

# Classer ses emplois et préparer la transparence des rémunérations

Formation-action, sur les données de l'entreprise, avec l'outil qui reste installé chez elle

## DURÉE

2 ou 3 jours

## PARTICIPANTS

1 à 6

## FORMAT

Dans l'entreprise, en présentiel

## PUBLIC

L'équipe des ressources humaines et les personnes qui classeront les emplois: responsable et chargés des ressources humaines, gestionnaire de paie. De 1 à 6 participants, dans une entreprise de toute taille.

## PRÉREQUIS

Connaître l'organisation de l'entreprise et ses emplois. Disposer d'un export de paie (intitulés d'emploi, rémunérations) et de la convention collective applicable. Aucun prérequis technique.

## OBJECTIFS

1. Construire la carte des emplois de l'entreprise, de la famille à l'emploi, à partir de ses intitulés de paie.
2. Rédiger des fiches d'emploi homogènes et tenir un référentiel de compétences commun.
3. Comparer les emplois sur des critères objectifs, pour préparer leur classement par catégories de travail de valeur égale.
4. Mesurer et lire les premiers écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, emploi par emploi.
5. Tenir la carte à jour dans l'outil, à chaque nouvel export de paie.

## DURÉE

2 jours (14 heures) ou 3 jours (21 heures) selon le périmètre, puis un point de suivi d'une heure, à distance, 30 jours après. En option, une demi-journée de plus pour la mise en service de l'assistance par l'intelligence artificielle.

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

En présentiel, dans les locaux de l'entreprise, pour son équipe seulement (formation intra-entreprise).

## DÉROULÉ

- Jour 1** Les principes et la méthode: le projet de loi sur la transparence des rémunérations et son calendrier, la classification des emplois, les critères de comparaison. Démonstration de l'outil sur une entreprise fictive.
- Jour 2** L'atelier sur les données de l'entreprise, dans l'outil: import de l'export de paie, carte des emplois, rapprochement des intitulés, fiches d'emploi, compétences, première mesure des écarts.
- Jour 3** Selon le périmètre: la simulation des indicateurs et le plan d'action chiffré.
- 30 jours après** Un point de suivi: questions, relecture des classements, mise à jour de la carte.

## MÉTHODES MOBILISÉES

Apports courts, démonstration de l'outil sur une entreprise fictive, puis atelier sur les données de l'entreprise, en équipe. L'outil est installé dans le réseau de l'entreprise: les salaires n'en sortent pas. En option, l'assistance par l'intelligence artificielle pour rédiger les fiches et revoir le référentiel; elle ne reçoit aucune donnée sur les salariés.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Avant: analyse du besoin et positionnement par questionnaire. Pendant: évaluation des acquis sur les productions réalisées dans l'outil (carte, fiches, première mesure des écarts), vérifiées avec le formateur. À la fin: évaluation de la satisfaction. Trois mois après: évaluation à froid auprès des participants et de l'entreprise.

## RECONNAISSANCE

Une attestation de fin de formation est remise à chaque participant: elle mentionne les objectifs, la nature et la durée de la formation, et les résultats de l'évaluation des acquis.

## CE QUE L'ENTREPRISE GARDE

Une première carte des emplois et un premier ensemble de fiches, une première mesure des écarts, une note de méthode pour le comité social et économique, et l'outil installé dans le réseau de l'entreprise.

## MODALITÉS D'ACCÈS

Sur demande de l'entreprise: un rendez-vous de 30 minutes pour cerner le besoin, un questionnaire d'analyse du besoin et du niveau, puis une proposition écrite et une convention de formation.

## TARIF

Sur devis: un forfait pour l'entreprise, selon son effectif et le nombre d'emplois à classer. En option, l'assistance par l'intelligence artificielle, par forfaits (nombre de fiches rédigées, de revues du référentiel).

## DÉLAI D'ACCÈS

Quatorze jours au moins entre la signature de la convention et la première journée. Ce délai peut être allongé pour préparer les données de l'entreprise ou adapter la formation.

## FINANCEMENT

La formation est financée par l'entreprise, par exemple sur son plan de développement des compétences. Une prise en charge par son opérateur de compétences peut être demandée selon les règles de celui-ci; elle n'est pas garantie et se vérifie avant la signature.

## ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap. Avant la formation, nous étudions avec l'entreprise, à l'aide d'un questionnaire, les adaptations utiles: supports, rythme, poste de travail, pauses. Nous pouvons nous appuyer sur l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, la maison départementale des personnes handicapées de Seine-et-Marne et Cap emploi.

## INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nouvelle formation: aucune session n'est encore achevée. Après chaque session, nous publions ici trois indicateurs: la satisfaction des participants (part des réponses «satisfait» ou «très satisfait» à l'évaluation de fin de formation), l'assiduité (heures suivies rapportées aux heures prévues) et l'atteinte des objectifs (part des objectifs atteints à l'évaluation des acquis).

## CONTACT

Thomas Carré, fondateur de QAIRN et formateur · [thomas@qairn-rh.fr](mailto:thomas@qairn-rh.fr). Le même contact pour toute question sur l'accessibilité.

---

QAIRN · 19 rue Proudhon, 77184 Émerainville · SIRET 928 096 494 00010

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11770933777 auprès du préfet de la région Île-de-France; cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Fiche mise à jour le 27 septembre 2026. Les informations de cette fiche sont précisées dans la proposition et la convention de formation.