

| <b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b><br><i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i> | <b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b><br><i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>  | <b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b><br><i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>  |  |
|---|--|--|--|
|   |  | <b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>  | <b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>   |
| <b>Bloc d'activité 1 : Management de la politique salariale globale</b>   |  |  |  |
| <b>Définition d'une politique salariale globale</b>   | C1.1 - Evaluer la rémunération par rapport au marché grâce aux études de rémunération et indicateurs de marché afin de proposer à la direction une politique de rémunération globale   | Type évaluation : Oral avec préparation<br><br>le candidat doit préparer, au regard du cas d'entreprise présenté, une stratégie de négociation ou une politique salariale adaptée au contexte puis la présenter à l'oral au jury (qui prend le rôle de la direction) de façon argumentée | <ul style="list-style-type: none"> <li>- le candidat traduit les enjeux et objectifs de l'entreprise en analyses pour construire ses propositions</li> <li>- le candidat n'a omis aucune donnée nécessaire à l'analyse</li> <li>- l'analyse comporte une comparaison avec les indicateurs du marché</li> <li>- les propositions sont étayés par des arguments vérifiables et pertinents</li> <li>- l'argumentation tient compte des données multiples, le candidat prend en considération les facteurs complexes et les démontre dans son raisonnement</li> <li>- le candidat montre l'adéquation entre la stratégie salariale proposée et la stratégie de l'entreprise</li> </ul> |
|   | C1.2 - Analyser les formes, les déterminants et la cohérence de la politique de rémunération globale pour proposer des actions afin de l'adapter à la politique RH et à la stratégie de l'entreprise.  |  |  |
| <b>Mise en œuvre de la politique salariale globale définie</b>  | C1.3- Procéder à l'évaluation et la pesée des fonctions en faisant le choix d'une méthode et la mettant en œuvre en collaboration avec les Directions et managers de l'entreprise pour élaborer et/ou adapter la politique de salaires en conséquence. | Durée : 2h30 (2h de préparation et 30 mn d'oral devant jury composé de professionnels)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- le candidat utilise et démontre une méthode et des techniques dans sa négociation</li> <li>- Les éléments de la politique de rémunération proposés sont cohérents entre eux</li> <li>- le candidat met en relation l'organisation et l'architecture des nomenclatures proposées par la méthode</li> <li>- la présentation est synthétique, le</li> </ul>  |
|   | C1.4- Effectuer des simulations, scénarii, modélisations budgétaires, sociales, fiscale et financières pour évaluer les impacts des choix stratégiques sur la politique salariale  |  |  |
|   | C1.5- Préparer les négociations avec les partenaires sociaux dans le cadre de la NAO en lien avec la direction des   |  |  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | relations sociales  |  | candidat ne se perd pas dans les détails<br>- le candidat avance des arguments et<br>pousse l'interlocuteur à la prise de décision |
|  | C1.6- conseiller et accompagner le comité de direction, la DRH et les différentes filiales/directions pour déployer la politique salariale annuelle (compensation revue) en suivant la mise en application, la communication, les budgets et les outils de mesure et d'analyse. |  |  |

| REFERENTIEL D'ACTIVITES<br><i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i> | REFERENTIEL DE COMPETENCES<br><i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>  | REFERENTIEL D'ÉVALUATION<br><i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>                               |   |
|--|---|--|---|
|  |   | MODALITÉS D'ÉVALUATION   | CRITÈRES D'ÉVALUATION   |
| <b>Bloc d'activité 2 : Management de la politique de rémunération variable individuelle (Compensation)</b>                 |   |  |   |
| <b>Evaluation et rémunération de la performance individuelle</b>   | C2.1 Définir et déterminer les critères de rémunération variable en exploitant les résultats des différents outils d'évaluation de performance individuelle pour construire une politique de rémunération variable et préparer les revues de rémunérations en étroite collaboration avec le responsable Talent management | Type évaluation : Etude de cas écrite sur PC   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat exploite et interprète exhaustivement et correctement les données du cas</li> <li>- le candidat a utilisé différents outils pour réaliser son évaluation ;</li> <li>- 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....</li> </ul>   |
|  | C2.2 Etablir les normes et règles budgétaires, les enveloppes de rémunérations variables, globales et par équipe, pour les mettre en œuvre et assister les managers dans la détermination des rémunérations variables de leurs collaborateurs   | Le candidat devra proposer un système de rémunération performant. Ses solutions devront être ajustées au contexte et budgétées | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les enveloppes proposées tiennent compte des objectifs et des contraintes réglementaires et budgétaires</li> <li>- la justification des règles budgétaires vont aider les managers dans leur mise en œuvre de la politique de Compensation</li> </ul>  |
| <b>Optimisation de la rémunération variable individuelle</b>   | C2.3- Développer et déployer des systèmes innovants de rémunération favorisant la performance et l'équité interne afin d'inciter chaque collaborateur à l'atteinte des objectifs de l'entreprise  | Durée : 3 heures   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat formule des arguments pour améliorer l'efficacité du système de rémunération variable (par exemple : critères de coûts, de corrélation avec les performances (chiffrées ou autres), de satisfaction des salariés (équité ressentie et mesurée) et d'incitation (capacité à atteindre les objectifs)</li> <li>- le principe de non discrimination est abordé</li> <li>- Le candidat accompagne ses propositions d'au moins deux options ou possibilités réglementaires pertinentes</li> </ul> |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   | C2.4- Piloter les projets destinés à construire et à adapter les dispositifs de rémunération variable en collaboration avec les Directions opérationnelles, la Direction Financière et la DRH                             |  | - l'interdépendance fiscalité, incitation, rétention et coût est démontrée et argumentée |
| <b>Optimisation de la rémunération des dirigeants</b> | C2.5 - Optimiser les possibilités réglementaires des différentes formes de rémunération des dirigeants et cadres supérieurs pour favoriser leur efficacité en termes d'incitation, de rétention, de fiscalité et de coût. |  |  |

| <b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b><br><i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i> | <b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b><br><i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i> | <b>REFERENTIEL D'EVALUATION</b><br><i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i> |
|---|---|---|
| <b>Bloc d'activité 3 : Management de la politique de rémunération variable collective (Benefits)</b>                              |   |   |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <b>Optimisation de la rémunération variable collective</b> | <p>C3.1 Concevoir et piloter les dispositifs de participation et d'intéressement afin de répondre tant aux obligations qu'aux choix de politique RH de l'entreprise, en respectant les règles en vigueur et proposant des indicateurs, règles de calculs et formes d'application de ces dispositifs</p> | <p>Type évaluation : Oral avec préparation</p> <p>Mise en situation reconstituée, le candidat doit, au regard d'un contexte défini, présenter ses préconisations et les modalités de mise en place d'une forme de rémunération variable collective</p> <p>Durée : 1h50 (1h 30 de préparation et 20 mn d'oral devant jury composé de professionnels)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat exploite les dispositions réglementaires pour élaborer un dispositif pertinent</li> <li>- Il cite les règles en vigueur sur lesquelles il s'est basé</li> <li>- Les propositions tiennent compte de facteurs/ contraintes multiples</li> <li>- les indicateurs choisis sont pertinents (par exemple chiffres de volume, de marge nette, de qualité, de nombre de clients et sur le périmètre pertinent en termes de responsabilité et/ou de géographie).</li> <li>- La présentation est synthétique, le candidat ne se perd pas dans les détails</li> <li>- Le candidat avance des arguments et pousse l'interlocuteur à la prise de décision</li> </ul> |
|  | <p>C3.2 - Optimiser les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne-temps : en les faisant évoluer en fonction de la réglementation, de la fiscalité et de la politique RH</p>   | <p>Dossier de recherche individuel écrit</p> <p>+ Etude comparative en groupe présentée à l'oral :</p>  | <p>Qualité de recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une bibliographie / webgraphie est produite</li> <li>- les sources d'information sont pertinentes, actuelles et variées</li> <li>- les informations analysées sont hiérarchisées</li> </ul>  |
|  | <p>C3.3 - Concevoir et piloter les plans d'actionnariat salarié, les stock-options... en exploitant les possibilités réglementaires pour construire des dispositifs de rémunération adaptés aux objectifs de l'entreprise</p>   | <p>Dans un 1er temps :</p> <p>Le candidat devra réaliser individuellement, au sein d'une entreprise de son choix, un dossier de recherche écrit (analyse de l'entreprise et revue de littérature plus générale) portant sur la politique de la performance collective.</p>  | <p>- Le candidat démontre l'évolution de la réglementation et son intérêt dans le cas étudié</p> <p>Degré d'expertise réglementaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le candidat démontre ses connaissances des différents champs de l'épargne salariale (plans d'épargne entreprise, comptes épargne-temps), la protection sociale (santé, prévoyance) ) en les situant dans leur cadre juridique et dans les perspectives d'évolution Par exemple il cite les règles d'utilisation de l'épargne salariale, les avantages fiscaux, les différents usages.</li> </ul>   |
|  | <p>C3.4 - Optimiser les avantages et prestations sociales (santé, prévoyance) en fonction des évolutions fiscales et réglementaires et en négociant les contrats avec les prestataires pour sécuriser et fidéliser les collaborateurs</p>   | <p>Dans un 2ème temps :</p> <p>En groupe de 4/5, réalisation d'une étude comparative en</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- le candidat explique le fonctionnement et l'intérêt des différentes formes d'avantages en nature (ticket</li> </ul>  |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <b>Pilotage de la performance collective</b> | C3.5 - Piloter les choix et arbitrage en matière d'avantages en nature, en définissant les formes, attributions, budgets et en respectant la législation pour optimiser la rétribution globale collective (ticket restaurant, aide au logement...) | croisant les résultats des dossiers de recherche   | restaurant, aide au logement...) au regard du cas étudié  |
|  | C3.6 - Proposer de nouvelles formes de reconnaissance au travail non monétaires et en évaluer les impacts pour fidéliser et renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs (trophée, qualité de vie...)                                  | Cette étude est présentée en soutenance orale de groupe et évaluée par l'intervenant spécialisé en politique d'avantages sociaux | <p>Qualité de l'analyse du cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dispositifs proposés sont cohérents avec la politique RH et la stratégie de l'entreprise</li> <li>- les forces et faiblesses de chaque dispositif proposé sont présentés</li> <li>- les solutions sont adaptées aux besoins de la population et aux contraintes des postes</li> <li>- le candidat montre que la combinaison des solutions entre elles est cohérente</li> <li>- les budgets proposés sont réalistes au regard de la politique de l'entreprise</li> <li>- le candidat fait preuve de créativité et au moins types de solutions avec leurs avantages et leurs limites, par exemple : les trophées, la qualité de vie au travail QVT, les avantages divers</li> <li>- il tient compte des incitations possibles, des budgets dédiés et des retours d'expérience internes ou externes dans ce domaine</li> </ul> |

| <b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b><br><i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i> | <b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b><br><i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>                                       | <b>REFERENTIEL D'EVALUATION</b><br><i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>  |   |
|---|---|--|---|
| <b>Bloc d'activité 4 : Contrôle de gestion sociale et pilotage de la masse salariale</b>  |   |  |   |
| <b>Conception des outils budgétaires et de prévision à l'aide du SIRH</b>   | C4.1- Collecter les données depuis le SIRH pour concevoir des tableaux de bords et budgets de charges de personnel pour établir des projections prévisionnelles                                     |  |   |
|   | C4.2- Etablir des simulations pour mesurer et analyser les impacts budgétaires des projets, et décisions stratégiques, en termes d'effectifs et de rémunérations (effets masse, niveau, GVT, noria) | Type évaluation : Cas à résoudre sur Excel, sur poste informatique<br><br>Le candidat devra résoudre la problématique du cas de contrôle de gestion sociale en procédant aux analyses, en identifiant les indicateurs et proposant des solutions appuyées sur des simulations chiffrées. | Le candidat exploite uniquement les données RH utiles du cas sans se perdre dans les détails<br>- le candidat a mis en place une méthode de calcul qu'il justifie et démontre qu'il en a contrôlé l'application<br>- la méthode de calcul est adaptée et les calculs d'effectifs sont justes<br>- les impacts budgétaires sont mesurés et démontrés |
| <b>Analyse et suivi des frais de personnel</b>  | C4.3- Accompagner la direction, les responsables de sites et les managers dans la compréhension des éventuelles évolutions des charges de personnel et à mener les actions correctives              | des analyses, en identifiant les indicateurs et proposant des solutions appuyées sur des simulations chiffrées.  | - le candidat calcule avec exactitude un effet de masse, un GVT, un effet masse et un effet niveau, mesure l'effet de noria.  |
|   | C4.2 - Mesurer et analyser les écarts vs budgets pour construire des actions correctives et accompagner la direction, les responsables de sites et les managers dans la                             | Durée : 2 heures   | - le candidat élabore et contrôle des tableaux de bord synthétiques pertinents qui permettent la prise de décision par la   |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | compréhension des éventuelles évolutions des charges de personnel  |  | DG et directions.<br>- le tableau de bord est structuré, il ne comporte que les éléments nécessaires<br>- les écarts choisis sont pertinents<br>- les actions correctives proposées sont applicables et réalistes.<br>- le candidat démontre l'améliorations des actions correctives de façon chiffrée<br>- Le reporting est exact, le candidat a contrôlé son reporting avant la publication<br>- le candidat produit en fonction du cas un extrait de rapport social, un BDSE (base de données économiques et sociales), bilan social divers H/F, RSE...)<br>- il démontre sa connaissance de la structure de ces différents documents |
| <b>Elaboration des rapports sociaux et études RH</b> | C4.4- Préparer les négociations sociales en établissant les rapports sociaux obligatoires : BDES, Bilan Social, rapports index H/F, RSE, etc... à destination des instances sociales |  |  |
|  | C4.5- Réaliser le reporting et autres études RH à destination de la DRH, de la DG et des Managers  |  |  |

| REFERENTIEL ACTIVITES COMPETENCES   |   | REFERENTIEL DE CERTIFICATION   |   |
|---|---|--|---|
| <b>Bloc d'activités 5 :<br/>Management de la politique de rémunération et mobilité internationale</b> |   |  |   |
| ACTIVITÉS et TACHES   | COMPÉTENCES EVALUÉES  | MODALITÉS D'ÉVALUATION   | CRITÈRES D'ÉVALUATION   |
| <b>Actualisation et élaboration de la politique de mobilité internationale</b>                        | C5.1- Veiller aux évolutions de l'environnement économique, légales, sociales et réaliser des benchmarks salariaux au niveau international pour adapter les données de rémunération et les schémas contractuels et proposer des aménagements de package compétitifs   | Type évaluation : Cas à résoudre sur poste informatique avec accès internet  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- les sources d'informations sont variées, nombreuses ( au moins de trois types) et actualisées</li> <li>- le candidat mobilise ses connaissances réglementaires et resitue ses préconisations par rapport à la législation</li> <li>- Le candidat propose 2 options possibles pertinentes et conformes aux réglementations</li> <li>- les préconisations pour le référentiel de mobilité n'omet aucun axe (d'expatriation, de retour, les process...) ou le candidat cite tous les axes devant être présent dans un référentiel de mobilité</li> <li>- le candidat définit au moins 2 types de packages d'expatriation</li> </ul> |
|   | C5.2 - Construire un référentiel de mobilité internationale définissant les conditions générales d'expatriation, de retour, les process... pour améliorer la politique mobilité internationale et favoriser la compétitivité de l'entreprise  | Le candidat devra étudier une problématique de mobilité et en rédiger une note de préconisation chiffrée. Le candidat devra expliquer et argumenter ses résultats et ses choix au jury |   |
| <b>Gestion des dossiers des salariés en mobilité</b>  | <p>C5.3 - Définir pour chaque mobilité : le type de contrat, le packages (prime d'expatriation, logement...) et la protection sociale en recherchant les solutions fiscales optimales en lien avec les experts</p> <p>Assurer les mesures d'accompagnement pour faciliter les mobilités, l'intégration mais aussi les retours</p> | <p>Durée : 3h00 (2h30 de préparation et 30 mn d'oral devant jury composé de professionnels)</p>  |   |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p>C5.4- Assurer les mesures d'accompagnement pour faciliter les mobilités, l'intégration mais aussi les retours</p>  |  | <p>Connaissance du marché de conseils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le candidat cite des références en termes de sociétés de conseils en mobilité et en connaît les spécificités</li> </ul>   |
| <p><b>Conseil en mobilité internationale aux RRH</b></p> | <p>C5.5 - Sélectionner les conseils et prestataires externes destinés à intervenir dans l'application et l'accompagnement des mobilités internationales</p>   |  | <p>Capacité à proposer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le candidat propose des solutions à des problématiques de mobilité (par exemple : la gestion des retours...)</li> <li>- le candidat identifie les caractéristiques du cas (par exemple : les profils, les problèmes d'immigration, la fiscalité, la protection sociale...)</li> <li>- le candidat prévoit et décline des solutions aux différentes étapes du processus d'expatriation (avant-pendant-après)</li> </ul> |
|  | <p>C5.6- Conseiller et accompagner les recruteurs et les RRH dans les problématiques de mobilité internationale (identification des profils, immigration, fiscalité, protection sociale...) lors de la préparation des mobilités mais aussi lors des retours d'expatriation</p> |  |  |