

Manager international des ressources humaines

RNCP35072 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/11/2020
Date d'échéance	18/11/2022

Certificateur(s)

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
GROUPE IGS - CIEFA	33264146300028	Former et organiser l'évaluation
GROUPE IGS - CIEFA	33264146300119	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'internationalisation des entreprises appelle une internationalisation des compétences des généralistes et des spécialistes de la fonction RH. La présence de l'entreprise dans plusieurs pays requiert de prendre en compte des dynamiques de marché différentes, une diversité de pratiques, de processus, de compétences, de communications, etc., d'un pays à un autre. La construction de la certification professionnelle répond à un besoin profond et actuel d'internationalisation des compétences de la fonction RH.

ACTIVITÉS VISÉES

Les activités visées par la certification sont les suivantes :

- Elaboration de la stratégie RH comme partenaire d'une activité multi-pays
- Management des parties prenantes dans un périmètre d'activités présentes dans plusieurs pays
- Concevoir et déployer la stratégie internationale des Talents
- Pilotage de la transformation RH et digitale de l'entreprise dans plusieurs pays
- Développement des qualités personnelles du Manager ou Directeur International des Ressources Humaines dans une situation de complexité internationale

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Établir une stratégie RH, pour un périmètre international, sur la base d'une veille du marché, intégrant des modèles nouveaux de la fonction RH, en lien avec la stratégie de l'entreprise.
- Déterminer les missions et les projets de l'organisation RH pour améliorer l'efficacité de la fonction sur le périmètre concerné et soutenir le plan stratégique de l'entreprise.
- Œuvrer à un dialogue ouvert et constructif en cours d'année auprès des parties prenantes internes, et élaborer un plan de communication, utilisant la diversité des canaux, pour partager la stratégie et les actions RH dans plusieurs

pays.

- Construire une cartographie des risques, pouvant avoir un impact négatif sur l'activité et pour la réputation de l'entreprise, et concrétiser chaque année un document de performance extra-financière, pour le périmètre international concerné.
- Identifier le portefeuille des compétences-clés et de Talents, en lien avec le plan stratégique, agir au développement de chacun et à la création d'un écosystème de partage entre les différents pays composant le périmètre d'action.
- Définir un schéma directeur de nouveaux usages et choisir, en relation avec le niveau Groupe ou, le cas échéant, pour l'ensemble des secteurs d'activités de l'entreprise, le système d'information pour organiser et structurer les données venant de plusieurs pays.
- Incarner, pour l'ensemble de leurs interlocuteurs, au sein de son périmètre, un modèle à imiter pour la qualité des solutions proposées, de ses interactions, de ses conseils, de son écoute, de ses analyses et de ses décisions

Blocs de compétences

RNCP35072BC01 — Complexité, Stratégie et Organisation RH pour un périmètre multi-pays

LISTE DE COMPÉTENCES

Établir une stratégie RH, pour un périmètre international, sur la base d'une veille du marché, intégrant des modèles nouveaux de la fonction RH, en lien avec la stratégie de l'entreprise. Déterminer les missions et les projets de l'organisation RH pour améliorer l'efficacité de la fonction sur le périmètre concerné et soutenir le plan stratégique de l'entreprise.

Pour ce faire, l'apprenant devra acquérir les compétences suivantes :

- Identifier et analyser des tendances mondiales ayant des conséquences sur l'activité ou les modèles d'organisation de l'entreprise
- Intégrer les composantes de la stratégie d'entreprise dans la fabrication d'une stratégie RH internationale
- Produire un document définissant la stratégie RH pour le périmètre international d'un secteur d'activités
- Clarifier les besoins internes de l'entreprise, déterminer les missions de la fonction RH et la répartition du travail entre chacun des membres, les règles du jeu et de fonctionnement
- Identifier les mutations inhérentes à l'organisation RH multi-pays et définir les projets de transformation, par priorité, en relation avec le plan stratégique de l'organisation
- Établir un bilan coûts / avantages, pays par pays, pour définir les raisons d'agir et améliorer l'efficacité de la fonction RH sur le périmètre international concerné et organiser une revue régulière de la situation de chacun

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas

RNCP35072BC02 — Dialogue, Communication et RSE dans un contexte international

LISTE DE COMPÉTENCES

Œuvrer à un dialogue ouvert et constructif en cours d'année auprès des parties prenantes internes et élaborer un plan de communication, utilisant la diversité des canaux, pour partager la stratégie et les actions RH dans plusieurs pays. Construire une cartographie des risques, pouvant avoir un impact négatif sur l'activité et pour la réputation de l'entreprise, et concrétiser chaque année un document de performance extra-financière, pour le périmètre international concerné. Pour ce faire, l'apprenant devra pouvoir acquérir les compétences suivantes:

- Échanger dans un climat ouvert et constructif prenant en compte la diversité des logiques en présence
- Rédiger un bilan annuel des actions réalisées, conséquences du dialogue social mené et partagé avec l'ensemble des représentants du personnel
- Élaborer un plan de communication, en deux langues, pour partager la stratégie RH au sein de l'organisation et à toutes les parties prenantes internes
- Utiliser des formes et des canaux de communication diversifiées et complémentaires pour s'assurer de l'appropriation des parties prenantes sur le périmètre concerné
- Identifier l'ensemble des situations relevant de la fonction RH, pour le périmètre concerné, et pouvant avoir un impact négatif pour la réputation de l'entreprise
- Établir une cartographie qui recense l'ensemble des risques avec les actions mises en place pour les prévenir ou les circonscrire
- Participer à la définition de la politique ESG sur le périmètre international concerné, en relation le cas échéant avec le niveau Groupe

RNCP35072BC03 — Management stratégique des Talents dans un périmètre multi-pays

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier le portefeuille des compétences-clés et de Talents, en lien avec le plan stratégique, agir au développement de chacun et à la création d'un écosystème de partage entre les différents pays composant le périmètre d'action.

Pour ce faire, les compétences visées sont :

- Déterminer les qualités techniques et comportementales d'un Talent sur le périmètre international en charge, en relation avec le niveau Groupe (étude de cas)
- Identifier le caractère : stable, émergent ou obsoléscent, des compétences-clés qui, en lien avec le plan stratégique, procurent des avantages concurrentiels à l'organisation (étude de cas)
- Créer les conditions de la création de communautés de connaissances, d'expériences et de partage pour les différents projets menés sur le périmètre international (étude de cas)
- Maintenir un niveau d'énergie dans les équipes et un bon usage des compétences de chacun pour assurer la réalisation de la mission commune (étude de cas avec mise en situation)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas et mise en situation dans un périmètre multi-pays

RNCP35072BC04 — Digitalisation, data et transformation sur un périmètre international

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir un schéma directeur des nouveaux usages et choisir, en relation avec le niveau Groupe ou, le cas échéant, pour l'ensemble des secteurs d'activités de l'entreprise, le système d'information pour organiser et structurer les données venant de plusieurs pays. Pour ce faire, l'apprenant devra acquérir les compétences suivantes:

- Définir un schéma directeur de nouveaux usages émergents et les besoins en nouvelles compétences
- Organiser un plan d'équivalence des données provenant de différents pays pour alimenter un système d'information commun
- Partager l'état d'avancement des projets, mettre en avant les succès, les raisons de ces succès et les bénéfices, projet par projet, sur le périmètre international
- Identifier les obstacles, les freins aux changements qui s'opèrent et interagir avec les différentes parties prenantes pour qu'ils adviennent en intégrant la complexité des situations
- Participer au choix, à l'élaboration et à l'organisation d'un système de Knowledge Management

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas et mises en situation

RNCP35072BC05 — Leadership dans un contexte international

LISTE DE COMPÉTENCES

Incarner, pour l'ensemble de ses interlocuteurs, au sein de son périmètre, un modèle à imiter pour la qualité des solutions proposées, de ses interactions, de ses conseils, de son écoute, de ses analyses et de ses décisions

- Intégrer les informations provenant de multiples sources pour développer une perspective large et argumentée, utile pour optimiser les performances organisationnelles
- Prendre des décisions courageuses qui respectent les valeurs de l'entreprise et soutiennent les objectifs sur le périmètre concerné
- Identifier et saisir les opportunités pour développer de nouvelles approches, de nouvelles solutions, sur le périmètre en charge
- Travailler concrètement et rapidement sur les problèmes complexes qui peuvent affecter les actions à mener dans son périmètre
- Susciter la passion et l'engagement vers un objectif commun
- Être reconnu pour la qualité de son écoute, de ses interactions, de ses conseils

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas et notes de synthèse, dans un contexte international, avec mises en situation

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La certification prépare et ouvre l'accès à la totalité des secteurs, dans des organisations internationalisées :

- Les Grandes Entreprises (GE) ou Entreprises à taille intermédiaire (ETI), nationales et non-françaises, avec des périmètres internationaux.
- Les cabinets de conseil, dont des structures spécialisées sur l'offre de services RH, implantés dans plusieurs pays.
- Les PME industrielles ou de services présentes sur les marchés internationaux.
- Les institutions internationales et Organisations Non-Gouvernementales internationales (ONGI).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les fonctions, visées par la certification, sont:

- Responsable Transformation RH
- Responsable de la mobilité internationale
- Responsable de la mobilité professionnelle et des carrières
- Responsable des relations sociales (Multi-pays, Europe, Monde)
- Responsable de formation (Multi-pays, Europe, Monde)
- Responsable recrutement (Multi-pays, Europe, Monde)
- Responsable SIRH (Multi-pays, Europe, Monde)
- Coordinateur HR International
- Talent Manager (référence APEC : 164681258W)
- Senior Talent Management international (Référence APEC : 164654606W)
- Responsable Ressources Humaines d'unité opérationnelle
- Responsable Projet RH
- International Training Manager
- DRH International
- Chef de projets internationaux
- Consultant en conduite du changement - RH international
- Consultant Rémunération et Avantages sociaux (ou « Compensation & Benefits »)

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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %

Familles professionnelles (FAP)

L2X61 — Agents administratifs
L4X80 — Techniciens des services administratifs
L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)
L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

L'accès à la certification sera réservé aux titulaires d'un titre certifié ou d'un diplôme de l'éducation nationale :

- Soit être titulaire d'un titre certifié de niveau 6 représentant au minimum quatre années d'études supérieures ou d'un diplôme de l'éducation nationale de niveau bac plus 4 donnant l'accès à la préparation d'un titre niveau 7 ou d'un master (bac+5) dans le champ académique des Sciences de gestion, Spécialité Ressources Humaines.
- Soit être titulaire d'un diplôme ou titre de niveau 5 et avoir occupé pendant au moins huit ans des responsabilités dans le domaine de la gestion et du management des RH au cours de sa vie professionnelle, de préférence à l'international.

Les modalités d'admission sont basées sur un dossier rempli par le postulant, assorti d'éléments de preuves (diplômes, CV, références professionnelles, lettre de motivation).

- Des épreuves, mesurant, d'une part, des tests d'aptitudes intellectuelles et, d'autre part, de maîtrise de la langue anglaise, forment la phase d'admissibilité du postulant (niveau requis d'anglais est de 750 au TOEIC, ou score équivalent pour un autre examen reconnu (TOEFL ou IETLS).
- Un entretien en face à face avec un membre de la direction pédagogique de l'école IGS-RH conduira à l'admission ou pas du postulant.

Pour les étudiants atteints d'un handicap, une procédure ad hoc sera adoptée pour les mettre dans la meilleure configuration possible pour ces phases d'épreuve.

Pour les étudiants d'un pays étranger, une note de synthèse sur un sujet spécifique et l'entretien pourra se substituer aux épreuves communes. Une soutenance orale de la note de synthèse ainsi qu'un entretien avec deux membres de l'équipe pédagogique seront requis (par visioconférence, Skype, etc.)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Le Jury se compose de 5 membres, incluant le Président du Jury, le directeur de la Filière RH du Groupe IGS, d'un représentant du Programme Master of Science in International HR Management ou de l'Executive MBA HR (IGS), et de deux DRH d'entreprise internationale.

Sur les 5 membres du Jury, deux membres (Directeur Filière RH Groupe IGS et Représentant Programme MSc. in International HR Management ou Executive MBA HR) appartient à l'autorité délivrant la certification. Les membres extérieurs sont au nombre de 3, soit 60 %.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, VAE

Le Jury se compose de 5 membres, incluant le Président du Jury, le directeur de la Filière RH du Groupe IGS, d'un représentant du Programme Master of Science in International HR Management ou de l'Executive MBA HR (IGS), et de deux DRH d'entreprise internationale.

Sur les 5 membres du Jury, deux membres (Directeur Filière RH Groupe IGS et Représentant Programme MSc. in International HR Management ou Executive MBA HR) appartient à l'autorité délivrant la certification. Les membres extérieurs sont au nombre de 3, soit 60 %.

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 € – 8 931 €

Prise en charge	Branches concernées
8 668 €	Valeur par défaut · 208 branches
8 931 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Mutualité
8 861 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	18/11/2020
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/11/2022

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	17	0	96 %	40 %
2018	41	0	96 %	41 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP36895

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35072/>