

Manager des Ressources Humaines Internationales

RNCP36064 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315p, 315n, 315
Formacode(s)	32006, 32079, 32025, 33054
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	15/12/2021
Date d'échéance	15/12/2024

Certificateur(s)

CERCLE MAGELLAN · SIRET : 42115103600041

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
CERCLE MAGELLAN	42115103600041	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les entreprises internationales évoluent dans un environnement concurrentiel fort. A travers la nouvelle donne économique mondiale, elles cherchent des relais de croissance dans d'autres pays développés et dans les pays émergents. Par ailleurs, elles localisent leurs centres de décision ou/et de production au plus proche de leurs marchés étrangers. Dans ce contexte, le bon management de leurs ressources humaines à l'international constitue un facteur prépondérant de leur réussite. Les enjeux RH régionaux et globaux sont importants, tout comme le pilotage des projets internationaux (implantation de filiales ou intégration d'entreprises acquises par exemple).

L'international impose à ces professionnels des Ressources Humaines des échanges fréquents et stratégiques avec les Directeurs de filiales ainsi que les Directions financières, entre autres. Des compétences business, en finance et en stratégie d'entreprise doivent être acquises. La connaissance des réglementations et des pratiques de certaines régions et pays est aussi indispensable.

ACTIVITÉS VISÉES

Conception de la stratégie et des politiques ressources humaines en établissant un diagnostic des ressources et moyens, des risques et opportunités de chaque pays où l'entreprise est implantée, puis en préconisant une gestion des ressources humaines en phase avec les objectifs de la Direction Générale.

Élaboration d'un plan de Gestion des Ressources Humaines, en collaboration avec les équipes RH internationales et les managers, incluant la stratégie de recrutement, de mobilité, de formation et de rémunération des salariés, en prenant en compte les éventuelles situations de handicap, les ressources financières affectées par l'entreprise, en respectant ses valeurs ainsi que la réglementation en vigueur pour chaque pays.

Structuration de l'organisation des ressources humaines en proposant le mode de fonctionnement et de gouvernance le plus adapté au regard de son business, de ses problématiques et de son environnement et en respectant la réglementation et les us et coutumes de chaque pays concerné.

Formalisation des processus et modalités de gestion des Ressources Humaines à l'international pour fidéliser les

effectifs, attirer de nouveaux talents en vue d'accompagner au mieux la performance de l'entreprise, tout en respectant les contraintes et objectifs de chaque pays concerné.

Information et formation des parties prenantes - managers et équipes RH de chaque pays - pour garantir le relai à l'international des politiques, processus et décisions en matière de ressources humaines en utilisant les moyens de communication les plus adaptés.

Prise en compte et pilotage des dimensions RH des problématiques santé, sûreté et sécurité et contribution à la définition et à la mise en œuvre des plans de gestion de crise sur un périmètre international.

Animation de la fonction RH à l'international pour garantir son efficacité et sa cohérence à l'échelle du Groupe et dans chaque pays.

Pilotage des équipes Ressources Humaines en tenant compte des contraintes culturelles et réglementaires de chaque pays concerné.

Identification des besoins en termes de données RH, de reporting et de tableaux de bord sociaux à l'international, puis déploiement des systèmes de pilotage des données RH en tenant compte de la particularité de chaque pays, en lien avec les autres fonctions de l'entreprise et en particulier le contrôle de gestion.

Élaboration et pilotage de la mise en œuvre d'une veille juridique et sociale dans chaque pays, y compris concernant la prise en compte des situations de handicap, pour s'assurer de la conformité et de la mise à jour de la gestion des Ressources Humaines au sein de chaque entité.

Et en complément :

Réaliser et actualiser régulièrement la politique de mobilité internationale de l'entreprise pour répondre à la stratégie et à l'évolution des activités de l'entreprise à l'international.

Elaborer et piloter les processus de mobilité internationale afin d'optimiser les délais de réponse aux entités du groupe concernant des transferts internationaux de compétences, dans le respect de la politique du groupe et des réglementations locales.

Concevoir et piloter les systèmes de classification et de structures de rémunération associées au sein du groupe et dans les entités locales afin d'assurer l'attractivité et la rétention des salariés dans chaque pays.

ou

Elaborer et mettre en œuvre la politique Rémunération dans un environnement international afin de contrôler les budgets de masse salariale et les pratiques locales ainsi que d'attirer et de retenir les talents locaux dans le respect des contextes réglementaires et culturels locaux.

Elaborer et mettre en œuvre la politique Avantages Sociaux dans un environnement international afin de contrôler les coûts sociaux et la régularité des pratiques locales ainsi que d'attirer et de retenir les talents locaux. Dans le respect des contextes réglementaires et culturels locaux.

Le Manager des Ressources Humaines Internationales doit pouvoir réaliser ces activités en anglais.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Afin de prévoir les besoins en recrutement et formation, analyser les besoins des filiales à l'international en matière de ressources internes et de compétences, maîtriser des outils tels que le strategic workforce planning.

Afin d'anticiper d'éventuels écarts entre les objectifs et les ressources internes, analyser les moyens et outils disponibles dans le Groupe et les filiales en s'appuyant sur des grilles d'analyse de type Forces Faiblesses Opportunités Menaces.

Afin d'éclairer au mieux les décisions d'investissement en capital humain, analyser les risques et opportunités pour chaque pays disposant d'une filiale, implantation actuelle ou future, en sachant utiliser des ressources telles que les notes d'information pays produites par les autorités publiques, banques etc.

Afin d'assurer la conformité légale des opérations, identifier les spécificités réglementaires, sociales et fiscales pour chaque pays, en utilisant les ressources documentaires et les praticiens locaux.

Afin de pouvoir mobiliser la fonction RH sur des priorités claires et partagées, traduire la stratégie d'entreprise et ces éléments en enjeux RH pour définir une stratégie et des politiques RH en lien avec les objectifs de l'entreprise en sachant définir des plans d'action précis avec résultats attendus, délais, moyens mis en œuvre, contribution des différentes composantes de la fonction RH (ex. paie, formation, ...).

Afin de répondre aux besoins de l'organisation, établir les principaux axes politiques de l'action RH pour le Groupe, y compris la prise en compte des situations de handicap, en établissant des règles de répartition des responsabilités entre les différents niveaux hiérarchiques, régionaux, fonctionnels.

Afin d'accompagner le développement du Groupe et d'assurer une bonne répartition des ressources, élaborer le plan de recrutement externe et de mobilité interne pour l'ensemble des implantations, en construisant à partir de l'analyse Strategic Workforce planning une cartographie des besoins et des ressources ainsi que des opportunités offertes sur

les marchés de l'emploi.

Afin de retenir ces ressources rares et de préparer l'avenir du Groupe, définir la stratégie de management des Talents internationaux (hauts potentiels, compétences-clés, dirigeants en construisant une grille d'identification, des outils de gestion / développement et une méthodologie de suivi individualisé).

Afin d'assurer la meilleure adéquation entre la volonté d'attractivité/de fidélisation selon les marchés et la prise en compte de la dimension financière, proposer la politique générale de rémunération globale.

Afin de répondre aux exigences réglementaires et aux attentes sociétales grandissantes, proposer le plan de RSE - (Responsabilité Sociale et Sociétale des Entreprises), spécifiquement en matière de handicap, en établissant des objectifs déclinables / mesurables dans toute l'organisation et qui engagent les salariés dans l'action.

Afin d'assurer la proximité avec les opérations locales et le respect des politiques de Groupe, définir le mode de gouvernance et de pilotage des ressources humaines de chaque pays, en prenant en compte les ressources et les contraintes de chaque pays concerné en sachant établir des processus précis et des cartographies des responsabilités de type RACI (responsable, accountable, consulted et informé).

Afin d'assurer une cohérence au niveau du Groupe et sa lisibilité interne et externe, contribuer à la construction de l'organisation globale et des structures organisationnelles cibles, ainsi qu'à la distribution des responsabilités et des contributions entre les différents rôles et fonctions à l'international en sachant utiliser les modèles organisationnels de référence (ex. Perlmutter).

Afin d'accompagner un axe de croissance majeur et souvent risqué, assurer la pleine contribution de la fonction RH aux acquisitions, fusions et cessions ainsi qu'à l'ouverture de filiales à l'international. En sachant concevoir, planifier et suivre la mise en œuvre des plans d'intégration sur les aspects leadership, organisationnel, culturel, et des politiques, processus et outils RH.

Afin de répondre aux exigences croissantes des parties prenantes, et en tenant compte des ressources humaines et financières disponibles, et des objectifs fixés par la direction générale, mettre en place un système de mesure de l'efficacité de l'organisation et des processus en sachant développer et utiliser les indicateurs, calculs et outils budgétaires.

Afin d'assurer la cohérence à l'intérieur des organisations et d'appuyer le déploiement d'outils de gestion RH (rémunération, recrutement, carrière...) définir un système de descriptions de fonctions et profils de compétences correspondants en sachant construire des fiches reprenant les éléments de description, d'analyse et de mesure.

Afin d'assurer la cohérence globale au travers des entités, proposer et formaliser les processus à mettre en œuvre au sein de chacune d'entre elles en tenant compte des ressources, contraintes et opportunités de chaque pays ; en sachant déterminer les spécificités véritables, mettre en place des plans de déploiement et de suivi de ces processus.

Afin de pouvoir bénéficier des ressources qualitatives et quantitatives de chaque marché de l'emploi, piloter la gestion des emplois et des compétences à l'international en sachant mener des analyses des marchés, construire des plans d'acquisition et de (re)déploiement des compétences Et définir des règles et processus Groupe en matière de recrutement et d'intégration.

Afin d'assurer la cohérence des évaluations portées sur les contributions individuelles et collectives, définir le modèle et les processus groupe de management de la performance ; en sachant créer et mettre en place les outils globaux (de type entretien d'évaluation) tout en y intégrant d'éventuelles particularités locales (juridiques, culturelles ...).

Afin de pouvoir bénéficier des talents où qu'ils soient et de répondre aux attentes des salariés, déployer la politique et les processus de management des carrières en sachant définir et coordonner des parcours de carrière fonctionnels et géographiques, des programmes internationaux de formation, ainsi que des plans de succession).

Afin de fournir au Groupe des équipes dirigeantes compétentes, performantes et fidélisées, piloter le management des dirigeants et des talents en sachant définir les outils d'identification des postes et personnes clés de l'organisation, établir les conditions dans lesquelles les dirigeants et talents seront reconnus (en interne), sélectionnés (en externe) et développés au sein du Groupe à l'international, et créer /animer les parcours de carrière.

Afin d'accompagner au mieux les filiales internationales dans leur politique locale de Rémunérations et Avantages Sociaux, concevoir des processus d'accompagnement et de validation des Rémunérations et Avantages sociaux. Assurer leur pilotage en fonction des situations et des contraintes de l'entreprise et de chaque filiale internationale.

Afin d'offrir des perspectives de carrière internationale au plus grand nombre de collaborateurs intéressés et de répondre aux besoins de l'entreprise, concevoir les politiques et les processus de Mobilité internationale et veiller à une application cohérente et équitable dans les entités du groupe ; en sachant construire des packages incitatifs et bien adaptés aux différents profils des salariés en mobilités tout en respectant les cadres juridiques, financiers et administratifs de chaque pays.

Afin de maintenir le climat social au sein du Groupe, d'assurer la conformité locale et internationale et de tendre vers une approche commune, piloter les relations sociales à l'international en coordination avec les départements

ressources humaines des différents pays en connaissant les grandes typologies du droit social et en construisant des pratiques novatrices (ex : Accord Cadre International).

Afin d'alléger la charge administrative de la fonction et d'opérer un reporting efficace et d'assurer la gouvernance, concevoir et réaliser des indicateurs et modèles informatiques permettant de piloter les processus ressources humaines mis en œuvre (recrutement, mobilité, formation, rémunération...) en sachant piloter avec efficacité la performance, l'identification des écarts constatés (défaut de performance, taux de rotation du personnel élevé, retard dans les recrutements...) et le suivi des objectifs.

Afin d'éviter d'importants décalages dans le déploiement global des politiques, mettre en œuvre les actions correctives nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par le plan de gestion des ressources humaines propre à chaque pays concerné en sachant utiliser les outils de suivi définis et proposer des solutions adaptées à l'environnement légal et opérationnel de chaque unité.

Afin de faciliter la compréhension et l'adhésion, organiser la communication des processus et objectifs ressources humaines auprès des équipes RH et du management de chaque pays concerné en sachant analyser leurs besoins propres, les raisons d'éventuelles difficultés (langue, culture...) et mettre en œuvre des outils adaptés avec un souci particulier quant à la forme et fréquence des communications.

Afin de faire partager les enjeux des grandes évolutions organisationnelles, métiers etc. transmettre à tous les acteurs la vision et la stratégie de changement à court, moyen et long terme, y compris la prise en compte des situations de handicap, en sachant comprendre et intégrer les éventuelles résistances locales dans des plans d'action (communication, accompagnement).

Afin d'utiliser au mieux tous les relais internes, de développer leur efficacité et leur donner une place reconnue, former et accompagner les parties prenantes pouvant contribuer et soutenir/coordonner le changement (ou projet de changement) au sein des entités internationales de l'entreprise en sachant les identifier puis les associer au travers des outils classiques de la gestion de projet de changement (rôle, reconnaissance, coaching).

Afin de réduire les risques de blocage/retard, optimiser la mise en œuvre de ces politiques et processus dans chaque entité à l'international dans leurs composantes sociales (relations avec partenaires sociaux), légales (conformité aux règles en vigueur dans les pays concernés) et économiques (masse salariale et engagements sociaux) en sachant s'appuyer sur le réseau de la fonction RH et associer le management.

Afin d'anticiper d'éventuelles difficultés et retards, participer à l'identification des risques liés aux cultures locales, aux personnes y compris celles en situation de handicap, et à leur traitement ; en sachant analyser et comprendre l'environnement dans lequel opèrent les entités, utiliser les grilles d'analyse de risques et proposer des solutions RH.

Afin de créer un cadre conforme aux exigences légales et offrant les meilleures garanties aux salariés, définir des politiques de santé, de sûreté et de sécurité. Définir les standards globaux de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les conditions de déploiement dans les contextes locaux en sachant analyser les risques généraux et spécifiques à certaines populations, s'appuyer le cas échéant sur des prestataires reconnus et adapter sans cesse ces politiques à des environnements changeants.

Afin de fournir à tous les niveaux de l'organisation des compétences adaptées et pertinentes, organiser la formation et la responsabilisation des acteurs identifiés en sachant construire des plans de développement des compétences, veiller à leur actualisation permanente et à leur adaptation aux situations spécifiques.

Afin que l'entreprise dispose d'une approche globale et de la meilleure réactivité en période de crise, piloter pour les aspects RH, l'organisation et les processus d'un plan de gestion de crise et, le cas échéant, l'exécution des plans d'action en sachant établir les contributions de la fonction à l'anticipation et l'accompagnement de la crise au travers de plans de communication, formation, présence auprès des salariés, en lien avec les autorités locales.

Afin d'assurer une cohérence globale et d'utiliser au mieux l'ensemble des ressources disponibles, créer le réseau RH puis en assurer le leadership et le pilotage en sachant engager l'ensemble des contributeurs, dégager les axes de travail en commun, impulser les nouvelles initiatives ou les évolutions.

Afin d'éviter des déséquilibres en faveur du siège du Groupe ou de telle ou telle entité, faciliter le fonctionnement en réseau et le partage de connaissances et compétences en sachant faire apparaître et valoriser les meilleures pratiques, en donnant à tous les acteurs la possibilité de contribuer et définissant clairement les « règles du jeu » pour les différents acteurs.

Afin d'assurer l'engagement de toutes les parties prenantes à l'action auprès des salariés, veiller à la bonne collaboration/qualité de service entre les acteurs RH et les managers à l'international en sachant définir et faire vivre des règles de fonctionnement claires tenant compte des sensibilités interculturelles, et en sachant déployer des outils adaptés (équipes virtuelles,...).

Afin de pouvoir expliquer la contribution de la fonction et de justifier les investissements nécessaires, mesurer la performance de la fonction RH à l'international ainsi que sa valeur ajoutée et en rendre compte dans l'entreprise ; en

sachant contrôler l'adéquation des coûts/ROI/budgets RH/frais de personnel RH et développer la communication autour des enjeux RH et des moyens mis en œuvre pour y répondre.

Afin d'assurer un socle solide à la fonction, développer et valoriser les compétences des équipes RH en cohérence avec les besoins de l'entreprise d'une manière globale et dans chaque pays en sachant identifier les besoins actuels et futurs, proposer les solutions de formation, accompagnement, travail en réseau pour y répondre et en mesurer régulièrement l'adéquation.

Afin de garantir le bon déploiement des politiques globales et le respect des obligations locales, formaliser les objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque service RH des entités internationales et de chaque collaborateur RH ; en sachant créer et mettre en place les critères et indicateurs de performance, les éléments de mesure permettant d'identifier des écarts, les plans d'action correctifs.

Afin que chacun comprenne sa contribution aux objectifs de la fonction, mener des entretiens d'évaluation des collaborateurs et des équipes RH, mettre en œuvre les actions de formation et de motivation les plus adaptées aux besoins de l'entité et aux us et coutumes du pays en sachant développer les outils nécessaires et favoriser une culture de la performance au sein de l'ensemble de la fonction.

Afin de vérifier une bonne allocation des ressources, élaborer et suivre les budgets affectés à chaque service RH en sachant renforcer la culture économique de la fonction et utiliser les outils budgétaires de l'entreprise.

Afin d'assurer l'homogénéité d'un management des salariés qui représente la culture et les valeurs de l'entreprise, définir, promouvoir et veiller à la mise en place des bonnes pratiques managériales dans les entités internationales, y compris en matière de handicap, en sachant établir des outils de type charte du management, les éléments de mesure de type enquêtes d'opinion et en sachant bénéficier d'expériences locales positives qui peuvent être déployées globalement.

Afin d'assurer un pilotage suffisamment précis sans surcharger les entités de reportings inutiles, définir les finalités et prioriser les besoins de l'entreprise en matière de données en sachant analyser les informations déjà existantes et la possibilité de les exploiter, rechercher les compatibilités entre systèmes existants RH.

Afin de favoriser la gouvernance de la fonction RH aux différents niveaux de l'organisation, construire un tableau de bord RH à l'international ; en sachant établir et suivre les indicateurs pertinents.

Afin de construire au niveau global des outils partagés et cohérents avec la stratégie RH, définir, déployer et faire évoluer des outils et des solutions digitales appliquées à la fonction RH ainsi que les modalités d'utilisation des systèmes d'information RH en lien avec les systèmes de l'entreprise, en prenant en compte les spécificités culturelles et réglementaires de chaque pays (nature des informations communiquées, règles de protection des données -RGPD-).

Afin de pouvoir définir les principaux enjeux économiques de la fonction, participer au contrôle de gestion sociale : coûts, valeur, analyse quantitative et qualitative... en sachant concevoir et suivre les indicateurs les plus significatifs et adaptés, travailler de concert avec la fonction financière.

Afin d'assurer le déploiement et l'utilisation efficiente des outils et systèmes internes de pilotage des données, organiser la formation des différentes parties prenantes dans chaque pays ; en sachant faire ressortir l'importance de ces outils pour l'entreprise et développer les modules de formation adaptés au contexte local selon la maturité de son organisation.

Afin de garantir à l'entreprise qu'elle évolue en conformité aux dispositions légales et en adéquation aux pratiques du marché, piloter l'identification des sources d'information pertinentes dans chaque pays ainsi que leur fréquence de consultation (en français et en anglais) ; en sachant utiliser des études comparatives avec d'autres sociétés, le recours aux réseaux professionnels et la collaboration avec les consultants externes.

Afin d'utiliser au plus vite l'information essentielle et la plus adaptée à l'entreprise, élaborer des règles d'analyse et de synthèse des informations ainsi que de communication auprès des parties prenantes à l'international en sachant construire, déployer et utiliser les outils ad hoc d'« intelligence RH ».

Afin de pouvoir anticiper le mieux possible les évolutions réglementaires et de marché, y compris la prise en compte des situations de handicap, contribuer à la définition d'un processus d'alerte et de remontée des informations à l'international ainsi qu'à sa mise en œuvre en sachant mettre en place des relais locaux fiables en interne et externe et piloter le système (appréciation de la qualité / rapidité de la remontée des informations, reconnaissance des contributeurs ...).

et en complément :

Afin de répondre aux besoins de l'organisation à l'international en matière de besoins en compétences spécifiques, analyser les problématiques de mobilité internationale rencontrées par le groupe en fonction des types de population de salariés, des activités et de leurs localisations géographiques dans le monde

Afin de respecter les réglementations et d'optimiser l'organisation et les coûts, définir les axes politiques en matière

de statuts de mobilité internationale (détaché, expatrié, commuting, multi-sites, rotationnel, etc.).

Afin d'offrir un cadre commun et équitable pour les salariés en mobilité internationale, élaborer les règles du groupe en matière d'accompagnement à la mobilité internationale (déplacements, prise en compte de la famille, déménagement, logement, cours de langue et d'interculturel, etc.).

Afin de capitaliser sur l'expérience que les salariés ont acquise à l'international et d'optimiser l'organisation, définir les principes de gestion des retours d'affectation.

Afin d'optimiser la gestion de la mobilité internationale, définir les règles financières associées à la politique (packages de rémunérations internationales, coûts de l'accompagnement, refacturations internationales, etc.).

Afin de garantir à l'entreprise qu'elle évolue en conformité aux dispositions légales et d'accompagner les salariés, élaborer les règles de santé, sécurité et sûreté applicables aux salariés en mobilité internationale en fonction des zones géographiques ainsi qu'un plan de gestion de crise et de communication.

Afin de répondre aux interrogations des salariés et de mettre à disposition les informations, élaborer les axes de communication de la politique de mobilité internationale auprès des salariés du groupe et des salariés concernés en particulier.

Afin d'assurer la conformité de l'entreprise, analyser les réglementations et les risques employeurs et salariés dans des contextes juridiques et culturels hétérogènes.

Afin de répondre aux besoins de l'organisation, piloter le traitement des dossiers de mobilité internationale depuis la demande de l'entité jusqu'à l'affectation du salarié.

Afin de garantir à l'entreprise et aux salariés en mobilité internationale la meilleure conformité aux dispositions légales, déterminer et piloter les processus juridiques à l'international (réglementation applicable, contrat de travail international, respect des obligations des employeurs dans le pays d'origine et de destination, etc.).

Afin de remplir une obligation dont le défaut impliquerait une sanction pénale pour le dirigeant, piloter le processus d'immigration.

Afin d'être en mesure de communiquer le coût du salarié à la filiale d'accueil et de présenter son traitement au salarié, concevoir le calcul du package de rémunération du salarié en mobilité internationale.

Afin d'optimiser le traitement social du salarié et de sa famille en termes de qualité de prestations et d'optimiser son coût pour l'entreprise, définir le schéma de protection sociale du salarié en mobilité internationale.

Afin d'assurer une certaine équité fiscale entre les salariés en mobilité internationale et de les sécuriser financièrement, assurer la prise en compte de la problématique fiscale dans le processus de mobilité internationale au travers de méthodes de compensation ou d'égalisation fiscale.

ou

Afin de disposer d'une représentation fidèle de la réalité des hiérarchies des rémunérations existantes, concevoir et réaliser une cartographie et une classification des postes d'un groupe international.

Afin d'assurer la compétitivité en matière de rémunération des différentes filiales à l'international d'un groupe international, analyser les rémunérations pratiquées sur les différents marchés du travail locaux et réaliser des enquêtes de rémunération par pays et par régions.

Afin de garantir la cohérence des rémunérations pour des postes comparables à l'échelle d'un groupe international, et donc garantir l'équité interne, piloter les analyses du positionnement des postes - méthodologie dite de « pesée de poste ».

Afin de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi que la conformité avec les lois existantes, réaliser des enquêtes de rémunération par genre au siège et dans chacune des entités du groupe et alerter si des écarts sont constatés à postes et compétences comparables.

Afin de garantir l'attractivité et la fidélisation des talents et de garantir que l'entreprise dispose des compétences dont elle a besoin, proposer des structures de rémunération en ligne avec les besoins du groupe en fonction de ses métiers, de ses populations de salariés, et de ses marchés locaux).

Afin de garantir la compétitivité du groupe sur ses différents marchés du travail ainsi que la cohérence de ses rémunérations, participer à la fixation et aux évolutions des salaires de base et des rémunérations variables court terme (primes, bonus) dans les entités internationales.

Afin de garantir l'attraction et la fidélisation des salariés qui y sont éligibles, concevoir et déployer dans les entités à l'international les éventuelles rémunérations variables long terme : stock-options, actions gratuites ...

Afin de garantir leur attraction et fidélisation ainsi que la satisfaction des actionnaires, piloter la rémunération des dirigeants des filiales et du groupe (structure, réglementation, mandat social, organes décisionnels, paie, etc.).

Afin de faciliter des prises de décision ainsi que leur pertinence, concevoir et piloter la consolidation des données des filiales internationales (en français et en anglais)

Afin de contribuer à l'efficacité économique du groupe, proposer et valider l'évolution des budgets de masse salariale

des filiales dans les différents pays d'implantation du groupe en tenant compte des contraintes locales et des lignes directrices du groupe.

Afin de disposer d'une représentation fidèle et exhaustive des avantages sociaux proposés, piloter et mener des cartographies internes et externes à l'international.

Afin de garantir la compétitivité du groupe sur ses différents marchés du travail ainsi que la cohérence de ses avantages sociaux, définir une politique groupe concernant les avantages sociaux (santé, retraite, accident du travail, décès, avantages en nature -véhicule-, etc.). Optimiser financièrement sa déclinaison dans chaque filiale internationale dans le respect des réglementations locales, des environnements culturels, de choix politiques locaux et des ressources financières.

Afin de contribuer à l'efficacité économique du groupe, définir des modes de financement des programmes d'avantages sociaux, et en piloter le reporting comptable consolidé en conformité avec les normes internationales et nationales applicables – IFRS, USGAAP, Solvency, etc...

Blocs de compétences

RNCP36064BC01 — Élaboration de la stratégie Ressources Humaines d'une entreprise internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Afin de prévoir les besoins en recrutement et formation, analyser les besoins des filiales à l'international en matière de ressources internes et de compétences, maîtriser des outils tels que le strategic workforce planning. Afin d'anticiper d'éventuels écarts entre les objectifs et les ressources internes, analyser les moyens et outils disponibles dans le Groupe et les filiales en s'appuyant sur des grilles d'analyse de type Forces Faiblesses Opportunités Menaces.

Afin d'éclairer au mieux les décisions d'investissement en capital humain, analyser les risques et opportunités pour chaque pays disposant d'une filiale, implantation actuelle ou future, en sachant utiliser des ressources telles que les notes d'information pays produites par les autorités publiques, banques etc. Afin d'assurer la conformité légale des opérations, identifier les spécificités réglementaires, sociales et fiscales pour chaque pays, en utilisant les ressources documentaires et les praticiens locaux.

Afin de pouvoir mobiliser la fonction RH sur des priorités claires et partagées, traduire la stratégie d'entreprise et ces éléments en enjeux RH pour définir une stratégie et des politiques RH en lien avec les objectifs de l'entreprise en sachant définir des plans d'action précis avec résultats attendus, délais, moyens mis en œuvre, contribution des différentes composantes de la fonction RH (ex. paie, formation, ...).

Afin de répondre aux besoins de l'organisation, établir les principaux axes politiques de l'action RH pour le Groupe, y compris la prise en compte des situations de handicap, en établissant des règles de répartition des responsabilités entre les différents niveaux hiérarchiques, régionaux, fonctionnels.

Afin d'accompagner le développement du Groupe et d'assurer une bonne répartition des ressources, élaborer le plan de recrutement externe et de mobilité interne pour l'ensemble des implantations, en construisant à partir de l'analyse Strategic Workforce planning une cartographie des besoins et des ressources ainsi que des opportunités offertes sur les marchés de l'emploi.

Afin de retenir ces ressources rares et de préparer l'avenir du Groupe, définir la stratégie de management des Talents internationaux (hauts potentiels, compétences-clés, dirigeants en construisant une grille d'identification, des outils de gestion / développement et une méthodologie de suivi individualisé).

Afin d'assurer la meilleure adéquation entre la volonté d'attractivité/de fidélisation selon les marchés et la prise en compte de la dimension financière, proposer la politique générale de rémunération globale.

Afin de répondre aux exigences réglementaires et aux attentes sociétales grandissantes, proposer le plan de RSE - (Responsabilité Sociale et Sociétale des Entreprises), spécifiquement en matière de handicap, en établissant des objectifs déclinables / mesurables dans toute l'organisation et qui engagent les salariés dans l'action.

Afin d'assurer la proximité avec les opérations locales et le respect des politiques de Groupe, définir le mode de gouvernance et de pilotage des ressources humaines de chaque pays, en prenant en compte les ressources et les contraintes de chaque pays concerné en sachant établir des processus précis et des cartographies des responsabilités de type RACI (responsable, accountable, consulted et informé).

Afin d'assurer une cohérence au niveau du Groupe et sa lisibilité interne et externe, contribuer à la construction de l'organisation globale et des structures organisationnelles cibles, ainsi qu'à la distribution des responsabilités et des contributions entre les différents rôles et fonctions à l'international en sachant utiliser les modèles organisationnels de référence (ex. Perlmutter).

Afin d'accompagner un axe de croissance majeur et souvent risqué, assurer la pleine contribution de la fonction RH aux acquisitions, fusions et cessions ainsi qu'à l'ouverture de filiales à l'international. En sachant concevoir, planifier et suivre la mise en œuvre des plans d'intégration sur les aspects leadership, organisationnel, culturel, et des politiques, processus et outils RH.

Afin de répondre aux exigences croissantes des parties prenantes, et en tenant compte des ressources humaines et financières disponibles, et des objectifs fixés par la direction générale, mettre en place un système de mesure de l'efficacité de l'organisation et des processus en sachant développer et utiliser les indicateurs, calculs et outils budgétaires.

Afin d'assurer la cohérence à l'intérieur des organisations et d'appuyer le déploiement d'outils de gestion RH (rémunération, recrutement, carrière...) définir un système de descriptions de fonctions et profils de compétences correspondants en sachant construire des fiches reprenant les éléments de description, d'analyse et de mesure.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas (réel ou simulé) d'une entreprise internationale

RNCP36064BC02 — Mise en œuvre et optimisation des processus de gestion des Ressources Humaines au sein d'une entreprise internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Afin d'assurer la cohérence globale au travers des entités, proposer et formaliser les processus à mettre en œuvre au sein de chacune d'entre elles en tenant compte des ressources, contraintes et opportunités de chaque pays ; en sachant déterminer les spécificités véritables, mettre en place des plans de déploiement et de suivi de ces processus. Afin de pouvoir bénéficier des ressources qualitatives et quantitatives de chaque marché de l'emploi, piloter la gestion des emplois et des compétences à l'international en sachant mener des analyses des marchés, construire des plans d'acquisition et de (re)déploiement des compétences et définir des règles et processus Groupe en matière de recrutement et d'intégration.

Afin d'assurer la cohérence des évaluations portées sur les contributions individuelles et collectives, définir le modèle et les processus groupe de management de la performance ; en sachant créer et mettre en place les outils globaux (de type entretien d'évaluation) tout en y intégrant d'éventuelles particularités locales (juridiques, culturelles ...).

Afin de pouvoir bénéficier des talents où qu'ils soient et de répondre aux attentes des salariés, déployer la politique et les processus de management des carrières en sachant définir et coordonner des parcours de carrière fonctionnels et géographiques, des programmes internationaux de formation, ainsi que des plans de succession).

Afin de fournir au Groupe des équipes dirigeantes compétentes, performantes et fidélisées, piloter le management des dirigeants et des talents en sachant définir les outils d'identification des postes et personnes clés de l'organisation, établir les conditions dans lesquelles les dirigeants et talents seront reconnus (en interne), sélectionnés (en externe) et développés au sein du Groupe à l'international, et créer/animer les parcours de carrière.

Afin d'accompagner au mieux les filiales internationales dans leur politique locale de Rémunérations et Avantages Sociaux, concevoir des processus d'accompagnement et de validation des Rémunérations et Avantages sociaux. Assurer leur pilotage en fonction des situations et des contraintes de l'entreprise et de chaque filiale internationale.

Afin d'offrir des perspectives de carrière internationale au plus grand nombre de collaborateurs intéressés et de répondre aux besoins de l'entreprise, concevoir les politiques et les processus de Mobilité internationale et veiller à une application cohérente et équitable dans les entités du groupe ; en sachant construire des packages incitatifs et bien adaptés aux différents profils des salariés en mobilités tout en respectant les cadres juridiques, financiers et administratifs de chaque pays.

Afin de maintenir le climat social au sein du Groupe, d'assurer la conformité locale et internationale et de tendre vers une approche commune, piloter les relations sociales à l'international en coordination avec les départements ressources humaines des différents pays en connaissant les grandes typologies du droit social et en construisant des pratiques novatrices (ex : Accord Cadre International).

Afin d'alléger la charge administrative de la fonction et d'opérer un reporting efficace et d'assurer la gouvernance, concevoir et réaliser des indicateurs et modèles informatiques permettant de piloter les processus ressources humaines mis en œuvre (recrutement, mobilité, formation, rémunération...) en sachant piloter avec efficacité la performance, l'identification des écarts constatés (défaut de performance, taux de rotation du personnel élevé, retard dans les recrutements...) et le suivi des objectifs.

Afin d'éviter d'importants décalages dans le déploiement global des politiques, mettre en œuvre les actions correctives nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par le plan de gestion des ressources humaines propre à chaque pays concerné en sachant utiliser les outils de suivi définis et proposer des solutions adaptées à l'environnement légal et opérationnel de chaque unité.

Afin de faciliter la compréhension et l'adhésion, organiser la communication des processus et objectifs ressources humaines auprès des équipes RH et du management de chaque pays concerné en sachant analyser leurs besoins propres, les raisons d'éventuelles difficultés (langue, culture..) et mettre en œuvre des outils adaptés avec un souci particulier quant à la forme et fréquence des communications.

Afin de faire partager les enjeux des grandes évolutions organisationnelles, métiers etc. transmettre à tous les acteurs la vision et la stratégie de changement à court, moyen et long terme, y compris la prise en compte des situations de handicap, en sachant comprendre et intégrer les éventuelles résistances locales dans des plans d'action (communication, accompagnement).

Afin d'utiliser au mieux tous les relais internes, de développer leur efficacité et leur donner une place reconnue, former et accompagner les parties prenantes pouvant contribuer et soutenir/coordonner le changement (ou projet de changement) au sein des entités internationales de l'entreprise en sachant les identifier puis les associer au travers des outils classiques de la gestion de projet de changement (rôle, reconnaissance, coaching).

Afin de réduire les risques de blocage/retard, optimiser la mise en œuvre de ces politiques et processus dans chaque entité à l'international dans leurs composantes sociales (relations avec partenaires sociaux), légales (conformité aux règles en vigueur dans les pays concernés) et économiques (masse salariale et engagements sociaux) en sachant s'appuyer sur le réseau de la fonction RH et associer le management.

Afin d'anticiper d'éventuelles difficultés et retards, participer à l'identification des risques liés aux cultures locales, aux personnes y compris celles en situation de handicap, et à leur traitement ; en sachant analyser et comprendre l'environnement dans lequel opèrent les entités, utiliser les grilles d'analyse de risques et proposer des solutions RH.

Afin de créer un cadre conforme aux exigences légales et offrant les meilleures garanties aux salariés, définir des politiques de santé, de sûreté et de sécurité. Définir les standards globaux de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les conditions de déploiement dans les contextes locaux en sachant analyser les risques généraux et spécifiques à certaines populations, s'appuyer le cas échéant sur des prestataires reconnus et adapter sans cesse ces politiques à des environnements changeants.

Afin de fournir à tous les niveaux de l'organisation des compétences adaptées et pertinentes, organiser la formation et la responsabilisation des acteurs identifiés en sachant construire des plans de développement des compétences, veiller à leur actualisation permanente et à leur adaptation aux situations spécifiques.

Afin que l'entreprise dispose d'une approche globale et de la meilleure réactivité en période de crise, piloter pour les aspects RH, l'organisation et les processus d'un plan de gestion de crise et, le cas échéant, l'exécution des plans d'action en sachant établir les contributions de la fonction à l'anticipation et l'accompagnement de la crise au travers de plans de communication, formation, présence auprès des salariés, en lien avec les autorités locales.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas (réel ou simulé) d'une entreprise internationale.

Etude de cas simulé, en anglais, de l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger.

RNCP36064BC03 — Direction et pilotage des équipes Ressources Humaines de chaque entité d'une entreprise internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Afin d'assurer une cohérence globale et d'utiliser au mieux l'ensemble des ressources disponibles, créer le réseau RH puis en assurer le leadership et le pilotage en sachant engager l'ensemble des contributeurs, dégager les axes de travail en commun, impulser les nouvelles initiatives ou les évolutions.

Afin d'éviter des déséquilibres en faveur du siège du Groupe ou de telle ou telle entité, faciliter le fonctionnement en réseau et le partage de connaissances et compétences en sachant faire apparaître et valoriser les meilleures pratiques, en donnant à tous les acteurs la possibilité de contribuer et définissant clairement les « règles du jeu » pour les différents acteurs.

Afin d'assurer l'engagement de toutes les parties prenantes à l'action auprès des salariés, veiller à la bonne collaboration/qualité de service entre les acteurs RH et les managers à l'international en sachant définir et faire vivre des règles de fonctionnement claires tenant compte des sensibilités interculturelles, et en sachant déployer des outils adaptés (équipes virtuelles,...).

Afin de pouvoir expliquer la contribution de la fonction et de justifier les investissements nécessaires, mesurer la performance de la fonction RH à l'international ainsi que sa valeur ajoutée et en rendre compte dans l'entreprise ; en sachant contrôler l'adéquation des coûts/ROI/budgets RH/frais de personnel RH et développer la communication autour des enjeux RH et des moyens mis en œuvre pour y répondre.

Afin d'assurer un socle solide à la fonction, développer et valoriser les compétences des équipes RH en cohérence avec les besoins de l'entreprise d'une manière globale et dans chaque pays en sachant identifier les besoins actuels

et futurs, proposer les solutions de formation, accompagnement, travail en réseau pour y répondre et en mesurer régulièrement l'adéquation.

Afin de garantir le bon déploiement des politiques globales et le respect des obligations locales, formaliser les objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque service RH des entités internationales et de chaque collaborateur RH ; en sachant créer et mettre en place les critères et indicateurs de performance, les éléments de mesure permettant d'identifier des écarts, les plans d'action correctifs.

Afin que chacun comprenne sa contribution aux objectifs de la fonction, mener des entretiens d'évaluation des collaborateurs et des équipes RH, mettre en œuvre les actions de formation et de motivation les plus adaptées aux besoins de l'entité et aux us et coutumes du pays en sachant développer les outils nécessaires et favoriser une culture de la performance au sein de l'ensemble de la fonction.

Afin de vérifier une bonne allocation des ressources, élaborer et suivre les budgets affectés à chaque service RH en sachant renforcer la culture économique de la fonction et utiliser les outils budgétaires de l'entreprise.

Afin d'assurer l'homogénéité d'un management des salariés qui représente la culture et les valeurs de l'entreprise, définir, promouvoir et veiller à la mise en place des bonnes pratiques managériales dans les entités internationales, y compris en matière de handicap, en sachant établir des outils de type charte du management, les éléments de mesure de type enquêtes d'opinion et en sachant bénéficier d'expériences locales positives qui peuvent être déployées globalement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas (réel ou simulé) d'une entreprise internationale.

RNCP36064BC04 — Élaboration et mise en œuvre d'un système de pilotage des données RH dans un contexte international

LISTE DE COMPÉTENCES

Afin d'assurer un pilotage suffisamment précis sans surcharger les entités de reportings inutiles, définir les finalités et prioriser les besoins de l'entreprise en matière de données en sachant analyser les informations déjà existantes et la possibilité de les exploiter, rechercher les compatibilités entre systèmes existants RH.

Afin de favoriser la gouvernance de la fonction RH aux différents niveaux de l'organisation, construire un tableau de bord RH à l'international ; en sachant établir et suivre les indicateurs pertinents.

Afin de construire au niveau global des outils partagés et cohérents avec la stratégie RH, définir, déployer et faire évoluer des outils et des solutions digitales appliquées à la fonction RH ainsi que les modalités d'utilisation des systèmes d'information RH en lien avec les systèmes de l'entreprise, en prenant en compte les spécificités culturelles et réglementaires de chaque pays (nature des informations communiquées, règles de protection des données -RGPD -).

Afin de pouvoir définir les principaux enjeux économiques de la fonction, participer au contrôle de gestion sociale : coûts, valeur, analyse quantitative et qualitative... en sachant concevoir et suivre les indicateurs les plus significatifs et adaptés, travailler de concert avec la fonction financière.

Afin d'assurer le déploiement et l'utilisation efficiente des outils et systèmes internes de pilotage des données, organiser la formation des différentes parties prenantes dans chaque pays ; en sachant faire ressortir l'importance de ces outils pour l'entreprise et développer les modules de formation adaptés au contexte local selon la maturité de son organisation.

Afin de garantir à l'entreprise qu'elle évolue en conformité aux dispositions légales et en adéquation aux pratiques du marché, piloter l'identification des sources d'information pertinentes dans chaque pays ainsi que leur fréquence de consultation (en français et en anglais) ; en sachant utiliser des études comparatives avec d'autres sociétés, le recours aux réseaux professionnels et la collaboration avec les consultants externes.

Afin d'utiliser au plus vite l'information essentielle et la plus adaptée à l'entreprise, élaborer des règles d'analyse et de synthèse des informations ainsi que de communication auprès des parties prenantes à l'international en sachant construire, déployer et utiliser les outils ad hoc d'« intelligence RH ».

Afin de pouvoir anticiper le mieux possible les évolutions réglementaires et de marché, y compris la prise en compte des situations de handicap, contribuer à la définition d'un processus d'alerte et de remontée des informations à l'international ainsi qu'à sa mise en œuvre en sachant mettre en place des relais locaux fiables en interne et externe et piloter le système (appréciation de la qualité / rapidité de la remontée des informations, reconnaissance des contributeurs ...).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas simulé, en anglais, de l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale)

Etude de cas (réel ou simulé) d'une entreprise internationale

RNCP36064BC05 — Elaboration et mise en oeuvre de la politique de mobilité internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Afin de répondre aux besoins de l'organisation à l'international en matière de besoins en compétences spécifiques, analyser les problématiques de mobilité internationale rencontrées par le groupe en fonction des types de population de salariés, des activités et de leurs localisations géographiques dans le monde.

Afin de respecter les réglementations et d'optimiser l'organisation et les coûts, définir les axes politiques en matière de statuts de mobilité internationale (détaché, expatrié, commuting, multi-sites, rotationnel, etc.).

Afin d'offrir un cadre commun et équitable pour les salariés en mobilité internationale, élaborer les règles du groupe en matière d'accompagnement à la mobilité internationale (déplacements, prise en compte de la famille, déménagement, logement, cours de langue et d'interculturel, etc.).

Afin de capitaliser sur l'expérience que les salariés ont acquise à l'international et d'optimiser l'organisation, définir les principes de gestion des retours d'affectation (en français et en anglais)

Afin d'optimiser la gestion de la mobilité internationale, définir les règles financières associées à la politique (packages de rémunérations internationales, coûts de l'accompagnement, refacturations internationales, etc.).

Afin de garantir à l'entreprise qu'elle évolue en conformité aux dispositions légales et d'accompagner les salariés, élaborer les règles de santé, sécurité et sûreté applicables aux salariés en mobilité internationale en fonction des zones géographiques ainsi qu'un plan de gestion de crise et de communication.

Afin de répondre aux interrogations des salariés et de mettre à disposition les informations, élaborer les axes de communication de la politique de mobilité internationale auprès des salariés du groupe et des salariés concernés en particulier.

Afin d'assurer la conformité de l'entreprise, analyser les réglementations et les risques employeurs et salariés dans des contextes juridiques et culturels hétérogènes.

Afin de répondre aux besoins de l'organisation, piloter le traitement des dossiers de mobilité internationale depuis la demande de l'entité jusqu'à l'affectation du salarié.

Afin de garantir à l'entreprise et aux salariés en mobilité internationale la meilleure conformité aux dispositions légales, déterminer et piloter les processus juridiques à l'international (réglementation applicable, contrat de travail international, respect des obligations des employeurs dans le pays d'origine et de destination, etc.).

Afin de remplir une obligation dont le défaut impliquerait une sanction pénale pour le dirigeant, piloter le processus d'immigration.

Afin d'être en mesure de communiquer le coût du salarié à la filiale d'accueil et de présenter son traitement au salarié, concevoir le calcul du package de rémunération du salarié en mobilité internationale.

Afin d'optimiser le traitement social du salarié et de sa famille en termes de qualité de prestations et d'optimiser son coût pour l'entreprise, définir le schéma de protection sociale du salarié en mobilité internationale.

Afin d'assurer une certaine équité fiscale entre les salariés en mobilité internationale et de les sécuriser financièrement, assurer la prise en compte de la problématique fiscale dans le processus de mobilité internationale au travers de méthodes de compensation ou d'égalsation fiscale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Focus Mobilité Internationale de l'étude de cas simulé, en anglais, de l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale)

Etude de cas (réel ou simulé) d'une entreprise internationale

RNCP36064BC06 — Elaboration et mise en œuvre d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux à l'international

LISTE DE COMPÉTENCES

Afin de disposer d'une représentation fidèle de la réalité des hiérarchies des rémunérations existantes, concevoir et réaliser une cartographie et une classification des postes d'un groupe international.

Afin d'assurer la compétitivité en matière de rémunération des différentes filiales à l'international d'un groupe international, analyser les rémunérations pratiquées sur les différents marchés du travail locaux et réaliser des enquêtes de rémunération par pays et par régions.

Afin de garantir la cohérence des rémunérations pour des postes comparables à l'échelle d'un groupe international, et donc garantir l'équité interne, piloter les analyses du positionnement des postes - méthodologie dite de « pesée de poste ».

Afin de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi que la conformité avec les lois existantes, réaliser des enquêtes de rémunération par genre au siège et dans chacune des entités du groupe et

alerter si des écarts sont constatés à postes et compétences comparables.

Afin de garantir l'attractivité et la fidélisation des talents et de garantir que l'entreprise dispose des compétences dont elle a besoin, proposer des structures de rémunération en ligne avec les besoins du groupe en fonction de ses métiers, de ses populations de salariés, et de ses marchés locaux).

Afin de garantir la compétitivité du groupe sur ses différents marchés du travail ainsi que la cohérence de ses rémunérations, participer à la fixation et aux évolutions des salaires de base et des rémunérations variables court terme (primes, bonus) dans les entités internationales.

Afin de garantir l'attraction et la fidélisation des salariés qui y sont éligibles, concevoir et déployer dans les entités à l'international les éventuelles rémunérations variables long terme : stock-options, actions gratuites ...

Afin de garantir leur attraction et fidélisation ainsi que la satisfaction des actionnaires, piloter la rémunération des dirigeants des filiales et du groupe (structure, réglementation, mandat social, organes décisionnels, paie, etc.)

Afin de faciliter des prises de décision ainsi que leur pertinence, concevoir et piloter la consolidation des données des filiales internationales

Afin de contribuer à l'efficacité économique du groupe, proposer et valider l'évolution des budgets de masse salariale des filiales dans les différents pays d'implantation du groupe en tenant compte des contraintes locales et des lignes directrices du groupe.

Afin de disposer d'une représentation fidèle et exhaustive des avantages sociaux proposés, piloter et mener des cartographies internes et externes à l'international.

Afin de garantir la compétitivité du groupe sur ses différents marchés du travail ainsi que la cohérence de ses avantages sociaux, définir une politique groupe concernant les avantages sociaux (santé, retraite, accident du travail, décès, avantages en nature -véhicule-, etc.). Optimiser financièrement sa déclinaison dans chaque filiale internationale dans le respect des réglementations locales, des environnements culturels, de choix politiques locaux et des ressources financières.

Afin de contribuer à l'efficacité économique du groupe, définir des modes de financement des programmes d'avantages sociaux, et en piloter le reporting comptable consolidé en conformité avec les normes internationales et nationales applicables – IFRS, USGAAP, Solvency, etc...

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Focus Rémunérations et Avantages Sociaux de l'étude de cas simulé, en anglais, de l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale)

Etude de cas (réel ou simulé) d'une entreprise internationale.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le détenteur de la certification peut être employé dans tout type d'entreprises, privées ou publiques, de tout secteur d'activité, pour de grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire ayant des activités internationales ainsi que les cabinets conseil.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable ressources humaines dans une entreprise à dimension internationale (HR Business Partner)
- Responsable RH d'une zone géographique (ex. EMEA, APAC, LATAM, ...)
- Responsable talent management à l'international
- Responsable formation à l'international (Learning & Development)
- Gestionnaire de carrière de collaborateurs internationaux
- Responsable mobilité internationale
- Responsable compensation & benefits (rémunération et avantages sociaux)
- Responsable SIRH
- Responsable de projet RH à l'international
- Consultant RH internationales
- Responsable recrutement international et / ou relations écoles
- DRH dans une entreprise à dimension internationale

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

Contrat de professionnalisation

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Disposer d'un diplôme Bac+4 (ou équivalent international). Par dérogation, disposer d'un diplôme Bac+3 (ou équivalent international) avec un minimum de 3 ans d'expérience professionnelle.

Anglais courant exigé.

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

Six membres en recherchant la parité entre les hommes et les femmes, parmi lesquels :

- un membre de l'équipe pédagogique interne au Cercle Magellan,
- professionnels à des postes en ressources humaines dans des entreprises internationales ou cabinets spécialisés,
- enseignants au Cercle Magellan.

Le jury de certification est composé a minima de 50% de professionnels.

Base légale

Date de décision	15/12/2021
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	15/12/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	24	0	96 %	96 %
2017	33	0	100 %	86 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP39242

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://mba.magellan-institute.com/fr/mba-ressources-humaines-internationales/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36064/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	13
Parcours menés à terme	13
Taux d'achèvement	100 %
Période	10/2022 – 09/2025

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	13
Montant total engagé	37 498 €
Coût moyen par dossier	2 884 €
Durée moyenne	980 h
Période	09/2022 – 08/2024
France compétences	99 %
Reste à charge titulaire	1 %

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