

Collaborateur paie

RNCP36496 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 5
Code(s) NSF	315t
Formacode(s)	32688, 33054
Code(s) ROME	M1501, M1203
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/06/2022
Date d'échéance	01/06/2025

Certificateur(s)

SA SOFTEC AVENIR FORMATION · SIRET : 37936214800049

Partenaires habilités

5 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 5 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
AUDEO	88313422300022	Former
EDUCATION	92069805700014	Former
GROUPE REVUE FIDUCIAIRE	55207230800067	Former
IFPB	81073642100050	Former
NOSCHOOL	38138042700058	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Responsable de la collecte et de la saisie des données individuelles des salariés (temps de travail, rémunération, type de contrat, statut, heures supplémentaires, absences, vacances, etc.), le collaborateur paie calcule la rémunération à partir de la législation sociale en vigueur, de la convention collective du salarié et, s'il y a lieu, de l'accord d'entreprise mis en place. Le collaborateur paie prend en charge l'édition et l'envoi mensuel des bulletins de paie, selon la procédure définie par l'entreprise. Il est, également chargé de l'établissement de la DSN. Il peut être amené à éditer et contrôler les tableaux de charges sociales, calculer les reversements de cotisations, comme la taxe sur la formation professionnelle par exemple, aux organismes concernés.

ACTIVITÉS VISÉES

Etablissement des bulletins de salaire et des déclarations sociales
Création d'une veille réglementaire et sociale
Réaliser les démarches administratives liées aux salariés
Organiser l'activité paie et social

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Maîtriser le paramétrage d'un logiciel de paie en intégrant les nouvelles actualisations juridiques et sociales pour permettre l'établissement des bulletins des salaires dans le respect de la réglementation en vigueur

Collecter et mesurer les données relatives au temps et à la durée du travail en tenant compte notamment d'événements mensuels ayant pour conséquences de provoquer des « coupures » dans le respect de la réglementation propre à la durée du travail afin de pouvoir produire la paie du mois

Établir les bulletins de salaire en intégrant les éléments fixes et les éléments variables propres à chaque salarié, par rapport à un cadre réglementaire spécifique lié au secteur d'activité, pour permettre au salarié de bénéficier de sa rémunération dans les délais impartis

Réaliser l'envoi des bulletins de salaires et des versements de rémunération dans les délais impartis fixés par l'employeur, après avoir réalisé un contrôle par échantillonnage des bulletins afin de limiter le risque d'erreur pour réaliser une dépense sociale mesurée, conforme et juste

Calculer les charges sociales dépendantes du cadre juridique appliquée par l'entreprise pour réaliser la DSN (déclaration sociale nominative) et permettre le reversement des taxes aux organismes concernés afin de respecter les obligations de collecte et de paiement de l'employeur

Chiffrer les déductions ou réductions des cotisations patronales et des contributions afin d'optimiser la masse salariale de l'entreprise, en tenant compte du cadre réglementaire applicable, pour diminuer le coût des charges sociales

Evaluer le passif social en réalisant les provisions pour les différents types de majorations de salaire et de charges sociales afin d'établir le plan de charges pour optimiser la trésorerie de l'entreprise

Veiller aux seuils d'effectifs en maîtrisant les modalités de décompte décidées par le législateur pour atténuer les effets du franchissement afin de retarder leurs effets contraignants pour l'entreprise

Créer une veille réglementaire et sociale pour se tenir informé des évolutions légales en appliquant le principe de la hiérarchie des normes, afin de les appliquer et d'informer l'employeur et les salariés

Assister les clients (chefs d'entreprises, DRH/RRH...) et ou les salariés sur des problématiques d'ordre social, en tenant compte des obligations sociales du chef d'entreprise et des droits des collaborateurs

Réaliser un audit paie afin de vérifier la conformité des pratiques par rapport au cadre législatif pour réduire le risque de sanction notamment en cas de contrôle URSSAF

Analyser les éléments de la data sociale et économique qui permettent de révéler le climat social propre à l'entreprise pour rapidement solutionner les problématiques identifiées

Prendre en compte les obligations relatives à l'handicap dans le calcul des effectifs pour mieux conseiller l'employeur et l'accompagner dans l'application et le respect de la norme handicap en référençant les aides, les acteurs institutionnels et les dispositifs mobilisables

Blocs de compétences

RNCP36496BC01 — Etablissement des bulletins de salaires et des déclarations sociales

LISTE DE COMPÉTENCES

Maîtriser le paramétrage d'un logiciel de paie en intégrant les nouvelles actualisations juridiques et sociales pour permettre l'établissement des bulletins des salaires dans le respect de la réglementation en vigueur

Collecter et mesurer les données relatives au temps et à la durée du travail en tenant compte notamment d'événements mensuels ayant pour conséquences de provoquer des « coupures » dans le respect de la réglementation propre à la durée du travail afin de pouvoir produire la paie du mois

Établir les bulletins de salaire en intégrant les éléments fixes et les éléments variables propres à chaque salarié, par rapport à un cadre réglementaire spécifique lié au secteur d'activité, pour permettre au salarié de bénéficier de sa rémunération dans les délais impartis

Réaliser l'envoi des bulletins de salaires et des versements de rémunération dans les délais impartis fixés par l'employeur, après avoir réalisé un contrôle par échantillonnage des bulletins afin de limiter le risque d'erreur pour réaliser une dépense sociale mesurée, conforme et juste

Calculer les charges sociales dépendantes du cadre juridique appliquée par l'entreprise pour réaliser la DSN (déclaration sociale nominative) et permettre le reversement des taxes aux organismes concernés afin de respecter les obligations de collecte et de paiement de l'employeur

Chiffrer les déductions ou réductions des cotisations patronales et des contributions afin d'optimiser la masse salariale de l'entreprise, en tenant compte du cadre réglementaire applicable, pour diminuer le coût des charges sociales

Evaluer le passif social en réalisant les provisions pour les différents types de majorations de salaire et de charges sociales afin d'établir le plan de charges pour optimiser la trésorerie de l'entreprise

Veiller aux seuils d'effectifs en maîtrisant les modalités de décompte décidées par le législateur pour atténuer les effets du franchissement afin de retarder leurs effets contraignants pour l'entreprise
Créer une veille réglementaire et sociale pour se tenir informé des évolutions légales en appliquant le principe de la hiérarchie des normes, afin de les appliquer et d'informer l'employeur et les salariés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée (production écrites individuelles)
Production d'une note de synthèse collective
Entretien technique individuel

RNCP36496BC02 — Gestion du dossier social de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Assister les clients (chefs d'entreprises, DRH/RRH...) et ou les salariés sur des problématiques d'ordre social, en tenant compte des obligations sociales du chef d'entreprise et des droits des collaborateurs
Réaliser un audit paie afin de vérifier la conformité des pratiques par rapport au cadre législatif pour réduire le risque de sanction notamment en cas de contrôle URSSAF
Analyser les éléments de la data sociale et économique qui permettent de révéler le climat social propre à l'entreprise pour rapidement solutionner les problématiques identifiées
Prendre en compte les obligations relatives à l'handicap dans le calcul des effectifs pour mieux conseiller l'employeur et l'accompagner dans l'application et le respect de la norme handicap en référençant les aides, les acteurs institutionnels et les dispositifs mobilisables

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée (productions écrites individuelles)
Epreuve orale individuelle

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteur privé et public : cabinets d'expertise-comptable, centres de gestion agréés ou associations de gestion agréés, groupements d'employeurs, agences d'intérim, entreprises spécialisées dans la sous-traitance de la paie, URSSAF, TESE, entreprises elles-mêmes, fonction publique...

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Collaborateur paie
Gestionnaire de paie
Technicien de paie

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)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 462 €
Familles professionnelles (FAP)	L1X60 — Employés de la comptabilité · tension 4/5 (Élevée) L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très 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)	56 398
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L1X60 — Employés de la comptabilité L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Justifier d'un niveau 4 minimum

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

2 membres de l'organisme certificateur

2 professionnels de la paie, extérieurs à l'organisme

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	8 502 €
Selon la branche	6 000 € – 8 550 €
Prise en charge	Branches concernées
8 502 €	Valeur par défaut · 195 branches
8 550 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEF de l'audiovisuel, CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet, CPNEFP de la restauration collective
8 306 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films
8 400 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
8 377 €	CPNE de la branche de la Distribution Directe
8 362 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
7 717 €	CPNEFP Régime général de la Sécurité sociale
7 700 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
6 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 461 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
6 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	01/06/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/06/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	44	0	98 %	90 %
2018	22	1	100 %	95 %
2017	26	0	100 %	87 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP34601, RNCP22588

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP40670

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP34601, RNCP37643

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://softec.fr/formations/ressources-humaines/collaborateur-social-paie/>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36496/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	3
Organismes gestionnaires (CFA)	3
Organismes formateurs	3
Régions couvertes	2
Départements couverts	2
Organismes certifiés Qualiopi	3
Formations à distance	1
Sessions	de 02/2024 à 08/2027

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	47
----------------------	----

Parcours menés à terme	46
Taux d'achèvement	98 %
Période	01/2023 – 02/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	52
Montant total engagé	285 188 €
Coût moyen par dossier	5 484 €
Durée moyenne	769 h
Période	09/2022 – 05/2025
France compétences	41 %
Régions	29 %
France Travail	23 %
Reste à charge titulaire	4 %
OPCO	3 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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