

Manager des ressources humaines internationales

RNCP39242 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32006, 32025, 32079
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/06/2024
Date d'échéance	27/06/2027

Certificateur(s)

CERCLE MAGELLAN · SIRET : 42115103600041

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les entreprises à dimension internationale 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 et/ou de production au plus proche de leurs marchés étrangers. Dans ce contexte, professionnaliser le management de leurs ressources humaines à l'international constitue un facteur prépondérant de leur réussite. Relever les enjeux RH régionaux et globaux est clé, tout comme le pilotage du volet humain des grands projets internationaux (implantation de filiales ou intégration d'entreprises acquises par exemple).

La dimension internationale de leur fonction impose à ces professionnels des Ressources Humaines des échanges fréquents et stratégiques avec les Directions des filiales dans différents pays (Directions générales, Directions financières, entre autres). Au-delà de compétences RH classiques, des expertises RH plus pointues alliées à des compétences en matière de gouvernance, compréhension des business, stratégie d'entreprise et pilotage de la déclinaison des process RH à l'échelle internationale doivent être acquises. La connaissance des réglementations et des pratiques RH de l'ensemble des grandes régions du monde est également indispensable.

ACTIVITÉS VISÉES

Conception de la stratégie et des politiques ressources humaines dans chaque pays d'implantation de l'entreprise, en phase avec les objectifs de la Direction Générale.

Structuration de l'organisation des ressources humaines, de son fonctionnement et de sa gouvernance adaptée aux spécificités des pays d'implantation.

Élaboration d'un plan de gestion des Ressources Humaines en collaboration avec les équipes RH internationales et les managers, en respectant la réglementation et les us et coutumes de chaque pays concerné et en intégrant les éventuelles situations de handicap.

Formalisation des processus et modalités de gestion des Ressources Humaines et suivi de leur mise en œuvre à l'échelle internationale.

Accompagnement du déploiement des processus et décisions RH auprès des différentes parties prenantes - managers et équipes RH - de chaque pays.

Gestion d'un projet de conduite de changement à l'échelle internationale lors de contextes de transformations business, de crises et d'évolutions sociétales.

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

Pilotage de la performance de la fonction RH et de la fonction managériale à l'échelle du groupe et dans chaque

pays.

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

Construction et gestion d'une politique de développement des compétences à l'international en lien avec la transformation des métiers et l'adaptation des besoins en compétences.

Elaboration et déploiement d'un programme d'identification et de développement des talents à l'échelle internationale.

Pilotage et promotion des politiques diversité, inclusion et engagement, en prenant en compte les spécificités culturelles.

Elaboration et pilotage de la politique de mobilité internationale de l'entreprise.

Conception, mise en œuvre et actualisation des processus de mobilité internationale.

Organisation d'un transfert à l'international en tenant compte de toutes ses contraintes.

Conception et pilotage des systèmes de classification des emplois et des structures de rémunération associées au sein d'un groupe et dans les entités locales.

Elaboration et mise en œuvre de la politique salariale d'un groupe international et pilotage de l'évolution de la masse salariale.

Elaboration et mise en œuvre de la politique de protection sociale, d'avantages sociaux et de bien-être au travail dans un contexte multi-pays.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Traduire la stratégie générale d'entreprise en enjeux RH globaux et locaux en définissant des objectifs et plans d'actions RH précis avec les délais, moyens mis en œuvre, contributions des différentes équipes RH et résultats attendus, pour mobiliser l'ensemble de la fonction RH de l'entreprise sur des priorités claires et partagées.

Identifier les spécificités réglementaires, sociales et fiscales RH de chaque pays dans lequel l'entreprise dispose d'une filiale ou projette de s'implanter en s'appuyant sur des ressources documentaires (notes d'information pays, sites gouvernementaux) et sur les informations fournies par les experts RH locaux, pour évaluer les risques et opportunités RH et éclairer au mieux les décisions d'investissement en capital humain.

Etablir les principaux axes stratégiques RH pour le groupe et sa traduction en termes de politiques RH et d'organisation de la fonction RH en définissant la répartition des responsabilités entre les différents niveaux hiérarchiques et les différentes expertises, pour répondre aux besoins et enjeux de l'organisation dans chaque région. Contribuer à la construction de l'organisation et des structures décisionnelles cibles dans chaque pays ainsi qu'à la définition des rôles, responsabilités de chaque fonction en utilisant des modèles d'organisation à l'international de référence tels que le modèle EPRG de Perlmutter, pour assurer la cohérence organisationnelle du groupe ainsi que faciliter sa lisibilité en interne et en externe.

Définir le mode de gouvernance et de pilotage des ressources humaines dans chaque pays intégrant leurs spécificités et leurs contraintes en s'appuyant sur des outils de cartographies des responsabilités de type RACI (Réalisateur, Approbateur, Consulté et Informé) afin d'assurer le respect des politiques groupe tout en conservant une proximité des RH avec les opérations locales.

Cartographier les différentes politiques RH locales en s'appuyant sur les différents directions RH locales et un outil structuré adapté à l'ensemble des pays d'implémentation afin d'obtenir une vue consolidée des pratiques de chaque pays et de construire une politique RH globale cohérente qui tient compte des spécificités locales.

Définir

des règles et processus groupe pour le recrutement, l'intégration et le management de la performance des collaborateurs en s'appuyant sur des modèles et outils globaux tels que des plateformes de recrutement ou des supports d'entretiens annuels, tout en intégrant les particularités juridiques et culturelles locales et les situations de handicap, afin de garantir la performance et la cohérence des pratiques et des évaluations des contributions individuelles et collectives quelle que soit la région concernée.

Concevoir la stratégie et la politique générale de rémunération et avantages sociaux en travaillant avec les filiales de chaque pays pour l'adapter aux spécificités et contraintes de chaque marché, afin d'assurer le meilleur équilibre possible entre la volonté de développer l'attractivité de l'entreprise et de fidéliser les collaborateurs et la nécessité de contrôler les coûts salariaux.

Concevoir les politiques et les processus de mobilité internationale en construisant avec les équipes locales des packages incitatifs et adaptés aux différents profils des salariés en mobilité tout assurant une veille pour se tenir à jour et respecter les cadres juridiques, financiers et administratifs de chaque pays, afin d'offrir des perspectives de carrière internationale au plus grand nombre de collaborateurs tout en veillant à une application cohérente et équitable de la politique dans l'ensemble des entités du groupe.

Concevoir le volet RH d'une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) en fixant des ambitions et en établissant un plan d'actions en matière de gestion du handicap, de la diversité et d'insertion des jeunes dans chaque zone d'implantation, avec des objectifs partagés mesurables pour répondre à la fois aux exigences réglementaires et aux attentes sociétales.

Formaliser les processus de gestion RH adaptés aux entités de chaque pays ainsi que leurs plans de déploiement en prenant en compte leurs ressources et spécificités pour assurer leur bonne mise en œuvre au quotidien.

Concevoir un système de pilotage et les indicateurs de performance associés en utilisant les systèmes d'information RH (SIRH) adaptés, pour alléger la charge administrative de la fonction et opérer un reporting efficace en matière de recrutement, mobilité, formation et rémunération.

Déployer les processus Ressources Humaines à l'échelle du groupe en analysant les écarts constatés par rapport aux objectifs, en identifiant les dérives éventuelles (défaut de performance, taux de rotation du personnel élevé, retard dans les recrutements), en proposant des solutions adaptées à l'environnement légal et opérationnel de chaque unité et en mettant en œuvre les actions correctives nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés afin de garantir l'efficacité du déploiement dans les différentes entités du groupe.

Coordonner les relations sociales à l'échelle internationale en collaboration avec les départements ressources humaines des différents pays en maîtrisant les grandes typologies du droit social et en assurant une veille sur les pratiques novatrices, afin de tendre vers une approche RH commune tout en assurant la conformité au niveau local et le maintien d'un bon climat social.

Organiser la communication sur les enjeux, objectifs et processus RH auprès des équipes RH et du management de chaque pays, en partageant la vision et la stratégie à court, moyen et long terme, analysant les besoins propres à chaque filiale, repérant les éventuelles difficultés d'application (liées à la langue, la culture ou au contexte réglementaire), identifiant les risques et les spécificités locales, y compris celles liées aux personnes en situation de handicap, mobilisant les canaux et de communication adaptés pour faciliter la compréhension et l'adhésion de toutes les parties prenantes.

Accompagner l'ensemble des acteurs impliqués dans les projets de développement ou de transformation au sein des entités internationales en identifiant les parties prenantes, utilisant les outils de gestion de projets de changement, mettant en place des actions de formation ou d'accompagnement adaptées (développement des compétences, coaching) afin de développer leur efficacité, les responsabiliser et leur donner une place reconnue.

Assurer une bonne qualité de service de la fonction RH vers les dirigeants et managers à l'international en définissant des règles de fonctionnement claires intégrant les aspects interculturels, déployant des outils adaptés au contexte d'une organisation présente à l'international, faisant évoluer régulièrement les processus dans une démarche d'amélioration continue pour engager toutes les parties prenantes dans la déclinaison du plan de gestion RH.

Impliquer la fonction RH à la réussite de projets transformants tels que l'ouverture de filiales ou des opérations de cession fusions/acquisitions à l'international en sachant concevoir, planifier et suivre la mise en œuvre de plans d'intégration, de développement du leadership, et de politiques, processus et outils RH communs, afin d'accompagner le développement de l'entreprise.

Définir le rôle de la fonction RH dans la prévention et la gestion de crises géopolitiques, technologiques, sanitaires, économiques et sociales au niveau du groupe, à travers la formalisation de plans de communication, de formation, de présence auprès des salariés, en lien avec les autorités compétentes afin de garantir la meilleure réactivité possible, une approche globale et des processus cohérents avec les actions locales.

Déployer un système de pilotage et de reporting RH à l'international en identifiant les besoins et priorités en termes de pilotage en lien avec les autres fonctions de l'entreprise, en particulier le contrôle de gestion sociale, en utilisant des solutions digitales (plateformes, applications) adaptées et en s'appuyant sur les outils existants afin de délivrer un reporting précis sans surcharger les entités de tâches inutiles.

Construire un tableau de bord RH à l'international évolutif en intégrant les spécificités culturelles et réglementaires de chaque pays (nature des informations communiquées, règles de protection des données), en construisant les indicateurs pertinents et en pilotant leur évolution pour proposer des outils d'aide à la décision fiables et pertinents pour les différents niveaux de l'organisation.

Piloter les budgets affectés à chaque service RH en s'appuyant sur les outils de suivi budgétaire de l'entreprise et en renforçant la culture économique de la fonction dans l'ensemble des filiales pour garantir une allocation équilibrée des ressources.

Mesurer la performance de la fonction RH et sa valeur ajoutée à l'échelle du groupe comme à celle des différents pays, en contrôlant les frais de personnel et évaluant le ROI des actions RH engagées afin d'être en mesure de négocier les moyens nécessaires au déploiement d'un plan RH international efficient.

Formaliser les objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque service et collaborateurs RH dans les entités

internationales en identifiant les critères et indicateurs de performance pertinents, repérant les écarts et mettant en place les plans d'action correctifs pour garantir le bon déploiement des politiques globales et le respect des obligations locales.

Promouvoir de bonnes pratiques managériales dans les entités internationales, y compris en matière de gestion de la diversité et des personnes en situation de handicap en sachant établir des outils (charte du management), mesurant les résultats, utilisant des outils type enquêtes d'opinion, veillant à leur application dans chaque filiale afin de valoriser les expériences locales exemplaires et garantir des pratiques managériales harmonieuses, en phase avec la culture et les valeurs de l'entreprise.

Animer des équipes Ressources Humaines multiculturelles en intégrant les spécificités réglementaires de chaque pays, structurant une communauté de collaborateurs RH, menant des entretiens d'évaluation des collaborateurs des équipes RH, mettant en œuvre les actions de formation adaptées aux besoins, us et coutumes de chaque entité, favorisant une culture de performance et d'inclusion (incluant le handicap) au sein de l'ensemble de la fonction et en assurant le leadership des équipes afin d'engager chaque personne dans l'atteinte des objectifs définis pour la fonction Ressources Humaines.

Faciliter le partage de connaissances et de compétences entre collaborateurs RH à un niveau international en encourageant et organisant l'émergence de bonnes pratiques, les relayant et les valorisant pour assurer une montée en compétences de l'ensemble des équipes RH.

Développer les compétences des équipes RH en cohérence avec les besoins de l'entreprise et ceux induits par la transformation du travail en s'adaptant à la situation et au rythme de chaque pays et en proposant les solutions de formation, d'accompagnement, de travail en réseau adaptées pour assurer un socle solide de compétences à la fonction.

Développer les compétences des équipes RH en cohérence avec les besoins de l'entreprise et l'accompagnement de la transformation du travail en s'adaptant à la situation et au rythme de chaque pays et en proposant les solutions de formation, d'accompagnement, de travail en réseau adaptées pour assurer un socle solide de compétences à la fonction.

Analyser les besoins des filiales à l'international en matière de ressources internes et de compétences, en utilisant les grilles d'analyse et les outils disponibles dans le groupe tels que le Strategic Workforce Planning, pour anticiper les évolutions des compétences et ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs de la Direction Générale ainsi que les besoins en matière de gestion RH, recrutement et formation associés.

Elaborer le plan de recrutement externe et de mobilité interne pour l'ensemble des implantations, en construisant à partir de l'analyse du Strategic Workforce Planning une cartographie des besoins et des ressources et en s'appuyant sur les opportunités offertes sur les marchés de l'emploi afin d'accompagner le développement du groupe et d'assurer une bonne répartition des ressources.

Mettre en place des politiques de formation et d'accompagnement du développement des compétences cohérentes avec les besoins de l'entreprise en s'appuyant sur le processus de gestion de la performance, analysant les besoins de formations qui en émanent, proposant un plan de développement des compétences adéquat afin de s'assurer que les ressources internes de l'entreprise soient suffisamment développées pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Evaluer les différentes populations de talents internationaux au sein de l'organisation incluant les Hauts Potentiels, les Talents, les Key People, les managers et les dirigeants, en s'assurant d'une définition commune pour chaque population et d'outils d'identification communs au groupe afin d'avoir une vision globale des différentes workforces qui constituent le groupe à l'international.

Définir la stratégie de management des talents internationaux, en s'appuyant sur les objectifs stratégiques de l'organisation et en intégrant les résultats des processus de People Review et de Succession Planning, afin de retenir ces ressources rares et de préparer l'avenir du groupe.

Piloter le management spécifique des équipes dirigeantes en identifiant les postes et les personnes clefs de l'organisation, établissant les conditions dans lesquelles les dirigeants et talents seront reconnus en interne, sélectionnés en externe et développés au sein d'un groupe à l'international grâce à un suivi individualisé et des comités Carrières afin de fournir au groupe des équipes dirigeantes compétentes, performantes et fidélisées.

Déployer la politique et les processus de management des carrières des talents internationaux en définissant et coordonnant des parcours de carrières fonctionnels et géographiques, des programmes internationaux de développement y compris des actions de formation individuelles et collectives, afin de capitaliser sur cette population où qu'elle soit et de répondre à leurs attentes et aux besoins de l'organisation.

Déployer le volet RH d'une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale) déclinée à l'échelle internationale, en formalisant des actions en matière de gestion du handicap, de diversité et d'insertion des jeunes, avec des objectifs partagés mesurables, afin de répondre aux exigences réglementaires et aux attentes sociétales.

Piloter une politique diversité et inclusion à l'échelle internationale qui s'intègre dans l'ensemble des politiques RH, en appliquant l'engagement RSE de l'entreprise et en s'appuyant sur les politiques D&I de chaque pays d'implantation qui prennent en compte les spécificités culturelles et réglementaires, afin de traduire la volonté du groupe de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination.

Créer les conditions d'une organisation inclusive, en agissant à la fois sur le court terme notamment par le partage de bonnes pratiques et en s'inscrivant à moyen/long terme par la mise en place d'actions sur les comportements par la définition de critères de diversité ou liés à des préjugés ou stéréotypes, tout en prenant en compte les environnements, les réglementations et les cultures locales de l'organisation, afin de garantir une équité de traitement de chaque salarié du groupe à l'échelle internationale.

Diligenter des enquêtes d'engagement à l'échelle du groupe, en s'appuyant sur des outils déployés à l'échelle mondiale, en analysant les résultats et en proposant des plans d'actions globaux et locaux, afin de mesurer le climat social de l'organisation et veiller au bien-être des salariés.

Analyser les problématiques du groupe en matière de mobilité internationale en fonction de ses spécificités (activités, typologie de populations, implantations géographiques) en s'appuyant sur l'audit de ses ressources existantes et des outils externes (benchmarks, analyse situationnelle...) afin d'élaborer une politique de mobilité internationale optimisée en termes de coûts et adaptée à ses besoins en compétences spécifiques et à son niveau d'internationalisation.

Formaliser les principes et les éléments-clés de la politique de mobilité internationale en définissant le cadre applicable, les différents types de statuts attachés (expatriation, détachement, commuting) et les étapes clés de la gestion d'une mobilité internationale en s'appuyant sur une veille régulière, afin de répondre aux besoins d'optimisation de l'entreprise et d'anticiper les évolutions nécessaires.

Concevoir une ou plusieurs politiques de mobilité internationale ainsi que les règles financières associées en impliquant l'ensemble des parties prenantes et en intégrant les spécificités légales locales, afin de mettre en place un cadre optimisé financièrement, équitable, compris et accepté par tous.

Déployer des processus de mobilité internationale adaptés à l'entreprise en s'appuyant sur une veille légale et réglementaire, sur tout autre moyen d'actualisation de ses connaissances (formation, réseau, benchmark...) et en les faisant évoluer régulièrement afin de garantir la conformité en matière de droit corporate, social, fiscal, de l'immigration ainsi que le respect des normes et usages en vigueur dans chaque pays.

Piloter les processus liés à la gestion des rémunérations et de la protection sociale des salariés en mobilité internationale en mobilisant toutes les parties prenantes internes et externes (Responsable RH, Service administration et paie, prestataires) de manière coordonnée afin d'assurer le respect des politiques en vigueur dans le groupe.

Définir des politiques de santé, d'hygiène, sécurité et de sûreté offrant les meilleures garanties aux salariés et leurs conditions de déploiement dans les contextes locaux en s'appuyant sur une analyse de risques généraux/spécifiques et sur la mobilisation de ressources internes/externes afin de répondre au mieux aux obligations de moyens et de résultats de l'employeur en matière de gestion de collaborateurs en mobilité internationale, y compris dans des situations de crise.

Déployer la communication sur les politiques de mobilité internationale auprès des différentes populations concernées (responsable RH, service administration & paie, salarié en mobilité) en concevant un argumentaire adapté, en mobilisant les outils nécessaires (guide pratique, formation, documentations) et en veillant à les mettre à jour régulièrement pour sensibiliser toutes les parties prenantes aux problématiques liées à la mobilité internationale, faire respecter les processus ainsi que limiter les risques.

Analyser les obligations liées aux législations applicables et les contraintes liées à la politique en vigueur dans le groupe (statut du collaborateur, processus à réaliser) lors d'un transfert à l'international en s'appuyant sur les outils à disposition (politique, documents opérationnels) et en impliquant toutes les parties prenantes, afin de sécuriser l'accompagnement du collaborateur et d'assurer une gestion optimisée du transfert.

Piloter le traitement et la modification des dossiers de mobilité internationale depuis la demande de l'entité jusqu'à l'affectation du salarié ainsi que les processus associés en coordonnant le travail des départements internes et externes, en particulier le lancement des assistances, la coordination des prestataires, le calcul de package de rémunération et l'estimation des coûts pour garantir la bonne exécution des éléments clés d'un transfert et limiter les risques associés.

Analyser les coûts engendrés pour chaque transfert international en s'appuyant sur des connaissances techniques, sur les outils à disposition ainsi que sur une veille régulière pour donner de la visibilité au groupe sur chaque transfert

et lui permettre de maîtriser au mieux ses coûts et sa politique de refacturation aux filiales concernées.

Réaliser une cartographie, une classification des postes d'un groupe international et une analyse des pratiques de rémunération par pays en utilisant des méthodes statistiques et en confrontant les résultats obtenus avec les enquêtes externes, afin d'obtenir une représentation des pratiques fidèle à la réalité et de garantir leur pertinence ainsi que leur compétitivité.

Déployer une stratégie de rémunération globale dans un groupe international intégrant l'intérêt de l'entreprise et ceux des différentes parties prenantes (actionnaires, investisseurs, collaborateurs) en s'appuyant sur des audits internes et externes afin de garantir une cohérence avec la stratégie globale et la politique de partage de la valeur de l'entreprise.

Décliner la stratégie globale de rémunération et d'avantages sociaux en différentes politiques en intégrant les spécificités de chaque ligne métier, région, pays, catégorie et population, leurs environnements concurrentiels et les contraintes liées aux lois applicables dans chaque zone afin de maintenir dans la durée la cohérence économique et sociale ainsi que l'équilibre budgétaire.

Définir les rémunérations fixes (salaire de base) et le processus des révisions salariales dans les entités internationales en faisant le lien avec l'ensemble des parties prenantes internes (DG, DRH, direction financière, managers, représentants du personnel), en veillant à la cohérence avec les autres processus RH (recrutement, management de la performance, plans de rémunération variable individuelle et collective, gestion des carrières, mobilité) et en pilotant les budgets correspondants afin de contribuer à la politique d'attraction et de rétention des talents dans un cadre financier maîtrisé.

Déployer des enquêtes de rémunération à l'échelle d'un groupe international en analysant les pratiques de chaque pays en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, d'équité en matière de genre, de nationalité et d'origine ethnique ou socioprofessionnelle et d'inclusion des personnes en situation de handicap ainsi qu'en prenant en compte les différentes lois et normes applicables, afin de faciliter la diversité et l'inclusion dans chaque entité du groupe.

Implémenter des plans de rémunération variable à court et long terme, individuels ou collectifs, en choisissant les formules et les critères de calcul les plus pertinents, sélectionnant les instruments de rémunération sous-jacents, pilotant les processus d'attribution et de paiement afférents en lien avec les processus RH de management de la performance afin de garantir la compétitivité du groupe sur ses différents marchés à l'international.

Définir les packages de rémunération des populations spécifiques de dirigeants mandataires sociaux, experts, commerciaux, senior managers en intégrant les lois applicables (rémunérations réglementées), analysant les différents marchés du travail, prenant en compte les attentes particulières de ces populations ainsi que les us et coutumes des différents métiers et pays afin de garantir leur efficacité en termes de fidélisation et d'engagement de ces populations ainsi que la satisfaction des actionnaires, investisseurs et représentants du personnel.

Piloter les systèmes de protection sociale des collaborateurs (santé, invalidité, décès, retraite) et leur financement dans l'ensemble des zones géographiques en définissant des politiques spécifiques de protection contre les différents risques, en favorisant l'inclusion de tous (événements de vie, pathologies chroniques, handicap...) afin de renforcer la marque employeur au niveau mondial et local tout en participant à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise.

Mettre en place des dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié dans chacune des entités du groupe en définissant et faisant évoluer les politiques spécifiques (épargne salariale, épargne retraite, actionnariat salarié), accompagnant les collaborateurs dans la gestion de leur épargne, pilotant la gestion opérationnelle et économique des régimes sous-jacents en concertation avec les parties prenantes (DRH, Direction financière, Représentants du personnel) afin d'offrir aux collaborateurs l'opportunité de se constituer une épargne dans des conditions avantageuses et sécurisées tout en contribuant à l'efficacité économique du groupe.

Contribuer à la définition et à l'évolution de politiques d'avantages sociaux ne relevant ni de la protection sociale ni de l'épargne salariale en s'inscrivant dans une démarche de qualité de vie au travail, en cohérence avec les autres éléments des packages de rémunération (véhicules de fonction, forfaits mobilité, aménagement du temps de travail, télétravail, autres avantages au personnel) et en concertation avec les parties prenantes internes (DRH, Direction financière et Représentants du personnel) afin de valoriser l'offre employeur dans toutes les entités et tous les pays du groupe.

Blocs de compétences

RNCP39242BC01 — Élaborer la stratégie Ressources Humaines et organiser la fonction RH dans une entreprise internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Traduire la stratégie générale d'entreprise en enjeux RH globaux et locaux en définissant des objectifs et plans d'actions RH précis avec les délais, moyens mis en œuvre, contributions des différentes équipes RH et résultats attendus, pour mobiliser l'ensemble de la fonction RH de l'entreprise sur des priorités claires et partagées

Identifier les spécificités réglementaires, sociales et fiscales RH de chaque pays dans lequel l'entreprise dispose d'une filiale ou projette de s'implanter en s'appuyant sur des ressources documentaires (notes d'information pays, sites gouvernementaux) et sur les informations fournies par les experts RH locaux, pour évaluer les risques et opportunités RH et éclairer au mieux les décisions d'investissement en capital humain

Etablir les principaux axes stratégiques RH pour le groupe et sa traduction en termes de politiques RH et d'organisation de la fonction RH en définissant la répartition des responsabilités entre les différents niveaux hiérarchiques et les différentes expertises, pour répondre aux besoins et enjeux de l'organisation dans chaque région

Contribuer à la construction de l'organisation et des structures décisionnelles cibles dans chaque pays ainsi qu'à la définition des rôles, responsabilités de chaque fonction en utilisant des modèles d'organisation à l'international de référence tels que le modèle EPRG de Perlmutter, pour assurer la cohérence organisationnelle du groupe ainsi que faciliter sa lisibilité en interne et en externe

Définir le mode de gouvernance et de pilotage des ressources humaines dans chaque pays intégrant leurs spécificités et leurs contraintes en s'appuyant sur des outils de cartographies des responsabilités de type RACI (Réalisateur, Approbateur, Consulté et Informé) afin d'assurer le respect des politiques groupe tout en conservant une proximité des RH avec les opérations locales

Cartographier les différentes politiques RH locales en s'appuyant sur les différents directions RH locales et un outil structuré adapté à l'ensemble des pays d'implémentation afin d'obtenir une vue consolidée des pratiques de chaque pays et de construire une politique RH globale cohérente qui tient compte des spécificités locales

Définir

des règles et processus groupe pour le recrutement, l'intégration et le management de la performance des collaborateurs en s'appuyant sur des modèles et outils globaux tels que des plateformes de recrutement ou des supports d'entretiens annuels, tout en intégrant les particularités juridiques et culturelles locales et les situations de handicap, afin de garantir la performance et la cohérence des pratiques et des évaluations des contributions individuelles et collectives quelle que soit la région concernée

Concevoir la stratégie et la politique générale de rémunération et avantages sociaux en travaillant avec les filiales de chaque pays pour l'adapter aux spécificités et contraintes de chaque marché, afin d'assurer le meilleur équilibre possible entre la volonté de développer l'attractivité de l'entreprise et de fidéliser les collaborateurs et la nécessité de contrôler les coûts salariaux

Concevoir les politiques et les processus de mobilité internationale en construisant avec les équipes locales des packages incitatifs et adaptés aux différents profils des salariés en mobilité tout assurant une veille pour se tenir à jour et respecter les cadres juridiques, financiers et administratifs de chaque pays, afin d'offrir des perspectives de carrière internationale au plus grand nombre de collaborateurs tout en veillant à une application cohérente et équitable de la politique dans l'ensemble des entités du groupe

Concevoir le volet RH d'une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) en fixant des ambitions et en établissant un plan d'actions en matière de gestion du handicap, de la diversité et d'insertion des jeunes dans chaque zone d'implantation, avec des objectifs partagés mesurables pour répondre à la fois aux exigences réglementaires et aux attentes sociétales

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale).

Etude de cas simulé d'une entreprise internationale.

RNCP39242BC02 — Mettre en œuvre et optimiser les processus de gestion des Ressources Humaines d'une entreprise internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Formaliser les processus de gestion RH adaptés aux entités de chaque pays ainsi que leurs plans de déploiement en prenant en compte leurs ressources et spécificités pour assurer leur bonne mise en œuvre au quotidien

Concevoir un système de pilotage et les indicateurs de performance associés en utilisant les systèmes d'information RH (SIRH) adaptés, pour alléger la charge administrative de la fonction et opérer un reporting efficace en matière de

recrutement, mobilité, formation et rémunération

Déployer les processus Ressources Humaines à l'échelle du groupe en analysant les écarts constatés par rapport aux objectifs, en identifiant les dérives éventuelles (défaut de performance, taux de rotation du personnel élevé, retard dans les recrutements),

en proposant des solutions adaptées à l'environnement légal et opérationnel de chaque unité et en mettant en œuvre les actions correctives nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés afin de garantir l'efficacité du déploiement dans les différentes entités du groupe

Coordonner les relations sociales à l'échelle internationale en collaboration avec les départements ressources humaines des différents pays en maîtrisant les grandes typologies du droit social et en assurant une veille sur les pratiques novatrices, afin de tendre vers une approche RH commune tout en assurant la conformité au niveau local et le maintien d'un bon climat social

Organiser la communication sur les enjeux, objectifs et processus RH auprès des équipes RH et du management de chaque pays, en partageant la vision et la stratégie à court, moyen et long terme, analysant les besoins propres à chaque filiale, repérant les éventuelles difficultés d'application (liées à la langue, la culture ou au contexte réglementaire), identifiant les risques et les spécificités locales, y compris celles liées aux personnes en situation de handicap, mobilisant les canaux et de communication adaptés pour faciliter la compréhension et l'adhésion de toutes les parties prenantes

Accompagner l'ensemble des acteurs impliqués dans les projets de développement ou de transformation au sein des entités internationales en identifiant les parties prenantes, utilisant les outils de gestion de projets de changement, mettant en place des actions de formation ou d'accompagnement adaptées (développement des compétences, coaching) afin de développer leur efficacité, les responsabiliser et leur donner une place reconnue

Assurer une bonne qualité de service de la fonction RH vers les dirigeants et managers à l'international en définissant des règles de fonctionnement claires intégrant les aspects interculturels, déployant des outils adaptés au contexte d'une organisation présente à l'international, faisant évoluer régulièrement les processus dans une démarche d'amélioration continue pour engager toutes les parties prenantes dans la déclinaison du plan de gestion RH

Impliquer la fonction RH à la réussite de projets transformants tels que l'ouverture de filiales ou des opérations de cession fusions/acquisitions à l'international en sachant concevoir, planifier et suivre la mise en œuvre de plans d'intégration, de développement du leadership, et de politiques, processus et outils RH communs, afin d'accompagner le développement de l'entreprise

Définir le rôle de la fonction RH dans la prévention et la gestion de crises géopolitiques, technologiques, sanitaires, économiques et sociales au niveau du groupe, à travers la formalisation de plans de communication, de formation, de présence auprès des salariés, en lien avec les autorités compétentes afin de garantir la meilleure réactivité possible, une approche globale et des processus cohérents avec les actions locales

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale).

Etude de cas simulé d'une entreprise internationale.

RNCP39242BC03 — Diriger, piloter et animer les équipes Ressources Humaines de chaque entité d'une entreprise internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Déployer un système de pilotage et de reporting RH à l'international en identifiant les besoins et priorités en termes de pilotage en lien avec les autres fonctions de l'entreprise, en particulier le contrôle de gestion sociale, en utilisant des solutions digitales (plateformes, applications) adaptées et en s'appuyant sur les outils existants afin de délivrer un reporting précis sans surcharger les entités de tâches inutiles

Construire un tableau de bord RH à l'international évolutif en intégrant les spécificités culturelles et réglementaires de chaque pays (nature des informations communiquées, règles de protection des données), en construisant les indicateurs pertinents et en pilotant leur évolution pour proposer des outils d'aide à la décision fiables et pertinents pour les différents niveaux de l'organisation

Piloter les budgets affectés à chaque service RH en s'appuyant sur les outils de suivi budgétaire de l'entreprise et en renforçant la culture économique de la fonction dans l'ensemble des filiales pour garantir une allocation équilibrée des ressources

Mesurer la performance de la fonction RH et sa valeur ajoutée à l'échelle du groupe comme à celle des différents pays, en contrôlant les frais de personnel et évaluant le ROI des actions RH engagées afin d'être en mesure de négocier les moyens nécessaires au déploiement d'un plan RH international efficient

Formaliser les objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque service et collaborateurs RH dans les entités

internationales en identifiant les critères et indicateurs de performance pertinents, repérant les écarts et mettant en place les plans d'action correctifs pour garantir le bon déploiement des politiques globales et le respect des obligations locales

Promouvoir de bonnes pratiques managériales dans les entités internationales, y compris en matière de gestion de la diversité et des personnes en situation de handicap en sachant établir des outils (charte du management), mesurant les résultats, utilisant des outils type enquêtes d'opinion, veillant à leur application dans chaque filiale afin de valoriser les expériences locales exemplaires et garantir des pratiques managériales harmonieuses, en phase avec la culture et les valeurs de l'entreprise

Animer des équipes Ressources Humaines multiculturelles en intégrant les spécificités réglementaires de chaque pays, structurant une communauté de collaborateurs RH, menant des entretiens d'évaluation des collaborateurs des équipes RH, mettant en œuvre les actions de formation adaptées aux besoins, us et coutumes de chaque entité, favorisant une culture de performance et d'inclusion (incluant le handicap) au sein de l'ensemble de la fonction et en assurant le leadership des équipes afin d'engager chaque personne dans l'atteinte des objectifs définis pour la fonction Ressources Humaines

Faciliter le partage de connaissances et de compétences entre collaborateurs RH à un niveau international en encourageant et organisant l'émergence de bonnes pratiques, les relayant et les valorisant pour assurer une montée en compétences de l'ensemble des équipes RH

Développer les compétences des équipes RH en cohérence avec les besoins de l'entreprise et l'accompagnement de la transformation du travail en s'adaptant à la situation et au rythme de chaque pays et en proposant les solutions de formation, d'accompagnement et de travail en réseau adaptées pour assurer un socle solide de compétences à la fonction

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale).

Etude de cas simulé d'une entreprise internationale.

RNCP39242BC04 — Elaborer et piloter une politique de développement des compétences et des talents à l'international

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les besoins des filiales à l'international en matière de ressources internes et de compétences, en utilisant les grilles d'analyse et les outils disponibles dans le groupe tels que le Strategic workforce planning, pour anticiper les évolutions des compétences et ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs de la Direction Générale ainsi que les besoins en matière de gestion RH, recrutement et formation associés

Elaborer le plan de recrutement externe et de mobilité interne pour l'ensemble des implantations, en construisant à partir de l'analyse du Strategic workforce planning une cartographie des besoins et des ressources et en s'appuyant sur les opportunités offertes sur les marchés de l'emploi afin d'accompagner le développement du groupe et d'assurer une bonne répartition des ressources

Mettre en place des politiques de formation et d'accompagnement du développement des compétences cohérentes avec les besoins de l'entreprise en s'appuyant sur le processus de gestion de la performance, analysant les besoins de formations qui en émanent, proposant un plan de développement des compétences adéquat afin de s'assurer que les ressources internes de l'entreprise soient suffisamment développées pour répondre aux besoins de l'entreprise

Evaluer les différentes populations de talents internationaux au sein de l'organisation incluant les Hauts Potentiels, les Talents, les Key People, les managers et les dirigeants, en s'assurant d'une définition commune pour chaque population et d'outils d'identification communs au groupe afin d'avoir une vision globale des différentes workforces qui constituent le groupe à l'international

Définir la stratégie de management des talents internationaux, en s'appuyant sur les objectifs stratégiques de l'organisation et en intégrant les résultats des processus de People Review et de Succession Planning, afin de retenir ces ressources rares et de préparer l'avenir du groupe

Piloter le management spécifique des équipes dirigeantes en identifiant les postes et les personnes clefs de l'organisation, établissant les conditions dans lesquelles les dirigeants et talents seront reconnus en interne, sélectionnés en externe et développés au sein d'un groupe à l'international grâce à un suivi individualisé et des comités Carrières afin de fournir au groupe des équipes dirigeantes compétentes, performantes et fidélisées

Déployer la politique et les processus de management des carrières des talents internationaux en définissant et coordonnant des parcours de carrières fonctionnels et géographiques, des programmes internationaux de développement y compris des actions de formation individuelles et collectives, afin de capitaliser sur cette population où qu'elle soit et de répondre à leurs attentes et aux besoins de l'organisation

Déployer le volet RH d'une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale) déclinée à l'échelle internationale, en formalisant des actions en matière de gestion du handicap, de diversité et d'insertion des jeunes, avec des objectifs partagés mesurables, afin de répondre aux exigences réglementaires et aux attentes sociétales

Piloter une politique Diversité et Inclusion à l'échelle internationale qui s'intègre dans l'ensemble des politiques RH, en appliquant l'engagement RSE de l'entreprise et en s'appuyant sur les politiques D&I de chaque pays d'implantation qui prennent en compte les spécificités culturelles et réglementaires, afin de

traduire la volonté du groupe de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination

Créer les conditions d'une organisation inclusive, en agissant à la fois sur le court terme notamment par le partage de bonnes pratiques et en s'inscrivant à moyen/long terme par la mise en place d'actions sur les comportements par la définition de critères de diversité ou liés à des préjugés ou stéréotypes, tout en prenant en compte les environnements, les réglementations et les cultures locales de l'organisation, afin de garantir une équité de traitement de chaque salarié du groupe à l'échelle internationale

Diligenter des enquêtes d'engagement à l'échelle du groupe, en s'appuyant sur des outils déployés à l'échelle mondiale, en analysant les résultats et en proposant des plans d'actions globaux et locaux, afin de mesurer le climat social de l'organisation et veiller au bien-être des salariés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Focus gestion des talents de l'étude de cas portant sur l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale).

Focus gestion des talents de l'étude de cas simulé d'une entreprise internationale.

RNCP39242BC05 — Élaborer et mettre en œuvre une politique de mobilité internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les problématiques du groupe en matière de mobilité internationale en fonction de ses spécificités (activités, typologie de populations, implantations géographiques) en s'appuyant sur l'audit de ses ressources existantes et des outils externes (benchmarks, analyse situationnelle...) afin d'élaborer une politique de mobilité internationale optimisée en termes de coûts et adaptée à ses besoins en compétences spécifiques et à son niveau d'internationalisation

Formaliser les principes et les éléments-clés de la politique de mobilité internationale en définissant le cadre applicable, les différents types de statuts attachés (expatriation, détachement, commuting) et les étapes clés de la gestion d'une mobilité internationale en s'appuyant sur une veille régulière, afin de répondre aux besoins d'optimisation de l'entreprise et d'anticiper les évolutions nécessaires

Concevoir une ou plusieurs politiques de mobilité internationale ainsi que les règles financières associées en impliquant l'ensemble des parties prenantes et en intégrant les spécificités légales locales, afin de mettre en place un cadre optimisé financièrement, équitable, compris et accepté par tous

Déployer des processus de mobilité internationale adaptés à l'entreprise en s'appuyant sur une veille légale et réglementaire, sur tout autre moyen d'actualisation de ses connaissances (formation, réseau, benchmark...) et en les faisant évoluer régulièrement afin de garantir la conformité en matière de droit corporate, social, fiscal, de l'immigration ainsi que le respect des normes et usages en vigueur dans chaque pays

Piloter les processus liés à la gestion des rémunérations et de la protection sociale des salariés en mobilité internationale en mobilisant toutes les parties prenantes internes et externes (Responsable RH, Service administration et paie, prestataires) de manière coordonnée afin d'assurer le respect des politiques en vigueur dans le groupe

Définir des politiques de santé, d'hygiène, sécurité et de sûreté offrant les meilleures garanties aux salariés et leurs conditions de déploiement dans les contextes locaux en s'appuyant sur une analyse de risques généraux/spécifiques et sur la mobilisation de ressources internes/externes afin de répondre au mieux aux obligations de moyens et de résultats de l'employeur en matière de gestion de collaborateurs en mobilité internationale, y compris dans des situations de crise

Déployer la communication sur les politiques de mobilité internationale auprès des différentes populations concernées (responsable RH, service administration & paie, salarié en mobilité) en concevant un argumentaire adapté, en mobilisant les outils nécessaires (guide pratique, formation, documentations) et en veillant à les mettre à jour régulièrement pour sensibiliser toutes les parties prenantes aux problématiques liées à la mobilité internationale, faire respecter les processus ainsi que limiter les risques

Analyser les obligations liées aux législations applicables et les contraintes liées à la politique en vigueur dans le groupe (statut du collaborateur, processus à réaliser) lors d'un transfert à l'international en s'appuyant sur les outils à disposition (politique, documents opérationnels) et en impliquant toutes les parties prenantes, afin de sécuriser l'accompagnement du collaborateur et d'assurer une gestion optimisée du transfert

Piloter le traitement et la modification des dossiers de mobilité internationale depuis la demande de l'entité jusqu'à l'affectation du salarié ainsi que les processus associés en coordonnant le travail des départements internes et externes, en particulier le lancement des assistances, la coordination des prestataires, le calcul de package de rémunération et l'estimation des coûts pour garantir la bonne exécution des éléments clés d'un transfert et limiter les risques associés

Analyser les coûts engendrés pour chaque transfert international en s'appuyant sur des connaissances techniques, sur les outils à disposition ainsi que sur une veille régulière pour donner de la visibilité au groupe sur chaque transfert et lui permettre de maîtriser au mieux ses coûts et sa politique de refacturation aux filiales concernées

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Focus mobilité internationale de l'étude de cas portant sur l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale).

Focus mobilité internationale de l'étude de cas simulé d'une entreprise internationale.

RNCP39242BC06 — Élaborer et mettre en œuvre une politique de rémunération et d'avantages sociaux à l'international

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une cartographie, une classification des postes d'un groupe international et une analyse des pratiques de rémunération par pays en utilisant des méthodes statistiques et en confrontant les résultats obtenus avec les enquêtes externes, afin d'obtenir une représentation des pratiques fidèle à la réalité et de garantir leur pertinence ainsi que leur compétitivité

Déployer une stratégie de rémunération globale dans un groupe international intégrant l'intérêt de l'entreprise et ceux des différentes parties prenantes (actionnaires, investisseurs, collaborateurs) en s'appuyant sur des audits internes et externes afin de garantir une cohérence avec la stratégie globale et la politique de partage de la valeur de l'entreprise
Décliner la stratégie globale de rémunération et d'avantages sociaux en différentes politiques en intégrant les spécificités de chaque ligne métier, région, pays, catégorie et population, leurs environnements concurrentiels et les contraintes liées aux lois applicables dans chaque zone afin de maintenir dans la durée la cohérence économique et sociale ainsi que l'équilibre budgétaire

Définir les rémunérations fixes (salaire de base) et le processus des révisions salariales dans les entités internationales en faisant le lien avec l'ensemble des parties prenantes internes (DG, DRH, direction financière, managers, représentants du personnel), en veillant à la cohérence avec les autres processus RH (recrutement, management de la performance, plans de rémunération variable individuelle et collective, gestion des carrières, mobilité) et en pilotant les budgets correspondants afin de contribuer à la politique d'attraction et de rétention des talents dans un cadre financier maîtrisé

Déployer des enquêtes de rémunération à l'échelle d'un groupe international en analysant les pratiques de chaque pays en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, d'équité en matière de genre, de nationalité et d'origine ethnique ou socioprofessionnelle et d'inclusion des personnes en situation de handicap ainsi qu'en prenant en compte les différentes lois et normes applicables, afin de faciliter la diversité et l'inclusion dans chaque entité du groupe

Implémenter des plans de rémunération variable à court et long terme, individuels ou collectifs, en choisissant les formules et les critères de calcul les plus pertinents, sélectionnant les instruments de rémunération sous-jacents, pilotant les processus d'attribution et de paiement afférents en lien avec les processus RH de management de la performance afin de garantir la compétitivité du groupe sur ses différents marchés à l'international

Définir les packages de rémunération des populations spécifiques de dirigeants mandataires sociaux, experts, commerciaux, senior managers en intégrant les lois applicables (rémunérations réglementées), analysant les différents marchés du travail, prenant en compte les attentes particulières de ces populations ainsi que les us et coutumes des différents métiers et pays afin de garantir leur efficacité en termes de fidélisation et d'engagement de ces populations ainsi que la satisfaction des actionnaires, investisseurs et représentants du personnel

Piloter les systèmes de protection sociale des collaborateurs (santé, invalidité, décès, retraite) et leur financement dans l'ensemble des zones géographiques en définissant des politiques spécifiques de protection contre les différents risques, en favorisant l'inclusion de tous (événements de vie, pathologies chroniques, handicap...) afin de renforcer la marque employeur au niveau mondial et local tout en participant à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise

Mettre en place des dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié dans chacune des entités du groupe en définissant et faisant évoluer les politiques spécifiques (épargne salariale, épargne retraite, actionnariat salarié), accompagnant les collaborateurs dans la gestion de leur épargne, pilotant la gestion opérationnelle et économique des régimes sous-jacents en concertation avec les parties prenantes (DRH, Direction financière, Représentants du personnel) afin d'offrir aux collaborateurs l'opportunité de se constituer une épargne dans des conditions avantageuses et sécurisées tout en contribuant à l'efficacité économique du groupe

Contribuer à la définition et à l'évolution de politiques d'avantages sociaux ne relevant ni de la protection sociale ni de l'épargne salariale en s'inscrivant dans une démarche de qualité de vie au travail, en cohérence avec les autres éléments des packages de rémunération (véhicules de fonction, forfaits mobilité, aménagement du temps de travail, télétravail, autres avantages au personnel) et en concertation avec les parties prenantes internes (DRH, Direction financière et Représentants du personnel) afin de valoriser l'offre employeur dans toutes les entités et tous les pays du groupe

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Focus rémunération et avantages sociaux de l'étude de cas portant sur l'implantation d'une entreprise dans un pays étranger (création de filiale).

Focus rémunération et avantages sociaux de l'étude de cas simulé d'une entreprise internationale.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La personne détentrice de la certification peut être employée 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 dans des cabinets de conseil.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur des ressources humaines internationales / International HR Director

Responsable des Ressources Humaines internationales / International HR manager

Responsable de la gestion des Talents / Talent Manager

Responsable formation et développement RH / Learning and Development Manager

Global Compensation & Benefits manager (Responsable rémunération et avantages sociaux dans une entreprise internationale), ou Analyste, Spécialiste, Leader, consultant...

International Mobility Manager (Responsable mobilité internationale), ou Spécialiste, Leader...

Responsable RH d'une zone géographique : HR Business Partner (ex. EMEA, APAC, USA...)

HR analyst ou HR Generalist

Consultant en RH internationales (rémunération globale, mobilité internationale..)

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'accès au métier de Manager des Ressources Humaines internationales n'est pas réglementé en France. Toutefois, un cadre réglementaire s'applique en pratique.

Le Code du travail est le principal texte de référence en matière de droit du travail en France. Il contient les dispositions législatives et réglementaires relatives à :

- l'ensemble des relations de travail, y compris les conditions d'emploi, la durée du travail, le salaire minimum, les congés payés, les licenciements, les contrats de travail, etc.
- la non-discrimination dans le processus de recrutement, de promotion et de traitement des employés (l'article L1132-1 interdit les discriminations liées à l'origine, au sexe, à la situation de famille, à la grossesse, à l'orientation sexuelle, à l'âge, au handicap, aux opinions politiques, etc. et l'article L1133-1 interdit également les discriminations syndicales).
- la sécurité et la santé au travail dans les articles L4121-1 et suivants du Code du travail.

Le cadre réglementaire de chaque pays de présence de l'entreprise s'applique aux activités du Manager des Ressources Humaines internationales.

Enfin, lorsqu'il s'agit de gérer des transferts de salariés entre différents pays, s'appliquent également la réglementation fiscale et le droit de l'immigration.

Marché du travail

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

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

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Disposer d'un diplôme a minima M1 (BAC+4, ou équivalent international)
- Par dérogation, disposer d'une L3 (Bac+3, ou équivalent international) avec un minimum de 3 ans d'expérience professionnelle
- Avoir un niveau d'anglais courant

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

Le jury de certification est composé de 6 membres dont :

- 5 professionnels extérieurs au Cercle Magellan
- 1 représentant de l'équipe pédagogique du Cercle Magellan

Base légale

Date de décision	27/06/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/06/2027
Date de dernière délivrance possible	27/06/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	15	0	86 %	—
2022	12	0	75 %	92 %

2021	13	0	77 %	77 %
2020	17	0	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36064

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36064, RNCP36895

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Le titre RNCP (magellan-institute.com)

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39242/>

Où se former

Formations référencées	6
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	9 480 € – 21 240 €
Durée	399 – 476 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	10
Parcours menés à terme	6
Taux d'achèvement	60 %
Période	03/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	13
Montant total engagé	50 436 €
Coût moyen par dossier	3 880 €
Durée moyenne	229 h
Période	01/2025 – 09/2026
France compétences	97 %
Reste à charge titulaire	3 %

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