



République Algérienne Démocratique et Populaire
Établissement d'Excellence pour le Management
et la Sécurité (EEMS) — Sétif

Fiche Technique de Formation

THEME DE LA FORMATION

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

DURÉE

2 Jours (14 Heures)

DATE

Selon calendrier / Sur demande
(Intra-entreprise)

PUBLIC CIBLE

DRH, Responsables RH, Responsables
Paie & Compensation,
Managers et Chefs de service

PRÉREQUIS

Notions de base en Gestion des
Ressources Humaines

PÉDAGOGIE

- Apports théoriques et méthodologiques
- Études de cas et grilles salariales réelles
- Ateliers pratiques de construction de grille
- Partage d'expériences entre participants

ÉVALUATION

- Évaluation continue durant les ateliers
- Étude de cas finale
- Questionnaire d'évaluation à chaud

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre les enjeux stratégiques de la rémunération
- Construire une politique de rémunération équitable et compétitive
- Maîtriser les composantes du système de rémunération globale
- Concevoir et faire évoluer une grille salariale
- Piloter la masse salariale et maîtriser les coûts

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Jour 1 : Fondamentaux et Diagnostic

Module 1 — Enjeux de la rémunération

Rôle stratégique de la rémunération, équité interne vs. compétitivité externe, lien avec la performance et la fidélisation des talents.

Module 2 — Composantes de la rémunération globale

Salaire de base, primes et indemnités, avantages en nature, rémunération variable, avantages sociaux.

Module 3 — Diagnostic et benchmark salarial

Analyse des écarts, enquêtes de rémunération, positionnement marché, veille salariale sectorielle.

Jour 2 : Construction et Pilotage

Module 4 — Évaluation des postes et classification

Méthodes d'évaluation (points, classement, comparaison par paires), grilles de classification, pesée des postes.

Module 5 — Construction de la grille salariale

Détermination des niveaux et échelons, fourchettes salariales, mécanismes de progression et d'augmentation.

Module 6 — Pilotage et maîtrise budgétaire

Masse salariale, budget prévisionnel, indicateurs de suivi (ratios RH), communication de la politique salariale.