

Responsable rémunération globale et avantages sociaux

RNCP39258 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1206, M1207, M1205
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/06/2024
Date d'échéance	27/06/2028

Certificateur(s)

ECOLE SUPERIEURE D'ASSURANCE · SIRET : 32006002300050

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le responsable de la rémunération et des avantages sociaux, occupe une fonction vitale au sein des organisations. Chargé de la conception et de la gestion des stratégies salariales et des bénéfices, son expertise en gestion des ressources humaines et en législation du travail lui permet d'assurer une rémunération équitable et réglementaire, tout en restant aligné avec les tendances actuelles du marché. En étroite collaboration avec les départements des ressources humaines, il développe des programmes d'avantages sociaux engageants, visant à promouvoir le bien-être des salariés et à renforcer leur attachement à l'entreprise. Grâce à sa perspective stratégique, il joue un rôle déterminant dans l'administration efficace du personnel et dans la mise en place d'une culture de travail qui valorise la performance et le développement professionnel.

ACTIVITÉS VISÉES

Mise en place de veilles et études en lien avec la rémunération et les avantages sociaux
Analyse des politiques et pratiques de l'entreprise en lien avec la rémunération et les avantages sociaux
Elaboration d'outils d'analyse en matière de rémunération et d'avantages sociaux
Analyse des risques RH et C&B
Conception du système de rémunération fixe et variable
Conception du système d'avantages sociaux et d'avantages en nature
Définition des différentes politiques de rémunération et avantages sociaux applicables sur la chaîne de valeur RH au service de la marque employeur
Participation au développement de la marque employeur
Mise en œuvre du système de rémunération globale et d'avantage sociaux
Communications en lien avec la rémunération globale et les avantages sociaux
Mise en œuvre du contrôle de gestion sociale
Participation à la constitution des équipes transverses en charge des projets de transformation en gestion sociale
Supervision de la, coordination des activités des équipes transverses en charge des projets en gestion sociale
Accompagnement des équipes dirigeantes à la mobilisation autour des projets
Management transverse des équipes en charge des questions de rémunération et avantages sociaux
Pilotage de la performance des projets de transformation en gestion sociale

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Mettre en place une veille juridique, sociale et fiscale permettant de suivre les actualités françaises et internationales

(textes, jurisprudence, soft law...) ayant un impact direct ou indirect en matière de rémunération et avantages sociaux (droit social, fiscal, de la concurrence, commercial ...), selon les pays d'implantation de l'entreprise, afin de disposer d'un cadre de référence à jour sur lequel s'appuyer avant toute prise de décision ou recommandation

Mettre en place une veille sur les rémunérations et avantages sociaux accordés par les concurrents de l'entreprise à leurs collaborateurs, ainsi que leurs appréciations salariales, en la délimitant, selon les besoins, sur le même secteur géographique et/ou sur des activités et métiers similaires, pour positionner l'entreprise sur ces thématiques

Mettre en place une veille spécifique sur les avantages sociaux auprès des prestataires externes de l'entreprise, en analysant les comptes de résultats, et l'efficience des régimes, et en coordonnant les travaux d'évaluation actuarielle des engagements sociaux, afin d'identifier les solutions présentant une protection sociale optimale pour les salariés de l'entreprise

Analyser, par pays d'implantation (France et international), les politiques de rémunérations et avantages sociaux de l'entreprise (y compris les dirigeants), au regard du cadre juridique applicable, de ses ambitions stratégiques, ses engagements (notamment RSE) et des pratiques de ses concurrents, afin d'identifier les écarts de conformité, risques associés et éventuels besoins d'alignement et/ou d'harmonisation entre les différents pays

Analyser les résultats de l'audit social en France et à l'international, pour identifier les caractéristiques de la population salariale (présence de collaborateurs en situation de handicap, besoins spécifiques, clés de motivation, leviers de fidélisation...), par pays, et s'en appuyer dans la détermination des critères d'une rémunération globale attractive permettant le développement de la marque employeur

Analyser la cartographie des postes, fonctions et classifications de l'entreprise, en France et à l'international, pour permettre de construire, le cas échéant, de nouveaux référentiels sur lesquels appuyer ses actions en matière de rémunération et avantages sociaux

Analyser les pratiques internes de l'entreprise, en France et à l'international, en matière de rémunération (fixe et variable), en mesurant les éventuels écarts de conformité par rapport aux politiques mises en place et en identifiant les différences de pratiques et impacts selon les pays, afin d'adapter ses actions en conséquence, dans un souci d'harmonisation

Mettre en place des outils d'enquêtes, de benchmark et d'analyse en matière de rémunération et avantages sociaux, en s'appuyant sur les solutions disponibles sur le marché et en les adaptant selon les besoins en fonction des pays concernés, afin de s'en servir pour réaliser des projections réalistes

Elaborer des outils d'aide à la décision intégrant des outils de vérification de la cohérence de la rémunération par rapport au marché du travail par pays, afin d'aider les opérationnels dans leur recrutement et leur accompagnement salarial, quelle que soit leur zone d'implantation (France ou international)

Elaborer une cartographie des risques RH et C&B afin d'obtenir une visualisation claire de leurs probabilités de survenance et impacts potentiels

Analyser les risques de contentieux pouvant survenir autour des questions en lien avec la rémunération ainsi que l'ensemble des jurisprudences afin de se constituer un guide de pratiques et d'aider à la décision

Définir les objectifs (équité, innovation, attractivité...) du système de rémunération fixe et variable à élaborer, en collaboration avec la DRH et la Direction générale, dans le respect du cadre légal et conventionnel applicable (engagements RSE, règles d'égalité hommes-femmes, minima conventionnels, grilles salariales, négociations en cours ...), afin de l'aligner aux objectifs stratégiques de l'entreprise (compétitivité/différenciation sur le marché, développement de la marque employeur, fidélisation des collaborateurs...) et à sa culture

Evaluer les écarts entre les systèmes de rémunération actuel et visé, en les comparant (nécessités d'investissements et d'innovation, contraintes de coûts ...), afin de définir des plans d'action adaptés à l'entreprise dans chaque zone d'implantation (contexte financier, type de population salariale...)

Identifier les incidences fiscales, sur les collaborateurs, des solutions de rémunération fixe et variable envisagées, afin de leur apporter des solutions complémentaires permettant de valoriser davantage l'offre salariale, selon les pays d'implantation

Définir les critères spécifiques de rémunération variable (population cible, pays, grilles...), en collaboration avec la DRH et les Directions métiers concernées, en tenant compte des objectifs commerciaux de l'entreprise, afin de compléter le système de rémunération fixe

Définir les principes directeurs en matière d'avantages en nature (voiture de fonction, équipement mobile/informatique, indemnités repas/ transport, aides aux logements, dispositifs de garde d'enfants (crèches...) et avantages sociaux (retraite, prévoyance, frais de santé...) perçus comme des compléments de rémunération, en réalisant les arbitrages coûts/perception nécessaires selon les pays d'implantation de l'entreprise, afin de proposer des solutions différenciantes et attractives de nature à améliorer et/ou faciliter la vie des collaborateurs

Concevoir des dispositifs en matière de rémunérations différées (intéressement, participation, actionnariat salarié et

épargne salariale, PERCO, PEE, indemnités de fin de carrière...), ainsi que les règles d'abondement associées, en tenant compte des règles comptables et fiscales applicables, afin de contribuer au développement de l'attractivité de l'entreprise et à l'engagement des collaborateurs

Comparer les offres proposées par les différents prestataires (actuels, courtiers, avocats, sociétés de gestion financière, sociétés d'assurance...) en matière de rémunérations indirectes et différées, notamment dans le cadre d'appels d'offres dédiés, afin de choisir les solutions offrant des garanties optimales à des prix compétitifs

Elaborer une politique de rémunération et avantages sociaux liée à l'embauche (y compris les dirigeants), dans le respect des règles applicables (éligibilité, égalité salariale hommes-femmes, non discrimination des personnes en situation de handicap...), en y apportant une différenciation par rapport à la concurrence pour attirer les talents

Définir une politique de rémunération et avantages sociaux en lien avec la politique de gestion des compétences de l'entreprise, en s'appuyant sur les leviers de la GPEC et les dispositifs de formation existants, selon les pays, afin d'inciter à un parcours de carrière et de classification

Définir la politique de rémunération et avantages sociaux en cas de mobilité interne, en l'adaptant selon les zones d'implantations de l'entreprise et les métiers concernés (cadre légal, contraintes spécifiques...), tout en veillant à maintenir une cohérence générale (avantages comparables), afin de rendre le dispositif de mobilité attractif et efficient

Formaliser les politiques de rémunération et avantages sociaux, en coordonnant la rédaction des règles et processus en découlant, tout en veillant à maintenir une cohérence d'ensemble avec les pratiques internes existantes et processus métiers, selon les pays visés, afin de permettre aux managers et opérationnels de les appliquer facilement

Fournir tout conseil à la Direction générale visant à maintenir le système de rémunération de l'entreprise dans un juste équilibre entre l'atteinte de ses objectifs stratégiques et la satisfaction des attentes de ses collaborateurs, afin de garantir son attractivité et ainsi concourir au développement de la marque employeur

Préparer des comptes-rendus et argumentaires sur les actions et innovations de l'entreprise en matière de rémunération (packages proposés, solutions en cas de mobilité interne nationale ou internationale, revalorisations en lien avec le développement des compétences ...), afin de lui permettre de s'en appuyer dans le cadre de ses communications (internes et externes) relatives à la marque employeur

Concevoir le bilan social individuel des collaborateurs, en modélisant et organisant son contenu et sa présentation selon l'usage qui en est fait (outil de présentation du package lors de l'onboarding, outil de suivi lors des entretiens professionnels, outil de négociation...), afin de valoriser les politiques salariales et sociales de l'entreprise auprès des collaborateurs et contribuer au développement de la marque employeur

Participer à la mise en place/définition d'un cahier des charges en amont d'un SIRH (Système d'information des RH), en définissant les fonctionnalités nécessaires au déploiement du système de rémunération global et avantages sociaux de l'entreprise, afin de permettre le regroupement des données et l'automatisation de certaines tâches, selon les pays concernés

Mettre en œuvre le système de rémunération et d'avantages sociaux au sein de chaque zone d'implantation de l'entreprise, en mobilisant et articulant l'ensemble des dispositifs, en arbitrant si besoin (cas particuliers), pour garantir leur application en conformité avec les règles et processus établis

Mettre en place le système d'avancement (grading) pour les différentes fonctions de l'entreprise, en collaboration avec les Responsables RH et Directions métiers des entités concernées en France et à l'international, afin d'établir une échelle cohérente facilitant les passerelles

Anticiper et gérer les risques opérationnels pouvant contraindre ou retarder le déploiement des dispositifs de rémunération, en collaboration avec les Directions métiers et autres parties prenantes, en apportant des solutions adaptées aux enjeux des zones concernées et en adaptant si besoin les politiques et procédures associées

Accompagner et guider les managers dans leurs prises de décisions en matière de rémunération, afin de leur permettre de gérer leurs équipes, dans le respect des politiques mises en place et des règles applicables (inclusion, égalité...), à toutes les étapes de la collaboration (recrutement, progression professionnelle, mobilité interne, expatriation, ...) et lors des entretiens professionnels avec les collaborateurs

Organiser les opérations de déploiement des dispositifs de rémunération au sein des nouvelles entités acquises ou lors des opérations de fusions acquisitions, dans la suite des différents audits menés, afin de garantir leur harmonisation et leur application conforme

Réévaluer les besoins en provisions de l'entreprise en lien avec le système de rémunérations, par entité, en fonction des évolutions de la masse salariale, des augmentations et revalorisations projetées et des risques de contentieux avec les collaborateurs en lien avec la rémunération, afin de permettre à l'entreprise d'ajuster ses prévisions et de s'organiser d'un point de vue comptable et financier

Organiser et coordonner la communication interne et externe en lien avec les politiques de rémunération globale et d'avantages sociaux de l'entreprise, en définissant les messages clés, les canaux de diffusion et les conditions de

leur accessibilité, selon les pays et cibles visés (collaborateurs, managers, partenaires, clients, personnes en situation de handicap ...), afin de garantir une transparence sur les différentes actions menées et les valoriser

Analyser les différentes situations de négociations autour des questions de rémunération, afin d'en appréhender les stratégies mises en place, les résultats pouvant être obtenus et aider aux futurs arbitrages

Accompagner les négociations annuelles obligatoires (NAO) en France, en préparant et communiquant, dans les délais requis, les documents et informations destinés aux instances représentatives du personnel et partenaires sociaux pour leur permettre de conclure des accords sur la base de données conformes et à jour

Préparer, dans les délais et formats requis selon les pays concernés, la documentation à soumettre aux instances représentatives du personnel (CSE...) et aux organes décisionnels (Comité de rémunérations, Conseil d'administration, AG), pour répondre aux obligations légales (BDESE, information en matière de rémunération des dirigeants...)

Présenter au Comité de direction, aux managers et aux collaborateurs, de façon synthétique et analytique, les dispositifs de rémunération et d'avantages sociaux mis en place, en mobilisant les techniques, moyens et canaux de communication adaptés à la cible visée en tenant compte de sa culture, ses habitudes et ses préférences, afin de les informer et les préparer aux changements en cours et à venir

Suivre les impacts financiers, budgétaires et fiscaux des évolutions de la masse salariale et des rémunérations, par pays d'implantation de l'entreprise, sur la base d'indicateurs de pilotage pertinents, en tenant compte de son contexte macro et micro-économique, afin de disposer d'informations à jour, les suivre et les utiliser/communiquer si besoin (dans le cadre des NAO, des opérations de fusion, des contrôles des autorités compétentes, des litiges...)

Piloter les engagements sociaux au bilan et hors bilan pour sécuriser l'entreprise dans ses efforts d'investissements financiers

Réaliser des reportings relatifs aux questions de rémunération globale et avantages sociaux de l'entreprise, toutes zones d'implantation confondues, en utilisant des technologies permettant d'automatiser tout ou partie des tâches associées (IA, logiciels spécifiques, SIRH...), pour suivre et contrôler le coût du travail et l'application des politiques de rémunération, tout en aidant aux prises de décision

Assurer un suivi des frais de personnel en collaboration avec les comptables et contrôleurs de gestion de l'entreprise, pour s'assurer de leur adéquation avec le budget défini

Coopérer à la constitution des équipes projets en France et à l'international, en s'assurant de la correspondance des profils avec les postes et missions visés par les projets en gestion sociale, de leur volonté de collaboration, dans le respect du cadre légal applicable (diversité, adaptation aux personnes en situation de handicap ...), afin de donner les conditions à un management transversal réussi

S'assurer de la répartition des missions entre les équipes, en tenant compte des ressources disponibles (compétences, expériences, personnalités ...) et des besoins liés aux projets en gestion sociale menés (nouvelle stratégie sociale à mettre en œuvre, transformation, nouvelles politiques de rémunération ou d'avantages sociaux...), afin d'apporter les ressources nécessaires à leurs réussites

Optimiser les processus de travail au sein des équipes, notamment si elles sont éloignées géographiquement (différents pays d'implantation), en favorisant les outils de travail collaboratif, coopératif et de conduite de changement, ainsi que l'utilisation de l'IA, afin de faciliter la production automatisée de données et le partage d'informations en interne comme en externe

Accompagner les équipes dirigeantes dans la mise en œuvre des projets de transformation en gestion sociale et leur communication auprès de l'ensemble des collaborateurs concernés, en obtenant leurs soutiens afin de favoriser la réussite des projets

Accompagner les équipes en instaurant un cadre, (réunions, entretiens, règles ...), un contexte et une ambiance de travail propices à la transversalité, la collaboration, la responsabilisation et l'autonomisation, dans le respect des engagements de l'entreprise en matière de QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), afin de permettre à chacun de servir au mieux le projet global

Donner sens à la politique sociale auprès des équipes, en relais avec les équipes dirigeantes et autour de la culture et des valeurs de l'entreprise (RSE, éthique...) afin de faire partager une ambition commune

Favoriser l'innovation et l'intelligence collective grâce à la confrontation d'idées de professionnels venant des différents métiers, services, départements, unités concernés par les projets de transformation en gestion sociale afin de favoriser l'émergence d'une dynamique collective

Gérer les situations et personnalités difficiles au sein des équipes transverses, en mobilisant les outils appropriés selon les situations et les risques encourus (intelligence émotionnelle, écoute active, communication non violente...), afin de permettre une continuité apaisée du projet en gestion sociale

Evaluer la performance des équipes en charge des projets en gestion sociale de l'entreprise, en définissant les

indicateurs clés pertinents, afin de suivre les résultats et apporter les éventuels correctifs nécessaires, en fonction des priorités

Reporter les résultats de performance aux organes dirigeants (DRH, Direction générale...), en émettant toutes analyses et recommandations utiles en appui, afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées (revalorisations salariales, recrutements, nouveaux projets confiés...)

Blocs de compétences

RNCP39258BC01 — Veille et analyse sur les systèmes de rémunération et d'avantages sociaux en lien avec la stratégie de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place une veille juridique, sociale et fiscale permettant de suivre les actualités françaises et internationales (textes, jurisprudence, soft law...) ayant un impact direct ou indirect en matière de rémunération et avantages sociaux (droit social, fiscal, de la concurrence, commercial ...), selon les pays d'implantation de l'entreprise, afin de disposer d'un cadre de référence à jour sur lequel s'appuyer avant toute prise de décision ou recommandation

Mettre en place une veille sur les rémunérations et avantages sociaux accordés par les concurrents de l'entreprise à leurs collaborateurs, ainsi que leurs appréciations salariales, en la délimitant, selon les besoins, sur le même secteur géographique et/ou sur des activités et métiers similaires, pour positionner l'entreprise sur ces thématiques

Mettre en place une veille spécifique sur les avantages sociaux auprès des prestataires externes de l'entreprise, en analysant les comptes de résultats, et l'efficience des régimes, et en coordonnant les travaux d'évaluation actuarielle des engagements sociaux, afin d'identifier les solutions présentant une protection sociale optimale pour les salariés de l'entreprise

Analyser, par pays d'implantation (France et international), les politiques de rémunérations et avantages sociaux de l'entreprise (y compris les dirigeants), au regard du cadre juridique applicable, de ses ambitions stratégiques, ses engagements (notamment RSE) et des pratiques de ses concurrents, afin d'identifier les écarts de conformité, risques associés et éventuels besoins d'alignement et/ou d'harmonisation entre les différents pays

Analyser les résultats de l'audit social en France et à l'international, pour identifier les caractéristiques de la population salariale (présence de collaborateurs en situation de handicap, besoins spécifiques, clés de motivation, leviers de fidélisation...), par pays, et s'en appuyer dans la détermination des critères d'une rémunération globale attractive permettant le développement de la marque employeur

Analyser la cartographie des postes, fonctions et classifications de l'entreprise, en France et à l'international, pour permettre de construire, le cas échéant, de nouveaux référentiels sur lesquels appuyer ses actions en matière de rémunération et avantages sociaux

Analyser les pratiques internes de l'entreprise, en France et à l'international, en matière de rémunération (fixe et variable), en mesurant les éventuels écarts de conformité par rapport aux politiques mises en place et en identifiant les différences de pratiques et impacts selon les pays, afin d'adapter ses actions en conséquence, dans un souci d'harmonisation

Mettre en place des outils d'enquêtes, de benchmark et d'analyse en matière de rémunération et avantages sociaux, en s'appuyant sur les solutions disponibles sur le marché et en les adaptant selon les besoins en fonction des pays concernés, afin de s'en servir pour réaliser des projections réalistes

Elaborer des outils d'aide à la décision intégrant des outils de vérification de la cohérence de la rémunération par rapport au marché du travail par pays, afin d'aider les opérationnels dans leur recrutement et leur accompagnement salarial, quelle que soit leur zone d'implantation (France ou international)

Elaborer une cartographie des risques RH et C&B afin d'obtenir une visualisation claire de leurs probabilités de survenance et impacts potentiels

Analyser les risques de contentieux pouvant survenir autour des questions en lien avec la rémunération ainsi que l'ensemble des jurisprudences afin de se constituer un guide de pratiques et d'aider à la décision

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur la veille et l'analyse du système de rémunération et d'avantages sociaux d'une entreprise donnant lieu à la remise d'une note d'analyse suivie d'une soutenance orale

RNCP39258BC02 — Conception de la stratégie marque employeur à partir de la politique de rémunération de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir les objectifs (équité, innovation, attractivité...) du système de rémunération fixe et variable à élaborer, en collaboration avec la DRH et la Direction générale, dans le respect du cadre légal et conventionnel applicable (engagements RSE, règles d'égalité hommes-femmes, minima conventionnels, grilles salariales, négociations en cours ...), afin de l'aligner aux objectifs stratégiques de l'entreprise (compétitivité/différenciation sur le marché, développement de la marque employeur, fidélisation des collaborateurs...) et à sa culture

Evaluer les écarts entre les systèmes de rémunération actuel et visé, en les comparant (nécessités d'investissements et d'innovation, contraintes de coûts ...), afin de définir des plans d'action adaptés à l'entreprise dans chaque zone d'implantation (contexte financier, type de population salariale...)

Identifier les incidences fiscales, sur les collaborateurs, des solutions de rémunération fixe et variable envisagées, afin de leur apporter des solutions complémentaires permettant de valoriser davantage l'offre salariale, selon les pays d'implantation

Définir les critères spécifiques de rémunération variable (population cible, pays, grilles...), en collaboration avec la DRH et les Directions métiers concernées, en tenant compte des objectifs commerciaux de l'entreprise, afin de compléter le système de rémunération fixe

Définir les principes directeurs en matière d'avantages en nature (voiture de fonction, équipement mobile/informatique, indemnités repas/ transport, aides aux logements, dispositifs de garde d'enfants (crèches...) et avantages sociaux (retraite, prévoyance, frais de santé...) perçus comme des compléments de rémunération, en réalisant les arbitrages coûts/perception nécessaires selon les pays d'implantation de l'entreprise, afin de proposer des solutions différenciantes et attractives de nature à améliorer et/ou faciliter la vie des collaborateurs

Concevoir des dispositifs en matière de rémunérations différées (intéressement, participation, actionnariat salarié et épargne salariale, PERCO, PEE, indemnités de fin de carrière...), ainsi que les règles d'abondement associées, en tenant compte des règles comptables et fiscales applicables, afin de contribuer au développement de l'attractivité de l'entreprise et à l'engagement des collaborateurs

Comparer les offres proposées par les différents prestataires (actuels, courtiers, avocats, sociétés de gestion financière, sociétés d'assurance...) en matière de rémunérations indirectes et différées, notamment dans le cadre d'appels d'offres dédiés, afin de choisir les solutions offrant des garanties optimales à des prix compétitifs

Elaborer une politique de rémunération et avantages sociaux liée à l'embauche (y compris les dirigeants), dans le respect des règles applicables (éligibilité, égalité salariale hommes-femmes, non discrimination des personnes en situation de handicap...), en y apportant une différenciation par rapport à la concurrence pour attirer les talents

Définir une politique de rémunération et avantages sociaux en lien avec la politique de gestion des compétences de l'entreprise, en s'appuyant sur les leviers de la GPEC et les dispositifs de formation existants, selon les pays, afin d'inciter à un parcours de carrière et de classification

Définir la politique de rémunération et avantages sociaux en cas de mobilité interne, en l'adaptant selon les zones d'implantations de l'entreprise et les métiers concernés (cadre légal, contraintes spécifiques...), tout en veillant à maintenir une cohérence générale (avantages comparables), afin de rendre le dispositif de mobilité attractif et efficient

Formaliser les politiques de rémunération et avantages sociaux, en coordonnant la rédaction des règles et processus en découlant, tout en veillant à maintenir une cohérence d'ensemble avec les pratiques internes existantes et processus métiers, selon les pays visés, afin de permettre aux managers et opérationnels de les appliquer facilement

Fournir tout conseil à la Direction générale visant à maintenir le système de rémunération de l'entreprise dans un juste équilibre entre l'atteinte de ses objectifs stratégiques et la satisfaction des attentes de ses collaborateurs, afin de garantir son attractivité et ainsi concourir au développement de la marque employeur

Préparer des comptes-rendus et argumentaires sur les actions et innovations de l'entreprise en matière de rémunération (packages proposés, solutions en cas de mobilité interne nationale ou internationale, revalorisations en lien avec le développement des compétences ...), afin de lui permettre de s'en appuyer dans le cadre de ses communications (internes et externes) relatives à la marque employeur

Concevoir le bilan social individuel des collaborateurs, en modélisant et organisant son contenu et sa présentation selon l'usage qui en est fait (outil de présentation du package lors de l'onboarding, outil de suivi lors des entretiens professionnels, outil de négociation...), afin de valoriser les politiques salariales et sociales de l'entreprise auprès des collaborateurs et contribuer au développement de la marque employeur

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur la conception du système et des politiques de rémunération d'une entreprise

donnant lieu à la remise d'un rapport suivie d'une soutenance orale.

Etude d'un cas reconstitué portant sur la participation au développement de la marque employeur de l'entreprise donnant lieu à la rédaction d'une note de recommandation suivie d'une soutenance orale.

RNCP39258BC03 — Mise en œuvre du cadre global de la rémunération et des avantages sociaux alignés sur les compétences et les objectifs de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Participer à la mise en place/définition d'un cahier des charges en amont d'un SIRH (Système d'information des RH), en définissant les fonctionnalités nécessaires au déploiement du système de rémunération global et avantages sociaux de l'entreprise, afin de permettre le regroupement des données et l'automatisation de certaines tâches, selon les pays concernés

Mettre en œuvre le système de rémunération et d'avantages sociaux au sein de chaque zone d'implantation de l'entreprise, en mobilisant et articulant l'ensemble des dispositifs, en arbitrant si besoin (cas particuliers), pour garantir leur application en conformité avec les règles et processus établis

Mettre en place le système d'avancement (grading) pour les différentes fonctions de l'entreprise, en collaboration avec les Responsables RH et Directions métiers des entités concernées en France et à l'international, afin d'établir une échelle cohérente facilitant les passerelles

Anticiper et gérer les risques opérationnels pouvant contraindre ou retarder le déploiement des dispositifs de rémunération, en collaboration avec les Directions métiers et autres parties prenantes, en apportant des solutions adaptées aux enjeux des zones concernées et en adaptant si besoin les politiques et procédures associées

Accompagner et guider les managers dans leurs prises de décisions en matière de rémunération, afin de leur permettre de gérer leurs équipes, dans le respect des politiques mises en place et des règles applicables (inclusion, égalité...), à toutes les étapes de la collaboration (recrutement, progression professionnelle, mobilité interne, expatriation, ...) et lors des entretiens professionnels avec les collaborateurs

Organiser les opérations de déploiement des dispositifs de rémunération au sein des nouvelles entités acquises ou lors des opérations de fusions acquisitions, dans la suite des différents audits menés, afin de garantir leur harmonisation et leur application conforme

Réévaluer les besoins en provisions de l'entreprise en lien avec le système de rémunérations, par entité, en fonction des évolutions de la masse salariale, des augmentations et revalorisations projetées et des risques de contentieux avec les collaborateurs en lien avec la rémunération, afin de permettre à l'entreprise d'ajuster ses prévisions et de s'organiser d'un point de vue comptable et financier

Organiser et coordonner la communication interne et externe en lien avec les politiques de rémunération globale et d'avantages sociaux de l'entreprise, en définissant les messages clés, les canaux de diffusion et les conditions de leur accessibilité, selon les pays et cibles visés (collaborateurs, managers, partenaires, clients, personnes en situation de handicap ...), afin de garantir une transparence sur les différentes actions menées et les valoriser

Analyser les différentes situations de négociations autour des questions de rémunération, afin d'en appréhender les stratégies mises en place, les résultats pouvant être obtenus et aider aux futurs arbitrages

Accompagner les négociations annuelles obligatoires (NAO) en France, en préparant et communiquant, dans les délais requis, les documents et informations destinés aux instances représentatives du personnel et partenaires sociaux pour leur permettre de conclure des accords sur la base de données conformes et à jour

Préparer, dans les délais et formats requis selon les pays concernés, la documentation à soumettre aux instances représentatives du personnel (CSE...) et aux organes décisionnels (Comité de rémunérations, Conseil d'administration, AG), pour répondre aux obligations légales (BDESE, information en matière de rémunération des dirigeants...)

Présenter au Comité de direction, aux managers et aux collaborateurs, de façon synthétique et analytique, les dispositifs de rémunération et d'avantages sociaux mis en place, en mobilisant les techniques, moyens et canaux de communication adaptés à la cible visée en tenant compte de sa culture, ses habitudes et ses préférences, afin de les informer et les préparer aux changements en cours et à venir

Suivre les impacts financiers, budgétaires et fiscaux des évolutions de la masse salariale et des rémunérations, par pays d'implantation de l'entreprise, sur la base d'indicateurs de pilotage pertinents, en tenant compte de son contexte macro et micro-économique, afin de disposer d'informations à jour, les suivre et les utiliser/communiquer si besoin (dans le cadre des NAO, des opérations de fusion, des contrôles des autorités compétentes, des litiges...)

Piloter les engagements sociaux au bilan et hors bilan pour sécuriser l'entreprise dans ses efforts d'investissements financiers

Réaliser des reportings relatifs aux questions de rémunération globale et avantages sociaux de l'entreprise, toutes

zones d'implantation confondues, en utilisant des technologies permettant d'automatiser tout ou partie des tâches associées (IA, logiciels spécifiques, SIRH...), pour suivre et contrôler le coût du travail et l'application des politiques de rémunération, tout en aidant aux prises de décision

Assurer un suivi des frais de personnel en collaboration avec les comptables et contrôleurs de gestion de l'entreprise, pour s'assurer de leur adéquation avec le budget défini

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur la mise en œuvre du nouveau système de rémunération globale et d'avantages sociaux d'une entreprise donnant lieu à la remise d'un rapport suivie d'une soutenance orale.

Etude d'un cas reconstitué portant sur la mise en œuvre du contrôle de gestion sociale d'une entreprise donnant lieu à la remise d'une note d'analyse suivie d'une soutenance orale.

RNCP39258BC04 — Management transverse des projets de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Coopérer à la constitution des équipes projets en France et à l'international, en s'assurant de la correspondance des profils avec les postes et missions visés par les projets en gestion sociale, de leur volonté de collaboration, dans le respect du cadre légal applicable (diversité, adaptation aux personnes en situation de handicap ...), afin de donner les conditions à un management transversal réussi

S'assurer de la répartition des missions entre les équipes, en tenant compte des ressources disponibles (compétences, expériences, personnalités ...) et des besoins liés aux projets en gestion sociale menés (nouvelle stratégie sociale à mettre en œuvre, transformation, nouvelles politiques de rémunération ou d'avantages sociaux...), afin d'apporter les ressources nécessaires à leurs réussites

Optimiser les processus de travail au sein des équipes, notamment si elles sont éloignées géographiquement (différents pays d'implantation), en favorisant les outils de travail collaboratif, coopératif et de conduite de changement, ainsi que l'utilisation de l'IA, afin de faciliter la production automatisée de données et le partage d'informations en interne comme en externe

Accompagner les équipes dirigeantes dans la mise en œuvre des projets de transformation en gestion sociale et leur communication auprès de l'ensemble des collaborateurs concernés, en obtenant leurs soutiens afin de favoriser la réussite des projets

Accompagner les équipes en instaurant un cadre, (réunions, entretiens, règles ...), un contexte et une ambiance de travail propices à la transversalité, la collaboration, la responsabilisation et l'autonomisation, dans le respect des engagements de l'entreprise en matière de QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), afin de permettre à chacun de servir au mieux le projet global

Donner sens à la politique sociale auprès des équipes, en relais avec les équipes dirigeantes et autour de la culture et des valeurs de l'entreprise (RSE, éthique...) afin de faire partager une ambition commune

Favoriser l'innovation et l'intelligence collective grâce à la confrontation d'idées de professionnels venant des différents métiers, services, départements, unités concernés par les projets de transformation en gestion sociale afin de favoriser l'émergence d'une dynamique collective

Gérer les situations et personnalités difficiles au sein des équipes transverses, en mobilisant les outils appropriés selon les situations et les risques encourus (intelligence émotionnelle, écoute active, communication non violente...), afin de permettre une continuité apaisée du projet en gestion sociale

Evaluer la performance des équipes en charge des projets en gestion sociale de l'entreprise, en définissant les indicateurs clés pertinents, afin de suivre les résultats et apporter les éventuels correctifs nécessaires, en fonction des priorités

Reporter les résultats de performance aux organes dirigeants (DRH, Direction générale...), en émettant toutes analyses et recommandations utiles en appui, afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées (revalorisations salariales, recrutements, nouveaux projets confiés...)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur le management transverse dans le cadre de projets de transformation

Mise en situation professionnelle (jeu de rôle) portant sur la conduite de réunion d'une équipe pluridisciplinaire en charge d'un projet de transformation en gestion sociale

Evaluation transverse : Mémoire professionnel devant porter sur une analyse autour d'une problématique d'actualité liée au secteur : - Gestion sociale - Rémunération - Avantages sociaux

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout type de secteurs d'activités, au sein d'un service Ressources Humaines.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Cadres des ressources humaines et du recrutement - Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)
Manager Actuariat et Engagement Sociaux
Responsable Relations Sociale
Responsable rémunération et avantages

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

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

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

Le jury est composé de 3 membres dont 2 professionnels extérieurs à l'organisme certificateur dont la qualité est en lien avec la certification visée

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	27/06/2024
Durée de l'enregistrement	4 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/06/2028
Date de dernière délivrance possible	27/06/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	4	0	100 %	100 %
2021	2	0	100 %	100 %
2020	4	0	100 %	67 %
2019	3	0	100 %	67 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34307

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34307, RNCP37998

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Formation MBA Responsable rémunération globale, Avantages sociaux et Marque employeur | ESA Assurances

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39258/>