

Responsable rémunération et avantages sociaux

RNCP42499 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Formacode(s)	33031
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/06/2026
Date d'échéance	26/06/2029

Certificateur(s)

SUP DES RH · SIRET : 43836051300032

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable rémunération et avantages sociaux (également appelé Compensation & Benefits Manager) conçoit, pilote et évalue la politique de rémunération d'une organisation en veillant à son alignement avec la stratégie globale de l'entreprise, les impératifs budgétaires et les évolutions réglementaires.

Il analyse toutes les données et datas RH pour concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de rémunération globale (salaire fixe, variable, avantages sociaux, intéressement, actionnariat salarié, plans de retraite, etc.) visant à garantir l'équité interne, la compétitivité externe, l'attractivité et la fidélisation des talents. Il s'appuie sur des données internes et externes (benchmarks, enquêtes, outils d'analyse), anticipe les évolutions du marché de l'emploi et les attentes des collaborateurs, et formule des recommandations à la direction.

Ce domaine est au croisement de plusieurs disciplines : le management des RH, la finance, le droit social et la fiscalité, intégrant le contrôle de gestion sociale et la stratégie d'entreprise. Il joue un rôle essentiel dans l'équilibre entre attractivité salariale, performance économique et conformité réglementaire. C'est une fonction à forte dimension managériale et stratégique.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux

Pilotage du chiffrage des décisions relatives à la politique de rémunération et d'avantages sociaux

Conduite des revues salariales annuelles

Définition et mise en place des mécanismes de rémunération variable individuelle et collective (hors partage de la valeur)

Pilotage des dispositifs de partage de la valeur

Encadrement des packages de rémunération pour les cadres dirigeants et cadres supérieurs.

Mise en œuvre des dispositifs de protection sociale et pilotage d'une politique des avantages sociaux

Élaboration et animation de programmes de reconnaissance monétaire et non monétaire

Élaboration et actualisation de la politique de mobilité internationale

Gestion des dossiers des salariés en mobilité et accompagnement des managers RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Évaluer les postes de l'organisation, en collaboration avec la direction et le management, en analysant le contexte interne et externe et en appliquant une méthode d'évaluation adaptée, afin de structurer une grille salariale équitable et cohérente avec la politique de rémunération de l'entreprise.

Analyser la compétitivité de la rémunération monétaire totale en sélectionnant et interprétant des benchmarks pertinents, en mobilisant des outils digitaux de traitement de données et des méthodes d'analyse de postes efficaces, afin de formuler des recommandations de rémunération alignées sur les enjeux sociaux, économiques et de gouvernance de l'entreprise et conformes

aux principes d'équité et de transparence salariale garantissant la réussite du plan stratégique.

Superviser, en collaboration avec le département financier, les calculs de masse salariale et les simulations budgétaires en mobilisant des outils avancés (Excel, SIRH, solutions digitales), afin de produire des analyses fiables des impacts des choix de rémunération et de fournir aux décideurs des prévisions éclairant les arbitrages stratégiques, dans le respect des principes d'équité et d'inclusion.

Piloter la revue du système de rémunération, en réalisant une note de cadrage pour les négociations, fondée sur des analyses comparatives et des simulations budgétaires, intégrant les obligations légales et mobilisant les outils RH et financiers, afin d'éclairer les arbitrages budgétaires et soutenir un dialogue social constructif et inclusif (handicap, index EGA PRO, transparence salariale).

Superviser le processus de décision salariale individuelle en s'appuyant sur les matrices et grilles intégrées au SIRH, en mobilisant les données issues de la performance, de la People Review et des plans de développement des compétences, afin de garantir une politique salariale équitable, motivante et conforme aux principes de non-discrimination et d'inclusion.

Définir les critères et les formes de rémunération variable, à court et long terme, cohérents avec les modalités d'évaluation de performance tout en respectant le design des plans de rémunération variable ou des objectifs individuels ou d'équipe et les orientations stratégiques de l'entreprise afin d'accompagner les managers dans leurs arbitrages et sécuriser une validation des décisions de rémunération.

Accompagner le management dans l'évaluation de la performance individuelle en appliquant les objectifs et critères équitables prédéfinis, en facilitant les arbitrages, et garantissant l'alignement des résultats, y compris pour les salariés en situation de handicap,

afin de renforcer la motivation des collaborateurs dans la réalisation de leurs missions.

Optimiser, avec l'implication actives des directions générale, financière et RSE, un dispositif

de partage de la valeur répondant tant aux obligations réglementaires qu'aux choix de la politique RH de l'entreprise, en utilisant les outils digitaux fournis par les prestataires et le cas échéant, en intégrant des indicateurs environnementaux ou d'impact liés à la transition écologique, afin de fédérer salariés et management autour des résultats, objectifs et visions stratégiques de l'entreprise.

Concevoir et mettre en œuvre, avec l'appui de prestataires externes, des dispositifs d'actionnariat salarié ou d'autres formes de rémunération collective long terme (RSU, PSU...), en exploitant les possibilités réglementaires et en intégrant les exigences de gouvernance, afin de construire des mécanismes lisibles et conformes, adaptés aux objectifs stratégiques de l'entreprise et à ses contraintes budgétaires.

Négocier avec les IRP la mise en œuvre des plans d'épargne avec l'aide de prestataires externes et de leurs outils digitaux, en utilisant tous les mécanismes fiscaux et d'abondement disponibles dans le respect des règles établies par la politique RSE de l'entreprise

pour permettre une optimisation sociale et fiscale des dispositifs de plan d'épargne mis en place

Piloter, en lien avec le comité des rémunérations et les parties prenantes internes, la mise en œuvre de packages de rémunération pour les cadres supérieurs et dirigeants, en assurant leur conformité avec les exigences de gouvernance et les dispositifs réglementaires applicables, pour veiller à leur efficacité en matière d'incitation, de rétention, de maîtrise des coûts et d'optimisation fiscale.

Piloter l'amélioration continue des dispositifs de protection sociale en intégrant les évolutions fiscales et réglementaires ainsi que les besoins spécifiques de la population salariée, notamment ceux des collaborateurs en situation de handicap, et en sélectionnant les prestataires les plus adaptés pour assurer un suivi rigoureux des contrats et une communication claire via les outils digitaux (BSI ou équivalents), afin de sécuriser et fidéliser les collaborateurs.

Optimiser les avantages collectifs, en collaboration avec le département finance, par une définition compréhensible et rigoureuse des modalités de mise en œuvre, des critères d'attribution et des budgets, tout en étant conforme aux différents Codes en termes de contributions sociales et fiscales, afin d'améliorer la rémunération globale collective et répondre aux besoins des salariés en matière de conditions de travail.

Mettre en œuvre, en cohérence avec la politique de rémunération, de nouvelles formes de conditions de travail et de reconnaissance au travail non monétaires, tout en benchmarkant les pratiques des concurrents et en tenant compte des études internes de satisfaction des collaborateurs pour fidéliser et renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs et la qualité de vie et conditions de travail (QVCT).

En coordination avec les prestataires spécialisés et les structures à l'international, élaborer, piloter et actualiser la politique de mobilité internationale en définissant des packages de rémunération compétitifs et conformes aux contraintes économiques, légales et sociales, en établissant un référentiel de mobilité précisant les conditions de mobilité et de retour, et en associant management, direction générale et direction financière pour cadrer et faciliter la mobilité internationale.

Administrer à chaque mobilité tous les aspects de la rémunération globale dans le cadre du référentiel de mobilité : le type de contrat, les primes et avantages et la couverture sociale en appliquant les recommandations sociales et fiscales optimales fournies par les experts que ce soit avant, pendant et après la mobilité et en gérant les attentes et questions des collaborateurs, pour une meilleure rétention de cette population à risque en termes de départ.

Assurer, pour toute mobilité, la conformité aux règles d'immigration, aux exigences de sécurité des personnes, ainsi qu'aux spécificités liées aux différentes formes de travail à l'international (télétravail transfrontalier, détachement, expatriation...) afin d'identifier, prévenir et gérer l'ensemble des risques associés.

Blocs de compétences

RNCP42499BC01 — Élaboration de la stratégie et pilotage de la politique de rémunération globale

LISTE DE COMPÉTENCES

Évaluer les postes de l'organisation, en collaboration avec la direction et le management, en analysant le contexte interne et externe et en appliquant une méthode d'évaluation adaptée, afin de structurer une grille salariale équitable et cohérente avec la politique de rémunération de l'entreprise.

Analyser la compétitivité de la rémunération monétaire totale en sélectionnant et interprétant des benchmarks pertinents, en mobilisant des outils digitaux de traitement de données et des méthodes d'analyse de postes efficaces, afin de formuler des recommandations de rémunération alignées sur les enjeux sociaux, économiques et de gouvernance de l'entreprise et conformes

aux principes d'équité et de transparence salariale garantissant la réussite du plan stratégique.

Superviser, en collaboration avec le département financier, les calculs de masse salariale et les simulations budgétaires en mobilisant des outils avancés (Excel, SIRH, solutions digitales), afin de produire des analyses fiables des impacts des choix de rémunération et de fournir aux décideurs des prévisions éclairant les arbitrages stratégiques, dans le respect des principes d'équité et d'inclusion.

Piloter la revue du système de rémunération, en réalisant une note de cadrage pour les négociations, fondée sur des analyses comparatives et des simulations budgétaires, intégrant les obligations légales et mobilisant les outils RH et financiers, afin d'éclairer les arbitrages budgétaires et soutenir un dialogue social constructif et inclusif (handicap, index EGA PRO, transparence salariale).

Superviser le processus de décision salariale individuelle en s'appuyant sur les matrices et grilles intégrées au SIRH, en mobilisant les données issues de la performance, de la People Review et des plans de développement des compétences, afin de garantir une politique salariale équitable, motivante et conforme aux principes de non-discrimination et d'inclusion.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée, dossier, oral

RNCP42499BC02 — Pilotage de la rémunération variable et du partage de la valeur

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir les critères et les formes de rémunération variable, à court et long terme, cohérents avec les modalités d'évaluation de performance tout en respectant le design des plans de rémunération variable ou des objectifs individuels ou d'équipe et les orientations stratégiques de l'entreprise afin d'accompagner les managers dans leurs arbitrages et sécuriser une validation des décisions de rémunération.

Accompagner le management dans l'évaluation de la performance individuelle en appliquant les objectifs et critères équitables prédéfinis, en facilitant les arbitrages, et garantissant l'alignement des résultats, y compris pour les salariés en situation de handicap,

afin de renforcer la motivation des collaborateurs dans la réalisation de leurs missions.

Optimiser, avec l'implication actives des directions générale, financière et RSE, un dispositif

de partage de la valeur répondant tant aux obligations réglementaires qu'aux choix de la politique RH de l'entreprise, en utilisant les outils digitaux fournis par les prestataires et le cas échéant, en intégrant des indicateurs

environnementaux ou d'impact liés à la transition écologique, afin de fédérer salariés et management autour des résultats, objectifs et visions stratégiques de l'entreprise.

Concevoir et mettre en œuvre, avec l'appui de prestataires externes, des dispositifs d'actionnariat salarié ou d'autres formes de rémunération collective long terme (RSU, PSU...), en exploitant les possibilités réglementaires et en intégrant les exigences de gouvernance, afin de construire des mécanismes lisibles et conformes, adaptés aux objectifs stratégiques de l'entreprise et à ses contraintes budgétaires.

Négocier avec les IRP la mise en œuvre des plans d'épargne avec l'aide de prestataires externes et de leurs outils digitaux, en utilisant tous les mécanismes fiscaux et d'abondement disponibles dans le respect des règles établies par la politique RSE de l'entreprise

pour permettre une optimisation sociale et fiscale des dispositifs de plan d'épargne mis en place

Piloter, en lien avec le comité des rémunérations et les parties prenantes internes, la mise en œuvre de packages de rémunération pour les cadres supérieurs et dirigeants, en assurant leur conformité avec les exigences de gouvernance et les dispositifs réglementaires applicables, pour veiller à leur efficacité en matière d'incitation, de rétention, de maîtrise des coûts et d'optimisation fiscale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée, dossier, oral

RNCP42499BC03 — Management et valorisation des avantages sociaux

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter l'amélioration continue des dispositifs de protection sociale en intégrant les évolutions fiscales et réglementaires ainsi que les besoins spécifiques de la population salariée, notamment ceux des collaborateurs en situation de handicap, et en sélectionnant les prestataires les plus adaptés pour assurer un suivi rigoureux des contrats et une communication claire via les outils digitaux (BSI ou équivalents), afin de sécuriser et fidéliser les collaborateurs.

Optimiser les avantages collectifs, en collaboration avec le département finance, par une définition compréhensible et rigoureuse des modalités de mise en œuvre, des critères d'attribution et des budgets, tout en étant conforme aux différents Codes en termes de contributions sociales et fiscales, afin d'améliorer la rémunération globale collective et répondre aux besoins des salariés en matière de conditions de travail.

Mettre en œuvre, en cohérence avec la politique de rémunération, de nouvelles formes de conditions de travail et de reconnaissance au travail non monétaires, tout en benchmarkant les pratiques des concurrents et en tenant compte des études internes de satisfaction des collaborateurs pour fidéliser et renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs et la qualité de vie et conditions de travail (QVCT).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée, dossier, oral

RNCP42499BC04 — Management de la mobilité internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

En coordination avec les prestataires spécialisés et les structures à l'international, élaborer, piloter et actualiser la politique de mobilité internationale en définissant des packages de rémunération compétitifs et conformes aux contraintes économiques, légales et sociales, en établissant un référentiel de mobilité précisant les conditions de mobilité et de retour, et en associant management, direction générale et direction financière pour cadrer et faciliter la mobilité internationale.

Administrer à chaque mobilité tous les aspects de la rémunération globale dans le cadre du référentiel de mobilité : le type de contrat, les primes et avantages et la couverture sociale en appliquant les recommandations sociales et fiscales optimales fournies par les experts que ce soit avant, pendant et après la mobilité et en gérant les attentes et questions des collaborateurs, pour une meilleure rétention de cette population à risque en termes de départ.

Assurer, pour toute mobilité, la conformité aux règles d'immigration, aux exigences de sécurité des personnes, ainsi qu'aux spécificités liées aux différentes formes de travail à l'international (télétravail transfrontalier, détachement, expatriation...) afin d'identifier, prévenir et gérer l'ensemble des risques associés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée, préparation, oral en anglais

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activités

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable/Chargé d'études et analyse de rémunérations de rémunérations (début de carrière),
- Responsable/Chargé rémunérations et avantages sociaux
- Responsable paie et rémunération
- Responsable/Chargé paie et avantages sociaux
- Directeur/Responsable activité « rémunération & avantages sociaux »
- Consultant en rémunération et avantages sociaux
- Consultant en mobilité internationale
- Chargé/Responsable de la mobilité internationale
- DRH

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

Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau 7 en ressources humaines, finance-gestion, école d'ingénieur ou commerce

ou

Avoir une expérience de 3 ans minimum dans un service RH/finance/contrôle de gestion.

Avoir un niveau B2 en anglais.

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

- un représentant du certificateur : la directrice de l'organisme certificateur ou son représentant,
- trois professionnels RH (diplômés niveau 7 ou plus et au moins 5 ans d'expérience sur des fonctions de cadre RH).

Le président est l'un des professionnels RH.

Base légale

Date de décision	26/06/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/06/2029
Date de dernière délivrance possible	26/06/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	16	0	87 %	100 %
2023	5	0	80 %	40 %
2022	9	0	78 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37998

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37998, RNCP39242, RNCP39258

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42499/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	15 000 €

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1
Montant total engagé	15 000 €
Coût moyen par dossier	15 000 €
Durée moyenne	273 h
Période	09/2026
Reste à charge titulaire	92 %

