

FPG237 - Problématiques de rémunération

Présentation

Prérequis

Avoir candidaté au master MR037 M2 et avoir été accepté.

Par exception et sur autorisation de l'enseignant être inscrit spécifiquement sur cette UE réservée au Master2

Objectifs pédagogiques

L'objectif de ce cours est d'initier les auditeurs du master aux fondements du métier de responsable des rémunérations et des avantages sociaux

- Maîtriser les concepts essentiels de la rémunération favorisant la reconnaissance dans le public, les PME et les grands groupes.
- Être capable de qualifier les coûts des dispositifs à l'oeuvre à la fois en dépense directe/indirecte et en engagement / désengagement des salariés
- Disposer de méthode d'évaluation et de construction de politiques de rémunération globale et individuelle

D'un point de vue pratique, ce séminaire s'appuie sur la présentation d'initiatives récentes en ce qui concerne les différents dispositifs de rémunération et de reconnaissance des salariés et des dirigeants. Un lien est fait entre la structuration des emplois, la gestion des compétences, la gestion des parcours et la rémunération (comprise comme la somme des salaires et avantages sociaux). L'impact des changements économiques, sociaux et réglementaires sur la structure de la rémunération est étudié.

Les auditeurs bénéficient de l'éclairage de plusieurs intervenants dans la diversité des rôles d'opérationnel, d'expert, de consultant et d'enseignant.

Compétences

Compétences visées :

- Capacité à porter un diagnostic sur l'adéquation d'un dispositif de rémunération avec un contexte
- Faire appel aux ressources adaptées pour faire évoluer un dispositif de rémunération
- Connaître et utiliser les outils d'audit social appliqués aux rémunérations et avantages sociaux

Programme

Contenu

Introduction : rappel des principes (équité, performance...)

Management de la politique salariale globale :

- Etudes/Analyses (secteur...)
- Evaluation, pesée, classification des emplois/postes : histoire, place et rôle dans la rémunération
- Structuration salariale/impact (Noria, GVT...)
- Préparation NAO (scenarii/modèles) et valorisation des actions (BDES, Bilan social, Index, RSE)

Management de la politique salariale (reconnaissance des individus et des collectifs) :

- Appréciation individuelle : histoire, attitudes et bonnes pratiques
- La dimension collective : intéressement, participation, épargne salariale, prestations sociales (santé...)
- Relations avec la performance individuelle, la motivation et la fidélisation

Mis à jour le 04-04-2022



Code : FPG237

Unité d'enseignement de type cours

2 crédits

Volume horaire de référence (+/- 10%) : **22 heures**

Responsabilité nationale :

EPN16 - Innovation / 1

Contact national :

EPN16 innovation - RH

EPN16, 2 rue Conté

75003 Paris

01 40 27 21 63

Corinne Mollier

corinne.mollier@lecnam.net

- Rémunération et gestion des parcours (compétences, carrières...)
- Audit

Modalités de validation

- Contrôle continu
- Projet(s)

Description des modalités de validation

Evaluation collective sur des cas réels d'entreprise.

Bibliographie

Titre	Auteur(s)
Fonctions RH, Des stratégies, métiers et outils en transformation, 5ème édition, Pearsan, 2020	DEJOUX C., PENNAFORTE A., CONDOMINES B., GRESELLE-ZAÏBET O., BENDER A-F., STORHAYE P.,
Gestion de la rémunération - Théorie et pratique. Edition Gaëtan Morin, 2016	Saint Onge et thériault
Rémunération et reconnaissance du travail : Classification, compétences, appréciation, dialogue social. Broché, 2016	DENIMAL P.,