

Responsable rémunération globale et avantages sociaux

RNCP34307 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/11/2019
Date d'échéance	18/11/2024

Certificateur(s)

ECOLE SUPERIEURE D'ASSURANCE · SIRET : 32006002300050

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La

Gestion des Rémunérations vise essentiellement à certifier ce que l'on appelle, dans le monde anglo-saxon, des « Compensation & Benefits

Managers », Responsables rémunération globale et avantages sociaux en français.

Véritable enjeu stratégique de l'entreprise, la gestion des rémunérations lui est essentielle en fidélisant et motivant les collaborateurs, développant ainsi sa performance et sa croissance. Aussi, cette certification a pour objectif d'apporter les clés et les outils nécessaires au développement de l'employabilité, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au perfectionnement du processus de recrutement jusqu'à l'intégration réussie du salarié.

Ainsi, en professionnalisant et en améliorant les pratiques en ressources humaines, cette certification permet un essor de l'efficacité globale de l'entreprise.

ACTIVITÉS VISÉES

- Analyse

et veille sur les systèmes de rémunération et d'avantages sociaux en lien avec la stratégie de l'entreprise.

- Conception et adaptation d'un programme global de rémunération et d'avantages sociaux aligné sur les compétences et objectifs de l'entreprise.
- Pilotage de l'entreprise et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser et assurer la veille sur les systèmes de rémunération et d'avantages sociaux en lien avec la stratégie de l'entreprise. - Effectuer une veille sur les rémunérations et organiser les études associées.

- Analyser les différentes politiques de rémunérations de l'entreprise
- Analyser les résultats de l'audit social de l'entreprise.
- Analyser la cohérence des rémunérations par rapport au marché du travail.

Concevoir et adapter le programme global de rémunération et d'avantages sociaux aligné sur les compétences et objectifs de l'entreprise. - Concevoir le programme global de rémunération en utilisant des solutions innovantes.

- Concevoir des plans de rémunération variables en lien avec le pilotage de la performance.

- Organiser l'optimisation fiscale des éléments de rémunération
 - Concevoir le programme d'avantages sociaux en rémunération différée et spécifique aligné aux objectifs de l'entreprise.
 - Suivre et contrôler la gestion financière des fonds investis en vue de rémunération différées.
 - Etablir un programme spécifique de rémunération des dirigeants.
 - Concevoir un programme de rémunération par la gestion des compétences, des talents et des mobilités.
- Assurer le pilotage de l'entreprise et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux - Piloter le déploiement opérationnel de la politique de rémunération globale et d'avantages sociaux.
- Anticiper et gérer les risques opérationnels pouvant contraindre le déploiement du programme de rémunération.
 - Piloter la communication de la politique de rémunération globale et d'avantages sociaux.

Blocs de compétences

RNCP34307BC01 — Analyser et effectuer une veille sur les systèmes de rémunération et d'avantages sociaux en lien avec la stratégie de l'entreprise.

LISTE DE COMPÉTENCES

- Effectuer une veille sur les rémunérations et organiser les études associées.
- Analyser les différentes politiques de rémunérations de l'entreprise
- Analyser les résultats de l'audit social de l'entreprise.
- Analyser la cohérence des rémunérations par rapport au marché du travail.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mode : Etude de cas sur une analyse du système de rémunération globale d'une entreprise avec les avantages sociaux Modalités de Certification : Une attestation certifiant de la capacité à « analyser et effectuer une veille sur les systèmes de rémunération et d'avantages sociaux en lien avec la stratégie de l'entreprise » est délivrée.

RNCP34307BC02 — Concevoir et adapter un programme global de rémunération et d'avantages sociaux aligné sur les compétences et objectifs de l'entreprise.

LISTE DE COMPÉTENCES

- Concevoir le programme global de rémunération en utilisant des solutions innovantes.
- Concevoir des plans de rémunération variables en lien avec le pilotage de la performance.
- Organiser l'optimisation fiscale des éléments de rémunération
- Concevoir le programme d'avantages sociaux en rémunération différée et spécifique aligné aux objectifs de l'entreprise.
- Suivre et contrôler la gestion financière des fonds investis en vue de rémunération différées.
- Etablir un programme spécifique de rémunération des dirigeants.
- Concevoir un programme de rémunération par la gestion des compétences, des talents et des mobilités.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mode : Etude de cas sur la conception d'un programme global de rémunération et d'avantages sociaux. Modalités de Certification : Une attestation certifiant de la capacité à « Concevoir et adapter un programme global de rémunération et d'avantages sociaux aligné sur les compétences et objectifs de l'entreprise. » est délivrée.

RNCP34307BC03 — Piloter l'entreprise et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux.

LISTE DE COMPÉTENCES

- Piloter le déploiement opérationnel de la politique de rémunération globale et d'avantages sociaux.
- Anticiper et gérer les risques opérationnels pouvant contraindre le déploiement du programme de rémunération.
- Piloter la communication de la politique de rémunération globale et d'avantages sociaux.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mode : Etude de cas sur la mise en place et le pilotage d'une politique de rémunération globale et d'avantages sociaux.

Modalités de Certification Une attestation certifiant de la capacité à « Piloter l'entreprise et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux. » est délivrée.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Cette fonction est généralement exercée dans les entreprises internationales, les structures ayant un effectif supérieur à 250 salariés, certaines sociétés de conseil en stratégie ou en organisation, certains cabinets d'études plus ou moins spécialisés dans les rémunérations.

Le responsable rémunération globale et avantages sociaux peut exercer, dans les petites structures, en tant que RRH pour une population donnée, chargé notamment de la mobilité internationale.

Le secteur d'activité est transverse (Administration publique, industrie, service, banque, finance, assurance, santé, commerce, logistique, transport et approvisionnement. etc.)

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable rémunération globale et avantage sociaux,
- Directeur ou responsable compensation and benefits,
- Directeur ou responsable activité compensation and benefits au sein d'un cabinet,
- Directeur du développement RH,
- Directeur des Ressources Humaines – DRH,
- Dirigeant entreprise et RH et GPEC,
- Directeur Projets RH,
- Responsable de la gestion des Ressources Humaines,
- Responsable Expatriation,
- Responsable des Ressources Humaines - RRH,
- Cadre administratif et de gestion RH,
- Chargé de la Gestion Administrative du Personnel et de la Paie,
- Talent Acquisition,
- Consultant C&B,
- Consultant-e en recrutement et RH

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

L'accès à la préparation au titre « Responsable rémunération globale et avantages sociaux » est ouvert de plein droit à tout titulaire d'un diplôme ou titre de niveau attestant d'un niveau 6 (anciennement II) ou équivalent dans le domaine des ressources humaines. L'accès à la certification pourra être ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau 6 d'études de gestion, d'économie, de finance ou de droit. Pour être admis, il faut être retenu au terme d'un processus de sélection composé de 3 étapes. Les 3 étapes de sélection sont les suivantes :

1. Etude du dossier de candidature que le postulant à la formation devra envoyer à l'attention du/de la chargé (e) des admissions de l'ESA,

2. Réunion de la Commission pédagogique pour déterminer l'admissibilité du candidat. Si l'admissibilité est prononcée :

3. Entretien avec le/la Chargé(e) des admissions, pour évaluer la motivation et l'appétence à la formation du candidat.

Dans le cas de la VAE : Les candidats doivent avoir un minimum d'une année d'expérience professionnelle dans le et satisfaire aux conditions réglementaires relatives à la VAE. L'ensemble des renseignements demandés et déclaration sur l'honneur est rassemblé dans un document formant le livret 1 du dossier de VAE. Les candidats à une validation totale doivent

formuler une demande de dossier de candidature au titre de la VAE. La procédure de Validation des Acquis de l'Expérience est établie au vu de l'Arrêté n°0026 du 1er février 2018, texte

N°30 du 29 novembre 2017 fixant le modèle de formulaire Cerfa N°12818*02

« Demande de recevabilité à la Validation des Acquis de

l'Expérience »

rassemblant l'ensemble des renseignements demandés et la déclaration sur l'honneur.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Qualité du président du jury : Président, Le Directeur Pédagogique de l'ESA

Qualité des autres membres du Jury :

- Consultant en organisation France et international
- Directeur de recherches en économie
- Directeur de publication en assurance
- Consultante en projets d'entreprise

Nombre de personnes composant le jury : 5 Pourcentage de membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification : 80%

Membres extérieurs : 4 dont 2 représentent le collège employeur et 2 le collège salarié

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	8 165 €
Selon la branche	7 500 € – 8 861 €
Prise en charge	Branches concernées
8 165 €	Valeur par défaut · 209 branches
8 861 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc
7 800 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	18/11/2019
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/11/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	10	0	100 %	90 %
2016	5	0	100 %	80 %
2014	7	0	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP39258

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

http://formation-assurances.esaassurance.com/formation_assurance/mba_compensation_and_benefits_management_a_distance.htm

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34307/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	8
Parcours menés à terme	10
Taux d'achèvement	125 %
Période	06/2022 – 06/2024

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	23
Montant total engagé	69 352 €
Coût moyen par dossier	3 015 €
Durée moyenne	320 h
Période	01/2020 – 01/2024
France compétences	80 %
Entreprise	15 %
Reste à charge titulaire	5 %

