

Former efficacement les

MANAGERS À LA RÉMUNÉRATION



Vous souhaitez faire de la rémunération un véritable outil de management et de motivation, c'est pourquoi former les managers vous paraît indispensable. Ils seront en effet d'autant plus motivés à valoriser les dispositifs auprès des équipes qu'ils en comprendront le sens et sauront les utiliser dans leur quotidien de manager.

Cependant, avant de vous lancer sur un thème aussi sensible et impactant que la rémunération quelques points mériteront d'être bien préparés.

1

Les vrais besoins des managers sont ciblés

Si votre objectif est de les aider à mieux gérer des situations critiques managériales en lien avec la rémunération, c'est d'une formation au management de la rémunération dont ils ont besoin. A contrario, si vos managers sont de vrais relais RH, une formation leur permettant d'améliorer leur expertise en rémunération pourra être utile.

2

Des études de cas sont préparées

C'est grâce à ces mises en situations que les managers pourront s'appropriier et mettre en pratique leur nouvelles connaissances. Vous devrez prévoir des cas pratiques reflétant des situations réelles. Par exemple, mieux aborder la rémunération lors des entretiens d'évaluation ou encore savoir valoriser le système existant lors des entretiens d'embauche.

3

Le système de rémunération de votre entreprise est synthétisé

Lors de la formation les managers feront forcément le lien entre ce qu'ils apprennent et ce qui existe dans leur entreprise. Un document présentant les dispositifs et leur vocation les aidera à faire ce lien. Par exemple, le salaire fixe paie la compétence, le bonus individuel paie la performance individuelle, l'intéressement récompense la réussite collective, etc...

4

Les intervenants sont judicieusement choisis

Si vous avez quelques dizaines de managers à former vous aurez intérêt à solliciter un intervenant extérieur, idéalement un spécialiste des rémunérations faisant également de la formation. Cependant, si vous devez former plusieurs centaines de managers le choix de disposer de formateurs internes pourra se justifier. Dans ce cas, vous devrez choisir un partenaire apte à faire monter en compétences vos formateurs internes.

5

La mesure des résultats sur le terrain est prévue

Ce n'est pas à la fin d'une formation qu'on peut mesurer son efficacité, mais quelques mois plus tard lorsque les managers la mettent en pratique sur le terrain. Organiser avec eux des sessions de retours d'expériences et d'échanges de pratiques 2 mois, puis 4 mois après la formation initiale est donc un incontournable si l'on souhaite ancrer durablement les apprentissages.