

Manager international des ressources humaines

RNCP41092 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32006
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/07/2025
Date d'échéance	18/07/2028

Certificateur(s)

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
HALGANT EDUCATION & TECHNOLOGY	97929149900015	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600397	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La Certification manager international des ressources humaines tient sa raison d'être de l'Internationalisation des marchés - tendance qui s'est accélérée depuis une vingtaine d'années, d'abord largement alimentée par la conquête commerciale, puis aujourd'hui par l'implantation des entreprises dans des pays cibles. En effet, si le manager international des ressources humaines reste avant tout un acteur clé du management du capital humain dans les organisations, le contexte multinational dans lequel il exerce impacte largement ses activités et par là même, les compétences qu'il doit mettre en œuvre.

Le manager international des ressources humaines est donc expert RH en charge de concevoir et de mettre en œuvre la stratégie RH d'une organisation à l'échelle internationale et est par ses choix de politiques RH et ses actions, un acteur stratégique du développement et de la compétitivité de l'entreprise à l'international.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse de l'écosystème RH à l'échelle internationale

Définition de la stratégie RH en y intégrant la dimension internationale

Promotion de la stratégie RH auprès des leaders des différents pays de l'organisation

Implémentation des politiques RH internationales dans un cadre réglementaire et culturel diversifié

Déploiement de la stratégie internationales des Talents

Animation de dispositifs de partage de connaissances entre les pays concernés

Digitalisation des processus RH

Pilotage de la performance RH sur un périmètre international

Identification des risques RH

Pilotage des crises ayant des impacts sociaux dans un contexte international

Management des relations sociales et de la qualité de vie au travail

Management d'une équipe RH interculturelle

Management d'une équipe projet basée à l'international

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Caractériser les spécificités réglementaires/sociales/fiscales ainsi que les principales transitions sociétales, technologiques et environnementales dans le périmètre international de l'entreprise, en utilisant des outils de veille et d'analyse de données par pays, pour comprendre les défis et opportunités RH dans un contexte multiculturel global et éclairer leurs conséquences sur l'activité ou les modèles d'organisation de l'entreprise.

Analyser la stratégie de l'entreprise dans ses différentes composantes (financière, organisationnelle, culturelle, etc.) en mobilisant les outils d'analyse stratégique adaptés, pour identifier et prioriser les leviers RH à l'échelle internationale pleinement cohérents avec les enjeux de développement de l'entreprise et le contexte de son internationalisation (ouverture de filiales, acquisitions à l'international...).

Définir une stratégie RH internationale permettant de soutenir la performance du groupe et répondant aux enjeux locaux et globaux sur un périmètre multi-pays :

- en intégrant aux objectifs RH, des objectifs RSE et des critères ESG,
- en définissant des stratégies de recrutement inclusives de développement des talents et de mobilité internationale tenant compte des enjeux humains, économiques et de marque employeur, ainsi que des obligations réglementaires des différentes zones de marchés,
- en prenant en compte de façon transversale pour chaque élément de la stratégie RH proposée, la dimension multi cultures / multi nationalités / multi sites des collaborateurs et partenaires de l'organisation.

Modéliser l'organisation des activités RH dans son écosystème

international, en s'appuyant sur la réalisation d'une cartographie des acteurs internes/externes, des processus et des besoins RH locaux et centraux, et en priorisant une approche "glocalisée" de la fonction RH en vue d'assurer une cohérence d'ensemble de la stratégie RH tout en prenant en compte les spécificités et contraintes RH locales.

Identifier les leviers et les résistances potentielles ou / et exprimées à la mise en œuvre de la stratégie RH internationale auprès des parties prenantes de l'organisation (comex, codir, responsables RH ou opérationnels locaux, etc.) afin de construire l'argumentation stratégique et engageante permettant de présenter de manière claire, concise et convaincante les objectifs, enjeux et bénéfices de la stratégie RH à l'international.

Elaborer un plan de communication multi-langues à l'attention de toutes les parties prenantes internes des différents pays, en mobilisant des formes et des canaux de communication diversifiées et complémentaires répondant aux codes culturels et aux organisations des périmètres concernés, pour partager la vision et la stratégie RH, la culture et les valeurs de l'entreprise au sein de l'organisation et s'assurer de l'appropriation des parties prenantes sur le périmètre concerné.

Recueillir l'adhésion des leaders et relais d'opinion des différents pays à la stratégie RH de l'organisation en adaptant son approche de communication en fonction des cultures organisationnelles et des styles de leadership de l'équipe dirigeante de l'entreprise afin de porter la stratégie RH et de sécuriser sa mise en application dans le ou les pays concernés.

Élaborer une feuille de route RH pays par pays, alignée avec les objectifs de l'entreprise et sa stratégie RH globale, en adaptant les actions aux réalités culturelles et légales locales et en veillant tout particulièrement à

contribuer à la réalisation des objectifs liés aux engagements RSE sur leur volet social (handicap, diversité, éthique, non-discrimination, la réduction des inégalités entre salariés) et à la performance de la stratégie de développement des Talents et de mobilité internationale.

Coordonner le déploiement de la feuille de route RH au niveau international en mettant en place des processus de gestion de l'activité RH efficaces qui tiennent compte des spécificités pays tout en veillant à leur convergence et à une cohérence d'ensemble, et en déployant un dispositif d'accompagnement des parties prenantes locales (RH ou opérationnelles) dans leur appropriation et mise en application, afin de structurer et sécuriser la mise en œuvre opérationnelle de la politique RH internationale.

Identifier à l'échelle du périmètre pays de l'entreprise, les Talents capables d'évoluer dans des contextes multinationaux en mobilisant les référents RH et managers pays et en utilisant des outils d'évaluation standardisés dans des pays distincts pour pouvoir conduire des People Review à dimension internationale en tenant compte des spécificités culturelles et du contexte social et géopolitique des zones de pays concernées, afin de sécuriser les viviers internationaux de compétences.

Elaborer une EVP (Employee Value Proposition) engagée et inclusive

valorisant la mobilité internationale des collaborateurs ou candidats, adossée à un plan de développement des compétences ouvrant des opportunités de parcours de carrière évolutifs à l'international, et à des packages attractifs ainsi qu'à des dispositifs d'accompagnement sécurisants, afin d'attirer et fidéliser les talents dans un environnement globalisé et garantir une expérience positive et motivante à l'international.

Adapter la stratégie et les process de sourcing / recrutement et on boarding à la dimension internationale, en prenant en compte les différences de réglementation, de codes et de culture entre pays, en arbitrant le choix entre sourcing local et mobilité interne, et en établissant à l'attention des équipes recrutement ou prestataires et managers pays, un cadre favorisant la diversité et l'inclusion tout en garantissant la conformité.

Contribuer à ancrer une culture d'entreprise ouverte à l'international et à la diversité, par la mise en place d'un plan de communication interne valorisant les réussites collaborateurs à l'international et des actions de formation multi lingue aux compétences multiculturelles, et en encourageant le partage d'expérience et le mentoring inter pays, pour promouvoir la mobilité en tant que levier de reconnaissance et de performance pour l'entreprise.

Contribuer à l'intégration d'une culture et des pratiques de

Knowledge Management entre pays sur le volet RH pour permettre une cohérence globale et une montée en compétence pérenne des équipes en structurant et en animant une

communautés de pratiques RH à l'échelle multi pays, en capitalisant et en diffusant des savoirs (normes, réglementations locales, innovations RH, compétences) et en animant des outils collaboratifs facilitant la

gestion de la transversalité et de l'intelligence collective, et en tenant compte des cultures et des contraintes locales.

Concevoir avec le soutien des experts internes ou / et partenaires externes, un système de gestion automatisé des ressources humaines (SIRH) adapté à une organisation multi-pays, en s'assurant de sa conformité avec les besoins, ressources et spécificités culturelles pays / filiales ainsi qu'avec les réglementations locales et internationales, afin d'améliorer la productivité des processus de gestion des RH dans une dimension internationale.

Coordonner l'implémentation de la/des solutions retenues pour le périmètre pays, en ayant anticipé et en solutionnant les impacts organisationnels et humains liés à la digitalisation des process RH, en veillant au respect des éléments (spécifications techniques, budget, délais...) du cahier des charges tout au long du projet et en accompagnant les collaborateurs centraux et pays à une appropriation optimale des nouveaux outils.

Mettre en œuvre des dispositifs de mesure de la performance RH locale et globale, en ayant défini les KPI's stratégiques et opérationnels pertinents – dont ceux liés à la directive CSRD le cas échéant

et à la DEI (Diversité, Egalité et Inclusion) - pour la fonction RH dans une dimension internationale, et en mobilisant le système d'information RH afin de contrôler l'avancement du déploiement de la feuille de route RH du ou des pays du périmètre confié et de s'assurer de l'alignement entre les objectifs globaux et locaux et de s'inscrire dans une logique d'amélioration continue.

A partir de l'analyse des datas RH pays ou / et consolidées et des indicateurs clés de performance définis, produire et diffuser un reporting RH rendant compte des écarts de réalisation de la feuille de route RH au regard des objectifs fixés et proposant aux parties prenantes les actions correctives nécessaires et cohérentes avec l'environnement pays, en veillant à adapter les contenus du livrable, leur formalisation et leur mode de diffusion aux différentes parties prenantes selon leurs spécificités (responsabilités, culture ...).

Mettre en œuvre un dispositif de veille en mobilisant les outils d'intelligence économiques et en s'appuyant sur les remontées internes ainsi que des techniques de management de la qualité pour identifier le dimensionnement RH des risques auxquels l'entreprise est potentiellement confrontée, les caractériser, en comprendre leurs causes et évaluer leur criticité.

Établir une cartographie qui recense, apprécie et hiérarchise les risques liés au management du

Capital Humain de l'entreprise en la formalisant via des matrices des risques et tableaux de synthèse contextualisés pays, pour anticiper les dysfonctionnements et définir les actions de prévention, contrôle et de gestion des risques les plus appropriées sur le périmètre pays.

Élaborer un plan de continuité de l'activité en contexte de crise intrinsèque (grèves, pannes de l'outil de production ...) ou externe (crise politique ou sanitaire, événement météorologique...) en définissant avec les parties prenantes internes locales et centrales ainsi que les autorités locales concernées, les mesures et plans d'accompagnement garantissant

la continuité de l'activité, afin de pouvoir réagir au plus vite lorsqu'un événement impacte le fonctionnement de l'organisation et rétablir la situation en limitant au mieux les retombées négatives.

Évaluer, à partir d'outils et de méthodes, l'impact des actions menées dans la cadre d'occurrences de crises, afin de mettre en place des plans correctifs pour renforcer la résilience organisationnelle de l'entreprise.

Apporter son expertise RH lors des négociations avec les parties prenantes du dialogue social, en favorisant l'échange dans un esprit ouvert et constructif et en prenant en compte l'écosystème social, le droit du travail, et la

culture propre à chaque pays, afin d'installer et / ou préserver un climat social de qualité dans la durée et résoudre des différends éventuels, dans des contextes pays au sein desquels les attentes et les normes sociales varient fortement.

Mettre en place en relais de la stratégie RSE de l'entreprise,
des méthodes de management, des environnements et conditions
de travail favorisant la santé/ sécurité, le

bien-être et la performance au travail dans une optique de limitation ou diminution des risques psycho sociaux et de fidélisation des collaborateurs,

en

s'appuyant sur des baromètres QVCT contextualisés

"pays", en considérant les réglementations locales existantes le cas échéant, et en prenant en compte la diversité de perception et d'attentes en matière de "vie au travail" induites par les cultures et environnements propres à chaque pays, sans déroger à la stratégie RH définie.

Sensibiliser les collaborateurs aux procédures de sécurité et aux bonnes pratiques en organisant des sessions de formation et en diffusant des communications internes, afin de renforcer la culture de la sécurité et de minimiser les incidents liés aux risques professionnels.

Évaluer les besoins en compétences de l'équipe à constituer, établir les profils et utiliser les outils et les techniques de recrutement pour recruter les collaborateurs sur un périmètre international puis fixer des objectifs opérationnels réalisables afin de planifier et répartir les activités entre les différents membres de l'équipe en utilisant de façon pertinente les compétences de chacun dans un environnement donné y compris international ou interculturel.

Utiliser un mode de communication, en anglais, qui permette de développer la conscience des identités culturelles et d'apprécier la diversité entre les collaborateurs pour créer des connexions entre les cultures en trouvant des terrains d'entente et créer des synergies.

Mettre en place un contrôle interne et définir un ensemble de moyens, de procédures et d'actions adaptés (évolution de poste, proposition de formation aux membres de l'équipe...) au regard des objectifs fixés à l'équipe en tenant compte du distanciel lié au périmètre international.

Apprécier les attentes de l'équipe en appliquant et en faisant respecter les règles du droit social et du travail dans le périmètre de sa compétence afin de pérenniser un environnement de travail limitant les risques de crises ou conflits et dans le respect de la sécurité et de la santé des salariés en tenant compte des situations de handicap de ses collaborateurs et du distanciel lié au périmètre international.

Élaborer une matrice en identifiant les parties prenantes, en intégrant les actions à mener, les délais à respecter, les ressources humaines adaptées aux objectifs fixés, les livrables attendus et les outils et méthodes spécifiques à la gestion de projet afin de garantir la réalisation d'un projet RH de la manière la plus efficiente.

Assurer le suivi du projet à partir des outils et méthodes qui ont été définis et résoudre les problématiques inhérentes au projet qui empêche sa bonne conduite en utilisant les techniques de médiations selon les liens hiérarchiques ou fonctionnels afin de garantir son succès.

Communiquer avec les différentes parties prenantes tout au long du projet au travers de reporting, réunion, mailing, qui soit adapté aux situations de handicap le cas échéant, pour partager l'état d'avancement, les réussites et les risques afin de garantir le partage des informations et de maintenir une bonne cohésion des équipes, notamment en cas d'intérêts divergents.

Blocs de compétences

RNCP41092BC01 — Elaborer une stratégie ressource humaines sur un périmètre international

LISTE DE COMPÉTENCES

Caractériser les spécificités réglementaires/sociales/fiscales ainsi que les principales transitions sociétales, technologiques et environnementales dans le périmètre international de l'entreprise, en utilisant des outils de veille et d'analyse de données par pays, pour comprendre les défis et opportunités RH dans un contexte multiculturel global et éclairer leurs conséquences sur l'activité ou les modèles d'organisation de l'entreprise.

Analyser la stratégie de l'entreprise dans ses différentes composantes (financière, organisationnelle, culturelle, etc.) en mobilisant les outils d'analyse stratégique adaptés, pour identifier et prioriser les leviers RH à l'échelle internationale pleinement cohérents avec les enjeux de développement de l'entreprise et le contexte de son internationalisation (ouverture de filiales, acquisitions à l'international...).

Définir une stratégie RH internationale permettant de soutenir la performance du groupe et répondant aux enjeux

locaux et globaux sur un périmètre multi-pays :

- en intégrant aux objectifs RH, des objectifs RSE et des critères ESG,
- en définissant des stratégies de recrutement inclusives de développement des talents et de mobilité internationale tenant compte des enjeux humains, économiques et de marque employeur, ainsi que des obligations réglementaires des différentes zones de marchés,
- en prenant en compte de façon transversale pour chaque élément de la stratégie RH proposée, la dimension multi cultures / multi nationalités / multi sites des collaborateurs et partenaires de l'organisation.

Modéliser l'organisation des activités RH dans son écosystème

international, en s'appuyant sur la réalisation d'une cartographie des acteurs internes/externes, des processus et des besoins RH locaux et centraux, et en priorisant une approche "glocalisée" de la fonction RH en vue d'assurer une cohérence d'ensemble de la stratégie RH tout en prenant en compte les spécificités et contraintes RH locales.

Identifier les leviers et les résistances potentielles ou / et exprimées à la mise en œuvre de la stratégie RH internationale auprès des parties prenantes de l'organisation (comex, codir, responsables RH ou opérationnels locaux, etc.) afin de construire l'argumentation stratégique et engageante permettant de présenter de manière claire, concise et convaincante les objectifs, enjeux et bénéfices de la stratégie RH à l'international.

Elaborer un plan de communication multi-langues à l'attention de toutes les parties prenantes internes des différents pays, en mobilisant des formes et des canaux de communication diversifiées et complémentaires répondant aux codes culturels et aux organisations des périmètres concernés, pour partager la vision et la stratégie RH, la culture et les valeurs de l'entreprise au sein de l'organisation et s'assurer de l'appropriation des parties prenantes sur le périmètre concerné.

Recueillir l'adhésion des leaders et relais d'opinion des différents pays à la stratégie RH de l'organisation en adaptant son approche de communication en fonction des cultures organisationnelles et des styles de leadership de l'équipe dirigeante de l'entreprise afin de porter la stratégie RH et de sécuriser sa mise en application dans le ou les pays concernés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur l'élaboration d'une stratégie RH sur un périmètre international.

Le candidat élabore une note d'analyse sur des tendances mondiales présentant les conséquences sur l'activité ou les modèles d'organisation internationale de l'entreprise.

Le candidat formalise un document en intégrant :

- Une analyse des composantes de la stratégie d'entreprise et la relie avec la stratégie RH sur le périmètre internationale tenant compte des réalités des différents pays,
- La définition d'une nouvelle stratégie RH intégrant les enjeux RSE de l'entreprise,
- La cartographie des acteurs et des alliés,
- Une proposition d'accompagnement des parties prenantes permettant leur adaptation aux impacts des évolutions et transformations de l'entreprise.

RNCP41092BC02 — Piloter le déploiement d'une politique RH internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une feuille de route RH pays par pays, alignée avec les objectifs de l'entreprise et sa stratégie RH globale, en adaptant les actions aux réalités culturelles et légales locales et en veillant tout particulièrement à

contribuer à la réalisation des objectifs liés aux engagements RSE sur leur volet social (handicap, diversité, éthique, non-discrimination, la réduction des inégalités entre salariés) et à la performance de la stratégie de développement des Talents et de mobilité internationale.

Coordonner le déploiement de la feuille de route RH au niveau international en mettant en place des processus de gestion de l'activité RH efficaces qui tiennent compte des spécificités pays tout en veillant à leur convergence et à une cohérence d'ensemble, et en déployant un dispositif d'accompagnement des parties prenantes locales (RH ou opérationnelles) dans leur appropriation et mise en application, afin de structurer et sécuriser la mise en œuvre opérationnelle de la politique RH internationale.

Identifier à l'échelle du périmètre pays de l'entreprise, les Talents capables d'évoluer dans des contextes multinationaux en mobilisant les référents RH et managers pays et en utilisant des outils d'évaluation standardisés dans des pays distincts pour pouvoir conduire des People Review à dimension internationale en tenant compte des spécificités culturelles et du contexte social et géopolitique des zones de pays concernées, afin de sécuriser les viviers internationaux de compétences.

Elaborer une EVP (Employee Value Proposition) engagée et inclusive

valorisant la mobilité internationale des collaborateurs ou candidats, adossée à un plan de développement des compétences ouvrant des opportunités de parcours de carrière évolutifs à l'international, et à des packages attractifs ainsi qu'à des dispositifs d'accompagnement sécurisants, afin d'attirer et fidéliser les talents dans un environnement globalisé et garantir une expérience positive et motivante à l'international.

Adapter la stratégie et les process de sourcing / recrutement et on boarding à la dimension internationale, en prenant en compte les différences de réglementation, de codes et de culture entre pays, en arbitrant le choix entre sourcing local et mobilité interne, et en établissant à l'attention des équipes recrutement ou prestataires et managers pays, un cadre favorisant la diversité et l'inclusion tout en garantissant la conformité.

Contribuer à ancrer une culture d'entreprise ouverte à l'international et à la diversité, par la mise en place d'un plan de communication interne valorisant les réussites collaborateurs à l'international et des actions de formation multi lingue aux compétences multiculturelles, et en encourageant le partage d'expérience et le mentoring inter pays, pour promouvoir la mobilité en tant que levier de reconnaissance et de performance pour l'entreprise.

Contribuer à l'intégration d'une culture et des pratiques de

Knowledge Management entre pays sur le volet RH pour permettre une cohérence globale et une montée en compétence pérenne des équipes en structurant et en animant une

communautés de pratiques RH à l'échelle multi pays, en capitalisant et en diffusant des savoirs (normes, réglementations locales, innovations RH, compétences) et en animant des outils collaboratifs facilitant la

gestion de la transversalité et de l'intelligence collective, et en tenant compte des cultures et des contraintes locales.

Concevoir avec le soutien des experts internes ou / et partenaires externes, un système de gestion automatisé des ressources humaines (SIRH) adapté à une organisation multi-pays, en s'assurant de sa conformité avec les besoins, ressources et spécificités culturelles pays / filiales ainsi qu'avec les réglementations locales et internationales, afin d'améliorer la productivité des processus de gestion des RH dans une dimension internationale.

Coordonner l'implémentation de la/des solutions retenues pour le périmètre pays, en ayant anticipé et en solutionnant les impacts organisationnels et humains liés à la digitalisation des process RH, en veillant au respect des éléments (spécifications techniques, budget, délais...) du cahier des charges tout au long du projet et en accompagnant les collaborateurs centraux et pays à une appropriation optimale des nouveaux outils.

Mettre en œuvre des dispositifs de mesure de la performance RH locale et globale, en ayant défini les KPI's stratégiques et opérationnels pertinents – dont ceux liés à la directive CSRD le cas échéant et à la DEI (Diversité, Egalité et Inclusion) - pour la fonction RH dans une dimension internationale, et en mobilisant le système d'information RH

afin de contrôler l'avancement du déploiement de la feuille de route RH du ou des pays du périmètre confié et de s'assurer de l'alignement entre les objectifs globaux et locaux et de s'inscrire dans une logique d'amélioration continue.

A partir de l'analyse des datas RH pays ou / et consolidées et des indicateurs clés de performance définis, produire et diffuser un reporting RH rendant compte des écarts de réalisation de la feuille de route RH au regard des objectifs fixés et proposant aux parties prenantes les actions correctives nécessaires et cohérentes avec l'environnement pays, en veillant à adapter les contenus du livrable, leur formalisation et leur mode de diffusion aux différentes parties prenantes selon leurs spécificités (responsabilités, culture ...).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur le pilotage du déploiement d'une politique RH internationale.

Le candidat présentera une note écrite en anglais qui intègre :

- Une feuille de route RH pays par pays avec des indicateurs spécifiques, des outils de pilotage et de collecte de données pour mesurer le niveau d'implémentation de la politique RH
- Le plan de déploiement au niveau international de la feuille de route RH
- Des actions de développement des Talents
- Un plan de communication interne qui promeut la mobilité internationale
- Des dispositifs de partage de connaissances entre les pays

Etude de cas portant sur le pilotage de la performance RH à l'échelle internationale.

Le candidat formalise un document en intégrant :

- Un schéma directeur des nouveaux usages émergents au niveau digitale
- Des dispositifs de mesure de la performance RH locale et globale
- Un reporting RH rendant compte des écarts de réalisation de la feuille de route RH par rapport aux objectifs fixés et des actions correctives associées.

RNCP41092BC03 — Manager les risques à impact social d'une organisation à l'échelle internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre un dispositif de veille en mobilisant les outils d'intelligence économiques et en s'appuyant sur les remontées internes ainsi que des techniques de management de la qualité pour identifier le dimensionnement RH des risques auxquels l'entreprise est potentiellement confrontée, les caractériser, en comprendre leurs causes et évaluer leur criticité.

Établir une cartographie qui recense, apprécie et hiérarchise les risques liés au management du Capital Humain de l'entreprise en la formalisant via des matrices des risques et tableaux de synthèse contextualisés pays, pour anticiper les dysfonctionnements et définir les actions de prévention, contrôle et de gestion des risques les plus appropriées sur le périmètre pays.

Elaborer un plan de continuité de l'activité en contexte de crise intrinsèque (grèves, pannes de l'outil de production ...) ou externe (crise politique ou sanitaire, événement météorologique...) en définissant avec les parties prenantes internes locales et centrales ainsi que les autorités locales concernées, les mesures et plans d'accompagnement garantissant

la continuité de l'activité, afin de pouvoir réagir au plus vite lorsqu'un événement impacte le fonctionnement de l'organisation et rétablir la situation en limitant au mieux les retombées négatives.

Évaluer, à partir d'outils et de méthodes, l'impact des actions menées dans la cadre d'occurrences de crises, afin de mettre en place des plans correctifs pour renforcer la résilience organisationnelle de l'entreprise.

Apporter son expertise RH lors des négociations avec les parties prenantes du dialogue social, en favorisant l'échange dans un esprit ouvert et constructif et en prenant en compte l'écosystème social, le droit du travail, et la culture propre à chaque pays, afin d'installer et / ou préserver un climat social de qualité dans la durée et résoudre des différends éventuels, dans des contextes pays au sein desquels les attentes et les normes sociales varient fortement.

Mettre en place en relais de la stratégie RSE de l'entreprise,

des méthodes de management, des

environnements et conditions

de travail favorisant la santé/ sécurité, le

bien - être et la performance au travail dans une optique de limitation ou diminution des risques psycho sociaux et de fidélisation des collaborateurs,

en

s'appuyant sur des baromètres QVCT contextualisés

"pays", en considérant les réglementations locales existantes le cas échéant, et en prenant en compte la diversité de perception et d'attentes en matière de "vie au travail" induites par les cultures et environnements propres à chaque pays, sans déroger à la stratégie RH définie.

Sensibiliser les collaborateurs aux procédures de sécurité et aux bonnes pratiques en organisant des sessions de formation et en diffusant des communications internes, afin de renforcer la culture de la sécurité et de minimiser les incidents liés aux risques professionnels.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur le management des risques sociaux dans le cas d'une crise ayant des impacts sociaux dans un contexte international.

Le candidat devra rédiger une note d'analyse portant sur les éléments suivants :

- Une cartographie des risques actuels et futurs de l'entreprise,
- Un plan d'actions pour couvrir les différents risques cartographiés,
- Un plan de continuité de l'activité,
- Les outils et méthodes pour évaluer l'impact des actions définies.
- Une cartographie des parties prenantes au dialogue social,
- Une analyse du climat social de l'entreprise,
- Un plan d'action permettant d'améliorer le climat social de l'entreprise,
- Les outils de sensibilisation aux procédures de sécurité et des bonnes pratiques à destination des collaborateurs

RNCP41092BC04 — Manager une communauté RH multi pays et multiculturelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Évaluer les besoins en compétences de l'équipe à constituer, établir les profils et utiliser les outils et les techniques de recrutement pour recruter les collaborateurs sur un périmètre international puis fixer des objectifs opérationnels

réalisables afin de planifier et répartir les activités entre les différents membres de l'équipe en utilisant de façon pertinente les compétences de chacun dans un environnement donné y compris international ou interculturel.

Utiliser un mode de communication, en anglais, qui permette de développer la conscience des identités culturelles et d'apprécier la diversité entre les collaborateurs pour créer des connexions entre les cultures en trouvant des terrains d'entente et créer des synergies.

Mettre en place un contrôle interne et définir un ensemble de moyens, de procédures et d'actions adaptés (évolution de poste, proposition de formation aux membres de l'équipe...) au regard des objectifs fixés à l'équipe en tenant compte du distanciel lié au périmètre international.

Apprécier les attentes de l'équipe en appliquant et en faisant respecter les règles du droit social et du travail dans le périmètre de sa compétence afin de pérenniser un environnement de travail limitant les risques de crises ou conflits et dans le respect de la sécurité et de la santé des salariés en tenant compte des situations de handicap de ses collaborateurs et du distanciel lié au périmètre international.

Elaborer une matrice en identifiant les parties prenantes, en intégrant les actions à mener, les délais à respecter, les ressources humaines adaptées aux objectifs fixés, les livrables attendus et les outils et méthodes spécifiques à la gestion de projet afin de garantir la réalisation d'un projet RH de la manière la plus efficiente.

Assurer le suivi du projet à partir des outils et méthodes qui ont été définis et résoudre les problématiques inhérentes au projet qui empêche sa bonne conduite en utilisant les techniques de médiations selon les liens hiérarchiques ou fonctionnels afin de garantir son succès.

Communiquer avec les différentes parties prenantes tout au long du projet au travers de reporting, réunion, mailing, qui soit adapté aux situations de handicap le cas échéant, pour partager l'état d'avancement, les réussites et les risques afin de garantir le partage des informations et de maintenir une bonne cohésion des équipes, notamment en cas d'intérêts divergents.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rapport d'analyse professionnelle

Le candidat devra rédiger un rapport écrit, qu'il soutiendra à l'oral devant un jury, sur la base des missions confiées en situation professionnelle réelle ou fictive.

Le candidat devra apporter la preuve de sa capacité à mobiliser des outils et techniques de conduite de projet en s'appuyant sur une équipe qu'il aura managée dans le cadre du projet.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager International des Ressources Humaines exerce

dans des organisations de taille et de secteur très divers, au sein d'organisations ayant une activité à dimension internationale implantées dans plusieurs pays et ayant des problématiques d'harmonisation des pratiques entre ses différents lieux d'implantation.

Cette dimension internationale peut s'exercer aussi bien en France que hors de France, pour une entreprise française ou étrangère.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le métier s'exerce, soit en entreprise, soit en structure de conseil.

Les fonctions visées par la certification sont de deux ordres :

- Soit une fonction généraliste RH intégrant une dimension internationale (interlocuteurs et / ou périmètre d'actions),
- Soit une fonction RH spécialisée comportant un volet international (recrutement, formation, gestion des talents, mobilité, rémunération, etc.) pour laquelle une partie significative du temps est dédiée à inter agir avec un réseau international d'experts internes.

La liste, des titres des fonctions visées, est la suivante :

En début de carrière :

- Chargé d'études RH International
- Chargé / responsable de la mobilité internationale - International Mobility Manager - HR Global Mobility Partner
- Analyste Rémunération et Avantages sociaux / Chef de projets rémunérations et avantages sociaux - Global Compensation and Benefits Manager ou Analyst
- Responsable Relations écoles à l'International - International Campus Manager
- Responsable / Adjoint des relations sociales (Multi-pays, Europe, Monde)
- Responsable RSE

- Responsable de formation - Training Development (Multi-pays, Europe, Monde)
- Responsable SIRH (Multi-pays, Europe, Monde)
- Responsable de paye internationale
- Chargé de RH International
- Chargé de développement RH International
- Chargé / responsable (de) recrutement International
- Talent Acquisition Manager
- Talent & Mobility Analyst
- Consultant RH
- Responsable RH international / International HR Manager
- HR Operations Lead,
- Responsable RH de zone pays
- Responsable RH - HR officer
- Responsable de la diversité - Diversity project manager

Après expérience :

- DRH
- DRH International - International Human Resources Director
- Senior Talent Manager International
- Responsable / Directeur de la Transformation RH
- Directeur RH Grands Projets Internationaux
- HRBP International

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

La profession n'est pas réglementée mais le Manager International des Ressources Humaines intervient dans un contexte réglementaire propre à chaque pays, en perpétuelle évolution et lourd d'enjeux tant pour la gouvernance de l'entreprise (pénal) que pour les salariés eux-mêmes. Il s'agit principalement de la réglementation liée au Droit du Travail, aux Relations sociales individuelles et collectives, à la Santé - qualité de vie au travail et aux Risques psychosociaux.

Tous les domaines de la fonction RH sont concernés et les spécificités liées à la taille de l'entreprise et son périmètre international ou / et à la convention collective pratiquée dans chaque pays sont nombreuses.

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %

Familles professionnelles (FAP)

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

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les candidats à la certification doivent :

- Soit être titulaire au minimum d'un diplôme d'État niveau 6 (enseignement technique ou universitaire) ou avoir validé au moins trois années de formation en vue de préparer un diplôme ou titre reconnu par l'état de niveau supérieur (niveau 7) dans le domaine des Ressources Humaines.
- Soit être titulaire d'un diplôme 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.

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

Le jury est composé de 4 membres dont 2 professionnels du domaine concerné dont un est président de jury.

Financement en alternance (NPEC)

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

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

Base légale

Date de décision	18/07/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/07/2028
Date de dernière délivrance possible	18/07/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	20	0	89 %	56 %
2022	20	0	100 %	63 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36895

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41092/>