

DOSSIER DE DEMANDE DE RECEVABILITE POUR L'OBTENTION PAR LA VAE DU TITRE DE NIVEAU 7

« Responsable en rémunération
globale et avantages sociaux »

Enregistré au titre de RNCP par arrêté du 20/09/2023 numéro 37998

Délivré par l'école SUP des RH



Quel est votre projet professionnel à court et moyen terme ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont vos atouts pour réussir ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avez-vous des problèmes de santé qui peuvent impacter votre VAE ?

.....

.....

.....

Blocs de compétences à valider

Décrivez 2 à 3 réalisations concrètes pour chacun de ces blocs de compétences :

Blocs de compétences et activités associées	Réalisations concrètes	Durée
Management de la politique de rémunération globale Calculer et positionner la rémunération de chaque salarié par rapport au marché grâce à des études de rémunération Effectuer la pesée des fonctions pour élaborer une grille de salaire et une politique salariale en conformité avec les minimums conventionnels et adaptées aux budgets Construire un système de rémunération cohérent et équilibré avec la stratégie de l'entreprise Calculer les simulations, scénarii et modélisations budgétaires, sociales, fiscales Préparer, conseiller et accompagner la direction pour négocier et déployer la politique salariale annuelle validée dans le cadre des NAO ou d'un comité de rémunération national ou international		
Management de la politique de rémunération individuelle En lien avec le management, adapter et accompagner la mesure de la performance individuelle des salariés fondée sur des objectifs définis		

Définir les critères et les formes de rémunération variable Faciliter les décisions budgétaires annuelles des rémunérations variables et l'équilibre entre toutes les composantes de la rémunération pour assister les managers dans la détermination et les arbitrages nécessaires des rémunérations variables de leurs collaborateurs 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 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		
--	--	--

Management de la politique de rémunération collective et des avantages sociaux Construire et piloter le dispositif de partage de la valeur au sein de l'entreprise (les dispositifs de participation, d'intéressement et d'actionnariat salarié) Mettre en place la mise en œuvre des plans d'actionnariat salarié ou d'autres formes de rémunération collective long terme (RSU, PSU ...) Mettre en œuvre les 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. 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 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		
---	--	--

Mettre en œuvre 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 Management des coûts et des risques RSE liés à la rémunération globale 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) 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 Analyser régulièrement les écarts de budget et réaliser des reportings récurrents en utilisant des outils d'aide à la décision pour accompagner la direction dans la compréhension des évolutions des charges de personnel et pour recommander d'éventuelles actions correctrices 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 Cartographier les risques RSE liés aux rémunérations et anticiper des actions de contrôle voire de remédiation pour chaque catégorie de risque Management de la mobilité à l'international : 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 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 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		
---	--	--

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		
--	--	--

**Je soussigné(e).....
certifie que les renseignements fournis sont exacts.**

A, le

Signature :