

Exercices

Tour de table pour une revue des pratiques existantes et obligations déjà intégrées dans les entreprises des apprenants.

2 S'appropriier les règles de transposition française

- Seuils d'effectif et exigences de la future loi
- Une nouvelle déclaration pour remplacer l'index égalité : 7 indicateurs, périodicité et modalités des déclarations selon le seuil
- Identifier les éléments de rémunération à retenir dans le calcul de l'index français
- Protéger les données personnelles et respecter la transparence salariale
- Communiquer vers les salariés et les partenaires sociaux
- Définir la notion de travail de valeur égale : prendre en compte les compétences non techniques et les conditions de travail, construire des catégories de salariés réalisant un travail de valeur égale

Exercices

Comparer et apprécier les différences entre l'ancien et le nouvel index égalité. Construire les catégories réalisant un travail de valeur égale.

3 Analyser sa politique salariale et construire un système équitable et transparent

- Collecter les données et les segmenter
- Analyser les écarts et rechercher les causes
- Définir des critères objectifs de rémunération et l'évolution salariale
- Élaborer un plan correctif négocié ou unilatéral
- Mettre en place des indicateurs de suivi
- Communiquer les informations nécessaires à la représentation du personnel
- Identifier les risques et les sanctions associées aux nouvelles obligations

Réflexion collective

Exemples et échanges sur les bonnes et les mauvaises pratiques.

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.

