

Responsable en rémunération globale et avantages sociaux

RNCP37998 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Formacode(s)	33031
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	20/09/2023
Date d'échéance	20/09/2026

Certificateur(s)

SUP DES RH · SIRET : 43836051300032

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation et 1 à organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
SUPDESRH SERVICES	4993304050002 2	Organiser l'évaluation
SUP RH ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES	4178135400003 2	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable en rémunération globale et avantages sociaux occupe un poste stratégique dans l'entreprise et évolue en environnement international.

Dans un contexte d'allongement de la durée du travail, de réduction des coûts, de forte concurrence et 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 (Compensation) que d'avantages sociaux (Benefits) pour mettre en œuvre une politique Comp & Ben équitable, stimulante et compétitive au sein de l'entreprise dans un contexte international.

Il définit, ajuste, coordonne, déploie et contrôle les orientations de la politique de rémunération et d'avantages sociaux de l'entreprise, il est le garant de la cohérence des différents systèmes de rémunération.

En fonction de la taille de l'entreprise et de sa localisation nationale ou internationale, il peut être soit au siège et veiller à l'harmonisation de la politique soit sur une zone géographique définie, il applique alors la politique salariale et met en place des dispositifs en local.

ACTIVITÉS VISÉES

Il analyse, effectue une veille et définit la structure de la rémunération pour soutenir la stratégie de l'entreprise.

- Il ajuste la politique de rémunération globale pour un meilleur engagement possible du salarié et un accompagnement efficace de la mise en place de la stratégie de l'entreprise
- Il pilote l'évaluation de la performance individuelle et met en place une rémunération adaptée et motivante de cette performance
- Il est en veille de la rémunération individuelle pour optimiser et maintenir conforme le système de rémunération individuelle
- Il pilote les rémunérations collectives pour une politique fédérant les salariés et la direction sur l'accomplissement de la stratégie de l'entreprise
- Il met en place et pilote la politique des avantages sociaux (Benefits) pour une politique fédérant les salariés et augmentant la marque employeur
- Il collecte des données, conçoit et maintient des outils budgétaires et des prévisions à l'aide de logiciels adaptés (contrôle de gestion sociale)
- Il analyse et réalise des reportings et prévisions pour accompagner le management dans un pilotage optimum des coûts et de la gestion des risques RSE
- Il actualise et élabore la politique de mobilité internationale
- Il gère les dossiers des salariés en mobilité et conseille les RRH en plus de l'aspect rémunération avec des prestataires externes

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Contextualiser la politique de rémunération en France et à l'international, au niveau macro et micro-économique en utilisant les principaux enseignements de la théorie des salaires (salaire réel, d'équilibre, d'efficience) et des mécanismes entre rémunération, inflation, pouvoir d'achat, partage de la valeur et emploi (attractivité) afin de valoriser le niveau de référence en rémunération visé par l'entreprise

Calculer (compa ratio et taux de pénétration) et positionner la rémunération de chaque salarié par rapport au marché grâce à des études de rémunération disponibles sur le marché et adaptées au budget de l'entreprise (i.e. études APEC, DARES ou études fournies par les cabinets de rémunération ou de recrutement, les études commanditées par les syndicats) afin de proposer à la direction un objectif de niveau rémunération pour chacun des postes de l'entreprise et de positionner ainsi chaque salarié. A cette fin, identifier et sélectionner les prestataires nécessaires aux études et calculs pour ce positionnement de la rémunération

Après détermination des critères de rémunération (ce que souhaite rémunérer l'entreprise : la fonction et/ou la compétence), effectuer la pesée des fonctions en faisant le choix d'une méthode d'évaluation (telles que les méthodes uni ou multi-critérielles, de classification par bandes (job grading ou broadbanding) ou de référentiels de compétences...) avec la direction et le management de l'entreprise pour élaborer une grille de salaire et une politique salariale en conformité avec les minimums conventionnels et adaptées aux budgets

Déterminer les mécanismes de motivation et d'engagement à l'oeuvre dans l'entreprise afin de construire un système de rémunération cohérent et équilibré avec la stratégie de l'entreprise (un mix pertinent rémunération fixe / variable) via l'enseignement des théories dans ce domaine (Maslow, ERG de Alderfer, Herzberg, théories du choix cognitif, Atkinson, Kanter)

Calculer les simulations, scénarii et modélisations budgétaires, sociales, fiscales et financières en utilisant efficacement Excel ou autre application pour évaluer les impacts des choix stratégiques sur la politique de la rémunération incluant une vigilance accrue pour le respect des mesures en faveur du handicap et de l'inclusion, mises en place au sein de l'entreprise

Préparer, conseiller et accompagner le comité de direction, la DRH et les différentes filiales/directions pour négocier et déployer la politique salariale annuelle validée dans le cadre des NAO ou d'un comité de rémunération national ou international tout en sécurisant la mise en œuvre (notamment l'inclusion dans le processus de paye), et la communication interne

En lien avec le management, adapter et accompagner la mesure de la performance individuelle des salariés fondée sur des objectifs définis (respectant les principes de mesure de l'outil SMART) et un niveau d'atteinte des objectifs prédéterminé. Cette mesure s'effectue en recueillant un retour d'appréciation objectif du management, tout cela dans le but de maintenir ou d'augmenter la motivation du salarié à performer (de manière quantitative mais aussi qualitative) et à réaliser ses missions

Définir les critères et les formes de rémunération variable en exploitant les résultats des différents outils d'évaluation de performance individuelle pour établir le calcul de la rémunération variable, s'assurant qu'elle soit adaptée et validée avec les revues de rémunérations (collaboration avec la DRH et la Direction Financière) pour un maintien de l'engagement salarié

Faciliter les décisions budgétaires annuelles des rémunérations variables et l'équilibre entre toutes les composantes de la rémunérations pour assister les managers dans la détermination et les arbitrages nécessaires des rémunérations variables de leurs collaborateurs tout en maintenant l'équité interne

Innover et influencer pour proposer en cohérence avec la politique de rémunération de nouvelles formes individuelles de reconnaissance au travail sous forme monétaire ou non pour favoriser la performance et l'engagement du salarié (Du comportement managérial individuel attentionné à la récompense monétaire)

Assurer et optimiser la mise en application des dispositifs réglementaires et procédures d'information et de contrôle relatives aux rémunérations individuelles de des cadres supérieurs et dirigeants pour favoriser leur efficacité en termes d'incitation, de rétention, de fiscalité et de coût

Construire et piloter de manière optimum (voire négociier) en liaison avec la DG et la Direction Financière le dispositif de partage de la valeur au sein de l'entreprise (les dispositifs de participation, d'intéressement et d'actionnariat salarié) afin de répondre tant aux obligations réglementaires qu'aux choix de la politique RH de l'entreprise pour fédérer salariés et management autour de l'accomplissement de la stratégie

Mettre en place de manière intelligible dans un esprit d'équipe avec l'aide de prestataires externes la mise en œuvre (dans le temps – moyen et long terme) les plans d'actionnariat salarié ou d'autres formes de rémunération collective long terme (RSU, PSU ...) en exploitant les possibilités réglementaires pour construire des dispositifs de rémunération adaptés aux objectifs de l'entreprise et à son budget

Négocier avec l'aide de prestataires externes la mise en œuvre des plans d'épargne en France et à l'international tout en utilisant tous les mécanismes d'arbitrage et d'abondement disponibles pour permettre une optimisation fiscale de la rémunération variable collective (Participation et intéressement) et une meilleure gestion de la retraite pour les salariés et l'engagement de l'entreprise à gérer l'épargne salariale

Mettre à jour en permanence et optimiser les formes de protection sociale des salariés (santé, prévoyance, retraites, assurances diverses) en fonction des évolutions fiscales et réglementaires du secteur et du pays pour effectuer un choix pertinent des prestataires et assurer un pilotage financier des contrats de protection sociale tout en développant une information lisible et compréhensible de tous sur la protection sociale, valorisée par un outil tel que le BSI (Bilan Social Individualisé), tout cela dans un but unique de sécuriser et fidéliser les collaborateurs

En étroite collaboration avec le département finance, piloter les choix et modes de gestion en matière d'avantages collectifs (ticket restaurant, avantages en nature, voitures de fonction, aides à la mobilité, logement, ...), en définissant les formes, attributions, budgets et en respectant la législation pour optimiser la rétribution globale collective et répondre aux besoins des salariés pour travailler dans des conditions de travail optimum (Expérience salarié)

Mettre en oeuvre en cohérence avec la politique de rémunération de nouvelles formes de conditions de travail (conciliation vie privée et travail, télétravail) et de reconnaissance au travail non monétaires et en évaluer les impacts pour fidéliser et renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs (trophées, coaching qualité de vie, valeurs, événements divers, sport, ...)

Collecter et actualiser les données depuis le SIRH pour concevoir les budgets et tableaux de bord des coûts totaux de la politique de rémunération et avantages sociaux (masse salariale, frais des autres types de main d'œuvre – frais de personnel et impacts comptables et fiscaux)

Réaliser des simulations pour mesurer et analyser les impacts budgétaires de l'évolution de la main d'œuvre et des mouvements d'effectif (les effets masse, niveau, GVT, noria), ainsi que des projets et décisions stratégiques tout en tenant compte des variables externes (inflation, fiscalité, marché du travail), ceci dans le cadre des NAO (négociations annuelles obligatoires) ou lors de changements significatifs pour l'entreprise (tels qu'une restructuration, une fusion, une acquisition ou une cession)

Analyser régulièrement les écarts de budget et réaliser des reportings récurrents en utilisant des outils d'aide à la décision pour accompagner la direction, les responsables de sites et les managers dans la compréhension des évolutions des charges de personnel et pour recommander d'éventuelles actions correctrices

Calculer et piloter les engagements et passifs sociaux de l'entreprise, comme par exemple les IFC (indemnités de fin de carrière), les plans de retraite supplémentaire, les provisions sur frais de personnel (Congés payés et CET – Compte Epargne Temps) et les engagements hors bilan

Cartographier les risques RH & RSE liés aux rémunérations et anticiper des actions de contrôle voire de remédiation pour chaque catégorie de risque avec un focus sur le respect du handicap et de la santé au travail ainsi que de l'inclusion et la diversité

Veiller aux évolutions de l'environnement économique, légales, sociales et réaliser des comparaisons salariales au niveau international pour adapter les données de rémunération et les schémas contractuels afin de proposer des aménagements de package compétitifs et adaptés aux contraintes de l'entreprise pour une meilleure gestion des salariés en situation de mobilité

Construire un référentiel de mobilité internationale définissant les conditions générales d'expatriation, de retour, les mesures d'accompagnement... pour améliorer la politique mobilité internationale, optimiser son coût et favoriser la compétitivité de l'entreprise

Adapter et gérer à chaque mobilité tous les aspects de la rémunération globale : le type de contrat, les primes et avantages (prime d'expatriation, logement...) et la couverture sociale en recherchant les solutions fiscales optimales en lien avec les experts que ce soit avant, pendant et après la mobilité, pour une meilleure rétention de cette population à risque en termes de départ

Conseiller et accompagner les recruteurs et les RRH dans les problématiques de recrutement / de rétention et de mobilité (identification des profils, marchés du travail, immigration, fiscalité, protection sociale...) lors de la préparation des actions de recrutement et de transferts internationaux mais aussi lors des retours d'expatriation

Blocs de compétences

RNCP37998BC01 — Management de la politique de rémunération globale

LISTE DE COMPÉTENCES

Contextualiser la politique de rémunération en France et à l'international, au niveau macro et micro-économique en utilisant

les principaux enseignements de la théorie des salaires (salaire réel, d'équilibre, d'efficience) et des mécanismes entre rémunération, inflation,

pouvoir d'achat, partage de la valeur et emploi (attractivité) afin de valoriser le niveau de référence en rémunération visé par l'entreprise

Calculer (compa ratio et taux de pénétration) et positionner la rémunération de chaque salarié par rapport au marché grâce à des études de rémunération disponibles sur le marché et adaptées au budget de l'entreprise (i.e. études APEC, DARES ou études fournies par les cabinets de rémunération ou de recrutement, les études commandités par les syndicats) afin de proposer à la direction un objectif de niveau rémunération pour chacun des postes de l'entreprise et de positionner ainsi chaque salarié. A cette fin, identifier et sélectionner les prestataires nécessaires aux études et calculs pour ce positionnement de la rémunération

Après détermination des critères de rémunération (ce que souhaite rémunérer l'entreprise : la fonction et/ou la compétence),

effectuer la pesée des fonctions en faisant le choix d'une méthode d'évaluation (telles que les méthodes uni ou multi-critérielles,

de classification par bandes (job grading ou broadbanding) ou de référentiels de compétences...) avec la direction et le management de l'entreprise pour élaborer une grille de salaire et une politique salariale en conformité avec les minimums conventionnels et adaptées aux budgets

Déterminer les mécanismes de motivation et d'engagement

à l'oeuvre dans l'entreprise afin de construire un système de rémunération cohérent et équilibré

avec la stratégie de l'entreprise (un mix pertinent rémunération fixe / variable) via l'enseignement des théories dans ce domaine (Maslow, ERG de Aldefer, Herzberg, théories du choix cognitif, Atkinson, Kanter)

Calculer les simulations, scénarii et modélisations budgétaires, sociales, fiscales et financières en utilisant efficacement Excel ou autre application pour évaluer les impacts des choix stratégiques sur la politique de la rémunération incluant une vigilance accrue pour le respect des mesures en faveur du handicap et de l'inclusion, mises en place au sein de l'entreprise

Préparer, conseiller et accompagner le comité de direction, la DRH et les différentes filiales/directions pour négocier et déployer la politique salariale annuelle validée dans le cadre des NAO ou d'un comité de rémunération national ou international tout en sécurisant la mise en œuvre (notamment l'inclusion dans le processus de paye),

et la communication interne

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP37998BC02 — Management de la politique de rémunération individuelle

LISTE DE COMPÉTENCES

En lien avec le management, adapter et accompagner la mesure de la performance individuelle des salariés fondée sur des objectifs définis (respectant les principes de mesure de l'outil SMART) et un niveau d'atteinte des objectifs

prédéterminé.

Cette mesure s'effectue en recueillant un retour d'appréciation objectif

du management, tout cela dans le but de maintenir ou d'augmenter la motivation du salarié à performer (de manière quantitative mais aussi qualitative) et à réaliser ses missions.

Définir les critères et les formes de rémunération variable en exploitant les résultats des différents outils d'évaluation de performance individuelle pour établir le calcul de la rémunération variable, s'assurant qu'elle soit adaptée et validée avec les revues de rémunérations (collaboration avec la DRH et la Direction Financière) pour un maintien de l'engagement salarié

Faciliter les décisions budgétaires annuelles des rémunérations variables et l'équilibre entre toutes les composantes de la rémunérations pour assister les managers dans la détermination et les arbitrages nécessaires des rémunérations variables de leurs collaborateurs tout en maintenant l'équité interne

Innover et influencer pour proposer en cohérence avec la politique de rémunération de nouvelles formes individuelles de reconnaissance au travail sous forme monétaire ou non pour favoriser la performance et l'engagement du salarié (Du comportement managérial individuel attentionné à la récompense monétaire)

Assurer et optimiser la mise en application des dispositifs réglementaires et procédures d'information et de contrôle relatives aux rémunérations individuelles de des cadres supérieurs et dirigeants pour favoriser leur efficacité en termes d'incitation, de rétention, de fiscalité et de coût

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP37998BC03 — Management de la politique de rémunération collective et des avantages sociaux

LISTE DE COMPÉTENCES

Construire et piloter de manière optimum (voire négociier) en liaison avec la DG et la Direction Financière le dispositif de partage de la valeur au sein de l'entreprise (les dispositifs de participation, d'intéressement et d'actionnariat salarié) afin de répondre tant aux obligations réglementaires qu'aux choix de la politique RH de l'entreprise pour fédérer salariés et management autour de

l'accomplissement de la stratégie

Mettre en place de manière intelligible dans un esprit d'équipe avec l'aide de prestataires externes la mise en œuvre (dans le temps – moyen et long terme) les plans d'actionnariat salarié ou d'autres formes de rémunération collective long terme (RSU, PSU ...) en exploitant les possibilités réglementaires

pour construire des dispositifs de rémunération adaptés aux objectifs de l'entreprise et à son budget.

Négocier avec l'aide de prestataires externes la mise en œuvre des plans d'épargne en France et à l'international tout en utilisant tous les mécanismes d'arbitrage et d'abondement disponibles pour permettre une optimisation fiscale de la rémunération variable collective (Participation et intéressement) et une meilleure gestion de la retraite pour les salariés et l'engagement de l'entreprise à gérer l'épargne salariale.

Mettre à jour en permanence et optimiser les formes de protection sociale des salariés (santé, prévoyance, retraites, assurances diverses) en fonction des évolutions fiscales et réglementaires du secteur et du pays pour effectuer un choix pertinent des prestataires et assurer un pilotage financier des contrats de protection sociale tout en développant une information lisible et compréhensible de tous sur la protection sociale, valorisée par un outil tel que le BSI (Bilan Social Individualisé), tout cela dans un but unique de sécuriser et fidéliser les collaborateurs

En étroite collaboration avec le département finance, piloter les choix et modes de gestion en matière d'avantages collectifs (ticket restaurant, avantages en nature, voitures de fonction, aides à la mobilité, logement, ...), en définissant les formes, attributions, budgets et en respectant la législation pour optimiser la rétribution globale collective et répondre aux besoins des salariés pour travailler dans des conditions de travail optimum (Expérience salarié)

Mettre en oeuvre en cohérence avec la politique de rémunération de nouvelles formes de conditions de travail (conciliation vie privée et travail, télétravail) et de reconnaissance au travail non monétaires et en évaluer les impacts pour fidéliser et renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs (trophées, coaching qualité de vie, valeurs, événements divers, sport, ...)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuves écrite et orale

RNCP37998BC04 — Management des coûts et des risques RSE liés à la rémunération globale

LISTE DE COMPÉTENCES

Collecter et actualiser les données depuis le SIRH pour concevoir les budgets et tableaux de bord des coûts totaux de la politique de rémunération et avantages sociaux (masse salariale, frais des autres types de main d'œuvre – frais de personnel et impacts comptables et fiscaux)

Réaliser des simulations pour mesurer et analyser les impacts budgétaires de l'évolution de la main d'œuvre et des mouvements d'effectif (les effets masse, niveau, GVT, noria), ainsi que des projets et décisions stratégiques tout en tenant compte des variables externes (inflation,

fiscalité, marché du travail), ceci dans le cadre des NAO (négociations annuelles obligatoires) ou lors de changements significatifs pour l'entreprise (tels qu'une restructuration, une fusion, une acquisition ou une cession)

Analyser régulièrement les écarts de budget et réaliser des reportings récurrents en utilisant des outils d'aide à la décision pour accompagner la direction, les responsables de sites et les managers dans la compréhension des évolutions des charges de personnel et pour recommander d'éventuelles actions correctrices

Calculer et piloter les engagements et passifs sociaux de l'entreprise, comme par exemple les IFC (indemnités de fin de carrière), les plans de retraite supplémentaire, les provisions sur frais de personnel (Congés payés et CET – Compte Epargne Temps) et les engagements hors bilan

Cartographier les risques RSE liés aux rémunérations et anticiper des actions de contrôle voire de remédiation pour chaque catégorie de risque avec un focus sur le respect du handicap et de la santé au travail ainsi que de l'inclusion et la diversité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP37998BC05 — Management de la mobilité à l'international

LISTE DE COMPÉTENCES

Veiller aux évolutions de l'environnement économique, légales, sociales et réaliser des comparaisons salariales au niveau international pour adapter les données de rémunération et les schémas contractuels afin de proposer des aménagements de package compétitifs et adaptés aux contraintes de l'entreprise pour une meilleure gestion des salariés en situation de mobilité

Construire un référentiel de mobilité internationale définissant les conditions générales d'expatriation, de retour, les mesures d'accompagnement... pour améliorer la politique mobilité internationale, optimiser son coût et favoriser la compétitivité de l'entreprise

Adapter et gérer à chaque mobilité tous les aspects de la rémunération globale : le type de contrat, les primes et avantages (prime d'expatriation, logement...) et la couverture sociale en recherchant les solutions fiscales optimales en lien avec les experts que ce soit avant, pendant et après la mobilité, pour une meilleure rétention de cette population à risque en termes de départ

Conseiller et accompagner les recruteurs et les RRH dans les problématiques de recrutement / de rétention et de mobilité (identification des profils, marchés du travail, immigration, fiscalité, protection sociale...) lors de la préparation des actions de recrutement et de transferts internationaux mais aussi lors des retours d'expatriation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le responsable en rémunération globale et avantages sociaux exercent au sein de grandes entreprises françaises ou internationales ainsi que dans les licornes et les cabinets spécialisés offrant des services en lien avec la rémunération et les avantages sociaux (études de salaire, comparaison des programmes de reconnaissance...) et cela dans tous les secteurs d'activités

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable / Chargé(e) / Assistant d'étude/analyse de rémunérations (début de carrière)

Responsable paie et avantages sociaux

Responsable / Directeur Comp & Ben (Compensation & benefits)

Reward manager

Compensation Management Officer
Directeur / Responsable activité Compensation ans Benefits au sein d'un cabinet spécialisé.
Consultant(e) en rémunération et avantages sociaux
Consultant(e) en mobilité internationale
Chargé(e)/ Responsable de la 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 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

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 avoir une expérience de 2 ans minimum dans un service RH ou avoir 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

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	20/09/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	20/09/2026
Date de dernière délivrance possible	20/09/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	10	0	100 %	100 %
2020	10	0	100 %	38 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34980

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42499

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP39258

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.supdesrh.com/formations/mba/executive-mba-responsable-remuneration-globale-avantages-sociaux/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37998/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1

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	2
Parcours menés à terme	1
Taux d'achèvement	50 %
Période	11/2023 – 09/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	10 600 €
Coût moyen par dossier	5 300 €
Durée moyenne	278 h
Période	11/2023 – 09/2025
Reste à charge titulaire	52 %
France compétences	48 %

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