

PROGRAMME DE FORMATION BOÎTE À OUTILS

Construire une politique salariale et de reconnaissance dans une structure engagée

Allier justice salariale, efficacité et développement dans son organisation

La politique salariale est un impensé au sein de nombre de structures de la transition au sein desquelles le désir d'engagement tend à éclipser toute autre motivation au travail. Souvent mise en place sur la base d'intuition, sans méthodologie particulière, la politique salariale peut devenir un caillou dans la chaussure au moment d'étoffer et fidéliser une équipe, nécessité pour assurer le développement de sa structure.

Cette formation, appuyée sur des apports théoriques sur la justice salariale et des expériences concrètes de politiques de rémunération plurielles et abouties, est destinée à donner les clés aux personnes dirigeantes de structures engagées afin de concevoir et mettre en œuvre une politique salariale réfléchie et pragmatique. Elle offre une exploration des différents critères possibles de détermination d'un salaire juste, ainsi que des études de cas de différents modèles : transparence salariale, grille salariale, auto-détermination des salaires...

Elle donne des repères pour que les participants en ressortent éclairés et équipés pour faire leur choix. Elle propose, quelques mois après la formation, un temps collectif d'accompagnement dans la réflexion sur les premiers pas de co-construction d'une politique salariale spécifique à sa structure.

Durée de la formation

2 jours (14 heures)

Objectifs de la formation

- Connaître les différents critères possibles de détermination d'un salaire juste
- Cerner les enjeux et les différences entre égalité et équité salariale
- Comprendre les enjeux, potentialités et points de vigilance de différents modèles et initiatives de politique salariale
- Poser les bases d'une réflexion collective permettant d'initier la construction de la politique salariale de son organisation

Publics et prérequis

Cette formation est destinée aux personnes en posture de direction de structure, ou de responsabilité de la politique de ressources humaines, ayant un pouvoir de décision sur la politique salariale de son organisation.

Aucun prérequis n'est nécessaire en termes de compétences en dehors d'une connaissance du fonctionnement et du développement de sa propre structure afin d'être en capacité de penser la question salariale en adéquation avec le champ d'activité, la culture et les valeurs de sa structure.

***Personnes en situation de handicap**

Nous nous engageons à rendre nos formations accessibles à toutes et tous, et à trouver la meilleure solution afin que chacun puisse en bénéficier. Si vous êtes en situation de handicap, vous pouvez écrire à notre référente, Blandine (blandine.brunaz@instituttransitions.org) afin que nous échangions sur votre situation ainsi que sur les modalités pour suivre la formation dans les meilleures conditions. Vous serez accompagné tout au long de votre parcours de formation.

Déroulé de la formation

Jour 1 : Appréhender les concepts de justice salariale, égalité salariale et équité salariale pour penser une politique de rémunération adaptée

Durée : 7h

- Qu'est-ce que la justice salariale, interroger les critères de détermination d'un salaire juste
- Différences entre égalité salariale et équité salariale et leurs implications
- Exploration de différents modèles (intérêts et points de vigilance) : grille salariale, transparence salariale, auto-détermination des salaires
- Exercice de transposition à son organisation

Jour 2 : Appréhender les concepts de justice salariale, égalité salariale et équité salariale pour penser une politique de rémunération adaptée

Durée : 7h

- Sortir de l'impensé des conditions de travail propre aux organisations engagées
- Liens entre motivation et reconnaissance

- Développer une politique du prendre soin des salariés
- Approfondissement de différentes pratiques organisationnelles et managériales contribuant à la reconnaissance non financière des travailleurs : régulation de la charge de travail, réflexion sur la répartition du travail (spécialisation / polyvalence), prévention des risques psycho-sociaux, mécanismes de feedbacks et régulation collective...
- Exercice de transposition à son organisation

La formatrice

Jeanne CARTILLIER

Après avoir initié et piloté depuis 15 ans des transformations organisationnelles et des innovations managériales au sein d'organisations de taille et de nature variées (PME, collectivités territoriales, associations), Jeanne est désormais associée dans la SCIC Resiliences. Elle s'y définit comme cultivatrice de coopération organisationnelle dans laquelle elle porte un intérêt fort à la politique salariale.

Modalités de participation

Durée de la formation : 2 jours (14 heures)

Lieu de la formation : En présentiel à Lyon

Nombre maximum de participants : 12

Coût de la formation : 910€ net de taxe, avec possibilité d'une prise en charge par un OPCO.

Des questions sur la prise en charge par votre OPCO ? Nous avons rédigé un **Mode d'emploi** à destination des structures de la transition. Sinon, n'hésitez pas à contacter Blandine, notre coordinatrice administrative et financière : blandise.brunaz@instituttransitions.org

Modalités pédagogiques

Cette formation est **expositive**, avec un apport de contenu par les personnes intervenantes, discuté par les participants, et **active**, avec des temps de travail où chacun est en posture de proposer des contenus et d'échanger sur les contenus des autres, avec des retours des personnes intervenantes.

Modalités d'évaluation et d'accompagnement

L'évolution des participants sera évaluée par des échanges avec les pairs et par des échanges avec la formatrice sur les travaux réalisés. Un questionnaire d'auto-évaluation des acquis sera transmis à la fin de la formation et pourra être accompagné des retours de la personne formatrice.

Cette évaluation ne consiste pas à noter, elle a vocation à apporter des retours critiques pour aider les participants à identifier leur niveau d'avancement et leurs perspectives de progression : encouragement à approfondir, mise en lumière des éléments fertiles et pertinents, mise en garde contre des risques ou des erreurs, proposition d'alternatives ou conseils pour progresser...