

Manager des ressources humaines à l'international

RNCP34981 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	14/10/2020
Date d'échéance	14/10/2023

Certificateur(s)

SUP DES RH · SIRET : 43836051300032

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
SUP RH ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES	4178135400003 2	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des ressources humaines à l'international est un spécialiste des activités stratégiques et opérationnelles des ressources humaines dans un environnement international. Il exerce ses fonctions dans un contexte anglophone et multiculturel en France ou à l'étranger, pour le compte de grandes entreprises françaises ou étrangères, au siège ou dans une filiale.

La fonction RH à l'international se distingue par un degré accru de complexité qui nécessite d'appréhender les grandes tendances de l'environnement mondial (crises économiques ou sociales, tensions géopolitiques, mutations démographiques, ruptures technologiques), d'évoluer dans des entreprises internationales confrontées à l'obligation permanente d'adapter leur stratégie et leur organisation dans un environnement VICA (volatil, incertain, complexe, ambigu) et de gérer des projets complexes dans des contextes multiculturels avec des contraintes juridiques internationales et nationales.

Cette certification a été créée pour répondre aux besoins croissants de managers RH formés aux spécificités internationales. Les offres d'emploi mentionnant le terme « international » dans l'intitulé du poste RH à pourvoir, progressent chaque année, et peinent à trouver des candidats formés, aptes à résoudre des problématiques RH à l'échelle internationale.

ACTIVITÉS VISÉES

Elaboration et pilotage d'une stratégie RH à l'international

Le Manager des ressources humaines à l'international analyse les contraintes de l'environnement international (économique, géopolitique, démographique, transition énergétique...) en vue de mettre en perspective la gouvernance, la stratégie, l'organisation de l'entreprise ; il propose des orientations stratégiques RH à l'échelle internationale en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise puis déploie l'organisation RH adaptée. Il conçoit et fait respecter une politique RSE et des règles éthiques au niveau international ;

manage des équipes multiculturelles et pluridisciplinaires et conduit les projet RH en langue anglaise.

Pilotage des relations sociales dans un contexte international

Il coordonne les actions menées par les responsables du droit social de différents pays. Il mène des négociations sociales transnationales sur des sujets sociaux transversaux à différents pays, anime le comité d'entreprise européen, accompagne les restructurations internationales (réorganisation d'activités touchant plusieurs pays ou une fusion/acquisition transnationale) en garantissant le respect des obligations sociales et légales transnationales et de chacun des pays concernés

Pilotage international de la rémunération globale

Il réalise des enquêtes de rémunération internationales pour définir des « packages » compétitifs et équitables, et s'assure de leur déploiement dans les différents pays. Il harmonise et contrôle les politiques de révisions de salaires dans les différentes Business Units internationales et les différents pays. Il assure une cohérence au niveau international des systèmes de protection sociale. Il conçoit et déploie au niveau international les plans d'intéressement long terme (actionnariat salarié, stock-options...). Il élabore et pilote la politique de mobilité internationale.

Acquisition et développement des talents à l'international

Il développe la marque employeur au niveau international, coordonne la stratégie de sourcing internationale et sa mise en œuvre opérationnelle. Il conçoit au plan international la stratégie d'identification, d'évaluation, de développement et de rétention des talents. Il élabore et pilote au plan international une politique de gestion de carrière spécifique et de constitution de "viviers" pour des populations clés, développe les compétences managériales et techniques adaptées aux contextes culturels et linguistiques.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Elaborer une stratégie RH à l'international en appréhendant et intégrant les enjeux, les contraintes de l'environnement international (économique, géopolitique, démographique, transition énergétique...) en vue de mettre en perspective la gouvernance, la stratégie, l'organisation de l'entreprise dans ce contexte.

Décliner les orientations stratégiques RH sur le périmètre international, en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise et en tenant compte de l'équilibre à trouver entre les sujets transversaux et les sujets locaux des pays.

Concevoir et déployer une organisation RH dans un périmètre international avec une structure et des processus efficaces, en vue d'implémenter la stratégie RH internationale en maintenant la cohérence avec l'organisation générale de l'entreprise, sa culture et ses modes de fonctionnements transversaux et locaux.

Concevoir, déployer et faire respecter, dans les domaines relatifs à la RH, une politique RSE et des règles éthiques dans un contexte international, en lien avec la direction du développement durable et la direction juridique, en prenant en compte les approches culturelles locales et les législations différentes dans les pays.

Manager et animer en langue anglaise des équipes multiculturelles et pluridisciplinaires dans des organisations matricielles transnationales complexes (activités, fonctions, pays) en vue de conduire des projets RH internationaux et animer des réseaux RH internationaux.

Communiquer et interagir avec des responsables du droit social de différents pays en appliquant les principes du droit comparé pour coordonner leurs actions.

Mener des négociations sociales transnationales sur des sujets sociaux transversaux à différents pays en prenant en compte le caractère multiculturel des organisations syndicales parties prenantes à la négociation en vue de trouver des accords.

Animer des IRP européennes en respectant les directives européennes et leur transposition dans le droit social du pays de la société mère afin de piloter le comité d'entreprise européen.

Définir et mettre en œuvre les processus et actions RH nécessaires pour accompagner une restructuration internationale (réorganisation d'activités touchant plusieurs pays ou une fusion/acquisition transnationale) en garantissant le respect des obligations sociales et légales transnationales et de chacun des pays concernés.

Concevoir la structure de la rémunération (part fixe et part variable) en s'appuyant sur des enquêtes de rémunération internationales en vue de définir des « packages » compétitifs et équitables, et s'assurer de son déploiement dans les différents pays.

Développer un système de « job grading » (pesée de postes) international et harmoniser et contrôler les politiques de révisions de salaires dans les différentes Business Units internationales et les différents pays, en lien avec la direction financière.

Définir les principes généraux, au plan international, relatifs à la protection sociale (santé, prévoyance, retraite) et leur l'application dans les différents pays pour établir une cohérence globale.

Concevoir et déployer au niveau international les plans d'intéressement long terme (actionnariat salarié, stock-

options...) en optimisant les règles fiscales et sociales locales, en lien avec les directions juridique et financière, en vue de fidéliser les salariés.

Elaborer et piloter la politique de mobilité internationale en apportant son expertise au service des différentes entités multi-pays de l'entreprise pour assurer l'application des règles de détachement, expatriation, contrat local et package de rémunérations et avantages sociaux associés.

Elaborer et déployer au plan international le contrôle de gestion sociale pour piloter la performance RH en mettant en œuvre un SIRH et en analysant des tableaux de bord d'indicateurs RH consolidés au plan international.

Déployer la marque employeur au niveau international en concertation avec la direction du marketing et la direction de la communication, en vue de développer l'attractivité de l'entreprise.

Coordonner la stratégie de sourcing internationale et sa mise en œuvre opérationnelle par les responsables RH des Business Units des différents pays, en vue d'assurer les recrutements nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, dans un contexte de « guerre des talents » et de pénurie de compétences rares dans certains pays.

Concevoir au plan international la stratégie d'identification, d'évaluation, de développement et de rétention des talents et déployer les processus associés avec les managers opérationnels, en vue d'assurer la performance de l'entreprise.

Elaborer et piloter au plan international une politique de gestion de carrière spécifique et de constitution de "viviers" pour des populations clés tels que futurs dirigeants, hauts potentiels managériaux et experts techniques, en vue de préparer le futur de l'entreprise.

Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs multimodaux (université d'entreprise, coaching, campus virtuel...) en les adaptant aux contextes culturels et linguistiques, pour développer les compétences managériales et techniques.

Blocs de compétences

RNCP34981BC01 — Elaboration et pilotage d'une stratégie RH à l'international

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer

une stratégie RH à l'international en appréhendant et intégrant les enjeux, les contraintes de l'environnement international (économique, géopolitique, démographique, transition énergétique...) en vue de mettre en perspective la gouvernance, la stratégie, l'organisation de l'entreprise dans ce contexte

Décliner les orientations stratégiques RH sur le périmètre international, en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise et en tenant compte de l'équilibre à trouver entre les sujets transversaux et les sujets locaux des pays.

Concevoir et déployer une organisation RH dans un périmètre international avec une structure et des processus efficaces, en vue d'implémenter la stratégie RH internationale en maintenant la cohérence avec l'organisation générale de l'entreprise, sa culture et ses modes de fonctionnements transversaux et locaux.

Concevoir, déployer et faire respecter, dans les domaines relatifs à la RH, une politique RSE et des règles éthiques dans un contexte international, en lien avec la direction du développement durable et la direction juridique, en prenant en compte les approches culturelles locales et les législations différentes dans les pays.

Manager et animer en langue anglaise des équipes multiculturelles et pluridisciplinaires dans des organisations matricielles transnationales complexes (activités, fonctions, pays) en vue de conduire des projets RH internationaux et animer des réseaux RH internationaux.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Type évaluation : Rédaction d'une note de synthèse

Modalités : sur PC avec accès internet autorisé

Le candidat doit rédiger en anglais,

à partir d'un dossier présentant la situation et la stratégie globale d'une entreprise internationale, une note de synthèse de cinq pages destinée à la

direction de l'entreprise fictive, exposant les axes de stratégie RH internationale préconisés et les plans d'actions à court et moyen terme

Type d'évaluation : jeux de rôle

Descriptif : Les candidats auront à diverses reprises à mener en groupe des simulations de gestion de projet impliquant des équipes multiculturelles.

Ils seront observés et évalués lors de présentation orale en anglais en groupe s'appuyant sur un support de présentation.

RNCP34981BC02 — Pilotage des relations sociales dans un contexte international

LISTE DE COMPÉTENCES

Communiquer et interagir avec des responsables du droit social de différents pays en appliquant les principes du droit comparé pour coordonner leurs actions

Mener des négociations sociales transnationales sur des sujets sociaux transversaux à différents pays en prenant en compte le caractère multiculturel des organisations syndicales parties prenantes à la négociation en vue de trouver des accords

Animer des IRP européennes en respectant les directives européennes et leur transposition dans le droit social du pays de la société mère afin de piloter le comité d'entreprise européen

Définir

et mettre en œuvre les processus et actions RH nécessaires pour accompagner une restructuration internationale (réorganisation d'activités touchant plusieurs pays ou une fusion/acquisition transnationale) en garantissant le respect des obligations sociales et légales transnationales et de chacun des pays concernés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Types d'évaluations :

Oral avec préparation

Mise en situation reconstituée d'un cas de restructuration ou fusion à l'international.

Le candidat doit préparer puis présenter à l'oral en anglais de façon structurée et argumentée le mode opératoire choisi et son plan d'action.

RNCP34981BC03 — Pilotage international de la rémunération globale

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir

la structure de la rémunération (part fixe et part variable) en s'appuyant sur des enquêtes de rémunération internationales en vue de définir des « packages » compétitifs et équitables, et s'assurer de son déploiement dans les différents pays

Développer un système de « job grading » (pesée de postes) international et harmoniser et contrôler les politiques de révisions de salaires dans les différentes Business Units internationales et les différents pays, en lien avec la direction financière

Définir les principes généraux, au plan international, relatifs à la protection sociale (santé, prévoyance, retraite) et leur l'application dans les différents pays pour établir une cohérence globale

Concevoir et déployer au niveau international les plans d'intéressement long terme (actionnariat salarié, stock-options...) en optimisant les règles fiscales et sociales locales, en lien avec les directions juridique et financière,

en vue de fidéliser les salariés

Elaborer et piloter la politique de mobilité internationale en apportant son expertise au service des différentes entités multi-pays de l'entreprise pour assurer l'application des règles de détachement, expatriation, contrat local et package de rémunérations et avantages sociaux associés.

Elaborer et déployer au plan international le contrôle de gestion sociale pour piloter la performance RH en mettant en œuvre un SIRH et en analysant des tableaux de bord d'indicateurs RH consolidés au plan international.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Type évaluation : Oral avec préparation

Mise en situation reconstituée :

Le candidat joue le rôle d'un responsable international chargé de concevoir et implémenter la politique de rémunération d'une entreprise internationale fictive. Il doit préparer puis présenter à l'oral en anglais une politique de rémunération structurée en argumentant sa pertinence et en explicitant les modalités de son déploiement international.

RNCP34981BC04 — Acquisition et développement des talents à l'international

LISTE DE COMPÉTENCES

Déployer la marque employeur au niveau international en concertation avec la direction du marketing et la direction de la communication, en vue de développer l'attractivité de l'entreprise.

Coordonner la stratégie de sourcing internationale et sa mise en œuvre opérationnelle par les responsables RH des Business Units des différents

pays, en vue d'assurer les recrutements nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, dans un contexte de « guerre des talents » et de pénurie de compétences rares dans certains pays.

Concevoir au plan international la stratégie d'identification, d'évaluation, de développement et de rétention des talents et déployer les processus associés avec les managers opérationnels, en vue d'assurer la performance de l'entreprise

Elaborer et piloter au plan international une politique de gestion de carrière spécifique et de constitution de "viviers" pour des populations clés tels que futurs dirigeants, hauts potentiels managériaux et experts techniques, en vue de préparer le futur de l'entreprise

Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs multimodaux (université d'entreprise, coaching, campus virtuel...) en les adaptant aux contextes culturels et linguistiques, pour développer les compétences managériales et techniques.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier de recherche individuel écrit et étude comparative en groupe présentée à l'oral :

Le candidat devra réaliser individuellement, au sein d'une entreprise de son choix, un dossier de recherche écrit en anglais (analyse de l'entreprise et revue de littérature plus générale) portant sur la politique de gestion des talents étudiée, en décrivant les facteurs clés de succès ainsi que les risques liés à la mise en place d'une telle politique.

En groupe de 4/5 candidats, réalisation d'une étude comparative en croisant les résultats des dossiers de recherche. Cette étude est présentée en soutenance orale de groupe en anglais.

Type d'évaluation : jeux de rôle

Descriptif : Les candidats participeront à des simulations orales en anglais d'interactions entre responsables des talents de différents pays au sein d'une entreprise internationale.

Ils seront observés et évalués par le jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager des RH à l'international exerce son activité dans tous types et toutes tailles d'entreprises ou d'organisations (publiques ou privées) ayant une composante à l'international.

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise, il peut s'agir d'une entreprise qui exporte des biens et services à partir de son pays d'origine et/ou d'une entreprise qui possède des implantations et/ou des filiales localisées hors du pays d'origine.

Lorsqu'il s'agit d'une organisation, il peut s'agir d'une organisation à but lucratif ou non, à vocation européenne ou mondiale.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Manager / Responsable de projets RH internationaux
- Directeur / Responsable du développement RH international
- Directeur / Responsable international de la diversité
- Directeur / Responsable de la mobilité internationale
- Directeur / Responsable des avantages sociaux à l'international
- Directeur / Responsable du contrôle de gestion sociale international
- Directeur / Responsable du SIRH international
- Directeur / Responsable international de la marque employeur
- Directeur / Responsable international des relations écoles/universités
- Directeur / Responsable du recrutement/du sourcing à l'international
- Directeur / Responsable de la gestion des carrières à l'international
- Directeur / Responsable international de la formation

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 135 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Etre Titulaire d'un niveau 7 en ressources humaines (sans expérience professionnelle requise) · ou d'un niveau 6 avec une expérience professionnelle de deux ans en ressources humaines
- Avoir validé un score de 785 du TOEIC ou un niveau B2 du CRCL

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Quatre personnes

: la directrice de l'organisme certificateur ou la directrice pédagogique du centre et trois professionnels RH dont un intervenant dans le cycle de formation.

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	8 668 €
Selon la branche	7 500 € – 8 861 €
Prise en charge	Branches concernées
8 668 €	Valeur par défaut · 206 branches
8 861 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Mutualité, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 700 €	CPNEF de l'audiovisuel
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc
8 370 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	14/10/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	14/10/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	11	0	100 %	81 %
2017	14	0	100 %	90 %

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.supdesrh-formationcontinue.com/en-presentiel/mba-manager-des-rh-a-linternational/presentation/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34981/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1
Montant total engagé	3 095 €
Coût moyen par dossier	3 095 €
Durée moyenne	303 h
Période	01/2021
France compétences	100 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.