Piloter les ressources humaines

Transparence salariale : mettre en conformité ses pratiques RH

1 jour (7h00) | ★★★★½ 4,6/5 | RH-8910301 | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Tarif : 990 € ht

Document mis à jour le 13/11/2026

Objectifs de formation

- Cerner les méthodes de classification pour un même travail ou un travail de valeur égale
- Identifier le périmètre d'application et préparer les 7 indicateurs du nouvel index
- Suivre et évaluer la mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans votre entreprise pour sécuriser ses pratiques

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Équipe pédagogique :
Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :
Pédagogie participative mettant l'apprenant au cœur de l'apprentissage. Utilisation de techniques ludo-pédagogiques pour une meilleure appropriation. Ancrage facilité par une évaluation continue des connaissances au moyen d'outils digitaux et/ou de cas pratiques.

Ressources pédagogiques :
Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

Prérequis

Aucun prérequis nécessaire

Public concerné

Directeurs et responsables des ressources humaines
Responsables paie et rémunération
Juristes en droit social
Contrôleur de gestion sociale

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

Intégrer les dispositions de la directive européenne et leur transposition en France

- Cerner le contexte de la directive européenne sur la transparence des rémunérations
- Identifier les entreprises visées et le calendrier
- Analyser les 7 indicateurs de l'index : comparatif entre l'index actuel et le nouvel index
- Identifier les nouveaux droits : pour les candidats, les salariés en poste, les managers et les représentants du personnel
- Anticiper les implications pour les organisations : un audit, des classifications, des formations, un plan d'action, des provisions

Partage d'expériences : chaque participant évalue les écarts entre les pratiques actuelles de son entreprise et les nouvelles exigences réglementaires

Cerner les méthodes de classification pour un même travail ou un travail de valeur égale

- Maîtriser les notions de catégories de travailleurs et de même travail ou travail de valeur égale : à adapter à chaque entreprise/secteur/bassin
- Identifier les critères objectifs de la classification : à partir des critères utilisés dans les conventions collectives nationales
- Utiliser le référentiel d'emploi de la branche ou de l'entreprise pour valider la classification du travail de même valeur
- Identifier la taille pertinente pour chaque catégorie : anonymisation et comparatif pertinent

Étude de cas : analyse de la classification des métiers d'une branche

Identifier le périmètre d'application et préparer les 7 indicateurs du nouvel index

- Lister les calculs : les reportings obligatoires (nouvel " EGAPRO " et BDESE), l'audit interne, et les spécificités françaises.
- Identifier les éléments fournis par le logiciel de paie
- Analyser la structure de sa rémunération pour cumuler tous les éléments de la rémunération concernés : salaire de base, primes, intéressement, participation, avantages en nature et autres avantages sociaux
- Justifier les écarts : critères objectifs, renversement de la charge de la preuve, corrections, plan d'action, représentants du personnel

Exercice d'application : calcul simple des écarts de rémunération entre femmes et hommes pour un échantillon fictif de 10 salariés

Suivre et évaluer la mise en œuvre de la transparence des rémunérations

- Communiquer sur la mise en œuvre : formation des managers, droit à l'information des collaborateurs

- Impliquer les représentants du personnel : co-construction
- Éviter les sanctions : anticipation, projection et ajustement
- Adapter sa politique de recrutement : communication des fourchettes de salaires, secret des rémunérations antérieures

Exercice d'application : rédaction d'un mini-plan d'action pour corriger les écarts injustifiés
Test de connaissances : quiz pour valider les acquis de la formation

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d’évaluation des acquis

Évaluation en 3 phases : Pendant la formation : un bilan quotidien effectué par l'intervenant À chaud : à la fin de la formation, un bilan qualité pour mesurer l'atteinte des objectifs À froid : à J +3 mois, une évaluation du transfert des acquis en situation professionnelle

Accessibilité de la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap : les détails de l'accueil des personnes sont consultables sur la page Accueil Handicap

Modalités et délais d’accès à la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme.
Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation.
Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.