

Attirer et Retenir les bons candidats

Connaissez-vous les atouts rémunération globale

Plan de formation

Contexte

« Il s'agit d'abord de gérer la transition d'un marché d'employeurs à un marché d'employés et de s'y ajuster »
Diane Wiesenthal, présidente du Conseil canadien des associations en ressources humaines

Vous ne voulez pas simplement réagir au marché du travail et en subir les conséquences. Alors, vous devez établir vos priorités et construire un système de rémunération qui vous permettra de rencontrer les objectifs de gestion des ressources humaines.

Structurez vos atouts en développant une stratégie basée sur la rémunération globale. N'oubliez pas que la rémunération est un enjeu majeur pour attirer et retenir les bons employés.

Objectif

L'objectif de la formation est de transmettre les connaissances formelles aux participants afin qu'ils puissent acquérir les compétences pour développer un système de rémunération globale.

Les avantages d'une telle approche sont clairs: Les employés comprennent mieux la valeur monétaire de la rémunération qu'ils reçoivent, incluant les avantages sociaux, et ne se laissent pas influencer par des rumeurs et les fausses informations qui circulent. Mieux encore, ils comprennent mieux les avantages qu'ils retirent en poursuivant un métier ou une carrière dans votre entreprise.

A qui s'adresse cette formation

Cette formation s'adresse à tous les dirigeants d'entreprise qui veulent s'assurer de recruter les meilleurs candidats et de retenir les meilleurs employés.

Approche pédagogique

Atelier de formation en petit groupe axés sur l'acquisition de compétences

Durée de la formation

6 heures

Matériel nécessaire

Vous recevez le cahier du participant au moment de la formation

Il est souhaitable d'apporter un ordinateur portable ou simplement une calculatrice.

Attirer et Retenir les bons candidats

Connaissez-vous les atouts rémunération globale

Préalable

- ✓ Présentation du formateur
- ✓ Présentation des participants
 - Responsabilités
 - Employeur
 - Préoccupations (Pourquoi assistez-vous à la formation?)

Partie I Contexte

30 minutes

Le marché du travail : les défis des employeurs

« Il s'agit d'abord de gérer la transition d'un marché d'employeurs à un marché d'employés et de s'y ajuster » Diane Wiesenthal, présidente du Conseil canadien des associations en ressources humaines

Les forces du changement

- ✓ La démographie québécoise
- ✓ Les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre
- ✓ La population en âge de travailler
- ✓ Le taux de participation au marché du travail
- ✓ La demande de main-d'œuvre : l'impact de la croissance économique
- ✓ Perspective du marché du travail d'ici 2012

Partie II Les aspirations des travailleurs et les besoins des entreprises

30 minutes

Les besoins des entreprises

- ✓ Améliorer la productivité de la main-d'œuvre (Heure de travail / production)
- ✓ Attirer et retenir les ressources humaines compétentes pour répondre à la demande (production)

Les aspirations des travailleurs

- ✓ Les 55 ans et plus : S'assurer d'une bonne retraite
- ✓ La génération X, Y et Z : Réaliser un projet de vie
- ✓ Les mères au travail : Construire la financière de ma famille

Animation : Les aspirations des participants

- ✓ Cinq questions sur leur projet de vie au travail (leurs aspirations)

Partie III La rémunération globale d'une entreprise

La rémunération : un enjeu cruciale pour les entreprises

15 minutes

- ✓ Le rôle de la politique de rémunération
- ✓ La rémunération concurrentiel

La rémunération globale

15 minutes

- ✓ Définition générale
- ✓ Le rôle de la rémunération directe
 - Le salaire et les avantages sociaux
- ✓ Le rôle de la rémunération indirecte
 - Les congés payés et les vacances annuelles
 - Les heures réellement travaillées

Partie IV Les concepts et les méthodes

Bâtir une rémunération directe équitable

60 minutes

- ✓ Les classifications des emplois
- ✓ Les échelles de salaires des groupes d'emplois
- ✓ Les méthodes de pointage
- ✓ Les comparaisons entre les classes et les échelles de salaire

Animation : Utilisez la bonne méthode

- ✓ Exercice simple à partir de données réelles

Bâtir une rémunération directe concurrentielle

60 minutes

- ✓ Les comparaisons inter-entreprises
 - Identification des organisations comparables
 - Appariement des emplois comparables
 - Les sources d'information

Animation : Utilisez la bonne méthode

- ✓ Exercice simple à partir de données réelles

Bâtir un régime d'avantage sociaux

60 minutes

- ✓ Les assurances collective
- ✓ Les régimes de rente

Animation : Appréciez-vous ces avantages?

- ✓ Discussion entre les participants sur l'importance des avantages sociaux en fonction des aspirations des travailleurs

Le calcul de la rémunération globale

30 minutes

- ✓ Rémunération directe
 - Moyenne des salaires de l'échelle
 - Avantages sociaux payés par l'employeur
 - Semaines de travail à temps régulier
 - Semaines de travail à temps réduit
- ✓ Rémunération indirecte
 - Heures de travail à temps régulier
 - Heures de travail à temps réduit
 - Nombre de jours de vacance payés
 - Nombre de jours chômés et payés
 - Nombre d'heures de travail annuelles
 - Nombre d'heures de vacance payées
 - Nombre d'heures fériés, chômées et payées
 - Nombre d'heures - autres jours de congés payés
- ✓ Les indicateurs
 - Rémunération globale par heure travaillée
 - Rémunération globale par heure travaillé, incluant les avantages sociaux

Les exercices pratiques

60 minutes

- ✓ Utilisation de la feuille de calcul (outil)
- ✓ Comparaison des résultats des participants

Animation : L'utilité de l'approche de la rémunération global

- ✓ Bien informer les employés sur la rémunération qu'ils reçoivent
- ✓ Impact sur la politique de rémunération
- ✓ Les avantages : Attirer et retenir