

## Mettre en place et piloter une politique de rémunération

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **Tous domaines d'activités**

Code(s) NAF : **65.11Z**, **65.20Z**, **70.22Z**

Code(s) NSF : **313**, **315**, **320**

Code(s) ROME : **M1502**, **C1104**, **C1503**

Formacode : **33031**

Date de création de la certification : **01/10/2013**

Mots clés : **Politique financière**,  
**Ressources Humaines - recrutement - GPEC - management**,  
**management - évaluation - développement RH**, **Sala**

### Identification

Identifiant : **4270**

Version du : **19/12/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [Comment mettre en place une bonne politique de rémunération ?](#)
- [Définir sa politique de rémunération](#)

RH

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

Véritable enjeu stratégique et levier de performance, la mise en place d'une politique de rémunération attractive et incitative est essentielle pour l'entreprise. Aussi, l'objectif visé par cette certification « Mettre en place et piloter une politique de rémunération » est de transmettre toutes les clés permettant de concevoir un système de rémunération équitable, stimulant, compétitif et en adéquation avec la stratégie de l'entreprise.

En outre, cette compétence délivre une boîte à outils complète permettant la mise en place par étape et de manière structurée la politique salariale et son pilotage.

Ainsi, cette compétence répond par une approche générique de la mise en place d'une politique de rémunération aux besoins des entreprises souhaitant améliorer leurs pratiques, fidéliser et motiver leurs collaborateurs et accroître leur croissance.

#### Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Néant

#### Descriptif général des compétences constituant la certification

##### 1. Conception d'une politique de rémunération attractive et incitative

##### Analyse du système de rémunération existant

Analyser l'environnement et le contexte de l'entreprise en tenant compte des spécificités de l'activité et de l'organisation pour en déterminer les opportunités et les menaces.

#### Public visé par la certification

Tous publics

Analyser le cadre réglementaire et ses évolutions pour sécuriser les pratiques et optimiser la politique salariale.

Analyser les composantes de la rémunération dans l'entreprise pour obtenir une vision globale du système existant et déterminer les orientations stratégiques à mettre en place.

Réaliser une étude comparative des rémunérations sur des emplois repères, par rapport au marché extérieur, pour identifier le positionnement salarial de l'entreprise par rapport à la concurrence. Identifier et analyser les écarts de rémunération pour déterminer les actions correctives à mettre en œuvre.

## **Définition d'une politique de rémunération attractive et incitative**

Déterminer les objectifs de la politique salariale en tenant compte de l'analyse de l'existant et des enjeux stratégiques, organisationnels et sociaux de l'entreprise pour optimiser la performance de l'organisation. Concevoir une politique de rémunération attractive et incitative reposant sur les principes d'égalité et d'équité salariale pour accroître la motivation et fidéliser les collaborateurs.

## **2. Mise en place de la politique de rémunération**

Elaborer un plan d'action de mise en place de la politique de rémunération avec des actions hiérarchisées et priorisées pour permettre l'atteinte des objectifs fixés.

Evaluer et classer les emplois au sein de l'organisation pour permettre une gestion efficace de la politique salariale.

Identifier et activer les leviers de rémunération les plus pertinents sur lesquels agir pour développer l'attractivité de l'entreprise.

Mettre en place des outils d'évaluation des compétences et de la performance des collaborateurs associés à une matrice de rémunération pour développer la compétitivité et attribuer une rémunération juste et motivante.

Communiquer la stratégie de rémunération en maîtrisant son impact sur les différents services de l'entreprise pour faciliter son appropriation par les managers.

Décliner la stratégie en actions opérationnelles et objectivées pour accompagner les managers dans la mise en œuvre du dispositif de rémunération.

## **3; Pilotage et suivi de la politique de rémunération**

### **Pilotage de la politique de rémunération**

Vérifier l'état d'avancement du plan d'action de la politique de rémunération pour assurer l'efficacité de sa mise en œuvre.

Evaluer et anticiper la survenance de risques pouvant entraver la réussite de la politique de rémunération pour y répondre en recherchant des actions correctives.

S'assurer de l'alignement de la stratégie de rémunération avec la stratégie de l'entreprise, en ajustant le dispositif si nécessaire, pour assurer la continuité et le déploiement de celle-ci.

Optimiser la politique de rémunération dans une démarche d'amélioration continue du système pour accroître la performance de l'organisation.

### **Suivi de la politique de rémunération**

Suivre et réaliser des contrôles de la masse salariale pour vérifier la conformité des actions menées et recadrer si nécessaire.

Elaborer des outils permettant de suivre le contrôle de gestion sociale pour améliorer la performance du système.

## Modalités générales

La formation se dispense en continue ou en alternance. (en inter ou en intra).

3 modules de formation :

**Module 1** : Conception d'une politique de rémunération attractive et incitative : 2 jours.

**Module 2** : Mise en place de la politique de rémunération : 2 jours.

**Module 3** : Pilotage et suivi de la politique de rémunération : 2 jours.

La durée est de 6 jours.

## Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### Pour l'individu

La certification « Mettre en place et piloter une politique de rémunération » apporte à l'individu une compétence stratégique très prisée des entreprises.

En effet, la maîtrise de cette compétence ; de la conception d'une politique salariale attractive, à la maîtrise de la masse salariale, à la mise en oeuvre de la stratégie et au pilotage du système de rémunération, est un véritable atout et participe au développement de l'employabilité de l'individu, salarié ou demandeur d'emploi et à son évolution professionnelle.

### Pour l'entité utilisatrice

La certification « Mettre en place et piloter une politique de rémunération » apporte à l'entreprise utilisatrice la garantie d'une mise en oeuvre efficace, opérationnelle et maîtrisée de la politique de rémunération, de son pilotage et de son contrôle.

S'appuyant sur une démarche structurée, cette certification répond aux enjeux stratégiques de l'entreprise en renforçant la performance de l'organisation, la motivation et la fidélisation des collaborateurs et son attractivité.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

Pas de prérequis mais une expérience d'au moins un an est appréciée.

### Compétences évaluées

Toutes les compétences sont évaluées.

### Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

N/A

### Centre(s) de passage/certification

- Ecole Supérieure d'Assurances 13 rue Fernand Léger - 75020 Paris

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle** : non

Matérialisation officielle de la certification :  
Certificat de compétences

## Plus d'informations

### *Statistiques*

15 certifiés par an.

### *Autres sources d'information*

<http://formation-bts-assurances.esaassurance.com/>