

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER RESPONSABLE REMUNERATION GLOBALE ET AVANTAGES SOCIAUX – NIVEAU 7

**Candidat en situation de handicap** : Tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés. Sur le conseil du référent Handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adaptée. En fonction du handicap et des besoins spécifiques du candidat, le référent handicap pourra également s'appuyer sur une expertise externe.

Ces possibilités d'aménagement seront fixées dès l'entrée en formation et communiquées au futur candidat, afin que celui-ci puisse être informé des solutions en compensation.

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES METIER	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>1. Veille et analyse sur les systèmes de rémunération et d'avantages sociaux en lien avec la stratégie de l'entreprise</b>			
<b>A1.1</b> Mise en place de veilles et études en lien avec la rémunération et les avantages sociaux	<p><b>A1.1 C1</b> 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.</p> <p><b>A1.1 C2</b> 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</p>	<p><b>Type 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.</b></p> <p>Il est remis au candidat un dossier présentant un cas d'entreprise reconstitué.</p> <p>A partir des données et informations transmises, le candidat devra mener une phase d'analyse lui permettant d'identifier les différents enjeux de la situation et rédiger une note d'analyse circonstanciée.</p>	<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <p><b>Cr1</b> L'analyse des politiques et pratiques couvre l'ensemble des composantes de la rémunération fixe et variable de l'entreprise par pays d'implantation (collaborateurs et dirigeants) : salaires, primes, avantages sociaux, avantages en nature, rémunération différée ...</p> <p>L'analyse des politiques et pratiques évalue le niveau de</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A1.2.</b> Analyse des politiques et pratiques de l'entreprise en lien avec la rémunération et les avantages sociaux</p>	<p>géographique et/ou sur des activités et métiers similaires, pour positionner l'entreprise sur ces thématiques.</p> <p><b>A1.1 C3</b> 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'efficacité 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.</p> <p><b>A1.2 C1</b> 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.</p> <p><b>A1.2 C2</b> 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.</p>	<p>La note d'analyse comprendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une analyse critique des politiques et pratiques de l'entreprise en matière de rémunération et d'avantages sociaux (en lien avec A1.2),</li> <li>- Une analyse des risques RH et C&amp;B (en lien avec A1.4),</li> <li>- Une proposition d'outils d'analyse et d'aide à la décision en matière de rémunération et d'avantages sociaux (en lien avec A1.3).</li> </ul> <p>A l'oral, le candidat présentera sa note d'analyse et répondra aux questions du jury. Il sera notamment interrogé sur la veille mise en place dans le contexte du cas (en lien avec A.1.1).</p>	<p>conformité de l'entreprise par rapport :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A la réglementation nationale et internationale applicable en matière de rémunération (droit du travail, CCN, fiscalité...),</li> <li>- Aux normes sectorielles,</li> <li>- Aux réglementations, politiques et engagements RSE (égalité salariale hommes-femmes...),</li> <li>- Aux objectifs stratégiques de l'entreprise,</li> <li>- Aux tendances et pratiques du marché.</li> </ul> <p>(en lien avec A1.2 C1, A1.2 C3 et A1.2 C4)</p> <p>Les résultats de l'analyse des politiques et pratiques établit les écarts et les non-conformités de l'entreprise de manière claire et structurée. Les résultats sont pertinents par rapport au positionnement de l'entreprise sur le marché et aux résultats de son audit social.</p> <p>(en lien avec A1.2 C1, A.1.2 C2 et A1.2 C4)</p> <p><b>Cr2</b> Les comparaisons (similitudes, différences) avec les politiques et pratiques de rémunérations des concurrents s'appuient sur des critères pertinents : postes,</p>
---	--	---	---

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A1.3</b> Elaboration d'outils d'analyse en matière de rémunération et d'avantages sociaux</p>	<p><b>A1.2 C3</b> 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.</p> <p><b>A1.2 C4</b> 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.</p> <p><b>A1.3 C1</b> 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.</p> <p><b>A1.3 C2</b> 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).</p>		<p>périmètres d'activité, compétences, expérience, structure de rémunération, lieu... (En lien avec A1.2 C1)</p> <p><b>Cr3</b> L'analyse couvre la totalité des postes, métiers et classifications de l'entreprise. (en lien avec A1.2 C3)</p> <p><b>Cr4</b> L'analyse des risques RH et C&amp;B suit un processus structuré : identification des risques, évaluation, détermination des mesures d'atténuation et de contrôle ...</p> <p>Une cartographie des risques RH et C&amp;B est réalisée.</p> <p>Les risques principaux auxquels l'entreprise est confrontée, par pays d'implantation, sont identifiés : ceux liés au recrutement, à la rémunération, au développement des compétences ...</p> <p>Les risques sont évalués et hiérarchisés : par type, par niveau de gravité, par probabilité de survenance, par type de mesure d'atténuation ... (en lien avec A1.4 C1).</p>
---	--	--	---

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A1.4.</b> Analyse des risques RH et C&amp;B</p>	<p><b>A1.4 C1.</b> Elaborer une cartographie des risques RH et C&amp;B afin d'obtenir une visualisation claire de leurs probabilités de survenance et impacts potentiels.</p> <p><b>A1.4.C2.</b> 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.</p>		<p><b>Cr5</b> Les risques de contentieux de l'entreprise liés aux questions de rémunération sont identifiés et évalués. (en lien avec A1.4.C2).</p> <p><b>Cr6</b> Les outils d'analyse et d'aide à la décision proposés sont alignés sur les objectifs stratégiques et les pratiques de l'entreprise.</p> <p>Les outils proposés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tiennent compte de la dimension internationale de l'entreprise,</li><li>- Permettent de comparer les données internes de l'entreprise et les données externes (marché),</li><li>- De suivre les décisions prises et leurs impacts.</li></ul> <p>(en lien avec A1.3 C1 et A1.3 C2)</p> <p><b>Cr7</b> La veille d'actualité est facilement accessible et exploitable (automatisation, tri et hiérarchisation des données ...) et permet d'obtenir les informations en temps réel (flux RSS...).</p> <p>La fiabilité des sources de la veille est vérifiée. (en lien avec A1.1 C1)</p>
---	---	--	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p><b>Cr8</b> La veille portant sur la rémunération couvre la totalité du périmètre de rémunération de l'entreprise. (en lien avec A1.1 C2)</p> <p><b>Cr9</b> Une veille spécifique sur les avantages sociaux est réalisée auprès des prestataires externes de l'entreprise (en lien avec A1.1 C3)</p>
--	--	--	--

### 2. Conception de la stratégie « marque employeur » à partir de la politique de rémunération de l'entreprise

<p><b>A2.1</b> Conception du système de rémunération fixe et variable</p>	<p><b>A2.1 C1</b> 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.</p> <p><b>A2.1 C2</b> 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</p>	<p><b>E1. Type 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.</b></p> <p>Il est remis au candidat un dossier présentant un cas d'entreprise reconstitué.</p> <p>Après analyse du dossier, le candidat devra rédiger un rapport écrit qui contiendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une proposition d'adaptation du système de rémunération fixe et variable et d'avantages en nature de</li> </ul>	<p><b>Critères pour E1 :</b></p> <p><b>E1Cr1</b> Les objectifs du nouveau système de rémunération fixe et variable proposé sont alignés sur les objectifs stratégiques de l'entreprise.</p> <p>Le système de rémunération proposé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Couvre tout le périmètre : rémunération fixe, variable, avantages sociaux, avantages en nature.</li> <li>- Cible les collaborateurs et les dirigeants,</li> </ul>
---	--	--	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A2.2</b> Conception du système d'avantages sociaux et d'avantages en nature</p>	<p>d'implantation (contexte financier, type de population salariale...).</p> <p><b>A2.1 C3</b> 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.</p> <p><b>A2.1 C4</b> 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.</p> <p><b>A2.2 C1</b> 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.</p> <p><b>A2.2 C2</b> 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</p>	<p>l'entreprise (en lien avec A2.1 et A2.2),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une proposition d'adaptation des politiques de rémunération de l'entreprise en découlant (en lien avec A2.3).</li> </ul> <p>Les propositions du candidat devront être alignées sur les objectifs stratégiques de l'entreprise et tenir compte de ses ressources.</p> <p>A l'oral, le candidat soutiendra son rapport et répondra aux questions du jury.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tient compte du cadre réglementaire et des obligations de l'entreprise : CCN, règles comptables, négociations en cours, engagements RSE....</li> <li>- Met en avant les différences/avantages par rapport au système existant</li> </ul> <p>(en lien avec A2.1 C1 et A2.1 C2)</p> <p><b>E1Cr2</b> Le système de rémunération et d'avantages sociaux est proposé à partir de différents scénarii tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des données de marché collectées à postes similaires,</li> <li>- Du budget disponible,</li> <li>- De l'analyse des coûts actuels de la rémunération</li> <li>- Du contexte de l'entreprise (métiers en tension, activités à risque...selon les zones d'implantation) et de sa culture</li> </ul> <p>Les critères permettant de comparer les scénarii et les pondérer sont pertinents : compétitivité sur le marché, rentabilité, équité, risques de dégradation du climat social, incidences budgétaires ...</p>
---	--	---	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A2.3</b> Définition des différentes politiques de rémunération et avantages sociaux applicables sur la chaîne de valeur RH au service de la marque employeur</p>	<p>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.</p> <p><b>A2.2 C3</b> Comparer les offres proposées par les différents prestataires (actuaire, 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.</p> <p><b>A2.3 C1</b> 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.</p> <p><b>A2.3 C2</b> 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</p> <p><b>A2.3 C3</b> 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</p>		<p>(en lien avec A2.1 C1 et A2.2 C1)</p> <p><b>E1Cr3</b> L'évaluation des incidences comptables (pour l'entreprise) et fiscales (pour l'entreprise, les collaborateurs et les dirigeants) du nouveau système de rémunération est correcte. (en lien avec A2.1 C3)</p> <p><b>E1Cr4</b> Les critères de rémunération variable définis sont pertinents par rapport au contexte de l'entreprise (en lien avec A2.1 C4)</p> <p><b>E1Cr5</b> Les différents avantages (sociaux, en nature, en rémunération différées) sont choisis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En réponse aux ambitions stratégiques de l'entreprise : attractivité, différenciation sur le marché, récompense de la performance...</li> </ul> <p>(en lien avec A2.2 C2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En fonction d'un équilibre coût / perception.</li> </ul> <p>(En lien avec A2.2 C1 et A2.2 C2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En tenant compte des tarifs des différents prestataires</li> </ul> <p>(en lien avec A2.2 C3)</p>
--	--	--	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A2.4</b> Participation au développement de la marque employeur</p>	<p>une cohérence générale (avantages comparables), afin de rendre le dispositif de mobilité attractif et efficient.</p> <p><b>A2.3 C4</b> 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.</p> <p><b>A2.4 C1</b> 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.</p> <p><b>A2.4 C2</b> 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.</p> <p><b>A2.4 C3</b> Concevoir le bilan social individuel des collaborateurs, en modélisant et organisant son</p>	<p><b>E2. Type d'évaluation : 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.</b></p> <p>Il est remis au candidat un dossier présentant un cas d'entreprise reconstitué.</p>	<p><b>E1Cr6</b> Les politiques de rémunération et avantages sociaux proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visent spécifiquement les conditions applicables lors de l'embauche,</li> </ul> <p>(En lien avec A2.3 C1),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intègrent la gestion des compétences et des talents avec pertinence et dans une mesure réaliste et réalisable,</li> </ul> <p>(En lien avec A2.3 C2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intègrent les spécificités propres à la mobilité internationale.</li> </ul> <p>(En lien avec A2.3 C3),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiennent compte des exigences d'harmonisation entre les différentes zones d'implantation de l'entreprise.</li> </ul> <p>(En lien avec A2.3 C4)</p> <p><b>Critères pour E2 :</b></p> <p><b>E2Cr1</b> Les conseils formulés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiennent compte des éléments de contexte du dossier : culture de l'entreprise, historique en matière de rémunération, climat social ...</li> <li>- Sont justifiés et accompagnés d'éléments tangibles :</li> </ul>
--	--	--	---



## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p>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.</p>	<p>Après analyse du dossier, le candidat devra rédiger une note de recommandation à destination des organes de Direction qui contiendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ses conseils pour développer l'attractivité de l'entreprise et ainsi concourir au développement de la marque employeur,</li> <li>- Ses recommandations quant à la conception du bilan social individuel de l'entreprise.</li> </ul> <p>(En lien avec A2.4)</p> <p>A l'oral, le candidat défendra sa note et argumentera pour convaincre le jury du bien-fondé des recommandations effectuées et des bénéfices qu'elles peuvent apporter à l'entreprise une fois mises en œuvre. (en lien avec A2.4)</p>	<p>résultats d'études, ou d'enquêtes, chiffres, rapports...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Restent circonscrits au périmètre de la rémunération,</li> <li>- Sont accompagnés de détails et explications relatifs à leur mise en œuvre : objectifs, délais, étapes, moyens, ressources nécessaires, parties prenantes...</li> </ul> <p>Les bénéfices directs et indirects pour l'entreprise et les collaborateurs sont précisés. (En lien avec A2.4 C1 et A2.4 C2)</p> <p><b>E2Cr2</b> La proposition de bilan social individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tient compte des outils disponibles dans l'entreprise et s'y adapte (SIRH, outil tiers de gestion des entretiens ...),</li> <li>- S'intègre avec cohérence et pertinence dans les pratiques et processus RH de l'entreprise</li> <li>- Est réaliste (budget, ressources humaines mobilisables...).</li> </ul> <p>(en lien avec A2.4 C3)</p>
--	---	--	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

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

<p><b>A3.1</b> Mise en œuvre du système de rémunération globale et d'avantage sociaux</p>	<p><b>A3.1 C1</b> 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.</p> <p><b>A3.1 C2</b> 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 arbitrants si besoin (cas particuliers), pour garantir leur application en conformité avec les règles et processus établis.</p> <p><b>A3.1 C3</b> 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.</p> <p><b>A3.1 C4</b> 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</p>	<p><b>E1. Type 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.</b></p> <p>Il est remis au candidat un dossier présentant un cas d'entreprise reconstitué.</p> <p>Il est demandé au candidat, après analyse du cas, de rédiger un rapport qui contiendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une proposition de mise en place d'un process ou d'adaptation du SIRH d'une entreprise (en lien avec A3.1),</li> <li>- Un programme de déploiement du système de rémunération dans chaque zone d'implantation de l'entreprise (en lien avec A3.1),</li> <li>- Une proposition de plan de communication en lien avec les nouvelles politiques de rémunérations et d'avantages sociaux de l'entreprise (en lien avec A3.2),</li> </ul>	<p><b>Critères pour E1 :</b></p> <p><b>E1Cr1</b> Les objectifs visés par la mise en place ou l'adaptation du SIRH sont établis : automatisation des processus RH, amélioration de la communication interne, suivi des performances des collaborateurs ...</p> <p>Les impacts du SIRH sur les flux et processus de travail sont identifiés.</p> <p>La solution SIRH proposée est établie selon des critères pertinents : adaptabilité, évolutivité, compatibilité avec les systèmes existants de l'entreprise, y compris à l'international, sécurité des données... (en lien avec A3.1)</p> <p><b>E1Cr2</b> Le programme de déploiement tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des différentes fonctions de l'entreprise</li> <li>- Des différentes entités de l'entreprise et de leur zone d'implantation.</li> </ul> <p>(en lien avec A3.1 C2 et A3.1 C3)</p>
---	--	--	---

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A3.2</b> Communications en lien avec la rémunération globale et les avantages sociaux</p>	<p>zones concernées et en adaptant si besoin les politiques et procédures associées.</p> <p><b>A3.1 C5</b> 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.</p> <p><b>A3.1 C6</b> 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.</p> <p><b>A3.1 C7</b> 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.</p> <p><b>A3.2 C1</b> 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</p>	<p>- La description de la documentation destinée aux IRP et partenaires sociaux (en lien avec A3.2),</p> <p>A l'oral, le candidat présentera les dispositifs de rémunération et d'avantages sociaux mis en place (en lien avec A3.2) et répondra aux questions du jury.</p> <p>Il sera notamment interrogé sur l'évaluation ou la réévaluation des provisions de l'entreprise en lien avec le nouveau système de rémunération (en lien avec A3.1).</p>	<p><b>E1Cr3</b> Les risques susceptibles d'affecter le déploiement sont identifiés, ainsi que les mesures d'atténuation/solutions pour les gérer. (en lien avec A3.1 C4)</p> <p><b>E1Cr4</b> Le programme de déploiement intègre la sensibilisation des managers opérationnels à respecter le cadre juridique applicable aux rémunérations. Un accompagnement spécifique est envisagé pour les managers des nouvelles entités détenues par l'entreprise.</p> <p>Le programme fixe des limites dans lesquelles les managers opérationnels peuvent prendre les décisions d'avancement ou de reconnaissance sans remettre en cause le cadre général du programme. (En lien avec A3.1 C5)</p> <p><b>E1Cr5</b> Le programme de déploiement intègre un accompagnement des opérationnels à utiliser les leviers de la politique de rémunération. Un accompagnement spécifique est envisagé pour les opérationnels</p>
---	--	--	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p>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.</p> <p><b>A3.2.C2.</b> 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.</p> <p><b>A3.2 C3.</b> 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.</p> <p><b>A3.2 C4</b> 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...).</p> <p><b>A3.2 C5</b> 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</p>		<p>des nouvelles entités détenues par l'entreprise. (En lien avec A3.1 C6)</p> <p><b>E1Cr6</b> Les modalités d'évaluation des provisions à effectuer par l'entreprise est pertinent. Il s'appuie sur une collaboration avec les autres parties prenantes : Direction juridique, DRH, Direction générale... (en lien avec A3.1 C7)</p> <p><b>E1Cr7</b> L'ensemble des informations à communiquer auprès des organes décisionnels et partenaires sociaux sont identifiés : BDESE, information en matière de rémunération des dirigeants...</p> <p>Le plan de communication est cohérent par rapport à la communication habituelle de l'entreprise. Il tient compte des spécificités des différentes zones d'implantation : canaux, langue... (en lien avec A3.2 C1)</p> <p><b>E1Cr8</b> Les négociations en cours autour des questions de rémunération sont identifiées. (en lien avec A3.2 C2)</p>
--	---	--	---

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A3.3</b> Mise en œuvre du contrôle de gestion sociale</p>	<p>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.</p> <p><b>A3.3 C1</b> 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...).</p> <p><b>A3.3 C2</b> Piloter les engagements sociaux au bilan et hors bilan pour sécuriser l'entreprise dans ses efforts d'investissements financiers.</p> <p><b>A3.3 C3</b> 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.</p> <p><b>A3.3 C4</b> 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.</p>	<p><b>E2. Type d'évaluation : 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.</b></p> <p>Il est remis au candidat un dossier présentant un cas d'entreprise reconstitué.</p> <p>Il est demandé au candidat, après analyse du cas, de rédiger une note d'analyse critique portant accompagnée de recommandations sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le dispositif de pilotage des impacts (financiers, budgétaires et fiscaux) des rémunérations et engagements</li> </ul>	<p><b>E1Cr9</b> La documentation à adresser aux IRP et partenaires sociaux ainsi que dans le cadre des négociations annuelles est correctement listée et décrite. (en lien avec A3.2 C3 et A3.2 C4)</p> <p><b>E1Cr10</b> Les dispositifs sont présentés de façon claire, fluide et analytique. Les concepts non connus sont expliqués, ainsi que leurs conséquences/impacts pour les parties prenantes. (en lien avec A3.2 C5)</p> <p><b>Critères pour E2 :</b></p> <p><b>E2Cr1</b> Le dispositif de pilotage est analysé pour chaque zone d'implantation de l'entreprise.</p> <p>Le dispositif de pilotage est évalué par rapport à sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre en compte les spécificités réglementaires et fiscales de chaque pays où l'entreprise est implantée,</li> <li>- Prendre en compte les coûts et avantages perçus des différents régimes de rémunération et d'avantages sociaux par pays,</li> </ul>
---	---	--	---

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>sociaux de l'entreprise, par pays d'implantation,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le système de reporting de l'entreprise lié aux questions de rémunération et de gestion des frais.</li> </ul> <p>(en lien avec A3.3).</p> <p>A l'oral, soutient sa note d'analyse et répond aux questions du jury.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluer les risques financiers, budgétaires et fiscaux associés aux rémunérations par pays,</li> <li>- Piloter les engagements sociaux au bilan et hors bilan</li> <li>- A assurer un suivi des frais de personnel</li> </ul> <p>(en lien avec A3.3 C1, A3.3 C2 et A3.3 C4)</p> <p><b>E2Cr2</b> Le système de reporting proposé permet de fournir des rapports réguliers (coûts, tendances, écarts ...) par rapport aux objectifs fixés.</p> <p>Le système de reporting permet de mesurer l'efficacité et la rentabilité des régimes de rémunération et d'avantages sociaux par pays. (en lien avec A3.3 C3)</p>
--	--	--	---

### 4. Management transverse des projets de transformation

<p><b>A4.1.</b> Participation à la constitution des équipes transverses en charge des projets de transformation en gestion sociale</p>	<p><b>A4.1.C1</b> 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</p>	<p><b>E1. Type d'évaluation : Etude d'un cas reconstitué portant sur le management transverse dans le cadre de projets de transformation</b></p>	<p><b>Critères pour E1 :</b></p> <p><b>E1Cr1</b> La proposition de constitution des équipes tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De l'objectif du projet visé,</li> </ul>
--	---	--	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>A4.2.</b> Supervision de la, coordination des activités des équipes transverses en charge des projets en gestion sociale</p>	<p>situation de handicap ...), afin de donner les conditions à un management transversal réussi.</p> <p><b>A4.2.C1</b> 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.</p> <p><b>A4.2.C2</b> 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.</p>	<p>Il est remis au candidat un dossier présentant un cas d'entreprise reconstitué, confronté à un nouveau projet de transformation par exemple pour une nouvelle politique de rémunération et avantages sociaux.</p> <p>Après analyse du dossier, le candidat devra rédiger un rapport écrit qui contiendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une proposition de constitution et d'organisation des équipes autour du projet de transformation en gestion sociale (en lien avec A4.1).</li> <li>- Une feuille de route définissant les activités et missions des équipes en vue de mener à bien le projet (en lien avec A4.2).</li> <li>- Une proposition de démarche de management à mettre en œuvre dans le cas d'équipes transverses</li> <li>- Une proposition d'un mode de pilotage à la fois auprès des équipes et de report de résultats auprès des cadres dirigeants. (en lien avec A4.4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Du contexte de l'entreprise (situation financière, conflit social...)</li> <li>- De l'organisation existante au sein du service de rattachement des équipes (RH notamment) : profils déjà en poste, nouveaux collaborateurs, périmètre actuellement couvert, enjeux ...),</li> <li>- Des ambitions stratégiques de l'entreprise.</li> <li>- De son implantation (simple, multiple, à l'international ou pas...)</li> </ul> <p>Une analyse des compétences existantes et manquantes pour permettre la réalisation du projet est réalisée.</p> <p>L'évaluation établit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les profils à recruter (en interne ou en externe pour le projet</li> <li>- Les possibilités de mobilité</li> </ul> <p>(En lien avec A4.1 C1)</p>
<p><b>A4.3</b> Accompagnement des équipes dirigeantes à la mobilisation autour des projets</p>	<p><b>A4.3.C1.</b> 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</p>	<p>A l'oral, le candidat soutiendra son rapport et répondra aux questions du jury.</p> <p>Il sera notamment interrogé sur :</p>	<p><b>E1Cr2</b> La feuille de route permet de couvrir l'intégralité des missions et responsabilités décrites par le projet.</p>
<p><b>A4.4</b> Management transverse des équipes en charge des</p>			

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>questions de rémunération et avantages sociaux</p> <p><b>A4.5</b> Pilotage de la performance des projets de transformation en gestion sociale.</p>	<p><b>A4.4 C1</b> 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.</p> <p><b>A4.4 C2</b> 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.</p> <p><b>A4.4 C3</b> 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</p> <p><b>A4.4 C4</b> 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</p> <p><b>A4.5 C1</b> Evaluer la performance des équipes en charge des projets en gestion sociale de l'entreprise, en définissant les indicateurs clés pertinents, afin de</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- L'optimisation des processus de travail des équipes, notamment en cas d'éloignement géographique. (en lien avec A4.2)</li><li>- Le poids du soutien des équipes dirigeantes dans la réussite du projet (en lien avec A4.3)</li></ul>	<p>Les missions qui le permettent sont réparties en mode projet : pluralité de compétences nécessaires, intervention de plusieurs services, projet de long termes... (en lien avec A4.2 C1)</p> <p><b>E1Cr3</b> Les propositions d'optimisation des processus de travail sont pertinentes au regard :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Du contexte de l'entreprise (culture, mode de management, secteur d'activité, zones d'implantation...),</li><li>- Du profil des collaborateurs et à leur culture,</li><li>- Des contextes de travail des collaborateurs (télétravail, travail sur site...),</li><li>- Des ressources et outils disponibles.</li><li>- Des orientations stratégiques de l'entreprise.</li></ul> <p>(en lien avec A4.2.C2)</p> <p><b>E1Cr4</b> Le mode managérial présenté respecte les cadres réglementaires en vigueur selon les zones d'implantation (inclusion, adaptation pour les personnes en situation de handicap...).</p> <p>Le mode managérial répond aux conditions :</p>
---	---	--	---



## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

suivre les résultats et apporter les éventuels correctifs nécessaires, en fonction des priorités.

**A4.5 C2** 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...).

- Une constitution d'équipe équilibrée et complémentaire
  - Un sens transmis aux équipes pour les fédérer autour d'objectifs communs
  - Un engagement développé par l'ouverture aux idées nouvelles et un esprit d'équipe insufflé
- (en lien avec A4.4 C1 et A4.4 C2)

**E1Cr5.** Le pilotage proposé s'appuie sur des indicateurs de performance pertinents et alignés sur :

- Le contexte l'entreprise,
- Les ambitions stratégiques de l'entreprise,

Les indicateurs de performance proposés couvrent toute l'activité des équipes.  
(en lien avec A4.5 C1)

**E1Cr6** Les types de reporting envisagés permettent la prise de décision.  
(en lien avec A4.5 C2)

**E1Cr7** Le candidat justifie à l'oral la manière dont il s'appuie sur le soutien de l'équipe dirigeante pour accélérer la prise en compte des éléments du projet de transformation.

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p><b>E2. Type d'évaluation : 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</b></p> <p>Le candidat, placé en situation professionnelle, est chargé d'animer une réunion d'équipe (l'équipe est jouée par les membres du jury). (en lien avec A4.4)</p> <p>Le thème de la réunion est tiré au sort.</p> <p>En amont du jeu de rôles, il est remis au candidat un dossier présentant l'entreprise (contexte, activités, ambitions stratégiques...).</p> <p>A l'issue du jeu de rôles, le candidat est interrogé par le jury sur sa prestation. Il est également interrogé sur la gestion des situations et personnalités difficiles (en lien avec A4.4).</p>	<p>(en lien avec A4.3.C1)</p> <p><b>Critères pour E2 :</b></p> <p><b>E2Cr1</b> Le candidat pose le cadre de la réunion : règles, objet, ordre du jour...</p> <p>Le candidat s'exprime avec clarté et fluidité.</p> <p>Le(s) mode(s) de communication employés est/sont adapté(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au contexte de la réunion,</li> <li>- Aux collaborateurs.</li> </ul> <p>(en lien avec A4.4 C1)</p> <p><b>E2Cr2</b> Les techniques et outils employés par le candidat favorisent l'innovation et l'intelligence collective : encouragement à l'expression/confrontation des idées et des points de vue confrontation des idées, démarche de réflexion collective, partage de bonnes pratiques et d'expériences... (en lien avec A4.4 C3).</p> <p><b>E2Cr3</b> Les exemples d'outils et techniques donnés par le candidat pour gérer les situations et personnalités difficiles sont</p>
--	--	--	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>pertinents et proportionnés par rapport au niveau de gravité des situations exposées : rappel à l'ordre, recadrage, sanctions disciplinaires ... (en lien avec A4.4 C4)</p>
		<p><b><u>Evaluation transverse</u></b></p> <p><b>Mémoire professionnel devant porter sur une analyse autour d'une problématique d'actualité liée au secteur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Gestion sociale</li><li>- Rémunération</li><li>- Avantages sociaux</li></ul> <p>Restitution d'un rapport écrit (50 pages environ hors annexes) avec soutenance orale 50 minutes (30 minutes de présentation devant le jury et 20 minutes d'échanges)</p>	<p><b><u>Critères d'évaluation</u></b></p> <p>Le jury d'évaluation appréciera l'épreuve finale à partir de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La qualité et la complétude du mémoire au regard des attendus.</li><li>- La pertinence de son contenu,</li><li>- L'expression écrite et orale du candidat.</li></ul>