

Transparence salariale – ATELIERS PRATIQUES

5 ateliers, 5 étapes clés, votre feuille de route sur 6 mois

De 9h00 à 17h00 (Accueil café dès 8h30)

Jeudi 9 juillet 2026

Paris

PROGRAMME

Les travaux préparatoires à la transparence des rémunérations sont entrés dans la phase opérationnelle. Le temps n'est plus à l'attente !

Liaisons sociales vous propose une journée **100 % présentielle** pour vous accompagner pas à pas. **5 ateliers** pratiques articulés autour des **5 étapes clés** de la mise en conformité : **classification des emplois, politique de rémunération, revue des grilles salariales, audit d'équité, et processus de rémunération.**

Une méthodologie claire, des experts pointus, des exercices pratiques et des outils immédiatement mobilisables vous permettront d'être rapidement opérationnels.

Construisez votre propre feuille de route sur six mois au regard des priorités et des impacts identifiés.

Ouverture – Réalisez votre auto-diagnostic

Cadrage de la directive et planification des étapes clés dans des délais consolidés. Rappel des sanctions prévues en cas de non-respect des obligations.

Remplissez votre auto-diagnostic : "Où en êtes-vous sur les 5 chantiers ?"

Atelier 1 : Classification des emplois

Socle de tous-les autres, la classification des emplois est le chantier à prioriser.

Les représentants du personnel devront y être impliqués.

Plusieurs options méthodologiques :

- Conventions collectives, méthodologies de pesée de poste, ou combinaison des deux ?
- Pour quel niveau de détail opter ? Familles, sous-familles, niveaux, séniorité... Identifier l'impact transverse sur les autres chantiers.

Exercice : Etablir la grille d'auto-diagnostic de votre classification actuelle. Est-elle exhaustive ? cohérente avec la directive ? exploitable pour le reporting ?

Calculer le score de maturité et identifier les manques à combler.

Atelier 2 : Politique de rémunération

Comment se préparer à partager une politique de rémunération formalisée avec l'intégralité des critères utilisés ?

- Formaliser la politique de rémunération et documenter ce qui est implicite ou oral dans les pratiques et les habitudes de l'entreprise en matière de rémunération.
- Lister les critères de détermination (ancienneté, performance, diplôme...) et préparer le partage obligatoire (format, niveau de détail, communication interne).

Cas pratique : Template "Ma politique de rémunération en une page"

Rédiger sa politique de rémunération à partir d'un canevas structuré. Il s'agit du livrable le plus immédiatement utile

Atelier 3 : Grilles de salaire

Comprendre, construire ou réviser les grilles de salaire en balayant les points méthodologiques essentiels

Quelles données utiliser pour définir des niveaux de rémunération cohérents ?

- Les principales sources de données internes et externes
- Largeur des fourchettes : comment définir l'amplitude ?
- Chevauchement : comment organiser les niveaux entre eux ?

Questions/Réponses avec les experts

Atelier 4 : Audit d'équité salariale

Identifier, justifier, corriger les écarts de salaires moyens entre hommes et femmes à poste équivalent

Quels sont les bons réflexes analytiques ? Quelle méthode d'analyse privilégier ?

Exercice : Investiguer pas à pas à partir d'une base de données fictives

Identifier les écarts par catégories d'emploi. Repérer les cas individuels et justifier les écarts.

Atelier 5 : Processus de rémunération

Revue de salaire, mobilités, embauche.

Focus sur le « warning clé » : c'est à l'embauche que se créent le plus d'inégalités. Quels sont les biais de négociation ? Comment cadrer chaque moment de décision pour ne plus créer d'écarts ?

Cas pratique : Remplir une grille d'audit de maturité de vos process actuels

Répondre à dix questions par process : recrutement, revue, promotion. Au regard du score, identifier trois actions à impact rapide prioritaires à mettre en place dès la rentrée.

Synthèse : Une feuille de route personnalisée

Construire sa roadmap sur six mois à partir d'un template formaté, en priorisant les actions selon les urgences et leurs impacts.

Avec les interventions de :

Leslie NICOLAÏ, Avocat associé, FACTORHY Avocats

Benoit ROCHER, Associé, Département Advisory, BDO France

François FAU, Directeur - Data & AI - BDO Advisory, BDO Advisory

Virgile RAINGEARD, CEO and co-founder at FIGURES, spécialiste de la rémunération et de l'égalité salariale

Vous êtes concernés :

- Directeur et Responsable RH
- Responsable paye

- Responsable rémunération
- Responsable recrutement
- Directeur et Responsable juridique
- Dirigeant d'entreprise
- Expert-comptable

Objectifs :

- Savoir classer les emplois de l'entreprise
- Comprendre, construire ou réviser les grilles de salaire
- Balayer les différentes méthodologies sur chaque chantier
- Prioriser les actions selon leur urgence et leur impact
- Etablir une feuille de route sécurisée et cohérente sur six mois

Pré-requis :

Aucun

Les plus pédagogiques

Appréhender dans sa globalité