

Référentiel
« RESPONSABLE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE ET DES AVANTAGES SOCIAUX – COMP & BEN »

Référentiel par bloc :

Bloc 1 : Management de la politique de rémunération globale

Bloc 2 : Management de la politique de rémunération individuelle

Bloc 3 : Management de la politique de rémunération collective et des avantages sociaux

Bloc 4 : Management du contrôle de gestion sociale et des risques RH

Bloc 5 : Management de la mobilité à l'international

L'obtention du titre « Responsable de la rémunération globale et des avantages sociaux – Comp & Ben » s'obtient après validation des 5 blocs de compétences.

Chaque bloc de compétences est validé indépendamment par l'obtention d'un score minimal de 300 points sur 500..

Les 5 blocs ne peuvent pas se compenser entre eux.

Chaque bloc est acquis définitivement. Un certificat de compétences est délivré pour chaque bloc de compétences acquis indépendamment

Le titre peut être acquis par capitalisation de blocs obtenus dans un délai de 5 ans

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
Bloc 1 : Management de la politique de rémunération globale			
1.1 - Il (elle) analyse, effectue une veille et définit la structure de la rémunération pour soutenir la stratégie de l'entreprise	C1.1.1 – 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	<i>Evaluation</i> <i>Étude de cas à l'oral d'une entreprise traitant de la mise en place d'une politique de rémunération globale.</i> Il est remis au candidat un dossier retraçant l'histoire de l'entreprise et détaillant ses activités dans le cadre de sa stratégie. Ce dossier sera accompagné de documentation incluant articles de presse, extrait d'études chiffrées sur la compétitivité salariale du secteur ainsi que des informations qualitatives sur la situation économique du bassin d'emploi de l'entreprise. Sur la base de ces informations remises quelques semaines au préalable, le candidat	<ul style="list-style-type: none"> - Les enjeux de rémunération sont analysés dans le cadre d'un contexte sectoriel bien appréhendé pour construire les propositions - L'analyse comporte des calculs justes pour établir le positionnement salarial de l'entreprise (reposant sur des données fiables et vérifiables) avec les indicateurs du marché - Les orientations proposées démontrent une bonne compréhension des mécanismes de la rémunération et de la motivation par la bonne adéquation du système (part variable versus fixe, équilibre du système de rémunération) - L'argumentation tient compte de données multiples et complexes (la pesée des fonctions, l'élaboration d'une grille de salaire, les données de
	C1.1.2 – 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		
	C1.1.3 - 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.		

1.2 – Il (elle) 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	C1.2.1 – 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)	présente à l'oral au jury (jouant le rôle de la direction) 1- Une note de synthèse sur le contexte sectoriel (macro/micro) 2- Les orientations d'une stratégie de négociation ou de rémunération globale adaptée au contexte dans un but d'accompagner les objectifs stratégiques de l'entreprise	compétitivité, les contraintes externes) et les utilise à bon escient dans le raisonnement - Toutes les propositions respectent le principe d'équité et de respect de l'inclusion (Par exemple – le rapport homme / femme en matière de rémunération) - Les propos du candidat peuvent être compris par des tiers non experts en rémunération : lisibles et compréhensibles de tous - L'argumentation et les données utilisées facilitent la prise de décision voire peuvent permettre d'influencer les décisions.	
	C1.2.2 - 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	2- Les orientations d'une stratégie de négociation ou de rémunération globale adaptée au contexte dans un but d'accompagner les objectifs stratégiques de l'entreprise		
	C1.2.3 - 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 oeuvre (notamment l'inclusion dans le processus de paye), et la communication interne.	Cette évaluation est traitée dans le cadre <i>d'un oral d'une durée de 30 minutes</i> , et est supervisée par un jury composé a minima de 50% de professionnels.		

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 2 : Management de la politique de rémunération individuelle			
2.1 - Il(elle) pilote l'évaluation de la performance individuelle et met en place une rémunération adaptée et motivante de cette performance	<p>C2.1.1 - 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.</p> <p>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.</p>	<p><i>Evaluation</i></p> <p><i>Étude de cas à l'écrit</i> sur la mise en place d'une politique de rémunération individuelle et la mise en œuvre d'un élément de rémunération pour les cadres dirigeants.</p> <p>Il est remis au candidat un dossier retraçant l'histoire de l'entreprise et détaillant ses activités dans le cadre de sa stratégie.</p> <p>Le candidat devra par écrit :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les critères de performances des métiers de l'entreprise sont pertinents et adaptés par exemple : volume de ventes, marges, résultats opérationnels, indicateurs de qualité, réalisation d'un projet, etc.... - Les calculs effectués et décisions prises démontrent une bonne compréhension des mécanismes de la rémunération variable individuelle et de la reconnaissance non monétaire - Les enveloppes proposées tiennent compte des objectifs, des contraintes réglementaires et budgétaires tout en respectant le code éthique de l'entreprise - L'argumentaire permet d'améliorer l'efficacité du système de rémunération variable en tenant compte des critères de coûts, de corrélation avec les performances (chiffrées ou autres), de satisfaction des salariés (équité ressentie et
	<p>C2.1.2 - 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</p>	<p>1. proposer premièrement un système de rémunération individuel performant adapté pour une population spécifique de l'entreprise et</p> <p>deuxièmement décliner la mise en œuvre pertinente et optimale d'un élément de rémunération pour les cadres dirigeants</p>	
	<p>C2.1.3 - 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</p>		

2.2 - Il(elle) est en veille de la rémunération individuelle pour optimiser et maintenir conforme le système de rémunération individuelle	C2.2.1 – 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)	2. Pour ces deux exercices, le candidat doit fournir toutes les analyses et comparatifs chiffrés sur lesquels s’appuie son argumentaire et justifier les arbitrages choisis	mesurée) et d’incitation (capacité à atteindre les objectifs) - Le principe de non-discrimination est appliqué à toutes les étapes de l’évaluation - Les propositions en matière de rémunération pour les cadres dirigeants sont développées de manière pertinente et compréhensible.
	C2.2.2 – 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.	Cette évaluation est composée par le candidat sur un poste informatique sous surveillance. Elle est traitée dans le cadre d’un écrit d’une durée de <i>3 heures et 30 minutes</i> . La correction est effectuée par un professionnel.	- Toutes les solutions proposées tiennent compte de l’interdépendance entre la fiscalité, l’incitation, la rétention et le coût et sont cohérentes par rapport à la stratégie de l’entreprise

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 3 : Management de la politique de rémunération collective et des avantages sociaux			
3.1 - Il(elle) pilote les rémunérations collectives pour une politique fédérant les salariés et la direction sur l'accomplissement de la stratégie de l'entreprise	C3.1.1 - Construire et piloter de manière optimum (voire négocier) 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	<i>Evaluation</i> Évaluation à l'oral sur la base d'un écrit préparé en amont : Dossier de recherche, note de synthèse et préconisations sur la rémunération variable collective et les avantages sociaux.	- L'inventaire des éléments de rémunération et avantages sociaux effectué est rigoureux et précis. Les forces et faiblesses de chaque dispositif sont clairement diagnostiquées pour un choix de problématique pertinent et primordial pour l'entreprise concernée. - Les connaissances des différents champs de l'épargne salariale, plans d'actionnariat salarié, et de la protection sociale (santé, prévoyance) sont démontrées de façon pertinente et appropriée, permettant une recherche précise et actuelle pour des préconisations adaptées au réglementaire en vigueur et aux enjeux actuels de la société.
	C3.1.2 – 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.	Le candidat prépare par écrit en amont un inventaire de la rémunération variable collective et les avantages sociaux de son entreprise. Il en fait une analyse pour en identifier les forces et faiblesses, puis il en extrait une problématique spécifique pour laquelle il fait des recherches.	- Les solutions sont adaptées aux besoins de la population visée et aux contraintes des postes et leur combinaison est cohérente avec la stratégie de l'entreprise. - L'argumentaire est bien préparé pour une négociation efficace (anticipation
	C3.1.3 – 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.	Ses recherches sont présentées dans une note de synthèse dans laquelle il propose en conclusion trois préconisations dont deux courts termes et une long terme pour son entreprise. La note de synthèse est alors	

3.2 - Il (elle) met en place et pilote la politique des avantages sociaux (Benefits) pour une politique fédérant les salariés et augmentant la marque employeur	<p>C3.2.1 –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</p>	<p>défendue par le candidat à l'oral devant un jury.</p> <p>L'évaluation orale dure <i>30 minutes</i> et est supervisée par un jury composé a minima de 50% de professionnels.</p>	<p>des obstacles et d'un contre-argumentaire).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le rapport rendu (note de synthèse et préconisations) est compréhensible de tous et en lien avec la politique RH et la stratégie de l'entreprise. Ce document doit faciliter la prise de décision - Les solutions proposées tiennent compte des indicateurs fournis par les démarches de labellisation, la qualité de vie au travail QVCT, et la politique sociale annoncée par l'entreprise - Ces préconisations intègrent la valeur ajoutée de prestataires externes pour accompagner l'entreprise dans sa gestion de la rémunération collective et les avantages sociaux en montrant une posture de donneur d'ordre avec une vigilance au respect du cahier des charges - Les budgets proposés en lien avec les préconisations sont réalistes au regard de la situation financière de l'entreprise et de sa volonté de positionnement sur la marché (leaders, suiveurs, ...) - Le principe de non-discrimination est appliqué
	<p>C3.2.2 – 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)</p>		
	<p>C3.2.3 – 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, évènements divers, sport, ...)</p>		

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 4: Management du contrôle de gestion sociale et des risques RH			
4.1 - Il (elle) collecte des données, conçoit et maintient des outils budgétaires et des prévisions à l'aide de logiciels adaptés (contrôle de gestion sociale)	C4.1.1- 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)	<p><i>Evaluation</i></p> <p>Étude de cas à l'écrit.</p> <p>Il est remis au candidat un dossier retraçant l'histoire de l'entreprise, détaillant ses activités, accompagné d'un dossier annexe présentant les informations nécessaires pour faire des analyses et calculs.</p> <p>Le candidat devra résoudre la problématique du cas proposé en procédant aux analyses et calculs en identifiant les indicateurs et risques et proposant des solutions appuyées sur des simulations chiffrées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La méthode pour calculer la masse salariale et les différents effets est comprise, les calculs sont justes et ont fait l'objet d'un contrôle de cohérence - Les tableaux de bord, incluant toutes les simulations, donnent une vision claire du suivi budgétaire et de l'analyse des écarts. - Les actions correctives proposées par le candidat sont chiffrables et réalistes. Elles peuvent être comprises par tous (peuvent être communiquées et mises en place par le management) pour un meilleur pilotage
	C4.1.2- 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)		
4.2 - Il (elle) analyse et réalise des reportings et prévisions pour accompagner le management dans un pilotage optimum des	C4.2.1 – 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	<p>Cette évaluation est composée par le candidat sur un poste informatique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les calculs des engagements et passifs sociaux sont compris par le candidat et permettent avec la direction financière d'anticiper les impacts et facilitent les prises de décision avec la direction
	C4.2.2- 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...	<p>Elle est traitée dans le cadre d'un écrit d'une durée de 3 heures et 30 minutes. L'évaluation est</p>	

<p>coûts et de la gestion des risques RSE</p>	<p>C4.2.3- 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</p>	<p>supervisée par un jury composé a minima de 50% de professionnels.</p>	<p>générale pour minimiser les conséquences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les risques RSE liés à la rémunération globale principaux sont correctement cartographiés en fonction de leur fréquence, leur criticité et leur impact. - Les préconisations en termes de gestion de ces risques sont pertinentes et rentables - Des actions de contrôle et de remédiation sont proposées pour anticiper et diminuer les risques
--	--	--	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 5 : Management de la mobilité à l'international			
5.1 - Il (elle) actualise et élabore la politique de mobilité internationale	C5.1.1- 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	<i>Evaluation</i> Étude de cas pratique à l'oral d'une problématique de la mobilité internationale Le candidat doit à l'oral présenter ses préconisations et argumenter ses choix pour répondre à une problématique de mobilité internationale.	<ul style="list-style-type: none"> - Les sources d'informations proviennent de bases de données différentes et actualisées - Les préconisations sont en permanence applicables et en conformité de la législation en vigueur - Les préconisations pour le référentiel de mobilité n'omettent aucune étape de la mobilité (en amont, pendant et en aval) - Les solutions à des problématiques de mobilité (par exemple : la gestion des retours...) sont adaptées aux besoins des salariés et du contexte de l'entreprise - Les caractéristiques du cas sont clairement identifiées (par exemple : les profils, les problèmes d'immigration, la fiscalité, la couverture sociale, le cadre juridique...) - Des solutions sont proposées à toutes les différentes étapes du processus d'expatriation (avant-pendant-après)
	C5.1.2 - 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	A ces fins, il présente une synthèse de ses analyses appuyées sur les informations fournies au préalable ainsi qu'une évaluation du coût et des risques en lien avec les solutions proposées. Cette évaluation est traitée dans le cadre d'un oral d'une durée de 30 minutes, et est supervisée par un jury composé a minima de 50% de professionnels. Une préparation à cet oral est prévue et dure 30 minutes également	
5.2 - Il(elle) gère les dossiers des salariés en mobilité et conseille les RRH en plus de l'aspect rémunération avec des prestataires externes	C5.2.1 – 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		
	C5.2.2- 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		