

Responsable en rémunération globale et avantages sociaux

RNCP34980 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Formacode(s)	33031
Code(s) ROME	M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	14/10/2020
Date d'échéance	14/10/2023

Certificateur(s)

SUP DES RH · SIRET : 43836051300032

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
SUP RH ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES	4178135400003 2	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Cette certification a été créée en 2015 pour répondre aux besoins croissants de responsables en rémunérations et avantages sociaux. D'abord réservé aux grands groupes, ce métier est devenu aujourd'hui une fonction clé dans toutes les entreprises en tension d'emploi, peinant à recruter et fidéliser leurs collaborateurs.

Ainsi, les ETI mais aussi les start-up, sont de plus en plus nombreuses à recruter des responsables en rémunération et avantages sociaux pour accompagner leur croissance et développer des stratégies de rémunération globales et des packages innovants pour améliorer l'attractivité et la rétention des collaborateurs, richesses humaines de l'entreprise. Dans un contexte de réduction des coûts, de concurrence et de guerre des talents, il recherche de nouvelles formes de rétribution de la performance, plus avantageuses fiscalement et permettant de maintenir une attractivité de la marque-employeur et de payer les salariés au juste prix, de maintenir la motivation et l'implication des ressources en jouant sur la performance versus la rémunération. Ainsi il étudie et combine des stratégies alternatives tant en termes de rémunération (Comp) que d'avantages sociaux (Ben) pour mettre en œuvre la politique Comp & Ben équitable, stimulante et compétitive au sein de l'entreprise dans un contexte international.

A la croisée de la finance et des ressources humaines, cette fonction occupe une position stratégique aux sein des organisations en accompagnant les dirigeants dans l'élaboration de leurs stratégies de croissance et de transformation.

ACTIVITÉS VISÉES

Management de la politique salariale globale : Il réalise, analyse et exploite les études de rémunération et indicateurs de marché. Il/elle met en place un système d'évaluation et de pesée des fonctions. Il propose et met en œuvre une méthode de classification de postes (job grading). Il établit la structure salariale en termes de compétitivité pour

proposer et mettre en œuvre des actions afin de l'adapter à la politique RH et la stratégie de l'entreprise. Il prépare les budgets et les NAO. Il effectue des simulations, scénarii, modélisations budgétaires, sociales, fiscale et financières. Il informe et conseille la direction et déploie la politique salariale annuelle (compensation revue).

Management de la politique de rémunération variable individuelle (Compensation) :

Il détermine les critères de rémunérations variable. Il exploite les différents outils d'évaluation de performance individuelle pour construire une politique de rémunération variable et préparer les revues de rémunération. Il établit les règles budgétaires et les enveloppes de rémunérations globales. Il assiste les managers dans la détermination des rémunérations variables de leurs collaborateurs. Il pilote les projets d'adaptation des dispositifs et de déploiement des systèmes innovants de rémunération favorisant la performance et l'équité interne. Il optimise la rémunération des dirigeants.

Management de la politique de rémunération variable collective (Benefits)

Il conçoit et pilote les dispositifs de participation et d'intéressement. Il fait évoluer et optimise les dispositifs d'épargne salariale. Il conçoit et pilote les plans d'intéressement long terme (actionnariat salarié, stock-options...). Il optimise les avantages et prestations sociales. Il choisit et arbitre en matière d'avantage en nature. Il propose de nouvelles formes de reconnaissance au travail non monétaire.

Contrôle de gestion sociale et pilotage de la masse salariale : Il conçoit des tableaux de bord et budgets de charges de personnel pour établir des simulations. Il mesure et analyse les impacts budgétaires des choix stratégiques en termes d'effectifs et de rémunérations. Il accompagne la direction et les managers pour mener les actions correctives. Il prépare les rapports sociaux obligatoires et réalise toutes études quantitatives RH.

Management de la politique de rémunération et mobilité internationale : Il réalise des benchmarks salariaux au niveau international pour proposer des contrats et packages de mobilité internationale compétitifs. Il construit un référentiel de mobilité internationale. Il gère les dossiers des salariés en mobilité (contrat, logement...). Il sélectionne les prestataires externes. Il conseille et accompagne les recruteurs et RRH dans les problématiques liées à la mobilité internationale.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

C1.1 - Evaluer la rémunération par rapport au secteur grâce aux études de rémunération et indicateurs de marché pour établir le positionnement salarial en termes de compétitivité

C1.2 - Analyser les formes, les déterminants et la cohérence de la politique de rémunération globale pour proposer des actions afin de l'adapter à la politique RH et à la stratégie de l'entreprise.

C1.3-Procéder à l'évaluation et la pesée des fonctions en faisant le choix d'une méthode et la mettant en œuvre en collaboration avec les Directions et managers de l'entreprise pour élaborer et/ou adapter la politique de salaires en conséquence.

C1.4- Effectuer des simulations, scénarii, modélisations budgétaires, sociales, fiscale et financières pour évaluer les impacts des choix stratégiques sur la politique salariale

C1.5- Préparer les négociations avec les partenaires sociaux dans le cadre de la NAO en lien avec la direction des relations sociales

C1.6- conseiller et accompagner le comité de direction, la DRH et les différentes filiales/directions pour déployer la politique salariale annuelle (compensation revue) en suivant la mise en application, la communication, les budgets et les outils de mesure et d'analyse.

C2.1- Déterminer les critères pertinents de rémunération variable en collaboration avec la Direction Financière et exploiter les différents outils d'évaluation de performance individuelle pour construire une politique de rémunération variable et préparer les revues de rémunération en étroite collaboration avec le responsable Talent management

C2.2- Etablir les normes et règles budgétaires, les enveloppes de rémunérations variables, globales et par équipe, pour les mettre en œuvre et assister les managers dans la détermination des rémunérations variables de leurs collaborateurs

C2.3- Développer et déployer des systèmes innovants de rémunération favorisant la performance et l'équité interne afin d'inciter chaque collaborateur à l'atteinte des objectifs de l'entreprise

C2.4- Piloter les projets destinés à construire et à adapter les dispositifs de rémunération variable en collaboration avec les Directions opérationnelles, la Direction Financière et la DRH

C2.5- Optimiser les possibilités réglementaires des différentes formes de rémunération des dirigeants et cadres supérieurs pour favoriser leur efficacité en termes d'incitation, de rétention, de fiscalité et de coût.

C3.1- Concevoir et piloter les dispositifs de participation et d'intéressement afin de répondre tant aux obligations qu'aux choix de politique RH de l'entreprise, en respectant les règles en vigueur et proposant des indicateurs, règles de calculs et formes d'application de ces dispositifs

C3.2 Optimiser les dispositifs d'épargne salariale en les faisant évoluer en fonction de la réglementation, de la fiscalité et de la politique RH

C3.3- Concevoir et piloter les plans d'actionnariat salarié, les stock-options... en exploitant les possibilités réglementaires pour construire des dispositifs de rémunération adaptés aux objectifs de l'entreprise

C3.4- Optimiser les avantages et prestations sociales (santé, prévoyance) en fonction des évolutions fiscales et réglementaires et en négociant les contrats avec les prestataires pour sécuriser et fidéliser les collaborateurs

C3.5- Piloter les choix et arbitrage en matière d'avantages en nature, en définissant les formes, attributions, budgets et en respectant la législation pour optimiser la rétribution globale collective (ticket restaurant, aide au logement...)

C3.6- Proposer de nouvelles formes de reconnaissance au travail non monétaires et en évaluer les impacts pour fidéliser et renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs (trophée, qualité de vie...)

C4.1- Collecter les données depuis le SIRH pour concevoir des tableaux de bords et budgets de charges de personnel pour établir des projections prévisionnelles

C4.2- Etablir des simulations pour mesurer et analyser les impacts budgétaires des projets, et décisions stratégiques, en termes d'effectifs et de rémunérations (effets masse, niveau, GVT, noria)

C4.3- Accompagner la direction, les responsables de sites et les managers dans la compréhension des éventuelles évolutions des charges de personnel et à mener les actions correctives

C4.4- Préparer les négociations sociales en établissant les rapports sociaux obligatoires : BDES, Bilan Social, rapports index H/F, RSE, etc... à destination des instances sociales

C4.5- Réaliser le reporting et autres études RH à destination de la DRH, de la DG et des Managers

C5.1- Veiller aux évolutions de l'environnement économique, légales, sociales et réaliser des benchmarks salariaux au niveau international pour adapter les données de rémunération et les schémas contractuels et proposer des aménagements de package compétitifs

C5.2- Construire un référentiel de mobilité internationale définissant les conditions générales d'expatriation, de retour, les process... pour améliorer la politique mobilité internationale et favoriser la compétitivité de l'entreprise

C5.3- Définir pour chaque mobilité : le type de contrat, le packages (prime d'expatriation, logement...) et la protection sociale en recherchant les solutions fiscales optimales en lien avec les experts

C5.4- Assurer les mesures d'accompagnement pour faciliter les mobilités, l'intégration mais aussi les retours

C5.5- Sélectionner les conseils et prestataires externes destinés à intervenir dans l'application et l'accompagnement des mobilités internationales

C5.6- Conseiller et accompagner les recruteurs et les RRH dans les problématiques de mobilité internationale (identification des profils, immigration, fiscalité, protection sociale...) lors de la préparation des mobilités mais aussi lors des retours d'expatriation

Blocs de compétences

RNCP34980BC01 — Management de la politique salariale globale

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.1 - Evaluer la rémunération par rapport au secteur grâce aux études de rémunération et indicateurs de marché pour établir le positionnement salarial en termes de compétitivité

C1.2 - Analyser les formes, les déterminants et la cohérence de la politique de rémunération globale pour proposer des actions afin de l'adapter à la politique RH et à la stratégie de l'entreprise.

C1.3-Procéder à l'évaluation et la pesée des fonctions en faisant le choix d'une méthode et la mettant en œuvre en collaboration avec les Directions et managers de l'entreprise pour élaborer et/ou adapter la politique de salaires en conséquence.

C1.4- Effectuer des simulations, scénarii, modélisations budgétaires, sociales, fiscale et financières pour évaluer les impacts des choix stratégiques sur la politique salariale

C1.5- Préparer les négociations avec les partenaires sociaux dans le cadre de la NAO en lien avec la direction des relations sociales

C1.6- conseiller et accompagner le comité de direction, la DRH et les différentes filiales/directions pour déployer la politique salariale annuelle (compensation revue) en suivant la mise en application, la communication, les budgets et les outils de mesure et d'analyse.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Oral avec préparation

le candidat doit préparer, au regard du cas d'entreprise présenté, une stratégie de négociation ou une politique

salariale adaptée au contexte puis la présenter à l'oral au jury composé de professionnels (qui prend le rôle de la direction) de façon argumentée

RNCP34980BC02 — Management de la politique de rémunération variable individuelle (compensation)

LISTE DE COMPÉTENCES

C2.1- Déterminer les critères pertinents de rémunération variable en collaboration avec la Direction Financière et exploiter les différents outils d'évaluation de performance individuelle pour construire une politique de rémunération variable et préparer les revues de rémunération en étroite collaboration avec le responsable Talent management

C2.2- Etablir les normes et règles budgétaires, les enveloppes de rémunérations variables, globales et par équipe, pour les mettre en œuvre et assister les managers dans la détermination des rémunérations variables de leurs collaborateurs

C2.3- Développer et déployer des systèmes innovants de rémunération favorisant la performance et l'équité interne afin d'inciter chaque collaborateur à l'atteinte des objectifs de l'entreprise

C2.4- Piloter les projets destinés à construire et à adapter les dispositifs de rémunération variable en collaboration avec les Directions opérationnelles, la Direction Financière et la DRH

C2.5- Optimiser les possibilités réglementaires des différentes formes de rémunération des dirigeants et cadres supérieurs pour favoriser leur efficacité en termes d'incitation, de rétention, de fiscalité et de coût.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas écrite sur PC

Le candidat devra proposer un système de rémunération performant. Ses solutions devront être ajustées au contexte et budgétées

RNCP34980BC03 — Management de la politique de rémunération variable collective (benefits)

LISTE DE COMPÉTENCES

C3.1- Concevoir et piloter les dispositifs de participation et d'intéressement afin de répondre tant aux obligations qu'aux choix de politique RH de l'entreprise, en respectant les règles en vigueur et proposant des indicateurs, règles de calculs et formes d'application de ces dispositifs

C3.2 Optimiser les dispositifs d'épargne salariale en les faisant évoluer en fonction de la réglementation, de la fiscalité et de la politique RH

C3.3- Concevoir et piloter les plans d'actionnariat salarié, les stock-options... en exploitant les possibilités réglementaires pour construire des dispositifs de rémunération adaptés aux objectifs de l'entreprise

C3.4- Optimiser les avantages et prestations sociales (santé, prévoyance) en fonction des évolutions fiscales et réglementaires et en négociant les contrats avec les prestataires pour sécuriser et fidéliser les collaborateurs

C3.5- Piloter les choix et arbitrage en matière d'avantages en nature, en définissant les formes, attributions, budgets et en respectant la législation pour optimiser la rétribution globale collective (ticket restaurant, aide au logement...)

C3.6- Proposer de nouvelles formes de reconnaissance au travail non monétaires et en évaluer les impacts pour fidéliser et renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs (trophée, qualité de vie...)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Oral avec préparation

Mise en situation reconstituée, le candidat doit, au regard d'un contexte défini, présenter à un jury composé de professionnels, ses préconisations et les modalités de mise en place d'une forme de rémunération variable collective

Dossier de recherche individuel écrit

+ Etude comparative en groupe présentée à l'oral Dans un 1er temps : Le candidat doit réaliser individuellement, au sein d'une entreprise de son choix, un dossier de recherche écrit (analyse de l'entreprise et revue de littérature plus générale) portant sur la politique de la performance collective.

Dans un 2ème temps : En groupe de 4/5, réalisation d'une étude comparative en croisant les résultats des dossiers de recherche

Cette étude est présentée en soutenance orale de groupe et évaluée par l'intervenant

RNCP34980BC04 — Contrôle de gestion sociale et pilotage de la masse salariale

LISTE DE COMPÉTENCES

C4.1- Collecter les données depuis le SIRH pour concevoir des tableaux de bords et budgets de charges de personnel pour établir des projections prévisionnelles

C4.2- Etablir des simulations pour mesurer et analyser les impacts budgétaires des projets, et décisions stratégiques, en termes d'effectifs et de rémunérations (effets masse, niveau, GVT, noria)

C4.3- Accompagner la direction, les responsables de sites et les managers dans la compréhension des éventuelles évolutions des charges de personnel et à mener les actions correctives

C4.4- Préparer les négociations sociales en établissant les rapports sociaux obligatoires : BDES, Bilan Social, rapports index H/F, RSE, etc... à destination des instances sociales

C4.5- Réaliser le reporting et autres études RH à destination de la DRH, de la DG et des Managers

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas à résoudre

sur poste informatique

Le candidat devra résoudre la problématique du cas

en procédant aux analyses, en identifiant les indicateurs et proposant des solutions appuyées sur des simulations chiffrées.

RNCP34980BC05 — Management de la politique de rémunération et mobilité internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

C5.1- Veiller aux évolutions de l'environnement économique, légales, sociales et réaliser des benchmarks salariaux au niveau international pour adapter les données de rémunération et les schémas contractuels et proposer des aménagements de package compétitifs

C5.2- Construire un référentiel de mobilité internationale définissant les conditions générales d'expatriation, de retour, les process... pour améliorer la politique mobilité internationale et favoriser la compétitivité de l'entreprise

C5.3- Définir pour chaque mobilité : le type de contrat, le packages (prime d'expatriation, logement...) et la protection sociale en recherchant les solutions fiscales optimales en lien avec les experts

C5.4- Assurer les mesures d'accompagnement pour faciliter les mobilités, l'intégration mais aussi les retours

C5.5- Sélectionner les conseils et prestataires externes destinés à intervenir dans l'application et l'accompagnement des mobilités internationales

C5.6- Conseiller et accompagner les recruteurs et les RRH dans les problématiques de mobilité internationale (identification des profils, immigration, fiscalité, protection sociale...) lors de la préparation des mobilités mais aussi lors des retours d'expatriation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas à résoudre sur poste informatique avec accès internet

Le candidat devra étudier

une problématique de mobilité et en rédiger une note de préconisation

chiffrée. Le candidat devra expliquer et argumenter ses résultats et ses

choix au jury composé de professionnels

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

- Secteurs d'activités : secondaires (industries), tertiaires services souvent à dimension internationale (secteurs plutôt en croissance), conseil
- Taille des entreprises : grandes entreprises, ETI à rayonnement international, cabinets spécialisés, start'up
- Type de structures : privées
- Taille du service : de 1 à 5 personnes

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable / Chargé / Assistant d'étude/analyse de rémunérations (début de carrière)
- Responsable du contrôle de gestion sociale /Contrôleur de gestion sociale (début de carrière)
- Directeur/Responsable paie et rémunération
- Directeur/Responsable paie et avantages sociaux
- Directeur/Responsable Comp & Ben (Compensations and benefits)
- Reward manager
- Compensation Management Officer
- Consultant en rémunération et avantages sociaux
- .

Responsable/Chargé de mobilité internationale

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	6 697
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

· Etre Titulaire d'un Bac+5 en ressources humaines , finances-gestion, école d'ingénieur
ou · Etre titulaire d'un BAC + 4 et une expérience de 2 ans minimum dans un service RH ou ayant préalablement occupé des fonctions de contrôle de gestion

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

4 personnes (La directrice de l'organisme certificateur ou la directrice pédagogique du centre et trois professionnels RH dont un intervenant du cycle)

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	8 750 €
Selon la branche	7 500 € – 9 000 €
Prise en charge	Branches concernées
8 750 €	Valeur par défaut · 207 branches
9 000 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc
7 600 €	CPNE Banque
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	14/10/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	14/10/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	10	0	100 %	60 %
2017	10	0	100 %	90 %
2016	6	0	100 %	83 %
2015	6	0	100 %	83 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP37998

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34980/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	100 %
Période	10/2022 – 09/2024

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	10 100 €
Coût moyen par dossier	5 050 €
Durée moyenne	176 h
Période	06/2022 – 10/2023
France compétences	66 %
France Travail	18 %
Reste à charge titulaire	16 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.