



FORMATION

BOOSTER MA PAIE

Comprendre, contrôler et piloter la paie pour réduire les risques, gagner en efficacité et renforcer la confiance des collaborateurs

PROGRAMME COMPLET

6 modules
clés en main

Durée
6 sessions de 2 heures

☐ ☐ **Public**
Niveau
mixte

☐ ☐ **Format**
Présentiel
ou
distanciel

☐ ☐ **Financement**
personnel

Objectifs pédagogiques

Gérer la paie dans une entreprise de moins de 50 salariés sans spécialiste dédié expose à des risques réels : non-conformité, erreurs de calcul, tensions sociales, coûts cachés. Dans un contexte où les obligations évoluent chaque année, maîtriser les fondamentaux de la paie n'est plus optionnel pour un dirigeant ou un responsable administratif.

Ce parcours de 6 modules de 2 heures apporte une réponse structurée et immédiatement applicable : comprendre les mécanismes essentiels, organiser des processus fiables, choisir les bons outils, communiquer avec ses équipes et piloter les indicateurs clés.

Animé par des spécialistes, il alterne apports ciblés, analyse de cas concrets et activités pratiques. Chaque module donne lieu à la production d'un livrable personnel, directement utilisable dans l'entreprise du participant.

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- identifier et contrôler les composantes d'un bulletin de paie conforme
- Organiser un processus de paie fiable et sécurisé
- Choisir et déployer un logiciel de paie adapté à sa structure
- Communiquer efficacement avec ses salariés sur leur rémunération
- Construire et exploiter un tableau de bord des indicateurs paie
- Élaborer une politique salariale équitable, transparente et motivante

Ce programme s'adresse à :

Gérant(e)s
Responsable et assistant(s)
administratives/RH d'entreprises
de moins de 50 salariés

Contenu de la formation — 6 modules évolutifs

Ce parcours de 6 modules vous donne les clés pour maîtriser, organiser et piloter la paie dans votre entreprise — avec des outils directement réutilisables après chaque séance.

	Intitulé module	Axe	Thème central	Livrable
01	Renforcer ma maîtrise des éléments de la paie et des obligations de l'employeur	Technique	Fondamentaux & obligations	Grille de vérification bulletin
		Objectifs pédagogiques : • Identifier les composantes obligatoires d'un bulletin de paie et leurs bases de calcul • Distinguer salaire brut, net imposable, net à payer et		

		comprendre les liens entre ces notions • Connaître les principales obligations légales de l'employeur en matière de paie • repérer les erreurs fréquentes et leur conséquences (juridiques, financières, sociales) <u>Modalités pédagogiques :</u> • Partir du bulletin réel de l'entreprise : demander aux participants d'apporter un bulletin anonymisé • Utiliser le format binôme pour capitaliser sur la diversité des niveaux (mixte) • Support visuel type « anatomie du bulletin » à projeter et distribuer en format A4 recto • Eviter tout cours magistral : la règle est « je montre, on cherche, on corrige » • Glossaire des 20 termes incontournables fourni en annexe du livrable		
02	Organiser ma paie	Technique	Organisation & processus	Tableau de bord paie
		<u>Objectifs pédagogiques :</u> • Comprendre les principes de base d'un processus de paie fiable et reproductible • Identifier et éliminer les principales sources d'erreurs organisationnelles • Structurer les échanges avec les tiers (expert-comptable, URSSAF, prévoyance, mutuelle) • Mettre en place un calendrier de paie adapté à sa structure <u>Modalités pédagogiques :</u> • Utiliser des post-its de couleur pour la cartographie des processus (rouge = risque, vert = OK, orange = à améliorer) • Proposer le modèle de calendrier de paie pré-rempli avec les grandes échéances (DSN, virements, URSSAF...) à compléter • Mettre en scène le cas pratique avec des détails concrets (noms fictifs, secteurs variés) pour favoriser l'identification • Insister sur l'importance d'un référent paie identifié en interne, même dans les très petites structures • Valoriser les pratiques déjà en place chez les participants avant d'introduire les améliorations		
03	Choisir mon logiciel de paie	Technique	Outils & décision	Grille de sélection logiciel
		<u>Objectifs pédagogiques :</u> • Comprendre pourquoi le logiciel de paie est un outil stratégique pour son entreprise • Évaluer ses besoins réels et définir ses critères prioritaires de choix • Comparer les principales solutions du marché de manière objective • Planifier la mise en œuvre et anticiper les écueils courants		

		<u>Modalités pédagogiques :</u> - Aucun partenariat commercial affiché : présentation neutre des solutions, le participant choisit en toute autonomie - Utiliser une grille de pondération multi-critères (modèle fourni) pour objectiver la décision - Prévoir une capture d'écran ou vidéo courte de 2-3 logiciels représentatifs pour ancrer dans le concret - Adapter les exemples selon les secteurs représentés dans le groupe (artisanat, commerce, services) - Aborder la question de l'externalisation chez un expert-comptable comme option valide selon les contextes		
04	Informer mes salariés	Managérial	Communication & confiance	Guide d'entretien paie
		<u>Objectifs pédagogiques :</u> - Comprendre les attentes des salariés en matière d'information sur leur rémunération - Transformer le bulletin de paie en outil de communication positive - Anticiper et gérer les questions et incompréhensions fréquentes - Utiliser la rémunération comme levier d'attractivité et de fidélisation <u>Modalités pédagogiques :</u> - Utiliser le jeu de rôle court comme brise-glace : il détend l'atmosphère et révèle les difficultés réelles - Ancrer dans des situations concrètes : absences, maternité, heures sup, primes — les situations que les participants vivent vraiment - Proposer un modèle de fiche synthétique « Comprendre votre bulletin en 5 points » à remettre aux salariés - Aborder la dématérialisation du bulletin comme opportunité (archivage, accès 24h/24) et non comme contrainte - Valoriser la posture d'employeur-expliquant : la confiance se construit par la transparence, pas par la technicité		
05	Piloter les indicateurs Paie	Managérial	Tableau de bord et KPI	Dashboard indicateurs paie
		<u>Objectifs pédagogiques :</u> - Identifier les indicateurs paie essentiels pour une entreprise de moins de 50 salariés - Construire un tableau de bord paie simple et exploitable - Analyser les évolutions de la masse salariale et anticiper les impacts budgétaires - Utiliser les données paie comme aide à la décision RH <u>Modalités pédagogiques :</u> - Fournir le gabarit de tableau de bord en version tableur ET en version papier pour s'adapter à tous les niveaux - Partir des données réelles des participants (masse salariale, effectifs) — même approximatives - Utiliser des visualisations simples : courbes, jauges, histogrammes — éviter les données brutes sans mise en		

		forme - Insister sur la régularité du pilotage plutôt que sur la sophistication du tableau de bord - Relier chaque indicateur à une décision concrète possible : « si cet indicateur monte, que puis-je faire ? »						
6	Transparence, égalité et motivation : manager la paie	<table> <tr> <th>Managérial</th><th>Management & politique salariale</th><th>Charte de management de la paie</th></tr> <tr> <td colspan="3"> <u>Objectifs pédagogiques :</u> - Comprendre les enjeux légaux et managériaux de l'égalité salariale - Construire une grille de rémunération lisible et défendable - Utiliser la rémunération comme levier de motivation et d'engagement - Formaliser une politique salariale adaptée à sa structure et à ses valeurs <u>Modalités pédagogiques :</u> - Aborder l'égalité salariale sans culpabiliser : partir de la réalité des participants, proposer des étapes progressives - Utiliser des benchmarks sectoriels (sources publiques : DARES, branches professionnelles) pour contextualiser - Le cas pratique sur la grille de rémunération peut révéler des situations sensibles : traiter avec discernement - Terminer le module ET le parcours sur une note d'action : chaque participant annonce son engagement N°1 - Remettre le Kit Paie complet (compilation des 6 livrables) sous forme de classeur ou de dossier numérique </td></tr> </table>	Managérial	Management & politique salariale	Charte de management de la paie	<u>Objectifs pédagogiques :</u> - Comprendre les enjeux légaux et managériaux de l'égalité salariale - Construire une grille de rémunération lisible et défendable - Utiliser la rémunération comme levier de motivation et d'engagement - Formaliser une politique salariale adaptée à sa structure et à ses valeurs <u>Modalités pédagogiques :</u> - Aborder l'égalité salariale sans culpabiliser : partir de la réalité des participants, proposer des étapes progressives - Utiliser des benchmarks sectoriels (sources publiques : DARES, branches professionnelles) pour contextualiser - Le cas pratique sur la grille de rémunération peut révéler des situations sensibles : traiter avec discernement - Terminer le module ET le parcours sur une note d'action : chaque participant annonce son engagement N°1 - Remettre le Kit Paie complet (compilation des 6 livrables) sous forme de classeur ou de dossier numérique		
Managérial	Management & politique salariale	Charte de management de la paie						
<u>Objectifs pédagogiques :</u> - Comprendre les enjeux légaux et managériaux de l'égalité salariale - Construire une grille de rémunération lisible et défendable - Utiliser la rémunération comme levier de motivation et d'engagement - Formaliser une politique salariale adaptée à sa structure et à ses valeurs <u>Modalités pédagogiques :</u> - Aborder l'égalité salariale sans culpabiliser : partir de la réalité des participants, proposer des étapes progressives - Utiliser des benchmarks sectoriels (sources publiques : DARES, branches professionnelles) pour contextualiser - Le cas pratique sur la grille de rémunération peut révéler des situations sensibles : traiter avec discernement - Terminer le module ET le parcours sur une note d'action : chaque participant annonce son engagement N°1 - Remettre le Kit Paie complet (compilation des 6 livrables) sous forme de classeur ou de dossier numérique								

Méthodes pédagogiques

Une approche active et coopérative:

- Alternance rythmée entre apports courts, analyse collective de cas concrets et exercices pratiques en binômes ou en individuel.
- Apprentissage ancré dans le réel : les participants travaillent sur leurs propres éléments, et repartent avec des documents directement utilisables.
- Progression pédagogique des modules.

Modalités d'évaluation :

Mise en situation : productions personnelles à chaque module (transposition des apports dans le contexte professionnel spécifique aux participants).

Tarifs

Entreprise
1200 € HT

Contactez-nous pour plus de renseignements
ESSCOOP – 06 75 14 81 63
esscoop.fr - coordination@esscoop.fr