

Manager international des ressources humaines

RNCP36895 · 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	29/09/2022
Date d'échéance	29/09/2025

Certificateur(s)

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Partenaires habilités

5 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 5 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
GROUPE IGS - CIEFA	33264146300028	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600140	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600165	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600173	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600256	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager international des ressources humaines exerce son activité dans une entreprise internationale. Son rôle est central, en collaboration avec les responsables hiérarchiques

ACTIVITÉS VISÉES

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

Conception et déploiement de la stratégie internationale des Talents

Pilotage de la transformation RH et digitale de l'entreprise dans plusieurs pays

Développement des qualités personnelles du Manager international des Ressources Humaines dans une situation de complexité internationale

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier et analyser des tendances mondiales entraînant 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

Etablir 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

Echanger dans un climat ouvert et constructif prenant en compte la diversité des logiques nationales en présence tenant compte des législations sur les politiques d'inclusion (genre, handicap, égalité professionnelle, etc.)

Rédiger un bilan annuel des actions réalisées, conséquences du dialogue social mené et partagé avec l'ensemble des représentants du personnel de plusieurs pays (bilan des politiques de diversité et d'inclusion : genre, handicap, etc.)

Elaborer un plan de communication, en deux langues, pour partager la stratégie RH au sein de l'organisation et à toutes les parties prenantes internes des différents pays

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, pays par pays, et notamment tous les risques à la discrimination (genre, handicap, etc.)

Établir une cartographie qui recense l'ensemble des risques avec les actions mises en place sur le périmètre pour les prévenir ou les circonscrire, et notamment celles relevant des discriminations (genre, handicap, etc.)

Participer à la définition de la politique ESG (Environnement, Sociétal et de Gouvernance), notamment sur les questions d'inclusion (droits humains, genre, handicap, etc.) et de diversité, sur le périmètre international concerné, en relation le cas échéant avec le niveau Groupe

Rédiger un document de performance extra-financière afin de mesurer comment les activités RH impactent l'environnement, la société et l'écosystème économique dans le périmètre en charge

Organiser les actions de développement des Talents sur le périmètre international en charge, en relation avec le niveau Groupe, intégrant les politiques d'inclusion et de non-discrimination dans la définition, l'identification et le développement des Talents (genre, handicap, égalité professionnelle, etc.).

Identifier le caractère : stable, émergent ou obsolète, des compétences-clés qui, en lien avec le plan stratégique, procurent des avantages concurrentiels à l'organisation dans les pays concernés

Créer les conditions de la création de communautés de connaissances, d'expériences et de partage pour les différents projets menés sur le périmètre en veillant au respect des politiques d'inclusion et de non-discrimination (genre, handicap, égalité professionnelle, etc.)

Maintenir un niveau d'énergie dans les équipes et un bon usage des compétences de chacun pour assurer la réalisation de la mission commune au sein du périmètre et entre pays

Définir un schéma directeur de nouveaux usages émergents et les besoins en nouvelles compétences dans les différents pays

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 des pays concernés 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 entre pays, pour le périmètre

Intégrer les informations provenant de multiples sources pour développer une perspective large et argumentée, utile pour optimiser les performances organisationnelles dans chaque pays

Prendre des décisions dans des situations difficiles 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

Démontrer en toutes circonstances, en milieu interculturel, des qualités d'écoute et d'interaction avec l'ensemble de ses interlocuteurs

Blocs de compétences

RNCP36895BC01 — Elaborer une stratégie pour un périmètre multi-pays

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier et analyser des tendances mondiales entraînant 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

Etablir 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

Etudes

de cas

RNCP36895BC02 — Œuvrer au dialogue avec les différentes parties prenantes des différents pays du périmètre, et communiquer sur les questions RSE dans un contexte international

LISTE DE COMPÉTENCES

Echanger dans un climat ouvert et constructif prenant en compte la diversité des logiques nationales en présence tenant compte des législations sur les politiques d'inclusion (genre, handicap, égalité professionnelle, etc.

Rédiger un bilan annuel des actions réalisées, conséquences du dialogue social mené et partagé avec l'ensemble des représentants du personnel de plusieurs pays (bilan des politiques de diversité et d'inclusion : genre, handicap, etc.)

Elaborer un plan de communication, en deux langues, pour partager la stratégie RH au sein de l'organisation et à toutes les parties prenantes internes des différents pays

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, pays par pays, et notamment tous les risques à la discrimination (genre, handicap, etc.)

Établir une cartographie qui recense l'ensemble des risques avec les actions mises en place sur le périmètre pour les prévenir ou les circonscrire, et notamment celles relevant des discriminations (genre, handicap, etc.)

Participer à la définition de la politique ESG (Environnement, Sociétal et de Gouvernance), notamment sur les questions d'inclusion (droits humains, genre, handicap, etc.) et de diversité, sur le périmètre international concerné, en relation le cas échéant avec le niveau Groupe

Rédiger un document de performance extra-financière afin de mesurer comment les activités RH impactent l'environnement, la société et l'écosystème économique dans le périmètre en charge

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

RNCP36895BC03 — Développer un management stratégique des Talents dans un périmètre multi-pays

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser les actions de développement des Talents sur le périmètre international en charge, en relation avec le niveau Groupe, intégrant les politiques d'inclusion et de non-discrimination dans la définition, l'identification et le développement des Talents (genre, handicap, égalité professionnelle, etc.).

Identifier le caractère : stable, émergent ou obsolète, des compétences-clés qui, en lien avec le plan stratégique, procurent des avantages concurrentiels à l'organisation dans les pays concernés

Créer les conditions de la création de communautés de connaissances, d'expériences et de partage pour les différents projets menés sur le périmètre en veillant au respect des politiques d'inclusion et de non-discrimination (genre, handicap, égalité professionnelle, etc.)

Maintenir un niveau d'énergie dans les équipes et un bon usage des compétences de chacun pour assurer la

réalisation de la mission commune au sein du périmètre et entre pays

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

RNCP36895BC04 — Piloter la transformation RH et digitale de l'entreprise dans plusieurs pays

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir un schéma directeur de nouveaux usages émergents et les besoins en nouvelles compétences dans les différents pays

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 des pays concernés 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 entre pays, pour le périmètre

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

RNCP36895BC05 — Démontrer un Leadership dans un contexte international

LISTE DE COMPÉTENCES

Intégrer les informations provenant de multiples sources pour développer une perspective large et argumentée, utile pour optimiser les performances organisationnelles dans chaque pays

Prendre des décisions dans des situations difficiles 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

Démontrer en toutes circonstances, en milieu interculturel, des qualités d'écoute et d'interaction avec l'ensemble de ses interlocuteurs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

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

Recruiter coordinator

International Training Manager

HR development officer

HR Data Analyst

HRIS project leader

Responsable SIRH

Coordinateur HR International

Talent Manager

Senior Talent Management international

Responsable Ressources Humaines d'unité opérationnelle

Responsable Projet RH
DRH International
Chef de projets internationaux
Consultant en conduite du changement - RH international
Consultant Rémunération et Avantages sociaux (ou « Compensation & Benefits »)
Rewards consultant
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)

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, Apprentissage

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 TOEIC, ou autre norme reconnue (TOEFL ou IETLS).

L'admission est le résultat de la phase d'admissibilité et de l'entretien entre le candidat et une personne habilitée à représenter l'organisme

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Le Jury se compose de 4 membres, incluant le Président du Jury, le directeur du programme MIRH IGS-RH et de deux DRH d'entreprise.

Sur les 4 membres du Jury, le Directeur du programme appartient à l'autorité délivrant la certification. Les membres extérieurs sont au nombre de 3, soit 75 %.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le Jury se compose de 4 membres, incluant le Président du Jury, le directeur du programme MIRH IGS-RH et de deux DRH d'entreprise.

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Le Jury se compose de 4 membres, incluant le Président du Jury, le directeur du programme MIRH IGS-RH et de deux DRH d'entreprise.

Sur les 4 membres du Jury, le directeur du programme appartient à l'autorité délivrant la certification. Les membres extérieurs sont au nombre de 3, soit 75 %.

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	29/09/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	29/09/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	9	0	100 %	—
2020	19	0	82 %	92 %
2019	25	0	100 %	94 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35072

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41092

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36895/>