



Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation Responsable rémunération globale et avantages sociaux

Niveau : niveau 7 (Nomenclature européenne)

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. ».

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Activité 1 : Analyse et veille sur les systèmes de rémunération et d'avantages sociaux en lien avec la stratégie de l'entreprise.			
Activité 1 : Analyse et veille sur les systèmes de rémunération et d'avantages sociaux en lien avec la stratégie de l'entreprise.	<p>C1. Effectuer une veille sur les rémunérations pratiquées et les avantages sociaux apportés par les entreprises concurrentes, ainsi que leurs appréciations salariales, situées sur un même secteur géographique et sur des activités et métiers similaires pour se positionner.</p> <p>C2. Organiser des études permettant d'obtenir des informations qualitatives et quantitatives, en utilisant et en adaptant des outils d'enquêtes, de benchmark et d'analyses sur le marché, en matière de pratique de la rémunération pour identifier les écarts par typologie d'activités, de taille d'entreprises et de métiers et réaliser des projections.</p>	<p>Me1. Modalités d'évaluation 1</p> <p>Mode. Etude de cas pratique en 3 parties.</p> <p>Première partie : Etude de cas sur une analyse du système de rémunération globale d'une entreprise avec les avantages sociaux</p> <p>Durée. 2 heures</p> <p>Modalités d'évaluation.</p>	<p>Cr1. L'analyse des différentes pratiques en matière de rémunération relevées chez les concurrents est correctement réalisée et permet d'identifier un positionnement pertinent.</p> <p>Cr2. Les données contenues dans les documents remis en annexe sont correctement relevées et analysées et permettent d'obtenir des informations utiles à élaborer des propositions pertinentes.</p>

	<p>C3. Réaliser et coordonner des projets et études pour les pays dans lesquels l'entreprise est implantée pour obtenir une cohérence de la politique de rémunération globale tenant compte des spécificités du pays et du besoin d'alignement salarial quelque-soit le lieu d'implantation.</p> <p>C4. Analyser les différentes stratégies de l'entreprise (Stratégie générale et Stratégie des Ressources Humaines) ainsi que les politiques de rémunérations existantes pour préparer les nouvelles politiques de rémunération et d'avantages sociaux alignées aux nouveaux objectifs à court, moyen et long terme.</p> <p>C5. Analyser et évaluer la cartographie des postes, fonctions et classification pour permettre d'y apporter une évaluation et de construire de nouveaux référentiels.</p> <p>C6. Analyser les résultats de l'audit social pour identifier les caractéristiques de la population salariale, leurs besoins spécifiques, leurs clés de motivation et leurs leviers de fidélisation.</p> <p>C7. Accompagner l'équipe dirigeante dans le développement de sa stratégie, en intégrant les nécessités d'investissements et d'innovation ainsi que les contraintes coûts pour préparer une politique de rémunération appropriée au contexte financier et à la population salariale.</p> <p>C8. Analyser les pratiques internes en matière de rémunération et les évolutions possibles pouvant intervenir sur l'enveloppe salariale autant sur la partie fixe que variable pour en mesurer les impacts et rechercher à maintenir une cohérence interne.</p> <p>C9. Construire des solutions alternatives d'ajustements en fonction des différents scénarios pouvant intervenir dans la politique globale de rémunération pour définir celle qui sera optimale.</p> <p>C10. Assurer une veille auprès des prestataires externes, en analysant les comptes de résultats, en optimisant l'efficacité des régimes, en coordonnant et</p>	<p>Il est remis au candidat un cas dans lequel est présenté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'historique d'une entreprise, - ses activités - ses offres et l'évolution de son marché - sa présence et sa maturité face à la révolution numérique - sa place et son évolution sur son marché national et international, - son positionnement et ses perspectives d'évolution. <p>Il est demandé au candidat de proposer une politique de rémunération efficace et en respect avec le cadre réglementaire et les principes de rémunération de l'entreprise, en tenant compte des différentes implantations géographiques.</p> <p>A partir de données RH, qualitatives et quantitatives et de l'ensemble des informations données relatives au contexte de l'entreprise et à ses différentes stratégies, le candidat devra mener une phase d'analyse, lui permettant d'identifier les différents enjeux de la situation.</p> <p>A partir d'éléments additionnels comme notamment des enquêtes, des extraits de conventions collectives sur notamment, la grille des salaires et les classifications, les résultats d'audit social, le candidat rédigera une analyse circonstanciée de l'entreprise dans son contexte et sera force de proposition pour la mise en place d'outils d'aides à la</p>	<p>Cr3. L'analyse réalisée tient compte des différentes implantations géographiques et présente une volonté de cohérence.</p> <p>Cr4. L'analyse met en avant les pratiques actuelles en matière de rémunération et reste dans un cap cohérent avec l'existant, les valeurs et les messages de la Direction.</p> <p>Cr5. L'analyse des postes, des métiers, des classifications est correctement réalisée et reste en lien avec la CCN.</p> <p>Cr6. L'analyse tient compte des évolutions du sectorielles dont dépend l'entreprise ainsi que des nécessités d'investissements pour maintenir sa position sur le marché, autant au niveau des coûts que des opportunités de progression.</p> <p>Cr7. Les solutions alternatives envisagées au niveau de la rémunération globale et des avantages sociaux sont pertinentes et réalisables.</p> <p>Cr8. Les outils d'aide à la décision proposés permettent un éclairage pertinent. accompagnement salarial.</p>
--	---	---	--

	<p>en animant les travaux d'évaluation actuarielle des engagements sociaux pour préparer une protection sociale optimale des salariés.</p> <p>C11. Elaborer des outils d'analyse et d'aide à la décision intégrant des outils de vérification de la cohérence de la rémunération par rapport au marché du travail pour aider les opérationnels dans leur recrutement et accompagnement salarial.</p>	<p>décision permettant le choix entre différentes solutions alternatives.</p>	
Activité 2 : Conception et adaptation d'un programme global de rémunération et d'avantages sociaux aligné sur les compétences et objectifs de l'entreprise.			
<p>T1. Conception du programme global de rémunération aligné aux objectifs de l'entreprise.</p>	<p>C1. Concevoir le programme global de rémunération, équitable, concurrentiel et innovant aligné sur la stratégie et les objectifs de l'entreprise, en respectant le cadre juridique approprié, pour identifier tous les éléments de la rémunération à y intégrer avec les règles et processus définis.</p> <p>C2. Concevoir des solutions de rémunération globale en tenant compte des règles comptables, (fixe – variable individuelle et collective -rémunération différée) avec des avantages sociaux et en nature, pour les utiliser, avec agilité dans le programme proposé.</p> <p>C3. Concevoir et utiliser des solutions innovantes et attractives dans le programme global de rémunération et d'avantages sociaux pour attirer de nouveaux talents, fidéliser les collaborateurs et les rassembler autour d'objectifs de l'entreprise.</p> <p>C4. Concevoir les plans de rémunération variable en lien avec le pilotage de la performance et en fonction des objectifs commerciaux de l'entreprise.</p> <p>C5. Organiser l'optimisation fiscale des éléments de rémunération pour apporter des solutions complémentaires aux collaborateurs et valoriser encore plus l'offre salariale.</p> <p>C6. Définir et formaliser les politiques de rémunération globale en lien avec le programme, en organisant des règles et des processus pour que les managers et opérationnels l'appliquent tout en tenant compte des possibilités offertes et limites encadrantes.</p>	<p>Me2. Modalités d'évaluation 2</p> <p>Mode. Etude de cas pratique en 3 parties.</p> <p>Deuxième partie : Etude de cas sur la conception d'un programme global de rémunération et d'avantages sociaux.</p> <p>Durée. 2 heures</p> <p>Modalités d'évaluation.</p> <p>A partir du cas remis en Me1, composé de toutes ses annexes, il est demandé au candidat de concevoir un programme global de rémunération et d'avantages sociaux aligné sur les compétences et objectifs de l'entreprise.</p> <p>Il est présenté au candidat dans le cas remis, les informations permettant d'appréhender les évolutions du métier, notamment liées à la technologie.</p> <p>Il est aussi présenté, la politique salariale, avec notamment les différentes primes, épargnes salariales, avantages sociaux hors protection sociale.</p>	<p>Cr1. Le cadre réglementaire et les obligations juridiques sont connus.</p> <p>Cr2. Les règles comptables permettant la conception d'un programme de rémunération sont connues et correctement utilisées.</p> <p>Cr3. Le candidat montre sa capacité à proposer des solutions innovantes et attractives pour capter de nouveaux talents.</p> <p>Cr4. Les techniques de calcul de la rémunération variable sont correctement utilisées.</p> <p>Cr5. L'optimisation fiscale est correctement appréhendée dans le programme de rémunération proposé.</p> <p>Cr6. Les différents avantages (sociaux, en nature, en rémunération différées) sont correctement utilisés et appréciés en fonction d'un équilibre coût / perception.</p>

<p>T2. Conception du programme d'avantages sociaux, en nature, en rémunération différée et spécifiques aligné aux objectifs de l'entreprise</p>	<p>C1. Définir les principes directeurs en matière d'avantages en nature (Voiture de fonction- téléphone-ordinateur portable – chèques repas – indemnités de transport – aides aux logements...) en réalisant les arbitrages coûts/perception pour contribuer à une politique intégrant des services facilitant le quotidien des collaborateurs.</p> <p>C2. Définir les principes directeurs des avantages sociaux perçus comme un complément de rémunération (retraite – prévoyance – frais de santé) en réalisant les arbitrages coûts/ perception pour garantir une sécurité dans la vie des collaborateurs.</p> <p>C3. Concevoir et implémenter des dispositifs en matière rémunérations différées en tenant compte des règles fiscales, (intéressement, participation, actionnariat salarié et épargne salariale, PERCO, PEE, indemnités de fin de carrière) pour associer les salariés à l'entreprise en les rendant actionnaire et à les inciter à épargner pour leur retraite.</p> <p>C4. Suivre et contrôler la gestion financière des fonds investis en vue de rémunération différées pour apporter les ajustements nécessaires à un équilibre coût/perception préservé.</p> <p>C5. Assurer la mise en œuvre d'appels d'offres portant sur des rémunérations indirectes et différées auprès des prestataires (Cabinets d'actuariat, courtiers, avocats, société de gestions financières, sociétés d'assurance...) pour obtenir des garanties optimales avec des prix compétitifs.</p> <p>C6. Etablir un programme spécifique de rémunération des dirigeants et autres populations spécifiques en définissant les critères d'éligibilité lors de leur embauche ou de leurs mobilités pour gérer les conditions spécifiques à leur rémunération et à leurs avantages sociaux.</p>	<p>A delà des attendus autour de la proposition du candidat en matière de programme global de rémunération, il lui sera posé différentes questions permettant d'apprécier ses différentes connaissances en lien avec l'actualité et permettant d'apprécier sa capacité de jugement et sa force de proposition.</p> <p>Une partie consacrée à a mobilité internationale sera également proposée dans les questions additionnelles.</p>	<p>Cr7. Les spécificités de la rémunération des dirigeants sont prises en compte dans le programme.</p> <p>Cr8. Le programme de rémunération proposé intègre la gestion des compétences et des talents avec pertinence et dans une mesure réaliste et réalisable.</p> <p>Cr9. Les spécificités propres à la mobilité internationale sont connues et le candidat montre sa capacité à pouvoir les gérer.</p>
--	---	---	--

<p>T3. Conception du programme de rémunération par la gestion des compétences, des talents et des mobilités.</p>	<p>Ce1. Elaborer une politique liée à l'embauche, en y apportant une différenciation concurrentielle pour attirer les talents et les intégrer dans des conditions favorables à leurs engagements.</p> <p>C2. Elaborer une politique de gestion des compétences en utilisant les leviers de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et des dispositifs de formation existant pour optimiser les ressources humaines de l'entreprise et veiller aux engagements réciproques.</p> <p>C3. Elaborer une politique de mobilité innovante, adaptée aux implantations de l'entreprise et aux métiers pour obtenir une organisation humaine souple et réactive face aux nouveaux besoins en Ressources Humaines.</p> <p>C4. Organiser une politique de mobilité internationale, en tenant compte des cadres légaux spécifiques à chaque pays et en assurant des avantages comparables à ceux acquis dans le pays d'origine pour faciliter les prises de décisions et la mise en œuvre opérationnelle de l'expatriation.</p>		
<p>Activité 3 : Pilotage de l'entreprise et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux</p>			
<p>T1. Pilotage du déploiement opérationnel de la politique de rémunération globale et d'avantages sociaux.</p>	<p>C1. Accompagner l'entreprise à passer d'une gestion de l'emploi à une gestion de compétences et de talents pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs dans un environnement social et humain en mutation.</p> <p>C2. Accompagner l'entreprise à qualifier et quantifier les compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'entreprise pour permettre d'analyser les écarts entre celles requises et celles déjà acquises ou mobilisables</p> <p>C3. Identifier les canaux pouvant permettre d'acquérir les compétences manquantes, en optimisant les coûts induits, pour assurer l'acquisition complète des ressources humaines nécessaires au projet de l'entreprise.</p> <p>C4. Conseiller et appuyer les managers et opérationnels dans leurs décisions en matière de rémunération pour leur permettre de gérer les activités de recrutement, de</p>	<p>Me3. Modalités d'évaluation 3</p> <p>Mode. Etude de cas pratique en 3 parties.</p> <p>Troisième partie : Etude de cas sur la mise en place et le pilotage d'une politique de rémunération globale et d'avantages sociaux.</p> <p>Durée. 2 heures</p> <p>Modalités d'évaluation.</p> <p>A partir du cas remis en Me1, composé de toutes ses annexes et complété par le programme global de rémunération conçu en Me2, il est demandé au candidat</p>	<p>Cr1.Le programme de déploiement intègre une gestion des compétences permettant d'attirer et conserver les talents.</p> <p>Cr2. Le programme intègre un accompagnement des opérationnels à utiliser les leviers de la politique de rémunération.</p> <p>Cr3. Le programme intègre la sensibilisation des managers opérationnels à respecter le cadre réglementaire et obligations juridiques.</p>

	<p>progression professionnelle, de mobilité et d'expatriation en cohérence avec la politique mise en place.</p> <p>C5. Mettre en place et suivre la mise en œuvre des systèmes de rémunération pour s'assurer de leurs applications en conformité avec les règles, processus et cadrages préalablement définis.</p> <p>C6. Assurer un arbitrage constant entre le cas général et les cas particuliers soumis à la politique de rémunération, en mobilisant et en articulant l'ensemble des dispositifs sans remettre en cause la légitimité de la politique de rémunération globale de référence.</p> <p>C7. Mettre en place le système d'avancement (de grading) pour les différentes fonctions de l'entreprise, en collaboration avec les différents responsables en Ressources Humaines et en tenant compte de chaque pays pour obtenir une échelle cohérente et permettant les passerelles.</p> <p>C8. Contrôler les engagements sociaux au bilan et hors bilan pour sécuriser l'entreprise dans ses efforts d'investissements financiers.</p> <p>C9. Définir et assurer les frais de personnel en relation avec les comptables et les contrôleurs de gestion pour s'assurer de leurs adéquations avec le budget défini.</p> <p>C10. Participer aux audits lors des opérations de fusions-acquisitions pour procéder à l'intégration des entités nouvelles avec un objectif d'harmonisation de la politique de rémunération globale.</p> <p>C11. Assurer le suivi du programme de politique de rémunération globale, en réalisant des reportings, pour aider à la prise de décision et à y apporter les ajustements nécessaires à sa durabilité.</p> <p>C12. Identifier et mettre en place un dispositif SIRH (Système Informatique des Ressources Humaines) en ligne avec la stratégie de l'entreprise et en cohérence avec l'organisation structurelle du système d'informations pour permettre le pilotage informatisé de</p>	<p>d'élaborer une organisation planifiée de son déploiement.</p> <p>Le candidat devra présenter une seconde partie composée des obligations d'informations auprès des différents acteurs décisionnels et des différents partenaires sociaux.</p> <p>Le candidat proposer don plan de communication pour son programme global de rémunération et d'avantages sociaux.</p> <p>Evaluation. Me4 Mode : Réalisation d'un mémoire sur une problématique relative à une politique globale de rémunération et d'avantages sociaux dans une entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation : Rédaction d'un mémoire et soutenance à l'orale devant un jury professionnel accompagné par un Directeur de thèse choisi par le candidat et validé par la Direction pédagogique.</p>	<p>Cr4. Le programme permet de créer des limites aux managers opérationnels dans les décisions d'avancement ou de reconnaissance spécifiques des salariés sans remettre en cause le cadre général du programme.</p> <p>Cr5. Le programme intègre une gestion de risques en anticipant la survenance d'incidents et les solutions correctives à mettre en place.</p> <p>Cr6. L'ensemble des informations à communiquer auprès des organes décisionnels et partenaires sociaux sont connus.</p> <p>Cr7. Le candidat montre sa capacité à élaborer un plan de communication pertinent permettant une transmission efficace du programme et favorisant la participation collective.</p>
--	--	---	---

<p>T2. Pilotage de la communication de la politique de rémunération globale et d'avantages sociaux.</p>	<p>la gestion des Ressources Humaines et de la politique de rémunération globale.</p> <p>C13. Anticiper et gérer la survenance de risques opérationnels pouvant contraindre le déploiement de la politique de rémunération globale en y apportant les solutions correctives et en adaptant la procédure de sécurisation.</p> <p>C1. Organiser la communication interne et externe en vue de valoriser la politique de rémunération globale de l'entreprise pour développer la marque employeur.</p> <p>C2. Accompagner les négociations annuelles obligatoires (NAO), en mettant en place les documents destinés aux instances représentatives du personnel et partenaires sociaux pour leur permettre de se réunir avec les documents conformes aux obligations déclaratives et permettre la réalisation d'accords d'entreprise en toute conformité.</p> <p>C3. Préparer les informations à soumettre aux organes décisionnels (Comité de rémunérations, Conseil d'administration, Assemblée Générale) pour répondre aux obligations d'information en matière de rémunération des dirigeants.</p> <p>C4. Utiliser les techniques de communication écrites, visuelles et orales, en faisant preuve de capacités d'analyse et de synthèse, pour présenter les informations au comité de Direction, Managers et Opérationnels.</p> <p>C5. Utiliser des techniques de travail collaboratif, coopératif et de conduite de changement pour faciliter des partages d'informations avec les interlocuteurs internes (Direction Générale et directions opérationnelles) interlocuteurs externes (Cabinets de conseils) et participer à leurs travaux.</p> <p>C6. Coordonner en tenant une posture de référent l'ensemble des mobilités et expatriations à travers le monde en lien avec les équipes RH locales et interculturelles pour sécuriser les mouvements.</p>		
--	--	--	--