

2026

CATALOGUE DES FORMATIONS RH

La référence en Ressources Humaines spécialisées

- Rémunération et avantages sociaux
- Mobilité Internationale
- Développement RH et Transformation



Build your career as an International HR Professional

Découvrez nos **2 MBA** en **Ressources Humaines spécialisées**

- **MBA Global Compensation & Benefits**
Rémunération et avantages sociaux
- **MBA International Human Ressources Management**
Management des RH et de la Mobilité Internationale

2 LEARNING
EXPEDITIONS

À L'ÉTRANGER

POINTS CLÉS

Programme délivrant le **Titre professionnel RNCP39242** « **Manager des RH Internationales** » **Niveau 7** et le diplôme MBA de l'Institut Magellan.

Accessible aux **jeunes diplômés** comme aux **professionnels** souhaitant se différencier sur le marché du travail par une **expertise RH** très recherchée.

Éligible à diverses modalités de financement : CPF, Transitions Pro, Alternance (contrat de professionnalisation), etc.

INFORMATIONS PRATIQUES

Programme sur **12 mois**

Sessions d'information :
(visioconférence d'une heure)

mardi 28 octobre 2025 18h30
vendredi 21 novembre 2025 12h30
mardi 16 décembre 2025 12h30
mercredi 21 janvier 2026 18h30
mardi 17 mars 2026 12h30
mardi 14 avril 2026 18h30
jeudi 21 mai 2026 12h30
mardi 16 juin 2026 18h30

Sessions de sélection :

mardi 3 février 2026
lundi 9 mars 2026
mardi 7 avril 2026
mardi 5 mai 2026
mardi 2 juin 2026
mardi 30 juin 2026

Salon Eduniversal 2026 :
samedi 21 février

contact@magellan-institute.com | 01 42 34 75 75

EDITO



Depuis 2004, l'Institut Magellan s'engage à vos côtés pour accompagner le développement des parcours professionnels de l'ensemble des acteurs de la fonction Ressources Humaines. Notre offre de formation, directement opérationnelle, couvre trois domaines clés :

- Le management des Rémunérations et avantages sociaux
- La gestion de la Mobilité Internationale
- Le développement RH et l'accompagnement des transformations

Grâce à notre proximité avec le Cercle Magellan⁽¹⁾, nous restons en permanence à l'écoute de vos défis, de vos exigences et de l'évolution de vos besoins. Cette connexion étroite nous permet de faire évoluer notre catalogue pour vous proposer des formations toujours plus adaptées à vos enjeux.

Cette année, nous l'avons enrichi de nouveaux modules autour des thématiques liées à la transparence des rémunérations, aux impacts de l'Intelligence Artificielle pour les RH, à l'accompagnement des transformations et aux évolutions de la Mobilité Internationale.

Tous les programmes de formation présentés dans ce catalogue sont conçus en collaboration avec des praticiens et des experts reconnus dans leur domaine. Cette approche garantit l'actualisation permanente des contenus et facilite la mise en pratique rapide des connaissances et compétences acquises.

Quel que soit votre niveau d'expérience, vous trouverez dans ce catalogue le parcours adapté à vos ambitions professionnelles. Nous sommes à votre disposition pour vous guider vers les formations les plus pertinentes au regard de vos objectifs. N'hésitez pas à nous contacter pour bénéficier de ce conseil personnalisé.



Sandrine Rampont

Présidente du Cercle Magellan
sandrine.rampont@magellan-network.com



Odile Thesmar

Directrice des formations
odile.thesmar@magellan-network.com

Se former à l'Institut Magellan, c'est faire le choix d'une montée en compétence sur des métiers des ressources humaines à haute expertise et à forte valeur ajoutée. C'est la garantie d'être immédiatement opérationnel/le sur les compétences acquises dès votre retour à votre activité quotidienne.



(1) Le Cercle Magellan est un réseau RH fondé en 1998 à l'initiative d'acteurs de la fonction RH qui rassemble aujourd'hui les équipes RH de près de 250 grands groupes, ETI et entreprises en forte croissance dans trois clubs métiers : International Comp & Ben Club, International Mobility Club, Talent Management & Learning Club.

L'INSTITUT MAGELLAN EN CHIFFRES CLÉS



21
ans
d'existence

110
intervenants et
formateurs

4
responsables
pédagogiques

95%
d'intervenants
professionnels



- 3500 stagiaires formés
- +640 alumni MBA
- 9/10 note moyenne de satisfaction
obtenue en 2025 sur les 5 critères évalués
 - ★ Qualité de l'intervenant
 - ★ Rythme de la formation
 - ★ Contenu de la formation
 - ★ Atteinte des objectifs pédagogiques
 - ★ Efficacité de la formation



1 Titre RNCP

2 MBA spécialisés

- Global Compensation & Benefits
- International HR Management

3 Executive programmes

- Management de la Mobilité Internationale
- Management des Rémunérations et des avantages sociaux
- Management stratégique des Talents, Leadership et Transformation

40 modules de formations courtes

20 certificats Magellan

SOMMAIRE

Table of contents area with horizontal lines for listing page numbers.

PLANNING

		2025		2026											
		Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
						M1 : 16 & 17 mars M2 : 30 mars au 1er avr. M3 : 15 & 16 avr.		M4 : 4 & 5 mai M5 : 19 & 20 mai M6 : 28 & 29 mai	M7 : 3 & 4 juin 15 juin						
	3 & 4 nov.		2 & 3 déc. 16 déc.			16 & 17 mars			8 juin			14 & 15 sep.		nous consulter	1 & 2 déc. 10 déc.
	5 au 7 nov.		16 déc.			30 mars au 1er avr.			8 juin			28 au 30 sep.		nous consulter	10 déc.
	17 & 18 nov.				3 & 4 fév. 5 & 6 fév.		20 & 21 avr. 22 & 23 avr.		29 & 30 juin		1 & 2 juil.		1 & 2 oct. 12 & 13 oct.		
	24 & 25 nov.		16 déc.					19 & 20 mai	8 juin						3 & 4 déc. 10 déc.
			10 & 11 déc. 16 déc.					4 & 5 mai	8 juin				8 & 9 oct.		nous consulter 10 déc.
			8 & 9 déc. 16 déc.				15 & 16 avr.		8 juin					nous consulter	10 déc.
					16 & 17 fév. 11 & 12 fév.				8 juin				6 & 7 oct.		10 déc.
	26 & 27 nov.		16 déc.					28 & 29 mai	8 juin					nous consulter	10 déc.
	24 & 25 nov.		16 déc.											nous consulter	10 déc.
			10 & 11 déc.				16 avr.								10 & 11 déc.
						11 & 12 mars			8 juin						
							14 & 15 avr.		8 juin			14 & 15 sep.			10 déc.
					20 fév.				8 juin						

						M1 : 9 & 10 mars M2 : 23 & 24 mars M3 : 30 & 31 mars 9 & 10 mars		M4 : 19 au 21 mai	M5 : 17 au 19 juin				M6 : 8 & 9 oct.		M7 : 7 au 9 déc. 15 déc.
				28 & 29 jan.					24 juin			16 & 17 sep.			11 déc.
	4 au 6 nov.		17 déc.					19 & 21 mai	24 juin				8 & 9 oct.	3 au 5 nov.	11 déc.
						23 & 24 mars			24 juin			29 & 30 sep.			11 déc.
			3 au 5 déc. 17 déc.						17 & 19 juin 24 juin					30 nov. au 2 déc.	11 déc.
	26 & 27 nov.					30 & 31 mars								nous consulter	
	18 & 19 nov.				9 & 10 fév. 18 & 19 fév.									16 & 17 nov.	
			1 au 3 déc. 8 au 10 déc.		8 au 10 fév.							21 & 22 sep.		5 au 7 oct.	
					11 & 12 fév.				23 & 24 juin				12 & 13 oct.		7 au 9 déc.

						M1 : 11 mars M2 : 23 au 26 mars 19 & 20 mars 23 au 26 mars	M3 : 8 & 9 avr.	M4 : 18 au 20 mai	M5 : 15 & 16 juin M6 : 29 & 30 juin	7 juil. Off boarding					nous consulter
	4, 5 & 24, 25 nov.							18 & 19 mai							
						18 & 19 mars		20 mai					15 & 16 oct.		
							8 & 9 avr.					17 & 18 sep.			
									15 & 16 juin					nous consulter	
	26 & 27 nov.					12 mars								nous consulter	
								7 & 8 avr.					13 & 14 oct.		
									29 & 30 juin						nous consulter
	12 nov.												1 & 2 oct.		
														nous consulter	

🕒 = Date d'examen

Pour en savoir plus : 01 42 34 75 75 - contact@magellan-institute.com
 Pour vous inscrire : bulletin d'inscription (page 77)



LES FORMATIONS EN RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Les nouvelles exigences de transparence salariale et de maîtrise des coûts donnent au management des Rémunérations et des avantages sociaux (Compensation & Benefits) une place centrale dans la stratégie des entreprises.

Les politiques de Rémunération et d'avantages sociaux constituent, en effet, de puissants leviers pour attirer et fidéliser les talents mais aussi pour optimiser la performance de l'ensemble des collaborateurs. Elles représentent également l'un des principaux postes de coûts de l'entreprise, qu'il convient de piloter avec rigueur.

Dans un contexte de compétition accrue pour attirer et retenir les talents, **les professionnels de la fonction Comp & Ben jouent un rôle-clé dans le management de la performance de l'entreprise, leur action contribuant directement à son efficacité économique et sociale.**

Les formations en rémunération et avantages sociaux proposées par l'Institut Magellan sont régulièrement enrichies pour intégrer les dernières évolutions réglementaires et les meilleures pratiques du marché. Conçues et animées par des experts de la fonction (consultants spécialisés, juristes, praticiens en exercice), elles abordent à la fois les aspects opérationnels et la dimension stratégique du métier.

Grâce à une approche résolument opérationnelle, nos formations préparent les participants à exceller dans leur domaine d'expertise.

Ces programmes de formation comprennent des analyses approfondies de différents contextes d'entreprise en France et à l'international, en lien étroit avec l'**International Comp & Ben Club** du Cercle Magellan.

EXECUTIVE PROGRAMME

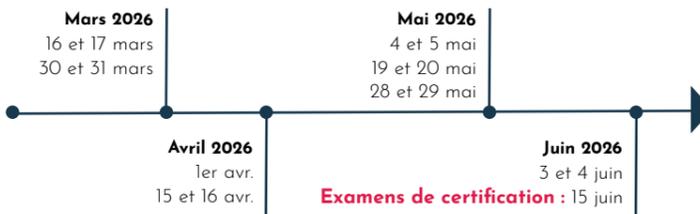
MANAGEMENT DES RÉMUNÉRATIONS ET DES AVANTAGES SOCIAUX

Les politiques de Rémunération et avantages sociaux sont un enjeu stratégique pour l'entreprise : alignées avec ses objectifs, elles jouent un rôle-clé dans l'attraction et la rétention des talents comme en matière de management de la performance.

En réponse à la demande croissante d'expertise en matière de Rémunération et avantages sociaux, ce programme certifiant a été créé pour permettre aux professionnels de compléter et développer leurs compétences et d'intégrer dans leurs pratiques l'ensemble des expertises propres au métier des Comp & Ben.

Avec une pédagogie axée sur une alternance de cours, cas pratiques, témoignages et l'accompagnement tout au long de la formation par un expert C&B, cette formation prépare à aborder tout autant les dimensions opérationnelles que stratégiques de la fonction.

Dates



Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Aucun pré-requis.

Durée

105h de formation (15 jours) + 6h d'examens de certification

Prix

12 900 €HT / 15 480 €TTC (incluant les examens de certification)

Lieu

Paris, en présentiel

Comment obtenir la certification ?

La certification se déroule en deux étapes :

- La réalisation d'une étude de cas portant sur l'implémentation d'une entreprise dans un pays étranger, présentée sous la forme d'un dossier synthétique à rédiger en anglais et à rendre avant la journée de certification
- Une journée d'examens de certification au sein de l'Institut

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début du parcours à travers un questionnaire pré-formation. Le même positionnement sera réalisé également à la fin du parcours.

Les + de l'Executive programme

- Une progression de carrière accélérée sur un périmètre de responsabilités élargies
- Un programme sur 105 heures, permettant une hauteur de vue et une vision à la fois opérationnelle et stratégique
- Une illustration concrète de chaque thème traité par des cas pratiques et témoignages de professionnels issus d'entreprises internationales
- Une équipe de formateurs ayant dirigé des équipes C&B en France et à l'international
- Un accompagnement personnalisé par le responsable pédagogique, expert de la fonction



Compétences visées

- **Aligner la politique de rémunération et d'avantages sociaux** avec les autres politiques RH et la stratégie de l'entreprise
- **Maîtriser les aspects techniques de la fonction Comp & Ben** : cartographie et classification des postes, analyses de positionnement, enquêtes de rémunération
- **Concevoir et déployer des systèmes de rémunération variable** court terme et long terme en intégrant les enjeux de durabilité
- **Concevoir et déployer les dispositifs** d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
- **Définir une politique compétitive en matière d'avantages sociaux** en France et à l'international
- **Piloter la rémunération des dirigeants** d'un groupe et de ses filiales
- **Construire des indicateurs de performance et élaborer des tableaux de bord** pour faciliter la prise de décision
- **Communiquer efficacement sur les politiques en place**, que ce soit auprès des dirigeants, managers et collaborateurs

Méthodes pédagogiques

Cours, cas pratiques

Certification

Acquisition du bloc de compétences BCO6 du titre RNCP39242 « **Manager des Ressources humaines internationales** »



L'équipe de formateurs



Marie-Noëlle AUCLAIR
Dir. Le Cube, Expertise et Solutions
ERES



Cyrille BELLANGER
Senior Principal, Leader Rewards & Careers,
Executive Compensation
MERCER



Gilles CATTIAUX
Dir. Global Rémunération, SIRH et Paie
GCX CONSULTATION



Vincent CORNET
Général Manager
COMPADVISORY



Alexandre JOHNSON
VP HR Global Compensation & Benefits
LACOSTE



Caroline PEYRE
Consultant in C&B,
Talent Development



Nada KADA
Directrice Générale, HENNER Épargne Retraite
Actionnariat **HENNER ERA**



Yves-Emmanuel PRIGENT
Group C&B Manager
SCOR



Bruno ROCQUEMONT
Associé, Responsable Human Capital Data
Solutions Région EMEA, **AON**



Dorothee STAELEN
Leader Rémunération et Avantages Sociaux
MOBIVIA



Estelle VEILLE
VP Compensation & Benefits et projets
FRAMATOME

Programme

PRINCIPES ET STRUCTURES DE RÉMUNÉRATION

Module 1 : 16 et 17 mars 2026

- L'articulation de la politique de rémunération et avantages sociaux avec la stratégie de l'entreprise
- Les enjeux liés à l'Employee Value Proposition (EVP)
- Les concepts et principes fondamentaux d'une politique de rémunération
- Les finalités et mécaniques des différentes composantes de la rémunération globale : salaire de base, rémunération variable court terme, rémunération variable long terme, protection sociale, couverture retraite, actionnariat salarié et épargne salariale, éléments non-monétaires
- Opportunités et risques associés à chaque composante de rémunération
- Construire et valoriser les structures de rémunération en fonction des enjeux business
- Les processus et outils de suivi pour déployer et piloter les évolutions de la politique salariale
- La communication sur la politique de rémunération
- L'impact de la directive européenne sur la transparence des rémunérations

CLASSIFICATION, ANALYSE MARCHÉS & ENQUÊTES DE SALAIRE

Module 2 : 30, 31 mars et 1er avril 2026

- Finalités et objectifs liés à la mise en oeuvre d'un système de classification des emplois
- Mettre en place un système de classification : les étapes clés et facteurs-clés de succès
- Comparer le positionnement des composantes de rémunération globale par rapport au marché
- Le marché des fournisseurs de données d'enquêtes de rémunération : sélectionner et piloter les prestataires impliqués
- La structuration et l'exploitation des résultats
- La communication auprès de l'ensemble des parties prenantes : gouvernance, dirigeants, managers, collaborateurs

RÉMUNÉRATION VARIABLE COURT TERME ET MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE

Module 3 : 15 et 16 avril 2026

- L'articulation des différentes composantes de la rémunération globale
- Les objectifs liés à la mise en place d'un système de rémunération variable court terme
- Les facteurs-clés de succès d'une rémunération variable court-terme
- Les grandes étapes pour mettre en place un système de rémunération variable et le faire évoluer
- Définir la performance individuelle et collective, intégrer les critères de durabilité
- La modélisation d'un système de variable, le choix des formules et mécanismes
- Les différentes politiques et approches en matière de rémunération variable des commerciaux
- Intégrer la dimension légale et réglementaire

ACTIONNARIAT SALARIÉ ET ÉPARGNE SALARIALE

Module 4 : 4 et 5 mai 2026

- Le cadre juridique, social et fiscal de l'épargne salariale
- Les caractéristiques des différents dispositifs et leur finalité
- Les types de supports d'investissement de l'épargne salariale
- Les simulations budgétaires, sociales, fiscales et financières
- Panorama de l'actionnariat salarié en France : côté, non côté, mécanismes d'actionnariat salarié collectifs dans le PEE
- Les solutions techniques d'actionnariat salarié : actionnariat direct, stock-options, BSPCE, BSA, actions de préférence, actions gratuites
- La gestion des risques associés : délit d'initié, d'entrave, d'influence
- Les modalités de gestion administrative et les différents types d'intervenants et prestataires associés
- Communiquer sur la mise en place et animer ces dispositifs

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Module 5 : 19 et 20 mai 2026

- Les fondamentaux à intégrer : spécificités des différents types de dirigeants (mandataires sociaux, cadres supérieurs, comité exécutif) et composantes de leur rémunération
- Le salaire de base, la rémunération variable court terme (STI), rémunération variable long terme (LTI), benefits, jetons de présence, dividendes, régimes de retraite, etc.
- Maîtriser les spécificités et contraintes juridiques liées à la rémunération des dirigeants : principes juridiques, sociaux, fiscaux, financiers, boursiers ; conventions réglementées, codes de gouvernance ; Say on pay
- Préparer les réunions des organes décisionnels : comités de rémunérations, etc.
- Analyser les indicateurs de mesure de la performance des pratiques et proposer des adaptations
- Définir la structure des packages pour les différents types de populations gérées au niveau d'un Groupe
- La communication du package aux dirigeants et le traitement des sujets complexes

MANAGEMENT DES AVANTAGES SOCIAUX

Module 6 : 28 et 29 mai 2026

- Enjeux et fonctionnement de la protection sociale en France
- La protection sociale complémentaire : imbrication et dépendance au socle obligatoire de la sécurité sociale
- L'environnement juridique, fiscal et social commun à tous les avantages sociaux
- Le fonctionnement des régimes de frais de santé : éléments juridiques, caractéristiques techniques, principes et fonctionnement du compte de résultat
- Le fonctionnement des régimes complémentaires prévoyance : caractéristiques techniques, principes et fonctionnement du compte de résultat, le risque décès, l'incapacité et l'invalidité
- Le fonctionnement des différents régimes de retraite : complémentaires obligatoires et supplémentaires
- L'épargne salariale et ses différents outils : intéressement, participation, PEE
- Les programmes de QVT et bien-être au travail : l'essor des enjeux liés au well-being et du care
- Les programmes liés à la mobilité des salariés et enjeux de durabilité
- Les avantages sociaux « à la carte » (flexible benefits) : principes, avantages et prérequis

PILOTAGE DES RÉMUNÉRATIONS : STRATÉGIE ET GESTION DE PROJETS

Module 7 : 3 et 4 juin 2026

- Repérer et exploiter les sources d'informations pertinentes pour élaborer une politique de rémunération compétitive et impactante, identifier les prestataires sur lesquels s'appuyer
- Conduire un projet complexe : timing, méthode, acteurs/prestataires/instances de pilotage et de décision, budgets, outils informatiques, formalisation d'éventuelles propositions, communication, KPI'S et évaluation, gouvernance, compliance
- Identifier les composantes essentielles et intégrer les règles des négociations annuelles obligatoires (NAO)
- Élaborer et faire vivre des tableaux de bord et KPI'S pour faciliter la prise de décision
- Valoriser l'ensemble des composantes de l'offre employeur (actions, plans, etc.) en s'appuyant sur le BSI
- Adopter la bonne posture pour communiquer auprès des dirigeants, managers, HRBP et collaborateurs
- Cas pratiques et mises en situation afin d'appréhender différents contextes auxquels est confrontée la fonction Comp & Ben pour être en mesure d'identifier les enjeux et les risques, de les catégoriser et de proposer des solutions adaptées

Votre contact pédagogique



Jean-Luc Breysach
Responsable pédagogique des formations en Rémunération et avantages sociaux

PRINCIPES ET STRUCTURES DE RÉMUNÉRATION

Maîtriser les principes fondamentaux de la rémunération ainsi que leur articulation avec les politiques de rémunération et avantages sociaux est essentiel pour toute personne impliquée dans la stratégie de rémunération et son déploiement. Qu'il s'agisse d'encourager la performance, de renforcer l'excellence opérationnelle, d'attirer des talents spécifiques, de délivrer la meilleure proposition de valeur collaborateur, il est indispensable d'intégrer les concepts, techniques, mécanismes, avantages et risques liés aux différentes composantes de la rémunération pour les mettre au service d'une stratégie de rémunération et avantages sociaux cohérente. Cette formation permet, au DRH comme au responsable Compensation & Benefits, d'acquérir une vision à la fois globale, technique et pratique de la rémunération globale.

Programme

Maîtriser les fondamentaux d'une stratégie de rémunération

► Stratégie d'entreprise, stratégie RH et rémunération : une cohérence nécessaire

- Liens entre les enjeux, la culture et le modèle économique de l'entreprise et sa stratégie RH
- Intégration de la stratégie de rémunération à la stratégie RH de l'entreprise
- Déclinaison de la stratégie de rémunération globale en politiques et structures de rémunération

► Les concepts fondamentaux d'une stratégie de rémunération et le cadre réglementaire

- La création d'un avantage compétitif
- La place de la politique de rémunération dans la proposition de valeur collaborateur (Employee Value Proposition)
- Les éléments-clés à prendre en compte pour structurer une stratégie de rémunération
- Les principes d'équité interne et de compétitivité externe
- Les évolutions des cadres réglementaires

► Rappel des mécanismes et finalités des différentes composantes de la rémunération globale

- Les éléments clés de chaque composante : rémunération fixe; rémunération variable court terme; rémunération variable long terme; épargne salariale et actionnariat salarié; protection sociale : santé, prévoyance, retraite; autres avantages sociaux; périphériques de rémunération, individuels et collectifs; éléments non monétaires
- L'analyse des opportunités et des risques associés à chaque composante de rémunération

► Les outils de base d'une politique de rémunération

- La définition des postes et fonctions de l'organisation
- La classification des postes : niveau de contribution et responsabilités
- Les règles d'évolution
- La comparaison des méthodes de classification

Construire et valoriser la politique salariale

► Les étapes clés de la construction d'une politique salariale efficace socialement et économiquement

- Les rôles et responsabilités des acteurs impliqués
- L'analyse du marché : veille et benchmarks
- La traduction des enjeux business en systèmes de rémunération en prenant en compte les moyens disponibles
- La traduction en systèmes d'appréciation de la performance
- La construction de la structure salariale
- Le processus et les outils de mise en place et d'évolution des différentes composantes du total cash

► Le déploiement de la politique salariale : valorisation et communication efficace

- Proposer et expliciter les critères de différenciation : performance, arbitrage, équité versus différenciation, positionnement marché...
- L'interaction avec les différentes Directions
- La communication sur la rémunération : la compréhension des attentes de chaque type d'acteurs (direction, managers, collaborateur), la clarification des règles et le travail sur la clarté des messages
- Le BSI (bilan social individualisé) ou Total Reward Statement (TRS)
- L'articulation avec la stratégie de Talent management

Formateur

Gabriel Bardinet, Fondateur, **LA FABRYK & CO**

Vincent CORNET General Manager, COMPADVISORY; ancien Directeur Général, **AON HEWITT**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan niveau Spécialiste : « **Principes et structures de rémunération** »

CLASSIFICATION, ANALYSE MARCHÉS ET ENQUÊTES DE SALAIRE

Dans un environnement dans lequel les métiers se transforment, les entreprises font face à des enjeux d'organisation, d'attractivité et de fidélisation des salariés. Pour répondre à ces défis, la fonction RH se doit de proposer une stratégie, une politique et des processus de gestion des carrières et des rémunérations cohérents et justes. Pour ce faire, les responsables Comp & Ben sont amenés à mobiliser plusieurs leviers : la mise en place d'un système de classification et une cartographie des postes, le recours régulier à des enquêtes de salaire ainsi que l'analyse du bon positionnement des rémunérations pratiquées par rapport au marché. Cette formation vous permet d'appréhender les méthodes et outils disponibles pour mener à bien ces missions au sein d'un groupe.

Programme

► Le système de classification : définition et finalités

- Qu'est-ce qu'une classification des emplois
- Les finalités et objectifs liés à la mise en place d'un système de classification
- Les liens à établir entre la classification et les autres éléments de la politique RH de l'entreprise : rémunération, management des talents, mobilités, etc.

► Mettre en place un système de classification : les étapes-clés

- La compréhension de l'environnement business et du contexte organisationnel
- L'identification des postes-repères et l'élaboration du référentiel métiers et compétences
- La collecte d'information sur les postes et leur évaluation
- Les contrôles de cohérence interne et externe

► Les notions de statistiques à intégrer pour fiabiliser les analyses de données

- Les paramètres de position : médiane, moyenne, quartile, décile
- Les paramètres de dispersion : étendue et écart moyen
- Les coefficients de corrélation

► Connaître et comprendre le marché des fournisseurs de données

- Les liens entre les systèmes de classifications réglementaires, ceux des fournisseurs et ceux internes à l'entreprise
- Les typologies d'acteurs sur lesquels s'appuyer : cabinets, réseaux professionnels, prestataires d'enquêtes de rémunérations, autres fournisseurs de statistiques de rémunération
- Les principales méthodes de pesée de poste : facteurs communs et différences
- Les critères à prendre en compte lors du choix d'un prestataire

► La structuration des résultats et la communication auprès de l'ensemble des parties prenantes

- Les différents interlocuteurs à adresser : gouvernance, dirigeants, managers, collaborateurs
- La préparation des « livrables »
- Les points de vigilance pour faire de la communication sur la classification un outil de management

► Les facteurs-clés de succès de la démarche

- Veiller à la pertinence et à la fiabilité des données initiales
- Garantir la cohérence inter-métiers et organisationnelle lors de l'analyse du positionnement des postes
- Comparer de façon pertinente le positionnement de la rémunération globale par rapport au marché
- Prendre en compte les évolutions du marché à court et moyen terme : l'évaluation du glissement des marchés
- La coordination du processus d'analyse et de production de données dans un Groupe

Formateurs

Gilles CATTIAUX, Dir. Global Rémunération, SIRH et Paie, **GCX CONSULTING**

Bruno ROCQUEMONT, Associé, Responsable Human Capital Data Solutions Région EMEA, **AON**

Caroline PEYRE, Consultant in C&B, Talent Development

Yves-Emmanuel PRIGENT, Group C&B Manager, **SCOR**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan niveau Spécialiste : « **Classification, analyse marchés et enquêtes de salaire** »

Compétences visées

- Savoir définir le marché de référence de son entreprise

- Maîtriser les grandes étapes de la mise en place d'un système de classification

- Connaître les principaux acteurs de la pesée de poste et comprendre leurs méthodologies

- Analyser et comparer les éléments de rémunération interne par rapports aux données du marché

- Comprendre et utiliser des méthodes statistiques pour analyser les rémunérations avec précision

- Savoir expliquer le système de classification aux différents interlocuteurs pour en faire un véritable outil de management

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Aucun pré-requis.

Durée

21h de formation (3 jours) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 5 au 7 nov. 2025 + examen le 16 déc. 2025*
- 30 mars au 1 avr. 2026 + examen le 8 juin 2026
- 28 au 30 sep. 2026 + examen le 10 déc. 2026
- novembre 2026 : nous consulter*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

Prix avec Certificat Magellan

3 045 € HT / 3 654 € TTC

Formation seule

2 495 € HT / 2 994 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS : ANTICIPER LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

La Directive européenne sur la transparence des rémunérations, applicable au plus tard en juin 2027, vise l'équité salariale, notamment entre hommes et femmes. Conférant de nouveaux droits aux salariés, elle imposera de nouvelles obligations aux employeurs, la charge de la preuve d'équité de leurs rémunérations leur étant transférée. Se préparer à cette nouvelle donne des relations sociales dès aujourd'hui est crucial, que ce soit en termes d'analyse de ses pratiques et d'évolution de ses politiques de rémunération.

Cette formation vous permettra de décrypter les exigences de la directive, fournissant méthodologie et outils pour réussir à transformer cette contrainte réglementaire en levier d'attraction des talents et d'amélioration de l'expérience collaborateur.

Programme

► Décrypter la Directive Européenne sur la transparence des rémunérations et comprendre ses implications

- État des lieux, calendrier d'application, liens entre la réglementation en matière d'équité salariale et la Directive européenne CSRD
- Les enseignements à tirer de l'index égalité professionnelle en France
- Comprendre la Directive Européenne : définitions et articles clés
- Les nouveaux droits pour les salariés, les candidats, les managers et les représentants du personnel
- Les implications concrètes pour les entreprises et les actions à anticiper

► Bien intégrer la notion de « travail de valeur égale » (work of equal value)

- Ce qu'on entend par catégorie de travailleurs et par travail de valeur égale
- Les notions de critères objectifs et de caractéristiques protégées
- Les outils et méthodes analytiques permettant la comparaison du travail de même valeur
- La mise en œuvre d'une classification et d'un référentiel d'emplois : intérêt et étapes-clés

► Redéfinir ou préciser sa politique de rémunération et d'avantages sociaux (Total Rewards)

- Définir une philosophie et des principes directeurs
- Identifier les composants essentiels de la politique de rémunération et d'avantages sociaux
- Déterminer les niveaux de rémunération, fourchettes de salaire et les critères de progression : méthodologie et étapes-clés
- Mettre en place une gouvernance autour de la politique de rémunération (cycle de révision salariale, gestion des rémunérations hors cycle, etc.)

► Calculer les écarts de rémunération : écarts bruts et écarts ajustés

- Préparer les calculs et les reportings obligatoires : les analyses requises par la Directive
- Anticiper toutes les étapes préliminaires
- Identifier les éléments salariaux et les avantages sociaux à prendre en compte (selon les informations disponibles à date) et savoir les évaluer
- Intégrer la différence entre écarts "non ajustés" et écarts "ajustés"
- Calculer les écarts ajustés grâce à la régression linéaire multifactorielle
- Interpréter et modéliser les données

► Préparer le plan de communication et la conduite du changement en impliquant les managers

- L'impact d'une bonne communication sur la gestion des attentes des salariés en matière de transparence et d'équité
- Les étapes clés à prévoir pour construire un plan de communication robuste
- La formation des managers RH et opérationnels

► Panorama des outils existant pour analyser les attentes et faciliter la conduite du changement

- L'intérêt du « Total Rewards Statement » ou Bilan Social Individuel (BSI) digitalisé
- Les outils et méthodes pour écouter les salariés, mesurer les résultats et anticiper les besoins à venir

► Établir une feuille de route pour mettre en œuvre une démarche globale d'équité salariale en conformité avec la directive

- Identifier les différents chantiers prioritaires à traiter
- Déterminer les ressources nécessaires
- Établir un calendrier

Formateurs

Ludovic WOLFF, Directeur practice Rewards, Benefits & Share Plan, **ALIXIO**
Clément BOUGAS, Manager, **ALIXIO**
Loïc SAROUL, Senior Manager, **ALIXIO**
Lauren SENOUF, Consultante, **ALIXIO**

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS : RÉINVENTER LE DIALOGUE AUTOUR DE LA RÉMUNÉRATION

Avec l'entrée en vigueur de la Directive européenne et compte tenu des attentes grandissantes des salariés et des partenaires sociaux en matière d'équité salariale, les entreprises doivent revoir en profondeur la façon dont elles abordent la rémunération avec leurs parties prenantes.

Cette formation combine mise à jour réglementaire, bonnes pratiques RH et entraînement à la communication par des mises en situation afin de préparer l'ensemble des équipes RH ainsi que les managers à répondre aux nouvelles obligations de transparence et à transformer ce défi en levier d'attractivité, d'engagement, et de fidélisation.

Programme

► Directive transparence des rémunérations : où en sommes-nous ?

- Finalité, principales dispositions et calendrier de la Directive
- État des lieux de la transposition de la Directive dans différents Etats Membres de l'U.E.
- Focus sur le projet de transposition en France : implications pour les entreprises

► Réinventer le dialogue autour de la rémunération à l'ère de la transparence

- Informer vs communiquer
- Prendre en compte les aspects psycho-sociologiques
- Définir sa stratégie de communication : référentiels, outils et méthodes

► Mobiliser et former toute la filière RH en priorité

- Pourquoi est-il vital de commencer par former les RH et les managers en situation de recrutement ?
- Comment les former : quels discours employer dans le cadre de recrutements, les spécificités à prendre en compte ?
- Comment engager toute la filière RH ?
- En pratique : mises en situation de recrutement et jeux de rôles en groupes de travail

► Former et accompagner les managers à la transparence des rémunérations

- Les enjeux liés à la formation des managers à la rémunération
- Comment les former : toutes les spécificités à prendre en compte
- Intégrer la transparence des rémunérations dans le process des entretiens annuels
- En pratique : cas en groupes de travail, mises en situation et jeux de rôles

► Interagir avec les partenaires sociaux dans le cadre de la transparence des rémunérations

- De la notion d'égalité à la notion d'équité. Comment accompagner les IRPs ?
- Maîtriser les méthodologies en matière de négociation sociale
- En pratique : mises en situation et jeux de rôles en groupes de travail

► Les outils de communication vers les collaborateurs

- Bilan social individuel (BSI). Pourquoi et comment l'intégrer à son plan de communication ?
- Podcasts, vidéos, webinaires. Comment les employer à bon escient, les meilleures pratiques ?
- En pratique : cas en groupes de travail. Comment préparer et déployer son plan de communication ?

► Checklist et bilan

- Bilan social individuel (BSI). Pourquoi et comment l'intégrer à son plan de communication ?
- Podcasts, vidéos, webinaires. Comment les employer à bon escient, les meilleures pratiques ?
- En pratique : cas en groupes de travail. Comment préparer et déployer son plan de communication ?

Formateurs

Frédéric BONNETON, CEO, associé, **MCR**
Myriam GESTIN, Senior Consultante Associée, **MCR**
Joelle KAHN, Senior Consultante Associée, **MCR**
Agnès MICHELOT, Manager Consultante Associée, **MCR**

Compétences visées

• Intégrer les conséquences et enjeux de la Directive pour chacune des parties prenantes : candidats, collaborateurs, partenaires sociaux, managers, Direction des Ressources Humaines, Direction Générale.

• Concevoir une stratégie de communication à destination de tous et adaptée à chaque public

• Communiquer avec pertinence et impact sur les sujets de rémunération

• Concevoir et déployer des plans d'accompagnement du changement

Public visé & pré-requis

Cette formation s'adresse à tous les professionnels RH concernés par la mise en œuvre de la Directive : DRH, HRBPs, Responsables des relations sociales, Directrices et Directeurs Rémunération et avantages sociaux et leurs équipes, Responsables Formation, Responsables de la Communication RH. Cette formation peut se suivre en complément de notre formation « Transparence des rémunérations : anticiper la directive européenne » Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques en groupe et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 5 et 6 fév. 2026
- 22 et 23 avr. 2026
- 1 et 2 juil. 2026
- 12 et 13 oct. 2026

Prix

1 950 € HT / 2 340 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

MANAGEMENT DES AVANTAGES SOCIAUX : LES FONDAMENTAUX

Les politiques d'avantages sociaux (employees benefits) jouent un rôle-clé dans la stratégie d'attraction et de fidélisation des talents, en particulier dans les contextes d'inflation ou d'optimisation budgétaire. Cette formation délivre toutes les bases utiles pour maîtriser cette matière à la croisée de plusieurs disciplines (droit du travail, sécurité sociale, assurances, fiscalité, etc.) et pour être en mesure d'identifier les leviers adaptés aux objectifs de votre entreprise.

Programme

► Enjeux et fonctionnement de la protection sociale en France

- Les enjeux d'une politique de management des avantages sociaux dans un contexte d'inflation
- Le fonctionnement de la protection sociale en France

► La protection sociale complémentaire

- Imbrication et dépendance au socle obligatoire de la sécurité sociale
- Historique de la protection sociale complémentaire (PSC)

► L'environnement juridique, fiscal et social de la protection sociale

- Les points clés à comprendre et maîtriser

► Le fonctionnement des régimes de frais de Santé

- Éléments juridiques spécifiques aux régimes Frais de santé (portabilité, contrats responsables, généralisation, loi Evin)
- Caractéristiques techniques des régimes Frais de santé
- Principes et fonctionnement du compte de résultat

► Le fonctionnement des régimes complémentaires prévoyance

- Caractéristiques techniques des régimes de prévoyance (portabilité, Loi Evin...)
- Principes et fonctionnement du compte de résultat
- Le risque Décès : éléments juridiques et techniques spécifiques au risque Décès (convention AGIRC...)
- L'incapacité et l'invalidité : caractéristiques techniques, tendances et perspectives des régimes incapacité invalidité

► Le fonctionnement des différents régimes de Retraite

- Les régimes complémentaires obligatoires
- Les régimes supplémentaires

► L'épargne salariale

- Les différents outils : intéressement, participation, plan d'épargne entreprise...
- Identifier les leviers à actionner en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et le profil des collaborateurs

► Les programmes de bien-être au travail

- Origine et typologie des politiques de type « Well-Being » et « Care »
- Services de conciergerie médicale
- Santé mentale et prévention des risques psycho-sociaux au travail
- Accompagnement du handicap et des maladies chroniques

► Les programmes liés à la mobilité des salariés

- Les véhicules de fonction
- Les forfaits mobilité
- La « mobilité durable » : politique RSE de l'entreprise et attentes des collaborateurs

► Les avantages sociaux « à la carte » (flexible benefits)

- Principe des programmes de « flexible benefits »
- Avantages pour l'entreprise et pour les collaborateurs
- Prérequis pour les mettre en œuvre

► Identifier les leviers à mobiliser dans votre entreprise et piloter la communication vis-à-vis des salariés

- Cartographier les différents avantages sociaux
- Intégrer les avantages sociaux dans la stratégie globale de rétribution
- Sélectionner les leviers à mobiliser en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et le profil des collaborateurs
- Communiquer et valoriser les avantages sociaux auprès des collaborateurs : facteurs-clés de succès et points de vigilance

Formatrice

Estelle VEILLE, VP Compensation & Benefits et projets, **FRAMATOME**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Management des avantages sociaux** »

ACTIONNARIAT SALARIÉ ET ÉPARGNE SALARIALE

Les dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié sont devenus des éléments incontournables de la proposition de valeur collaborateur. Ils constituent, en effet des leviers puissants d'attraction et de fidélisation. Piloter ces dispositifs exige de maîtriser leurs règles de fonctionnement, leur environnement juridique et fiscal, et de comprendre le rôle des différentes parties prenantes. Il importe également de savoir communiquer sur la mise en place de ces programmes et gérer les risques associés. Cette formation permet d'intégrer les principes et méthodes nécessaires à la mise en place et à la gestion de dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

Programme

L'épargne salariale

► Panorama des dispositifs d'épargne salariale en entreprise

- Définitions
- Le marché de l'épargne entreprise : évolutions et tendances
- Les acteurs impliqués : banques, gestionnaires de fonds, consultants
- Leurs rôles et parts de marché

► Le cadre juridique, réglementaire social et fiscal de l'épargne salariale

► Les finalités, objectifs et enjeux liés à l'épargne salariale

- L'épargne à long terme
- Le partage des résultats de l'entreprise

► Les principaux dispositifs : champs d'application, modalités de mise en place, règles de gestion

- L'intéressement
- La participation
- Les plans d'épargne : PEE, PER et abondements sur plans

► Les simulations budgétaires, sociales, fiscales et financières dans le cadre de l'épargne salariale

► L'anticipation et le pilotage des évolutions

- Dans le cadre des changements réglementaires : juridiques, sociaux, fiscaux
- Dans le cadre de fusions, acquisitions, cessions : maintien, transposition, indemnisation, annulation

L'actionnariat salarié

► Panorama de l'actionnariat salarié en France

- L'actionnariat côté
- L'actionnariat non côté

► L'actionnariat salarié dans le PEE

- Les mécanismes d'actionnariat salarié collectifs dans le PEE
- Les leviers
- Les véhicules d'actionnariat

► Les solutions techniques d'actionnariat salarié

- Offres classiques et offres à effet de levier
- Actionnariat direct
- Stock options / BSPCE / BSA / Actions de préférence
- Actions gratuites
- Actionnariat salarié au sein du PEE

► Les critères de tri et l'efficacité du dispositif

► Aspects juridiques et financier

- Formalisme juridique à mettre en place
- Simulations de coûts
- ROI

► Comment communiquer sur la mise en place de ces dispositifs

- Le rôle de ces dispositifs dans la rétention des talents
- Les incitations mises en place par les pouvoirs publics : actionnariat salarié et RSE
- Les actions d'information et de communication à mettre en place

Formateurs

Marie-Noëlle AUCLAIR, Directrice associée Le Cube, Expertise et Solutions, **ERES**
Nada KADA, Directrice Générale, HENNER Épargne Retraite Actionnariat **HENNER ERA**
Aurelien FORTIER, Directeur Épargne Salariale et Retraite, **HENNER ERA**
Olivier MASSARD, Directeur Actionnariat Salariale et Retraite, **HENNER ERA**
Lucas RIQUEAU, Consultant Épargne Salariale et Retraite, **HENNER ERA**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Actionnariat salarié et épargne salariale** »

Compétences visées

- Définir les règles de fonctionnement des dispositifs d'actionnariat salarié et d'épargne salariale

- Sélectionner une offre pertinente de fonds

- Réaliser des simulations budgétaires, sociales, fiscales et financières

- Définir les meilleures modalités de gestion administrative en interne et/ou en externe

- Gérer la communication une fois les choix de solutions réalisés

- Identifier les solutions envisageables dans le cadre de fusions / acquisitions / cessions / scissions ou d'opérations sur le capital

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Quizz, cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 10 et 11 déc. 2025 + examen le 16 déc. 2025*
- 4 et 5 mai 2026 + examen le 8 juin 2026
- 8 et 9 oct. 2026 + examen le 10 déc. 2026
- décembre 2026 : nous consulter*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

Prix avec Certificat Magellan
2 240 € HT / 2 688 € TTC
Formation seule
1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

RÉMUNÉRATION VARIABLE COURT TERME ET MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE

La rémunération variable court terme constitue une composante de plus en plus utilisée par les entreprises pour inciter à la performance individuelle et collective, la reconnaître et la valoriser. Cependant, sa conception, comme son déploiement, s'avèrent souvent contraints, en particulier sur un plan réglementaire et complexe d'un point de vue managérial.

Cette formation apporte aux personnes en charge de la conception et du pilotage de dispositifs de rémunération variable, une vision complète, à la fois politique, technique et pratique.

Programme

► Les objectifs liés à la mise en place d'un système de rémunération variable

- Aligner les comportements sur les objectifs et valeurs de l'entreprise
- Encourager la performance

► Les critères à prendre en compte lors de l'élaboration d'un dispositif de rémunération variable

- La culture et la stratégie de l'entreprise
- Le secteur d'activité et les pratiques du marché
- Les indicateurs financiers et indicateurs de performance sur lequel adosser le dispositif
- L'importance des notions de compétitivité, lisibilité, flexibilité et équité

► Les principaux modèles, les structures, les outils pour concevoir les systèmes de rémunération variable

- Comment évaluer la valeur ajoutée apportée par un individu à une organisation
- L'évolution des modèles et outils de rémunération
- Les différents types de stratégies de rémunérations

► Les différents types d'approches de la rémunération des commerciaux

- Les commissions
- Les plans de variable
- Les autres incentives court terme

► Les concepts à maîtriser pour construire et piloter un plan de rémunération variable

- Les bases mathématiques et statistiques : pourcentage, moyenne pondérée, médiane, courbes linéaires, exponentielles, etc.
- Les concepts fondamentaux de contrôle de gestion

► La dimension légale et réglementaire propre à la rémunération variable

- Le cadre légal à intégrer
- Les précautions particulières à prendre : fixation d'objectifs à chaque étape, formalisation
- Le principe d'égalité de traitement

► Les acteurs de la rémunération variable court terme, leur rôle et contribution

► Élaborer des plans de rémunération variable au service de la stratégie de l'entreprise

- Prendre en compte les principes directeurs
- Adapter les plans de rémunérations en intégrant différents critères : type de business, métier concerné, etc.

► Formaliser, contractualiser et suivre la rémunération variable

- La modélisation d'un système de variable : exercices sur Excel
- La formalisation du système : précautions à prendre et règles à respecter
- Le suivi des plans et le pilotage du calendrier d'application

► Les projections financières des plans de rémunération variable

- Évaluer l'impact financier des plans
- Piloter les budgets associés

► Structurer une veille réglementaire et marché

- L'intérêt d'utiliser des benchmarks spécifiques
- Les sources d'information disponibles
- La personnalisation de la veille

► Communiquer sur la rémunération variable : facteurs clés de succès

- Le rôle de la communication dans l'efficacité d'un plan de rémunération variable
- Adapter sa communication aux différentes parties prenantes : managers, autres bénéficiaires
- Les rythmes et supports de communication

Formatrice

Dorothee STAELLEN, Leader Rémunération et Avantages Sociaux, **MOBIVIA**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « Rémunération variable court terme »

RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME

Les programmes de rémunération variable long terme ont généralement pour objectif l'attraction, l'engagement et la fidélisation de certaines catégories de salariés. Cependant, la réussite du déploiement de ce type de plans nécessite non seulement une bonne connaissance de leur mécanique, de leur environnement et de leur fonctionnement mais également des contraintes, spécificités et objectifs de l'entreprise.

Cette formation apporte la maîtrise des enjeux liés à la mise en place d'un système de LTI ainsi que des techniques et règles de gestion de la rémunération variable long terme.

Programme

► La raison d'être et la finalité des programmes de LTI (long term incentives)

- L'intérêt pour préserver la trésorerie de l'entreprise
- Un outil d'attraction et de rétention des talents
- Les différents outils utilisés : stock options, AGA, actions de préférence, BSA, approches mixtes

► Les différentes familles de programmes de rémunération variable long terme

- Indexation ou non sur un sous-jacent
- Règlement/livraison de cash/titre
- Les différents outils : stock options, actions de performance, actions gratuites, BSA, BSPCE, plans « cash », plans de co-investissement...

► Le cadre réglementaire légal et financier, social et fiscal

- Le cadre français
- La gestion internationale des plans

► Les pratiques de marché, tendances et règles de gouvernance

- L'intérêt des benchmarks
- Le diagnostic des pratiques antérieures
- Les règles de gouvernance: code AFEP-MEDEF

► L'intégration de la rémunération variable long terme dans une politique de rémunération globale

- Part des LTI dans la rémunération globale
- Périmètre de population concernée : dirigeants, talents, middle management etc.

► Choisir les dispositifs adaptés au contexte de l'entreprise

- Prendre en compte le contexte lié à l'actionariat de l'entreprise
- Intégrer les réglementations pays
- Comprendre les pratiques de marché
- Déterminer les effets souhaités : rétention, mobilisation, pédagogie financière, reconnaissance, etc.

► Définir une politique de LTI : étapes-clés et méthodologie

- Identifier les facteurs clés de succès
- Analyser les pratiques marché, effectuer un diagnostic des dispositifs en place
- Cerner les objectifs et les contraintes
- Sélectionner les outils adaptés
- Proposer les règles de fonctionnement des programmes et rédiger les règlements correspondants
- Ajuster les variables et les curseurs

► Les simulations budgétaires, sociales, fiscales et financières

- Évaluer l'efficacité socio-fiscale des dispositifs envisagés : coût, efficacité, impact
- Vérifier la faisabilité

► L'identification des différentes solutions et opportunités envisageables

- Dans le cadre d'opérations de FUSACQs,
- Dans le cadre de cessions, scissions et opérations sur le capital,

► La gestion administrative : avantages et inconvénients de l'externalisation

- Critères à considérer
- Modalités de mise en œuvre

► La communication

Formateurs

Jean-Michel CANDELA, Directeur du Département Actionariat Salarié,
BANQUE TRANSATLANTIQUE

Franck DUEZ, Membre du Comité Exécutif, Directeur de la Clientèle,
BANQUE TRANSATLANTIQUE



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « Rémunération variable long terme »

Compétences visées

- Comprendre l'articulation entre la rémunération variable long terme et la politique de rémunération globale

- Identifier les dispositifs adaptés au contexte de l'entreprise

- Construire une proposition de plans de rémunération variable LT

- Proposer des règles de fonctionnement des programmes et rédiger les règlements correspondants

- Réaliser des simulations afin d'évaluer l'efficacité des différents dispositifs

- Gérer les plans de LTI dans des contextes particuliers : fusions/acquisitions, opérations sur le capital, etc

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 16 et 17 fév. 2026 + examen le 8 juin 2026*
- 6 et 7 oct. 2026 + examen le 10 déc. 2026*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

Prix avec Certificat Magellan
2 240 € HT / 2 688 € TTC
Formation seule
1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La rémunération des dirigeants constitue l'une des thématiques les plus sensibles que la fonction Comp & Ben est amenée à traiter en entreprise. Elle présente des spécificités et répond à la fois à des règles juridiques, fiscales et sociales en évolution permanente et à des contraintes de marché. Cette formation a pour objectif d'apporter aux personnes intervenant sur ce type de sujets une vision globale des enjeux liés à la rémunération des dirigeants, ainsi que l'ensemble des connaissances juridiques et techniques indispensables pour définir et gérer les rémunérations de dirigeants mandataires sociaux ou cadres salariés.

Programme

Les fondamentaux de la rémunération des dirigeants

► Définition, rôle et statut social du dirigeant

- Rôle et missions, notions de périmètre d'intervention et degré d'autonomie
- Les 3 grandes familles de dirigeants : mandataires sociaux, membres du Comex, autres cadres dirigeants
- Le statut social des dirigeants : mandataires sociaux, cadres dirigeants salariés
- Les principes juridiques et droits (social, fiscal, boursier) impactant la rémunération des dirigeants

► Les principales composantes de la rémunération des dirigeants

- Les différents éléments du package : salaire de base, variable court terme, variable long terme (LTI), benefits, avantages en nature, jetons de présence, dividendes etc.
- Le lien entre rémunération des dirigeants et le modèle économique de l'entreprise
- Les indicateurs de performance à prendre en compte pour les variables

► La définition de la structure des packages

- Les spécificités des différents types de population : mandataires sociaux, cadres supérieurs, comités exécutifs
- Définir une structure de packages adaptée à la situation de l'entreprise, la typologie de dirigeant et prenant en compte les intérêts de l'ensemble des parties prenantes

► La retraite des dirigeants

- Les régimes d'Etat, les régimes complémentaires
- La retraite des dirigeants mandataires sociaux
- L'impact des différentes réformes

Maîtriser les spécificités liées à la rémunération des dirigeants

► Les contraintes juridiques spécifiques liées à la rémunération des dirigeants

- Les sources de cadrages et contraintes
- Définition des conventions réglementées
- Les codes de gouvernance des institutions et autorités de contrôle
- Le « Say on pay »
- Documents de référence

► La préparation des réunions d'organes décisionnels

- Organisation, missions et fonctionnement d'un comité de rémunération
- Préparer un comité des rémunérations

► La traduction des décisions en instruction de paie et en administration

Optimisation des pratiques, risques et communication

► La veille sur les pratiques marché et les évolutions réglementaires

- Recenser les sources d'informations disponibles : benchmarks, études, informations financières et réglementaires, informations en provenance des cabinets
- Les benchmarks et panels : quels référentiels utiliser pour les dirigeants
- La valeur ajoutée des réseaux (internes et externes)
- Analyser l'impact des évolutions réglementaires sur vos pratiques de l'entreprise

► Les processus et indicateurs existants et la proposition d'adaptations

- Analyser l'existant et la veille sur les pratiques externes
- Définir des axes d'amélioration et les formaliser

► Évaluer et gérer les risques et les opportunités

- La gestion des contextes incertains et complexes, notamment au niveau réglementaire
- Les informations à collecter pour respecter les normes

► La communication du package aux dirigeants

- Modalités pour les cadres de direction, le Comité Exécutif et au dessus
- Les informations à partager collectivement et individuellement
- Le traitement des sujets les plus pointus : retraite, fiscalité etc.

Formateur

Cyrille BELLANGER, Senior Principal, Leader Rewards & Careers, Executive Compensation, **MERCER**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « Rémunération des dirigeants »

METTRE EN PLACE ET PILOTER DES RÉGIMES SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Les garanties proposées par l'entreprise en matière de santé et de prévoyance constituent l'une des composantes-clés de toute politique d'avantages sociaux, en particulier, dans un groupe international. En effet, les politiques santé et prévoyance et leurs régimes associés sont des différenciants majeurs en matière d'attractivité, de fidélisation et d'engagement. La complexité de ces régimes ainsi que leur cadre juridique en évolution permanente nécessitent d'intégrer leurs spécificités pour en garantir l'efficacité économique et sociale. Cette formation permet d'acquérir les compétences techniques nécessaires en matière de pilotage des régimes de santé et de prévoyance pour négocier leur mise en place, renégocier des contrats existants et les déployer efficacement.

Programme

► Concepts-clés en assurances collectives santé et prévoyance

- Définitions : assurances collectives de protection sociale en entreprise, régimes complémentaires obligatoires, régimes supplémentaires facultatifs, bénéficiaires des garanties (salariés et ayant droits)
- L'importance des garanties santé et prévoyance dans les politiques et les packages de rémunération
- Les typologies de risques à couvrir, garanties à servir et leurs modes de financement
- Le rôle des différentes parties prenantes : entreprise, collaborateurs, assureurs et autres preneurs de risques, courtiers-conseils, gestionnaires, autres types d'intermédiaires

► Le cadre juridique, fiscal et social des régimes santé et prévoyance

- Le régime fiscal et social des cotisations santé et les conditions d'exonération de charges sociales
- Le contrat responsable et solidaire : obligations et avantages
- Les points à connaître et à maîtriser : obligation d'information des salariés, maintien des garanties
- Les cas spécifiques des régimes de branche

Maîtriser les spécificités des régimes complémentaires santé

► Le fonctionnement des dispositifs complémentaires santé

- La typologie des risques couverts et l'analyse de la sinistralité spécifique en santé
- Les différents niveaux de prise en charge et les mécanismes de remboursement des frais de santé
- L'inflation médicale et les systèmes mis en place pour maîtriser l'évolution des dépenses de santé
- Les points de vigilance et critères à prendre en compte lors de la conception d'un régime complémentaire santé

► La tarification, le financement des dépenses et le pilotage technique d'un régime santé

- Les rôles et niveaux de participation des parties prenantes au financement et à la gouvernance des régimes santé
- L'appréciation de l'équilibre du régime et de son évolution
- Les ressources et charges pour l'assureur en complémentaire santé
- Les points d'attention lors de la négociation ou renégociation d'un contrat

Intégrer les spécificités des régimes complémentaires prévoyance

► Le fonctionnement des dispositifs complémentaires prévoyance

- Les concepts-clés et les finalités d'un régime de prévoyance
- La typologie des risques couverts, et l'analyse de la sinistralité spécifique en prévoyance : décès, incapacité, invalidité, dépendance
- Les services complémentaires : aide au retour à l'emploi, assistance

► La tarification, le financement des dépenses et le pilotage technique d'un régime de prévoyance

- Les grands principes de détermination de la prime, l'application aux différents types de risque, les biais à prendre en compte
- Les rôles et niveaux de participation des parties prenantes au financement et à la gouvernance
- L'appréciation de l'équilibre du régime et de son évolution : savoir analyser un compte de résultats techniques ou par survenance
- La typologie et les impacts des différentes provisions comptables
- Les mécanismes de régulation des fluctuations de sinistralité et d'optimisation économique : participation aux bénéfices, pooling, réassurance et captives d'assurance

Formateur

Papa SAR, Actuaire-Conseil, Directeur du Développement, **ADDING**

Compétences visées

- Mesurer le poids des régimes de santé et de prévoyance dans une politique d'avantages sociaux
- Intégrer leurs contraintes légales, réglementaires et conventionnelles ainsi que leurs évolutions
- Identifier les parties prenantes dans la gestion de ces régimes, comprendre leurs rôles et périmètres d'intervention
- Comprendre leur pilotage technique pour pouvoir les gérer et négocier leurs évolutions
- Savoir les optimiser économiquement
- Repérer les points d'attention pour réussir la mise en place ou la refonte d'un régime complémentaire

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Pré-requis : il peut être utile d'avoir suivi au préalable la formation "Management des avantages sociaux: les fondamentaux" (CB11).

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Exercices de calcul, cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 24 et 25 nov. 2025 + examen le 16 déc. 2025*
- novembre 2026 : nous consulter*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

PILOTER DES RÉGIMES DE RETRAITE

La succession de réformes des systèmes de retraites confirme le désengagement des Etats de leur financement et positionne les régimes d'entreprise comme de véritables leviers de fidélisation des collaborateurs. Or, la complexité de ces dispositifs et leur cadre juridique et fiscal en évolution permanente nécessitent de savoir bien intégrer toutes leurs spécificités pour en garantir l'efficacité économique et sociale.

Cette formation permet d'acquérir la hauteur de vue et les outils nécessaires au pilotage de régimes de retraite à l'échelle d'un groupe international.

Programme

► Maîtriser les fondamentaux de l'Assurance retraite

- Comprendre et évaluer le poids de l'Assurance retraite dans la protection sociale
- Intégrer les orientations et les choix des différents Etats en matière de financement de leurs systèmes d'Assurance retraite
- Comprendre l'articulation des « trois piliers » de la retraite : ce que fait l'Etat, ce qui incombe à l'entreprise, ce que celle-ci pourrait faire à titre volontaire
- Comprendre les différents régimes d'Assurance retraite en entreprise (obligatoires, complémentaires, supplémentaires) et analyser leurs modes de financement

► Analyser l'existant dans l'entreprise

- Identifier les enjeux pour l'entreprise ainsi que pour ses différentes parties prenantes : actionnaires, investisseurs, dirigeants, cadres supérieurs et collaborateurs, représentants du personnel
- Évaluer la part de l'Assurance retraite dans les packages de rémunération et comprendre son articulation avec l'épargne salariale
- Mettre en œuvre un audit des régimes de retraite à l'échelle d'un groupe international

► Cartographier les différents régimes de retraite en utilisant différents critères

- Cartographie par pays
- Cartographie par type de régime
- Cartographie par bénéficiaires
- Analyse par mode de financement

► Piloter les régimes de retraite

- Maîtriser toutes les dimensions de la gestion d'un régime de retraite
- Intégrer les spécificités des régimes à cotisations définies et celles des régimes à prestations définies
- Gérer les régimes spécifiques des dirigeants et cadres supérieurs
- Piloter le financement global du système : part revenant à l'entreprise et co-financement par les bénéficiaires
- Intégrer les évolutions de la fiscalité applicable : chargements sociaux et fiscaux collaborateurs et employeur
- Mesurer l'évolution des risques et des engagements sociaux associés

► Collaborer efficacement avec les différentes parties prenantes

- Travailler avec la Direction financière
- Quand et comment faire appel à un conseil extérieur
- La collaboration avec les cabinets d'actuariat

► Conclusion et prospective

- Identifier les enjeux, impacts et opportunités du mouvement généralisé de réformes des retraites pour les entreprises
- À quelles évolutions s'attendre dans le contexte politique actuel

Formatrice

Valérie LAMAISON, Actuaire, Directrice épargne-retraite et transition emploi-retraite, **DIOT-SIACI**

Compétences visées

- Maîtriser les fondamentaux de l'assurance retraite
- Comprendre les enjeux liés aux régimes de retraite en France ainsi qu'à l'international
- Définir et faire évoluer la gouvernance d'une stratégie retraite globale
- Acquérir les outils d'audit et de pilotage technique des régimes d'assurance sous-jacents
- Identifier et savoir engager les parties prenantes au financement et à la gestion de ces régimes

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Pré-requis : il peut être utile d'avoir suivi au préalable la formation "Management des avantages sociaux: les fondamentaux" (CB11).

Durée

7h de formation (1 jour)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

• 16 avril 2026*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

1 100 € HT / 1 320 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

PILOTAGE DES RÉMUNÉRATIONS : STRATÉGIE GLOBALE ET GESTION DE PROJETS

La stratégie de rémunération est le levier le plus puissant qu'une entreprise puisse actionner pour atteindre ses objectifs en matière d'attraction, de fidélisation et d'engagement des collaborateurs. Elle se décline en différentes politiques qui doivent être conçues, déployées et pilotées en cohérence entre chacune des composantes de la rémunération au sens large (salaire fixe, rémunération variable, rémunération en actions, épargne salariale, protection sociale, avantages sociaux et conditions de travail...), mais aussi en tenant compte de chacune des catégories homogènes de collaborateurs. Cette complexité nécessite un pilotage rigoureux de chaque composante de la rémunération ainsi que de l'ensemble. Cette formation, au contenu pratique, répond précisément à ce besoin. Elle permet aux professionnels RH et particulièrement aux responsables et spécialistes Rémunération et avantages sociaux de concevoir, déployer et piloter des politiques qui supportent efficacement la stratégie de rémunération de l'entreprise. Elle les aide également à acquérir et développer les compétences indispensables en matière de gestion de projets et stratégies de communication afin de garantir la réussite du déploiement de leurs politiques de rémunération.

Programme

► Construire votre système de pilotage des rémunérations

- Réaliser une cartographie de vos différentes politiques de rémunération
- En évaluer la cohérence et l'efficacité
- Mettre en place un système de veille pour identifier et exploiter les sources de réglementations et les informations adaptées à vos besoins
- Identifier les différents acteurs et les prestataires sur lesquels s'appuyer

► Conduire un projet complexe et savoir organiser les campagnes récurrentes de révisions salariales

- Caler le calendrier de la campagne
- Maîtriser les étapes clés de la conduite du projet
- Identifier et impliquer des différents acteurs & prestataires
- Animer les instances de pilotage et de décision
- Maîtriser les budgets, mettre en place des indicateurs clés de performance
- Formaliser des propositions d'amélioration
- Animer la communication auprès des différents acteurs y compris la gouvernance

► Élaborer vos tableaux de bord de suivi des rémunérations

- Choisir des indicateurs pertinents
- Mettre en place vos tableaux de bord
- Analyser les évolutions des indicateurs pour faciliter les prises de décision

► Valoriser les différentes composantes de l'offre employeur en matière de rémunération

- Évaluer la valeur perçue de pour vos collaborateurs des différentes politiques qui supportent votre stratégie de rémunération
- Mettre en place et utiliser le BSI (bilan social individuel) pour valoriser la politique de rémunération mise en place par votre organisation

► Piloter les négociations annuelles obligatoires

- Identifier les composantes essentielles des négociations annuelles obligatoires
- En maîtriser le formalisme et les règles
- Savoir négocier avec l'ensemble des parties prenantes

► Communiquer auprès des salariés, des managers, des RH, des dirigeants

- Expliquer les grandes lignes de la politique de rémunération et les dispositifs existants
- Adapter vos messages à vos cibles : managers, salariés
- S'assurer de la compréhension des messages clés de la politique de rémunération globale pour lui donner du sens

Formateur

Alexandre JOHNSON, VP HR Global Compensation & Benefits, **LACOSTE**

Compétences visées

- Comprendre l'articulation entre stratégie d'entreprise et politiques de rémunération
- Acquérir des outils et méthodes de pilotage de projet pour réussir la mise en place ou la refonte de politiques de rémunération
- Piloter une campagne récurrente de révision salariale : calendrier, engagement des acteurs, suivi de projet
- Construire et faire vivre vos tableaux de bord des politiques de rémunération
- Savoir mener les NAO et faire adhérer l'ensemble des parties prenantes
- Savoir expliquer et valoriser la stratégie de Total Reward aux dirigeants, managers et salariés

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux. Pré-requis : il est nécessaire de maîtriser les fondamentaux et principaux processus en matière de rémunération et d'avantages sociaux pour suivre cette formation. Ces bases peuvent s'acquérir en suivant les formations : "Principes et structures de rémunérations" (CBO2) et "Management des avantages" (CB11).

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 10 et 11 déc. 2025
- 3 et 4 juin 2026
- 10 et 11 déc. 2026

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

BUDGET ET PILOTAGE DES FRAIS DE PERSONNEL

Le budget des frais de personnel est un élément essentiel du pilotage d'une entreprise, ces frais représentant, dans de nombreuses organisations, l'un des principaux postes de coûts.

Piloter les frais de personnel d'une société implique d'établir des prévisions à travers l'élaboration d'un budget et de suivre leur réalisation. Cela fait partie intégrante des missions de la fonction Comp & Ben. Il importe donc d'en maîtriser la méthodologie et la complexité technique.

Cette formation permet d'appréhender les différentes étapes du processus ainsi que son déroulement technique. Elle fournit toutes les clés pour établir des prévisions, suivre leur réalisation, analyser les dérives éventuelles et formuler des recommandations pour respecter le scénario prévu.

Programme

► Les objectifs liés au pilotage des frais de personnel

- Maîtriser les coûts
- Anticiper les évolutions
- Faciliter la prise de décisions

► Les différentes composantes de la rémunération

- Le salaire de base
- Les primes
- Les avantages sociaux
- Les gratifications etc.

► Comprendre et réguler l'évolution des frais de personnel

- Les processus de l'évolution des rémunérations individuelles
- Les critères d'évolution de la masse salariale
- Les liens entre les budgets en niveau et les budgets en masse

► Le traitement financier des frais de personnel

- Le plan comptable des frais de personnel et notions de comptabilité générale
- Les méthodes d'imputation des frais de personnel aux entités
- Les méthodes de comptabilisation des effectifs
- Les phases du pilotage des frais de personnel

► Bâtir un budget en réalisant des simulations intégrant les différentes composantes

- Le pilotage des effectifs : notion d'ETP (équivalent temps plein)
- Le suivi des entrées et sorties
- Le GVT
- Prendre en compte les différents effets : niveau, masse, noria, report, effectif

► L'impact des différents éléments d'une politique de rémunération sur les frais de personnel

- Le salaire de base
- La partie variable de la rémunération : bonus, rémunération des commerciaux
- Les éléments liés à la qualité de vie au travail

► Mettre en place un suivi budgétaire et des reportings réguliers en impliquant l'ensemble des parties prenantes

- Suivre la mise en oeuvre du budget via des reportings réguliers et des indicateurs de performance
- Comprendre les écarts éventuels : le différentiel entre le réalisé et le budget initialement proposé
- Expliciter les écarts constatés en impliquant la comptabilité, la paie et l'administration du personnel
- Identifier les leviers d'actions possibles pour gérer les dérives éventuelles

► Définir, proposer et mettre en oeuvre des actions correctives

- Définir un plan d'actions court terme permettant le respect du budget « frais de personnel » fixé
- Piloter la mise en oeuvre du plan en impliquant l'ensemble des parties prenantes
- Suivre l'impact des actions mises en place et réaliser les ajustements nécessaires

Formateurs

Julio ENGLANDER, Head of HR Analytics, **EXCLUSIVE NETWORKS**

Hervé LAVISSE, Vice-Président Rémunérations et avantages sociaux Groupe, **VEOLIA**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Budget et pilotage des frais personnel** »

PRÉPARER ET PILOTER VOTRE CAMPAGNE DE RÉVISIONS SALARIALES

La revue annuelle des salaires est une période cruciale et un processus délicat à gérer compte tenu de ses enjeux en termes de performance, fidélisation et engagement. Il est clé de trouver des solutions permettant de garantir à la fois la compétitivité externe et l'équité au sein de l'entreprise, tout en tenant compte de ses enjeux business et de son contexte. L'organisation de son déploiement doit se faire de manière précise et en cohérence avec les autres processus RH (entretien annuel, plans de rémunération variable individuels ou collectifs, etc.). L'implication de l'ensemble des parties prenantes et la communication avec chacune d'entre elles sont aussi des éléments clés de sa bonne mise en œuvre. Cette formation a pour objectif de vous donner toutes les clés pour organiser et mener à bien, le plus sereinement possible, votre campagne de révisions salariales.

Programme

Préparer une campagne de révisions salariales

► Identifier et analyser les éléments à intégrer dans le processus de révision salariale

- Les différentes composantes de la rémunération fixe : salaire de base, primes fixes, temps de travail
- Les éléments et processus RH concomitants du processus de révisions salariales à prendre en compte : profit sharing, intéressement/participation, plans de rémunération variable court et long terme, entretien annuel, gestion des carrières
- Analyser les différentes structures de rémunération de l'entreprise et leurs historiques (groupe, régions, métiers, filiales, fonctions, classification H/F)

► Analyser l'environnement externe impactant la politique salariale

- Comprendre le contexte économique et l'évolution du marché du travail
- Savoir utiliser les enquêtes de rémunération externes
- Garantir l'équilibre entre les principes d'équité interne et de compétitivité externe

► Combiner l'ensemble de ces éléments pour orienter les décisions budgétaires

- Formuler les objectifs et la stratégie de la campagne de révision salariale
- Éclairer et accompagner les décisions budgétaires globales
- Éclairer et accompagner les choix d'allocation
- Réaliser les simulations économiques nécessaires en amont de la campagne

► Poser le cadre de la campagne de révisions salariales et communiquer

- Formaliser les décisions, la gouvernance et le calendrier de la campagne
- Informer et former les parties prenantes (RH et managers) en amont de la mise en œuvre

Piloter une campagne de révisions salariales

► Préparer les négociations individuelles et collectives

- Connaître et maîtriser les obligations légales et conventionnelles de l'employeur
- Distinguer ce que l'on doit faire et ce que l'on peut faire
- Intégrer les fondamentaux des relations sociales
- Prendre en compte l'historique des relations sociales de l'entreprise
- Réaliser des simulations économiques ad hoc en appui aux négociations

► Organiser et mener les négociations

- Les fondamentaux à maîtriser pour négocier avec les représentants du personnel
- Connaître et intégrer l'historique social de l'entreprise
- Les points de vigilance lors de la préparation des négociations
- Construire les principaux scénarios de négociation et savoir conclure
- Organiser le partage de l'information durant les négociations

► Implémenter les décisions et mesurer l'impact de la campagne

- Organiser et suivre l'implémentation des décisions et des accords jusqu'à la mise en paie
- Organiser les travaux de fin de campagne et en tirer les enseignements

Formateurs

Me Nelly JEAN-MARIE, Avocate associée, **AVANTY AVOCATS**
Dimitri BEAUGRAND, Leader Rémunération, **DECATHLON FRANCE**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Préparer et piloter avec succès votre campagne de révisions salariales** »

Compétences visées

• Maîtriser la méthodologie nécessaire à la préparation d'un processus de révision salariale adapté à votre entreprise

• Analyser le contexte économique de votre entreprise, ses marchés du travail et son historique en matière de rémunération et de relations sociale

• Formuler les objectifs et la stratégie de la campagne de révisions salariales pour éclairer les choix d'allocation des budgets d'augmentation

• Interagir efficacement avec l'ensemble des parties prenantes : DG, DRH, DAF, organisations syndicales et représentants du personnel, managers et collaborateurs

• Préparer les négociations individuelles et collectives : simulations du coût employeur de différents scénarios, prise en compte de la contrainte réglementaire

• Coordonner avec succès le déploiement de la campagne de révisions salariales

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

• 14 et 15 sep. 2026 + examen le 10 déc 2026*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

Prix avec Certificat Magellan
2 240 € HT / 2 688 € TTC
Formation seule
1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

ARTICULER RÉMUNÉRATION, ENGAGEMENTS SOCIAUX ET CYCLE FINANCIER DE L'ENTREPRISE

Les programmes de rémunération et avantages sociaux peuvent avoir de fortes incidences sur la comptabilité et la finance de l'entreprise. Il est donc utile, pour les responsables Comp & Ben de comprendre certaines notions clés de comptabilité et de finance afin d'être en mesure d'identifier les impacts des engagements sociaux sur les comptes de l'entreprise et de savoir les raccorder avec son cycle financier. Cette formation permet de maîtriser les notions, les techniques et les mécanismes de gestion financière liés à ces dispositifs.

Programme

Comprendre et maîtriser le cycle financier de l'entreprise : bilan, compte de résultat, normes comptables

► Intégrer les notions-clés de comptabilité

- Comptabilité financière
- Comptabilité analytique,
- Principes de consolidation

► La trésorerie et les mécanismes de couverture des taux de change

► Les mécanismes de fiscalité individuelle et d'entreprise

- Les mécanismes internes fiscaux et sociaux
- Les mécanismes de fiscalité intra-groupe
- Les refacturations

► Les normes comptables locales et internationales : points clés et principales différences

- IFRS
- USGAAP
- IAS 19

Comprendre, évaluer et raccorder les engagements sociaux avec le cycle financier de l'entreprise

► Concepts actuariels et norme IAS 19

► Définition et classification des avantages du personnel

- Avantages à court terme
- Avantages postérieurs à l'emploi
- Autres avantages long terme

► Évaluation actuarielle des avantages du personnel

- Les étapes-clés
- Principaux résultats actuariels à calculer selon IAS 19
- Méthode d'évaluation

► Traiter les événements internes ou externes impactant le bilan et le compte de résultat

- Identifier les événements concernés
- Appréhender leurs conséquences
- Comprendre les impacts du choix des hypothèses sur le résultat du calcul des engagements

► Coordonner le travail des différents acteurs internes et externes

- Valider les données et la pertinence des hypothèses liées au personnel à fournir pour les évaluations actuarielles
- Identifier les cas où faire appel à un cabinet externe et les principaux cabinets d'actuariat
- Travailler avec un cabinet d'actuariat : les points clés à prendre en compte

Formateurs

Cheryl DURAN, Actuaire, Associate Director, Integrated & Global Solutions, **WTW**
 Wıçal EL AMOURI, Actuaire, Lead associate, Integrated & Global Solutions, **WTW**
 Philippe GIRARD, actuaire, Senior Director France & Mediterranean, Integrated & Global Solutions Leader, **WTW**
 Dominique PARIS, Présidente, **TREVISE CONSEIL**, ex-Directrice C&B
 Sylvain ROUSSEAU, Président, **AOPS CONSEIL**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « Rémunération, engagements sociaux et cycle financier de l'entreprise »

Compétences visées

- Savoir comprendre et appliquer les normes comptables de chaque pays
- Intégrer les conséquences du choix des hypothèses sur le résultat du calcul des engagements
- Savoir interpréter et challenger les résultats
- Fournir aux actuaires des données validées et des hypothèses pertinentes liées au personnel, nécessaires aux évaluations actuarielles
- Identifier les événements susceptibles d'impacter le bilan et le compte de résultat et en appréhender les conséquences

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 14 et 15 avr. 2026 + examen le 8 juin 2026*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

Prix avec Certificat Magellan
 2 240 € HT / 2 688 € TTC
Formation seule
 1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

EXCEL® APPLIQUÉ AUX MÉTIERS DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES SOCIAUX

Le pilotage des politiques de rémunération et des avantages sociaux repose sur une exploitation rigoureuse et pertinente des données. Excel® est un outil incontournable pour traiter, structurer, analyser et communiquer ces informations dans un environnement C&B. Animée par un professionnel RH expert Excel®, cette formation vous permettra d'optimiser l'utilisation de l'outil dans vos activités quotidiennes : campagnes salariales, suivi des enveloppes, égalité salariale, politiques d'avantages, reporting...

Programme

► Identifier et maîtriser les fonctionnalités usuelles et appropriées d'Excel®, pour faciliter votre gestion quotidienne

- Appréhender les fonctions tri/filtre, tableau croisé dynamique, fonctions de recherches, fonctions basiques de calcul, fonctions de texte simples
- Maîtriser les définitions de référence absolue et relative
- Automatiser des calculs simples dans une approche dynamique
- Mettre en forme de manière claire et lisible (mise en forme conditionnelle, lisibilité, tableaux prêts à diffusion)
- Sécuriser les données (gestion des mots de passe, gestion des formats...)

► Appréhender et formuler le besoin et la finalité de la collecte d'informations

- Poser les objectifs
- Identifier les utilisateurs
- Concevoir ses tableaux en fonction de ces éléments
- Conserver les données de manière optimale permettant des recherches ultérieures

► Appliquer une méthodologie permettant de se faire comprendre de ses interlocuteurs, y compris internationaux

- Formuler les demandes
- Analyser la fiabilité d'une source

► Structurer et présenter les résultats en témoignant d'un esprit critique

- L'impact de la structuration du tableau sur la clarté des résultats
- Analyser les données obtenues avec recul
- Contrôler la cohérence des données obtenues

► Construire et faire vivre vos tableaux de bord sur Excel®

- Appréhender et formuler le besoin et la finalité de recherche d'information
- Structurer et présenter des résultats
- Identifier les incohérences et faire évoluer les outils de pilotage

Formateur

David SOK, Compensation & Benefits Manager, **GRUPE CAISSE DES DÉPÔTS**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « Data Management et Excel® appliqué aux Comp & Ben »

Compétences visées

- Appréhender et formuler le besoin et la finalité de la collecte d'informations utiles à la fonction Compensation & Benefits
- Exploiter les fonctionnalités clés d'Excel pour assurer ses missions
- Structurer des fichiers fiables et communicables
- Sécuriser les données sensibles et faciliter les mises à jour
- Construire des outils d'analyse simples et pertinents pour appuyer vos décisions
- Structurer et présenter des résultats de manière claire et synthétique

Public visé & pré-requis

Directeurs, Responsables et Spécialistes Rémunération et avantages sociaux, DRH / RRH en charge de la politique salariale, HR Business Partners, Contrôleurs de gestion sociale. Aucun pré-requis.

Durée

7h de formation (1 jour) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 20 fev. 2026 + examen le 8 juin 2026*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

Prix avec Certificat Magellan
 1 650 € HT / 1 980 € TTC
Formation seule
 1 100 € HT / 1 320 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

CONCEVOIR ET DÉPLOYER UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION À L'INTERNATIONAL

La dimension internationale impacte fortement les politiques de rémunération. Concevoir, construire et déployer une politique de rémunération à l'international s'avère particulièrement complexe car cela suppose de définir un système global et maintenir des pratiques cohérentes tout en composant avec des contextes, cultures et réglementations locales différentes et en évolution permanente. Cette formation vous donne une vision stratégique ainsi que la maîtrise des fondamentaux des rémunérations et de l'ensemble des éléments sur lesquels vous appuyer pour être en mesure de déployer une politique de rémunération efficiente, en particulier à un niveau international.

Programme

► Les grands principes et méthodes de rémunération et les spécificités d'une politique internationale

- Les fondamentaux d'une politique de rémunération
- L'employé value proposition (EVP) : étape-clé en amont du déploiement
- Les spécificités et éléments à prendre en compte dans un contexte international
- Les avantages et inconvénients des différentes approches : globales, locales, « glocales »

► Les éléments à prendre en compte à l'international : stratégiques, organisationnels, culturels et réglementaires

- Prendre en compte la stratégie et la culture « Groupe » dans la structuration des rémunérations,
- Intégrer les réalités locales qui impactent la politique de rémunération : différences culturelles, géographiques, contexte social et fiscal
- Identifier comment un cadre réglementaire influence les packages locaux

► Piloter un projet rémunération à l'international : lignes directrices et adaptations

- Gérer un projet impliquant des équipes multiculturelles dans des contextes de dispersion géographique
- Suivre l'évolution de la masse salariale à travers plusieurs pays et monnaies
- Définir le contenu des différentes enquêtes de rémunération à l'international
- Identifier les méthodes de déploiement et de gestion, les coûts, ainsi que les difficultés et inconvénients de plans d'actionnariat salarié à l'international
- Maîtriser les obligations de gouvernance locales concernant les dirigeants

► La sélection des informations, des outils de rémunération et management des prestataires à l'international

- Identifier et exploiter les informations pertinentes pour construire et ajuster votre politique internationale : sources à utiliser, veille réglementaire, études et benchmarks
- Définir les outils de rémunération à déployer au niveau global et local et gérer leur coexistence
- Identifier les parties prenantes à l'international, leur rôle et contribution
- Construire, fédérer et animer un réseau interne à l'international
- Sélectionner et piloter des prestataires externes à l'international

► Communiquer sur la politique de rémunération à l'international

- Partager les lignes directrices de la politique de rémunération et y faire adhérer vos relais locaux et le management
- Expliciter la prise en compte des contextes locaux et du marché
- Définir la stratégie de communication et les messages adaptés au niveau global et local

► Gérer les arbitrages et refacturations

- Arbitrer et définir des principes de refacturation avec les sociétés internationales au sein d'un Groupe (LTI et variable)
- Analyser et réaliser des arbitrages dans des contextes locaux contradictoires
- Choisir et justifier les solutions les plus adaptées en cas de fusion / acquisition / cession / scission internationales

Formateur

Khalil AIT MOULOU, Associate Director, Rewards - Rewards Data & Software Practice Leader, **WTW**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Spécificités des rémunérations à l'international** »

Formation uniquement disponible en intra

✖ Compétences visées

- Comprendre et maîtriser les spécificités liées à la construction d'une politique de rémunération dans un contexte international

- Maîtriser les avantages et inconvénients des différentes approches : politiques globales, locales, « glocales »

- Identifier les éléments à prendre en compte lors de la structuration de vos rémunérations à l'international

- Savoir identifier et exploiter les informations pertinentes pour définir vos pratiques

- Piloter un projet compensation avec des équipes multiculturelles, dans des contextes de dispersion géographique

- Savoir maintenir une cohérence et réaliser des arbitrages dans des contextes locaux contradictoires et dans des situations particulières (fusions / acquisitions / cessions / scissions internationales)

👤 Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Responsable de rémunération, Responsable des avantages sociaux, Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH, HRBP, analyste, consultant en rémunération. Aucun pré-requis.

🕒 Durée

2 jours + 3h d'examen de certificat (durée indicative)

*** Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

📍 Lieu

France

CSRD & RH : RÉUSSIR SON REPORTING DE DURABILITÉ

La directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) normalise et accroît la qualité de l'information extra-financière des entreprises en matière de durabilité. Elle suppose de communiquer sur les politiques environnementales et sociétales mais aussi sur leur politique sociale.

Les équipes RH doivent fournir les informations et données chiffrées requises, notamment en matière de salaire décent, négociation collective & dialogue social, diversité et protection sociale des salariés.

Cette formation décrypte les attentes du législateur et vous donne une méthodologie pour aborder ce projet aux côtés de vos collègues également impliqués (juridique, RSE, communication, achats, etc.), notamment dans un environnement international.

Programme

► Intégrer les nouvelles obligations liées à la directive CSRD

- Les finalités et principales dispositions de la CSRD
- Le champ d'application et le calendrier de mise en œuvre
- Les normes ESRS de l'EFRAG
- Le concept de la double matérialité
- L'implication des parties prenantes et notamment les représentants du personnel
- La nouvelle responsabilité des organes de gouvernance : conseil d'administration, comité d'audit
- La vérification des informations par un tiers indépendant
- Le contrôle judiciaire et les sanctions possibles

► Décrypter la norme ESRS SI relative à la main d'œuvre interne

- Les informations obligatoires : gouvernance RH, travailleurs non-salariés, négociation collective & dialogue social, diversité, salaire décent et protection sociale
- Les informations qui découlent de l'analyse de matérialité : handicap, formation et développement, hygiène et sécurité, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, rémunération, violations des droits humains

► Analyser les écarts entre les informations déjà disponibles et/ou publiées et les nouvelles obligations de reporting

- Identifier les informations déjà publiées dans la Déclaration de Performance Extra-Financière
- Identifier les informations déjà incluses dans le bilan social et/ou la BDESE
- Comment fiabiliser les informations déjà disponibles

► Élaborer et préparer une analyse de double matérialité en matière RH

- Identifier les contributeurs
- Évaluer l'impact sur l'entreprise
- Évaluer l'impact sur les parties prenantes
- Documenter le résultat de l'analyse

► Mettre en place les outils de collecte des données RH

- Recenser les outils existants et les éventuels besoins d'adaptation
- S'assurer de la traçabilité des données
- Gérer la collecte de données à l'étranger
- Gérer la collecte de données concernant les travailleurs non-salariés

► Soutenir les autres services concernés par la publication de données RH

- Les questions RH liées à la norme ESRS 2
- Les questions RH liées à la norme ESRS S2 relative à la chaîne de valeur
- Les questions RH liées à la norme ESRS G1 relative à l'éthique des affaires
- La consultation des représentants du personnel

► Synthèse en groupe :

Les participants synthétiseront, guidés par la formatrice, les enseignements des deux jours en termes d'étapes clés, de priorités et de points d'attention particuliers et seront ainsi en mesure de préparer une feuille de route adaptée au contexte de leur organisation pour répondre aux obligations de la directive CSRD.

Formatrice

Me Natacha LESELLIER, Avocate Associée, **FLICHY GRANGE AVOCATS**

Formation uniquement disponible en intra

✖ Compétences visées

- Comprendre les nouvelles obligations engendrées par la directive CSRD

- Décrypter le reporting requis par les normes sociales

- Identifier les informations et données utiles et les adaptations nécessaires des outils et processus de collecte

- Définir vos priorités et établir une feuille de route

- Appréhender comment travailler en mode projet avec les autres services concernés

👤 Public visé & pré-requis

Tous les professionnels RH impliqués dans la mise en application de la directive notamment au sein des départements Compensation & Benefits et département Talent Management de grands groupes, ou les DRH en ETI. Aucun pré-requis.

🕒 Durée

2 jours (durée indicative)

*** Modalités d'évaluation

Cas pratiques et travaux de groupe.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

📍 Lieu

France



LES FORMATIONS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

La Mobilité Internationale s'affirme plus que jamais être un levier stratégique pour les entreprises en quête de développement ou d'optimisation. La situation géopolitique actuelle, l'évolution des cadres juridiques et la transformation des modes de travail placent la fonction Mobilité Internationale face à des défis toujours plus complexes.

Garantir l'attractivité et l'efficacité des politiques de mobilité tout en assurant la "compliance" des pratiques passe pour les professionnels de la Mobilité Internationale, par actualiser en permanence leurs connaissances. Il leur faut, aussi, rester en veille sur les pratiques de leurs pairs et les innovations du secteur, afin de se positionner en véritables partenaires stratégiques auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Les formations en Mobilité Internationale proposées par l'Institut Magellan apportent une réponse concrète à ces enjeux. Conçus et animés par une équipe de formateurs reconnus, spécialistes du droit du travail, de la protection sociale à l'international et de l'immigration, nos modules intègrent également des témoignages de praticiens, pour confronter les apports théoriques aux réalités du terrain.

Que ce soit pour monter en compétences sur les fondamentaux du métier, approfondir un sujet d'expertise ou vous approprier les dernières tendances, vous trouverez dans notre catalogue les programmes de formation adaptés à vos besoins. Notre offre est aussi une réponse pertinente pour développer les compétences de vos équipes et renforcer leur maîtrise des sujets de mobilité internationale.

En lien étroit avec l'**International Mobility Club** du Cercle Magellan, notre organisme de formation aborde l'ensemble des problématiques de Mobilité Internationale avec une perspective mondiale. Les cas pratiques et illustrations proposés s'appuient sur des situations réelles, issues de différentes zones géographiques.

EXECUTIVE PROGRAMME

MANAGEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le développement international constitue à la fois un relai de croissance pour l'entreprise et un levier d'attraction et de rétention des talents.

Manager la Mobilité Internationale est un métier de plus en plus exigeant, qui nécessite de maîtriser des composantes techniques et réglementaires en évolution permanente et de composer avec de nombreuses contraintes.

En réponse à cette demande croissante d'expertise, ce programme certifiant a été conçu pour permettre aux professionnels de compléter et développer leurs compétences afin d'intégrer dans leurs pratiques l'ensemble des expertises propres à la Mobilité Internationale.

Avec une pédagogie axée sur une alternance de cours, cas pratiques, témoignages et l'accompagnement tout au long de la formation par une experte de la Mobilité Internationale, cette formation prépare à aborder tout autant les dimensions opérationnelles que stratégiques de la fonction MI.

Organisée par modules de formations courtes et éligible au CPF, elle est conçue pour être pleinement compatible avec l'exercice de votre activité professionnelle.

Dates



Public visé & pré-requis

Responsables et Chargé(e)s de Mobilité Internationale, Directeurs et Responsables Compensation & Benefits, DRH, HR Business Partners, Responsables RH locaux, prestataires de services en MI. Elle est également adaptée pour toute personne amenée à prendre une nouvelle fonction ou à élargir ses responsabilités dans un des métiers liés à la MI.

Durée

119h de formation (17 jours) + 4h d'examens de certification

Prix

13 900 € HT / 16 680 € TTC (incluant les examens de certification)

Lieu

Paris, en présentiel

Comment obtenir la certification ?

La certification se déroule en deux étapes :

- La réalisation d'une étude de cas portant sur l'implémentation d'une entreprise dans un pays étranger, présentée sous la forme d'un dossier synthétique à rédiger en anglais et à rendre avant la journée de certification
- Une journée d'examens de certification au sein de l'Institut

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début du parcours à travers un questionnaire pré-formation. Le même positionnement sera réalisé également à la fin du parcours.

Les + de l'Executive programme

- Une progression de carrière accélérée sur un périmètre de responsabilités élargies
- Un programme sur 119h, permettant une hauteur de vue et une vision à la fois opérationnelle et stratégique
- Une illustration concrète de chaque thème traité par des cas pratiques et témoignages de professionnels issus d'entreprises internationales
- Une équipe de formateurs ayant dirigé des équipes MI en France et à l'international
- Un accompagnement personnalisé par la responsable pédagogique, experte de la fonction

Compétences visées

- **Comprendre et maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la Mobilité Internationale** : droit social, fiscalité, immigration, rémunération, gestion des coûts
- **Réaliser des choix pertinents en terme d'efficacité et de compliance** et les expliciter
- **Analyser la performance d'une politique de Mobilité Internationale**, déterminer et opérer les ajustements nécessaires, y compris dans le cadre des nouvelles formes de mobilité (télétravail à l'international, commuting, virtual assignment etc.)
- **Optimiser les processus** pour faciliter la gestion opérationnelle de la Mobilité Internationale
- **Adapter ses pratiques et politiques en matière de Mobilité Internationale** dans le cadre de l'organisation globale de l'entreprise
- **Conduire un projet complexe et gérer le processus de Mobilité Internationale** tout en respectant les objectifs et contraintes de l'entreprise

Méthodes pédagogiques

Chaque module de formation comprend des cours théoriques, des cas pratiques et mises en situations, des tables rondes avec des professionnels de la Mobilité Internationale issus d'entreprises variées et des ateliers/benchmarks

Certification

Acquisition du bloc de compétences BC05 du titre RNCP39242 « **Manager des Ressources humaines internationales** »





L'équipe de formateurs



Me Florence BEQUET-ABDOU
Avocate en droit social
VIALTO SOCIÉTÉ D'AVOCATS



Aude BESNAINOU
Global Total Rewards & Global Mobility
Senior Manager
GROUPE CLARINS



Ludivine CLÉMENT-RAVON
Directrice du Pôle International Mobility
CERCLE MAGELLAN



Patricia GLASEL
Vice Présidente
NETEXPAT



Me Éric GUILLEMET
Avocat associé
DELOITTE SOCIÉTÉ D'AVOCATS



Me Stéphane HALIMI
Avocat associé
HÉRITIER & HALIMI



Me Stéphanie LE MEN-TENAILLEAU
Avocate Associée, Co-fondatrice,
GALAHAD



Agnès PÉBARTHE
Group International Mobility & High Performance
Solutions HR Development, SAINT GOBAIN



Me Nicolas PREGLIASCO
Avocat associé, Co-Fondateur,
GALAHAD



Olivia TECHOUEYRES
Responsable Etude Retraite Expertise VIP
DIOT-SIACI

Programme

CADRE JURIDIQUE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Module 1 : 9 et 10 mars 2026

- Le contexte juridique lié à la Mobilité Internationale : sources de droit, traités et dispositions transnationales, lois de police, réglementations, accords collectifs, etc.
- Les relations de subordination
- Les statuts juridiques en Mobilité Internationale et leurs effets : voyage d'affaires, mission, détachement, expatriation, prestation de service, contrat local, V.I.E.
- Les documents contractuels : les différents types de contrats, l'architecture, les clauses impératives et les clauses spécifiques
- La suspension, la novation, la rupture du contrat de travail international et les conséquences de changements de situation
- Les risques, points d'attention et obligations de l'employeur

FISCALITÉ DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

Module 2 : 23 et 24 mars 2026

- Les règles fiscales : critères de définition de la résidence fiscale, facteurs d'imposition, refacturation et les autres principes fiscaux, types de revenus, modalités d'imposition et obligations déclaratives, schéma d'imposition
- Les formalités fiscales et obligations légales de l'employeur
- La gestion des informations ; veille réglementaire et optimisation des ressources
- Les méthodes de compensation fiscale et simulations
- La détection des risques et des opportunités en matière fiscal

RETRAITE DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

Module 3 : 30 et 31 mars 2026

- Les deux grandes typologies de systèmes de retraite existants dans le monde
- Les principales problématiques liées à la retraite des salariés en Mobilité Internationale
- Les règles applicables dans le cas d'une carrière effectuée pour partie à l'international
- Le traitement des situations particulières (pluriactivités, frontaliers)
- La communication vis-à-vis des salariés en Mobilité Internationale

PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

Module 4 : 19, 20 et 21 mai 2026

- Les risques à couvrir en matière de protection sociale à l'international et leurs impacts sur la gestion de la Mobilité Internationale
- Les statuts de détachement et d'expatriation
- Les mécanismes de protection sociale (protection sociale complémentaire, coordination internationale ...)
- L'identification des interlocuteurs internes et externes à mobiliser
- La maîtrise de la construction et la mise en œuvre un schéma de protection sociale « compliant »
- La réalisation des études de coût

RÉMUNÉRATION ET PAIE DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

Module 5 : 17, 18 et 19 juin 2026

- Les principes et techniques de rémunération : les différentes approches, la composition des packages, les méthodologies de calcul et processus, les paiements, etc.
- La rémunération et la refacturation
- Les modalités pratiques et tendances
- Les mécanismes de paie à l'international
- La communication de la paie et de la rémunération en Mobilité Internationale

GESTION DE L'IMMIGRATION

Module 6 : 8 et 9 octobre 2026

- Les règles et principes généraux de l'immigration
- Les principaux statuts d'immigration professionnelle
- Les procédures associées, délais, limites et contraintes, erreurs à éviter
- Les voyages d'affaires : conditions, limites et risques
- Les statuts liés à la vie privée : immigration de la famille
- Les titres de séjour
- Les obligations et sanctions de l'employeur

GÉRER LE PROCESSUS DE MOBILITÉ INTERNATIONALE : ÉTAPES ET FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

Module 7 : 7, 8 et 9 décembre 2026

- L'analyse des tendances organisationnelles (équipe locale, hub etc.) et opérationnelles (local, local + etc.) en matière de Mobilité Internationale
- Les enjeux et les nouvelles formes de mobilité
- L'approche interculturelle : précautions à prendre et pièges à éviter
- Le suivi des éléments-clés du processus de Mobilité Internationale dans le cadre d'une stratégie globale d'entreprise
- La communication, les tableaux de bord et les indicateurs de performances (KPIs)
- L'accompagnement logistique des transferts internationaux : déplacements, relocation, déménagement, etc.
- Le management des prestataires de services
- L'analyse des signaux faibles et la gestion des risques

Votre contact pédagogique



Ludivine CLEMENT-RAVON
Responsable pédagogique des formations en Mobilité Internationale

CADRE JURIDIQUE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

En vertu de la territorialité des lois, le cadre juridique de la Mobilité Internationale reste très dépendant des réglementations locales, bien qu'il réponde aussi à des principes et des obligations universelles. C'est pourquoi la gestion des relations contractuelles revêt une grande complexité à l'international et nécessite une bonne compréhension du cadre et de son impact en matière de gestion de la Mobilité Internationale. Cette formation permet de maîtriser l'ensemble de ces problématiques juridiques et de sécuriser vos pratiques.

Programme

► Introduction aux notions juridiques de base

- Les normes de droit constitutives des sources du droit du travail (traités, lois, ordonnances...)
- La conclusion d'accords collectifs
- Les relations entre les différentes notions juridiques

► Droit applicable au contrat de travail international et juridictions compétentes

- La loi applicable au contrat de travail international
- La juridiction compétente dans l'Espace Judiciaire Européen (Règlement Européen)
- La juridiction compétente en dehors de l'Espace Judiciaire Européen (convention internationale, règles de droit international...)

► La mobilité de la France vers l'étranger : points-clés à maîtriser

- Les statuts juridiques possibles des salariés en Mobilité Internationale de la France vers l'étranger et leurs effets : voyage d'affaires, détachement, expatriation, transfert définitif, contrats multiples, co-emploi, VIE
- Les difficultés juridiques soulevées : la détermination de l'employeur, le prêt de main-d'œuvre, les contrats de prestation de services/de sous-traitance, le travail dissimulé et les obligations de vigilance du donneur d'ordre, le risque pénal
- Quel statut individuel et collectif choisir pour les salariés envoyés de la France vers l'étranger en fonction des différents scénarii de mobilité

► Les différentes clauses à prévoir dans les documents contractuels

- Les clauses impératives et les clauses facultatives à faire figurer dans un avenant de détachement
- Les clauses impératives et facultatives à faire figurer dans un avenant d'expatriation

► Gérer le terme de l'affectation d'un salarié à l'étranger

- Les risques et obligations de l'employeur
- Le rapatriement et réintégration du salarié affecté à l'étranger
- La rupture du contrat de travail (motif de la rupture, calcul des indemnités de rupture)

► La mobilité de l'étranger vers la France : points clés et risques

- L'encadrement du détachement en France de salariés d'entreprises établies à l'étranger
- Les dispositions applicables aux travailleurs détachés en France
- Les formalités pratiques à effectuer en vue du détachement de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services
- Les risques d'abus au détachement
- Les prérogatives des organisations syndicales représentatives

► Les sanctions en cas de manquements à la réglementation du détachement de travailleurs sur le territoire français

- Les amendes administratives
- L'interdiction temporaire de la prestation de services
- La suspension de la prestation de services
- La sanction du défaut de mise à disposition du formulaire de sécurité sociale

► La gestion pratique de la Mobilité Internationale : formalités et précautions à prendre

- La préparation du départ à l'étranger
- La gestion des échéances et des changements de situation des salariés en Mobilité Internationale

Formateur

Me Éric GUILLEMET, Avocat associé, **DELOITTE SOCIÉTÉ D'AVOCATS**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Cadre juridique de la Mobilité Internationale** »

Compétences visées

• Comprendre le projet business, la demande à l'origine d'un transfert

• Identifier les questions à se poser, les interlocuteurs concernés, les échéances à anticiper

• Sélectionner les modèles de contrat adaptés à chaque situation

• Assurer la traçabilité des éléments contractuels, alerter sur les dérives éventuelles

• Informer les salariés et leur expliquer les éléments juridiques

• Savoir gérer les situations exceptionnelles

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH à l'international, Directeurs Comp & Ben, HRBP, Prestataire en MI. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mise en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 9 et 10 mars 2026 + examen le 24 juin 2026
- 16 et 17 sep. 2026 + examen le 11 déc. 2026

Prix

Prix avec Certificat Magellan
2 240 € HT / 2 688 € TTC
Formation seule
1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

GESTION DE L'IMMIGRATION

L'immigration constitue un élément-clé et complexe du processus de Mobilité Internationale. En effet, le non-respect des règles en vigueur peut entraîner des conséquences dommageables, tant en termes de responsabilité pénale pour les dirigeants que pour le business local et le salarié concerné. Cette formation vise à bien appréhender et maîtriser les obligations légales ainsi que les processus et bonnes pratiques en matière d'immigration. Basée sur l'étude de nombreux cas d'entreprises, elle vous permettra d'améliorer et sécuriser la politique en vigueur dans votre organisation

Programme

► Introduction à l'immigration : principes généraux et principaux statuts

- Définitions, cadres et données chiffrées
- Les questions à se poser avant toute introduction
- Les précautions à prendre et facteurs clés de succès
- Panorama des principaux statuts en matière d'immigration professionnelle

► La Mobilité Intra-groupe : Passeport Talent-Salarié en Mission et Salarié détaché ICT

- Les conditions d'obtention
- Les caractéristiques du titre de séjour
- Les procédures à suivre

► La dispense d'autorisation de travail

- La procédure à suivre et les limites
- Les conditions d'application

► Le recrutement hors groupe

- Les différentes procédures applicables
- Les recommandations et erreurs à éviter

► Le Passeport Talent - la Carte Bleue Européenne

- Les conditions de délivrance
- Les caractéristiques propres au Passeport Talent - CBE
- La procédure d'introduction à suivre

► Le voyage d'affaires : les limites et risques de requalification

- Définition du voyage d'affaires et les limites
- La procédure à suivre
- Les recommandations pour éviter la requalification

► Recruter des étudiants étrangers poursuivant leurs études en France

- L'activité professionnelle des étudiants étrangers en France pendant leurs études
- Quel cadre à l'issue des études

► Les autres possibilités d'accès au travail ou à la formation

- La libre prestation de service au sein de l'Union Européenne : conditions, procédure à suivre
- Le titre de séjour « Passeport Talent »
- Le stage sous convention de stage salarié ou étudiant

► L'immigration de la famille et les statuts liés à la vie privée

- Le conjoint de Français
- Le parent d'enfant français
- La personne PACSée avec un/e Français
- Le conjoint européen

► La validité de l'autorisation de travail et les obligations de l'employeur

- La matérialisation des autorisations de travail et les limites
- Les obligations de l'employeur en matière de vérification
- Le cas particulier de l'expatriation concomitante à un recrutement en France

► Les sanctions encourues

- Les principales infractions et peines
- Les autres sanctions et risques

► Le permis de conduire étranger

- Le principe de la reconnaissance
- Les conditions spécifiques relatives à l'échange
- Les sanctions

Formateur

Me Stéphane HALIMI, Avocat associé, **HÉRITIER & HALIMI**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Gestion de l'immigration** »

Compétences visées

- Analyser les besoins et contraintes d'un projet pour en déduire le processus d'immigration optimal
- Identifier les problèmes éventuels et proposer des solutions pour garantir la "compliance"

• Maîtriser la procédure d'immigration, ses étapes du processus et les délais à respecter

• Organiser votre veille réglementaire pour être en mesure de proposer des réponses adaptées en matière d'immigration

• Savoir intervenir pour débloquer/régulariser des situations

• Coordonner et expliquer le processus d'immigration aux parties prenantes

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH à l'international, Directeurs Comp & Ben, HRBP, Prestataire en MI. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 28 et 29 jan. 2026 + examen le 24 juin 2026
- 8 et 9 oct. 2026 + examen le 11 déc. 2026

Prix

Prix avec Certificat Magellan
2 240 € HT / 2 688 € TTC
Formation seule
1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

PROTECTION SOCIALE DES SALAIRES EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

La Mobilité Internationale des personnes nécessite la mise en place de dispositifs de protection sociale tant pour le salarié qui se déplace dans le cadre de son travail que pour sa famille. Ces dispositifs doivent non seulement prendre en considération les obligations résultant des législations nationales des Etats, les accords internationaux qui engagent ceux-ci mais aussi tenir compte de la réalité du terrain c'est-à-dire de la situation concrète de la personne en fonction de sa destination.

Cette formation vous permettra d'intégrer les différents systèmes de couverture sociale ainsi que les champs de la protection sociale utiles à la gestion des salariés en Mobilité Internationale.

Programme

► Les fondamentaux en matière de protection sociale des salariés en Mobilité Internationale

- Les risques à couvrir et leurs impacts
- Les mécanismes et l'administration de la protection sociale

► Les grands principes en matière de droit du travail et droit de la sécurité sociale

- Les schémas possibles pour les salariés en mobilité : détachement, expatriation, localisation
- Les règles générales et principes clés en matière de sécurité sociale
- Les différents statuts en matière de sécurité sociale
- Les obligations de l'employeur et questions à se poser

► La protection sociale obligatoire française

- Comprendre le régime général des salariés en France et sa matérialisation en paie
- La protection universelle maladie (PUMA) : les règles de fonctionnement

► La Sécurité Sociale à l'international

- Les objectifs des textes internationaux
- Les sources juridiques : règlement communautaire, accords bilatéraux, code de la sécurité sociale
- Les grands principes et les exceptions à connaître

► Les dispositifs de protection chômage des salariés en situation de mobilité

- Les situations des salariés détachés, expatriés ou transfrontaliers dans l'UE/EEE/Suisse
- Les situations des salariés détachés ou expatriés hors l'UE/EEE/Suisse
- La gestion du retour en France

► Les institutions françaises dédiées à la Mobilité Internationale : rôle, fonctionnement, points d'attention particuliers

- L'URSSAF et la plateforme ILASS
- Le CLEISS (Centre de Liaison des Institutions de Sécurité Sociale)
- La CFE (Caisse des Français à l'étranger)
- Les caisses de retraites complémentaires et de prévoyance dédiées aux expatriés
- Le Pôle Emploi Expatriés

► La gestion de la protection sociale par le département RH : points-clés

- Déterminer le choix et l'organisation de la protection sociale en fonction du type de population : salarié français envoyé à l'étranger ; salarié étranger envoyé en France
- Les obligations de l'employeur et les formalités administratives
- La gestion des salariés dans des situations spécifiques : salariés en situation de pluriactivités, les télétravailleurs (selon l'accord cadre du 1er juillet 2023)

► Gérer la maladie et la maternité dans un contexte international

- Les principes en droit du travail et de la sécurité sociale
- Les obligations du salarié et celles de l'employeur

► Le fonctionnement de la prévoyance dans un contexte international

- La prévoyance en France : risques couverts, niveau de garantie, régime fiscal des cotisations
- La prévoyance à l'international : les caisses de prévoyance, les situations à anticiper

► La retraite des salariés ayant effectué une partie de leur carrière à l'international : droits, principes de calcul de la pension, liquidation

- Les différents enjeux pour les employeurs
- Les fondamentaux de la retraite en France
- La retraite de base dans un contexte international
- Gérer la retraite internationale en pratique : analyse de différents cas de figure

► La détermination du coût global de la protection sociale

Formateurs

Me Florence BEQUET-ABDOU, Avocate en droit social, **VIALTO SOCIÉTÉ D'AVOCATS**
Me Éric GUILLEMET, Avocat associé, **DELOITTE SOCIÉTÉ D'AVOCATS**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Protection sociale des salariés en Mobilité Internationale** »

FISCALITÉ DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

La Mobilité Internationale a des effets significatifs sur les modalités d'imposition des revenus des salariés et l'organisation de leur mobilité. La prise en compte des problématiques fiscales lors de toute Mobilité Internationale est une spécificité essentielle à maîtriser. Elle présente une grande complexité technique et nécessite une veille permanente sur les réglementations en vigueur.

Cette formation permet d'actualiser ses connaissances des grands principes fiscaux dans un cadre international et, grâce à la réalisation de nombreux exercices pratiques, la maîtrise de leur application.

Programme

► Les principes fiscaux à maîtriser

- Les règles fiscales : critères de définition de la résidence fiscale, facteurs d'imposition, restructurations
- Les types de revenus, modalités d'imposition et obligations déclaratives à appréhender dans le cadre d'une fiscalité internationale : revenus du travail, revenus différés du travail, autres revenus du capital non liés au travail
- Les différents schémas d'imposition : double imposition, conventions fiscales tendant à éviter la double imposition, autres types d'imposition
- Les règles du taux effectif et du crédit d'impôt
- Le lieu de paiement de l'impôt, les bases de calcul et de paiement

► Les formalités fiscales induites par la mobilité au départ et au retour

- Le quitus fiscal dans certains pays, les paiements anticipés et obligations déclaratives,
- Les modalités de déclaration et de paiement de l'impôt des salariés (pays d'origine/pays de destination)
- Les conséquences bancaires
- Les obligations légales de l'employeur et l'information des salariés en matière de paies et retenue et déclarations fiscales
- La responsabilité de l'employeur en matière fiscale
- Les conséquences juridiques, financières et business de défaillances de l'entreprise et/ou du salarié (pays d'origine/pays d'accueil)

► La gestion et la coordination des calendriers fiscaux, déclarations et paiements

- Le traitement des retenues à la source
- La gestion des autres états obligatoires

► La veille sur les réglementations et l'organisation à mettre en place

- Identifier, trouver, traiter et exploiter les bonnes informations et données en matière de fiscalité des salariés
- L'optimisation de l'utilisation des ressources internes et externes pour traiter les informations : suivi des jours, avantages en nature, frais professionnels, situation familiale, etc

► Les mécanismes d'élimination de la double imposition et les méthodes de compensation fiscale

- Les mécanismes prévus par le droit interne des Etats pour limiter la double imposition
- Les pratiques en matière d'égalisation fiscale
- Le Gross-up : définition et principes de mise en oeuvre
- Simulations financières

► Détecter les risques et les opportunités en matière fiscale

- L'identification des risques et opportunités
- Les règles de gouvernance
- Communiquer sur les enjeux et les risques auprès des différentes parties prenantes

► Cas pratiques

Les participants réaliseront des exercices de détermination de résidence fiscale, identification des obligations fiscales, calcul de l'impôt, à partir de cas qui leur seront fournis

Formateurs

Me Stéphanie LE MEN-TENAILLEAU, Avocat Associé, Co-Fondateur, **GALAHAD**
Me Nicolas PREGLIASCO Avocat Associé, Co-fondateur, **GALAHAD**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « **Fiscalité des salariés en Mobilité Internationale** »

Compétences visées

• Identifier et exploiter les bonnes informations en matière de fiscalité des salariés

• Appréhender les méthodes de compensation fiscale, réaliser des simulations

• Savoir traiter les aspects fiscaux des dossiers individuels de Mobilité Internationale

• Gérer et coordonner les calendriers fiscaux, les déclarations et les paiements

• Alerter les bons interlocuteurs sur les risques et opportunités en matière fiscale

• Communiquer en matière fiscale avec les différentes parties prenantes

• Réaliser un tax briefing

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH à l'international, Directeurs Comp & Ben, HRBP, Prestataire en MI. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours) + 3h d'examen de certificat

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 23 et 24 mars 2026 + examen le 24 juin 2026
- 29 et 30 sep. 2026 + examen le 11 déc. 2026

Prix

Prix avec Certificat Magellan
2 240 € HT / 2 688 € TTC
Formation seule
1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

RÉMUNÉRATION ET PAIE DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

La maîtrise des mécanismes de rémunération et de paie des salariés en Mobilité Internationale est essentielle pour garantir des pratiques équitables, conformes avec les réglementations et en ligne avec les objectifs stratégiques de l'entreprise.

En combinant de solides apports théoriques avec de nombreux exercices pratiques, cette formation fournit aux professionnels des RH qui interviennent sur un périmètre international les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées et mettre en œuvre des politiques de rémunération efficaces pour les salariés en Mobilité Internationale.

Programme

- ▶ **Introduction à la rémunération et à la paie à l'international**
 - Les terminologies spécifiques à la rémunération et à la paie dans un contexte international
 - L'évolution des pratiques en termes de rémunération et paie en Mobilité Internationale
- ▶ **Les composantes d'un package de rémunération en Mobilité Internationale**
 - Le salaire de référence
 - Les cotisations sociales
 - Les primes en Mobilité Internationale : principales primes et méthodes de calcul,
 - La gestion des avantages en nature
 - Les mécanismes de taux de change et leur impact opérationnel
- ▶ **Les différents ancrages et leurs impacts dans le quotidien opérationnel : avantages et inconvénients, utilisation**
 - Ancrage Home / Pays d'origine
 - Ancrage Host / Pays d'accueil
 - Ancrage Hybride / « Best Of »
 - Ancrage International
- ▶ **Calculer un package de rémunération en fonction de l'ancrage choisi**
 - Méthodologies de calculs et mise en application
 - Les incidences sociales et fiscales
 - Les mécanismes d'égalisation fiscale et d'égalisation sociale : principes, règles et pièges à éviter
- ▶ **La gestion des coûts et la refacturation**
- ▶ **Les principes généraux de la paie en France et les différentes obligations en paie dans un contexte international**
 - Droit du travail
 - Droit social
 - Droit fiscal
- ▶ **Les différents types de transferts internationaux et leur impact sur la paie**
 - Différences et similarités en paie internationale
- ▶ **Principes et instructions en paie**
 - Split payroll
 - Shadow payroll
 - Gross-up social et fiscal
 - Avantages en nature
- ▶ **Comprendre un bulletin de paie international**
 - Les principes généraux
 - Les principales erreurs à éviter
- ▶ **La communication auprès des interlocuteurs internes**
 - Sensibiliser l'ensemble des parties prenantes (RH, Manager, équipe paie)
 - La coordination du travail entre les équipes MI et les équipes paie
 - Comment présenter un package de rémunération et expliquer un bulletin de paie aux collaborateurs en mobilité
- ▶ **Fiabiliser les informations externes et trouver les bons canaux d'information au quotidien**

Formatrice

Aude BESNAINOU, Global Total Rewards & Global Mobility Senior Manager, **GRUPE CLARINS**



Certificat Magellan

Cette formation vise l'obtention (optionnelle) du Certificat Magellan, niveau Spécialiste : « Rémunération et paie des salariés en Mobilité Internationale »

RETRAITE DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

Gérer la retraite des salariés dont la carrière s'est effectuée en partie à l'étranger peut s'avérer complexe.

Cela nécessite d'avoir la bonne compréhension des mécanismes existants en matière de retraite ainsi que des règles et accords applicables entre les différents pays. En tant que Responsable Mobilité Internationale, il est essentiel de maîtriser les enjeux et les principales mécaniques qui s'opèrent en termes de gestion de la retraite des salariés afin de répondre à leurs besoins et questionnements et d'anticiper les difficultés.

Cette formation en présente les grands principes ainsi que leurs applications pratiques grâce à de nombreuses mises en situation.

Programme

- ▶ **Les deux grandes typologies de systèmes de retraite existant dans le monde**
 - Les systèmes de retraite par répartition (rappel des règles spécifiques françaises)
 - Les systèmes de retraite par capitalisation
 - Les différences entre une retraite par répartition et une retraite par capitalisation
- ▶ **Les principales problématiques liées à la retraite des salariés en Mobilité Internationale**
 - L'impact du choix du schéma de mobilité : détachement, expatriation, local
 - La comparaison des systèmes
 - Les obligations d'information de l'employeur
- ▶ **Les grands principes de la retraite en France**
 - La retraite de base, la CNAV et la CFE.
 - La retraite complémentaire
- ▶ **Les règles applicables dans le cas d'une carrière effectuée pour partie à l'international**
 - La réglementation dans l'Espace Economique Européen: principe de totalisation des périodes et méthodes de calcul
 - La réglementation hors EEE
 - Les conventions existantes
 - Les outils de gestion de la retraite existants : intérêt et coût de la CFE, l'AGIRC-ARRCO expatriés, la mise en place d'un fonds de pension international
- ▶ **Le traitement des situations particulières (pluriactivités, frontaliers)**
 - Les mesures à prendre pour les transfrontaliers, pluriactivité, etc.
 - La gestion de la retraite du conjoint pendant la mobilité
 - Quel cadre pour le télétravail à l'international
- ▶ **La communication vis-à-vis des salariés en Mobilité Internationale**
 - Les enjeux et obligations avant, pendant et après la mobilité
 - L'identification de l'ensemble des démarches à effectuer au moment de la retraite
 - Comment accompagner les salariés dans l'ensemble du processus
- ▶ **Cas pratiques**

Les participants travailleront à partir d'exemples concrets de salariés en mobilité qui leur seront fournis

Formatrice

Olivia TECHOUÉYRES, Responsable Etude Retraite Expertise VIP, **DIOT-SIACI**

Compétences visées

- Identifier les problématiques liées à la retraite des salariés en Mobilité Internationale et les différentes situations à anticiper
- Comprendre les mécanismes applicables lors d'une carrière internationale (mobilités en Europe, hors Europe)
- Identifier les questions à se poser en amont pour bien gérer les situations particulières rencontrées
- Fixer le cadre adéquat pour chaque situation afin d'éviter les erreurs
- Comprendre les principes de gestion de la retraite à l'international pour acquérir les bons réflexes et le bon discours face aux salariés concernés

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH à l'international, Directeurs Comp & Ben, HRBP, Prestataire en MI. Pré-requis : Des connaissances préalables en matière de protection sociale en Mobilité Internationale sont recommandées.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 26 et 27 nov. 2025*
 - 30 et 31 mars 2026
 - novembre 2026 : nous consulter*
- *Session en commun avec la promo MBA

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

IMPATRIATION & FISCALITÉ : MAÎTRISER LES RÉGIMES DE FAVEUR

Les directions de la Mobilité Internationale font face à un accroissement de la technicité de leur métier. Amenées à gérer les régimes de faveur français (155b et 81a) ainsi que leur utilisation par les opérationnels, la maîtrise en amont des enjeux fiscaux de ces régimes est indispensable pour rester « compliant », répondre de manière conforme aux questions des collaborateurs et prévenir les difficultés pratiques qui en découlent, notamment en matière de paie. Cette formation vise à vous apporter une solide connaissance de ces dispositifs fiscaux pour les aborder en toute confiance.

Programme

► Panorama mondial des principaux dispositifs fiscaux d'attractivité

- Origines et intérêt de ces régimes spécifiques
- Points communs
- Dernières évolutions

► Les régimes fiscaux d'attractivité en France : décryptage de l'article 155B du CGI (impatriation)

- Quelles sont les personnes concernées par ces régimes
- Les avantages liés au régime d'impatriation
- Le fonctionnement du dispositif
- Les conditions de mise en œuvre
- Les pièges courants à éviter

► Les régimes fiscaux d'attractivité à la Mobilité Internationale : analyse de l'article 81 A du CGI (exonération des activités exercées à l'étranger)

- Exonération totale
 - Eligibilité
 - Conditions
 - Mise en œuvre
- Exonération partielle
 - Eligibilité
 - Conditions
 - Mise en œuvre
- Le traitement des cas particuliers (la prospection commerciale et les activités de chantiers)

► Cas pratiques / mise en situation

Les participants travailleront sur des cas concrets similaires à ceux rencontrés habituellement, de manière à bien assimiler les concepts présentés

► Identifier les problématiques d'application rencontrées par les opérationnels et réussir à les déjouer

- Les principales difficultés d'application rencontrées par les opérationnels
- Les obligations de l'entreprise et risques encourus
- Quel niveau d'accompagnement doit être mis en place

Formatrice

Me Vanessa CALDERONI, Avocat Associée, Partner Global Mobility Services, **FORVIS MAZARS AVOCATS**

Compétences visées

- Maîtriser le fonctionnement général des régimes de faveur
- Repérer les points de vigilance et savoir déjouer les enjeux liés à ces régimes
- Appréhender les spécificités des différentes situations : impatriation, expatriation, business travelers
- Savoir fournir un premier niveau d'explication aux collaborateurs concernés
- Gérer la sensibilisation de l'ensemble de la communauté RH (et plus particulièrement les équipes Talent Acquisition) sur l'utilisation de ce dispositif

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH à l'international, Directeurs Comp & Ben, HRBP, Prestataire en MI. Pré-requis : Des connaissances préalables en matière de fiscalité des salariés en Mobilité Internationale sont recommandées.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 18 et 19 nov. 2025
- 9 et 10 fév. 2026
- 16 et 17 nov. 2026

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

GÉRER LES NOUVELLES FORMES DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

Aucune entreprise n'est épargnée par la profonde transformation des comportements et des modes de travail. Des pratiques de mobilité, considérées jusqu'alors comme marginales, sont devenues de véritables outils de rétention des talents : télétravail à l'international, virtual assignment, commuting etc. Or, la politique du Work from anywhere impacte la gestion de la Mobilité Internationale, soulevant des questions et difficultés inédites. Cette formation a pour objectif de vous permettre d'appréhender tous les sujets posés par la mise en œuvre de ces nouvelles formes de mobilité : risques à prendre en compte, impacts légaux (immigration, fiscalité, protection sociale, droit du travail) afin de pouvoir gérer la diversité des situations rencontrées.

Programme

► Les enjeux liés aux nouvelles tendances en matière de Mobilité Internationale

- La montée en puissance du Work from anywhere
- L'impact de ces nouvelles formes de mobilités sur l'attraction et la rétention des talents
- Les points de vigilance et précautions à prendre

► Panorama des nouvelles formes de mobilité et identification des problématiques liées

- Inventaire des nouvelles mobilités : télétravail à l'international, situations de cross-management (Business Unit Multi sites / Centre de services partagés), Commuter, Virtual Assignment
- Les conséquences à anticiper en matière de droit social, droit de l'immigration et de fiscalité

► Gérer le télétravail à l'international

- Définition et principes généraux
- Le télétravail depuis la France : conditions et mises en œuvre
- Le télétravail depuis l'international : conditions et mises en œuvre
- L'impact en droit du travail, droit fiscal et de l'immigration
- Les limites et les risques
- Cas pratique : mise en application

► La gestion des situations de cross-management : exemples des business units multi-sites et des centres de services partagés

- Définitions et principes généraux
- Les limites, risques et sanctions possibles selon le droit appliqué
- Solutions pratiques pour la mise en conformité
- Cas pratique : mise en application

► La gestion des commutes

- Définition et principes généraux
- Les aspects à prendre en compte en matière de droit fiscal, social du travail et de l'immigration
- La situation spécifique des salariés transfrontaliers
- Cas pratique : mise en application

► Construire et animer votre politique de Mobilité Internationale, en intégrant ces nouvelles formes de mobilité

- La gouvernance
- Les relations avec les prestataires
- L'amélioration continue de la qualité de service

► Le pilotage de la Mobilité Internationale face à ces nouvelles situations : tracking et suivi budgétaire

► La communication sur les nouvelles formes de mobilité

Formatrices

Nathalie HELLIO, Partner and Managing Director, **HELMA INTERNATIONAL**
Anne-Flore MIRGALET, Head of Advisory Practice, **HELMA INTERNATIONAL**

Compétences visées

- Identifier les problématiques posées par la mise en œuvre des nouvelles formes de mobilité
- Maîtriser les impacts en termes de droit social, protection sociale, immigration et de fiscalité
- Identifier les questions à se poser pour gérer toutes les situations rencontrées
- Élaborer un cadre adapté à chaque situation afin d'éviter les exceptions et les erreurs
- Maîtriser les différents types de prestations qu'il est possible de mettre en place
- Travailler la communication autour de ces nouvelles formes de mobilité

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH à l'international, Directeurs Comp & Ben, HRBP, Prestataire en MI. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 18 et 19 fév. 2026
- 21 et 22 sep. 2026

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

LA GESTION DES SHORT-TERM ASSIGNMENTS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

GÉRER LES ENJEUX D'ENGAGEMENT ET DE TRANSMISSION

Les Short-Term Assignments représentent une part croissante des mobilités internationales dans les entreprises. Contrairement aux idées reçues, leur gestion est particulièrement complexe et nécessite une maîtrise technique approfondie de multiples expertises juridiques, fiscales et sociales. Cette formation vous permettra de maîtriser l'ensemble du processus de gestion des STA, en combinant les aspects techniques fondamentaux avec les réalités opérationnelles du terrain. Vous développerez une approche structurée et sécurisée pour traiter ces dossiers aux enjeux multiples. À l'issue de cette formation, vous disposerez de tous les outils nécessaires pour gérer efficacement les Short-Term Assignments et anticiper les risques inhérents à ces mobilités temporaires.

Maîtriser les expertises techniques fondamentales

▶ Volet Immigration : sécuriser l'entrée et le séjour

- Analyser l'impact de la nationalité du collaborateur sur les formalités requises
- Identifier les autorisations nécessaires selon la nature du travail et la durée
- Comprendre les spécificités européennes vs. Internationales
- Maîtriser les délais et procédures critiques
- Anticiper les cas complexes : multinationalités, pays sensibles

▶ Volet Protection Sociale : optimiser les couvertures

- Maîtriser les règles de détachement en sécurité sociale
- Identifier l'existence et l'impact des conventions bilatérales
- Comprendre la notion de détachement en droit interne français
- Évaluer l'opportunité d'une égalisation sociale
- Gérer les couvertures volontaires et assurances santé complémentaires
- Traiter les cas particuliers : pays sans convention, etc.

▶ Volet Fiscal : anticiper les impacts

- Analyser les conséquences sur la fiscalité personnelle du collaborateur
- Comprendre les enjeux fiscaux d'entreprise et la notion d'établissement stable
- Maîtriser les mécanismes de refacturation inter-entités
- Évaluer l'opportunité d'une égalisation fiscale
- Identifier les obligations déclaratives dans les différents pays

▶ Volet Droit du travail : sécuriser le cadre juridique

- Déterminer la loi applicable au contrat de travail
- Comprendre les mécanismes de détachement en droit du travail
- Identifier les obligations déclaratives pays par pays
- Maîtriser les formations administratives obligatoires
- Anticiper les inspections et contrôles
- Gérer les spécificités européennes

▶ Volet Rémunération : structurer la politique de rémunération internationale

- Définir qui paie quoi et à qui dans les structures multi-entités
- Établir une politique de primes et d'assistances adaptées
- Gérer les avantages en nature
- Anticiper les impacts sur la paie et les déclarations sociales
- Harmoniser les pratiques groupe et les contraintes locales

Retours d'expérience et bonnes pratiques

▶ Session interactive avec un praticien expert

- Témoignage d'un Responsable Mobilité Internationale expérimenté
- Présentation de cas concrets et de situations complexes rencontrées
- Partage de bonnes pratiques et des écueils à éviter
- Session de questions-réponses approfondies sur les défis opérationnels
- Discussion sur les évolutions réglementaires et leurs impacts

▶ Synthèse et plan d'action

- Récapitulatif des points-clés par expertise
- Identification des facteurs critiques de succès
- Élaboration d'une checklist opérationnelle

Formateurs

Sophie CARLÉI, Managing Director, **DELOITTE SOCIÉTÉ D'AVOCATS**
 Me Eric GUILLEMET, Avocat Associé, **DELOITTE SOCIÉTÉ D'AVOCATS**
 Me Nadia HAMYA, Associée, **DELOITTE SOCIÉTÉ D'AVOCATS**
 Me Stéphanie ROUCHY, Avocat Associée, **DELOITTE SOCIÉTÉ D'AVOCATS**
 Me Magda YASUMOTO, Avocat Associée, **DELOITTE SOCIÉTÉ D'AVOCATS**

GÉRER LE PROCESSUS DE MOBILITÉ INTERNATIONALE : ÉTAPES ET FACTEURS-CLÉS DE SUCCÈS

La bonne gestion du processus dans sa globalité en Mobilité Internationale assure le succès des entreprises ainsi que de leurs talents. Cette formation vous permettra de disposer d'une vue complète des tendances organisationnelles et opérationnelles et de mesurer l'impact de l'interculturel dans les dossiers de Mobilité Internationale. Vous serez, à son issue, capable de gérer les transferts internationaux dans des contextes multiples et de maîtriser leurs aspects les plus complexes.

Programme

▶ Principes organisationnels, politiques et tendances en matière de Mobilité Internationale

- Introduction à la notion d'organisation : définition, considérations préalables
- Analyse des tendances organisationnelles et de leurs impacts
- Les différents types d'organisations possibles pour gérer la Mobilité Internationale (hubs, équipes locales etc.)
- La construction d'une politique de Mobilité Internationale : enjeux, éléments à mettre en avant et points d'attention à avoir

▶ L'approche interculturelle en Mobilité Internationale : impact et points de vigilance

- La mise en avant des différentes dimensions interculturelles et leur impact sur la réussite des mobilités internationales
- Gérer les différentes conceptions du rapport à la hiérarchie, au groupe, à la perception et au traitement des informations et les différentes approches relationnelles

▶ Intégrer le processus de Mobilité Internationale à la politique générale de l'entreprise

- Comprendre la politique générale de l'entreprise et ses enjeux
- Élaborer un processus de gestion de la Mobilité Internationale « compliant »

▶ Le processus en Mobilité Internationale : mise en place, éléments à prendre en compte et analyse de terrain

- Vue d'ensemble, étapes clés et méthodologie à appliquer
- La sélection des candidats et le processus à mettre en œuvre au moment du départ en mobilité
- L'accompagnement logistique des transferts internationaux : déplacements, relocation, déménagement
- Les éléments clés et la construction du package de Mobilité Internationale
- La définition des processus de fiscalité et de protection sociale applicables
- Le suivi en cours de mobilité
- La gestion du retour

▶ Les points de vigilance particuliers

- Le timing
- Les échéances
- Les méthodes
- Les acteurs impliqués : internes & prestataires
- Les instances de pilotage et de décision
- Le budget
- Les outils informatiques
- La gestion du collaborateur et de sa famille

▶ Repérer les signaux faibles et gérer les risques liés à la Mobilité Internationale

- Quels sont les signaux qui doivent vous alerter : à l'intégration d'un collaborateur et durant sa mission
- Comment les repérer et les analyser
- Procédures d'alerte et plan d'actions

▶ Les tableaux de bord, indicateurs de performance et l'optimisation des coûts

- Quels leviers actionner
- Comment éviter les dérapages

Formatrices

Me Florence BEQUET-ABDOU, Avocate en droit social, **VIALTO SOCIÉTÉ D'AVOCATS**
 Ludvine CLEMENT-RAVON, Directrice du Pôle International Mobility, **CERCLE MAGELLAN**
 Patricia GLASEL, Vice Présidente, **NETEXPAT**
 Agnès PÉBARTHE, Group International Mobility & High Performance Solutions HR Development, **SAINT GOBAIN**

Compétences visées

- Maîtriser les enjeux spécifiques des Short-Term Assignments et leur complexité technique ;
- Appliquer les règles d'immigration, de protection sociale et fiscales selon les situations ;
- Mettre en place les dispositifs appropriés en droit du travail et structurer la politique de rémunération ;
- Sécuriser les processus STA et respecter l'ensemble des obligations déclaratives ;
- Intégrer les bonnes pratiques terrain et éviter les écueils les plus fréquents.

Public visé & pré-requis

Responsable Mobilité Internationale, Gestionnaire MI, Responsable RH international, consultants en Mobilité Internationale
 Pré-requis : Niveau de connaissances approfondies en Mobilité Internationale. Cette formation s'adresse aux professionnels expérimentés dans la gestion des mobilités internationales.

Durée

3 jours (21 heures)

Modalités d'évaluation

Évaluation continue par études de cas.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 1 au 3 déc. 2025
- 8 au 10 avr. 2026
- 5 au 7 oct. 2026

Prix

2 495 € HT / 2 994 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

Compétences visées

- Comprendre le besoin et le contexte de l'entreprise
- S'assurer de la pertinence et de la conformité des choix politiques MI réalisés au regard de la politique de l'entreprise et des contextes réglementaires
- Réaliser les analyses nécessaires et proposer des évolutions de la politique Mobilité Internationale
- Identifier et trouver les bonnes informations
- Identifier l'ensemble des parties prenantes
- Appréhender et gérer les dossiers individuels de Mobilité Internationale
- Conduire un projet complexe et suivre les éléments clés du processus de Mobilité Internationale dans le cadre de la politique de l'entreprise

- Appréhender et gérer la complexité des transferts internationaux dans des contextes multiples, notamment culturels, techniques, sociaux et réglementaires

Public visé & pré-requis

Tout professionnel exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Responsable Mobilité Internationale, Directeur ou Responsable RH à l'international, Directeurs Comp & Ben, HRBP, Prestataire en MI. Aucun pré-requis.

Durée

21h de formation (3 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 8 au 10 déc. 2025
- 7 au 9 déc. 2026

Prix

2 495 € HT / 2 994 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

MOBILITÉ INTERNATIONALE POUR NON-SPÉCIALISTES

MAÎTRISER LES ENJEUX ET LES POINTS-CLÉS DE LA FONCTION

La Mobilité Internationale est un enjeu stratégique pour toutes les entreprises implantées dans différents pays. Que vous ayez à superviser une équipe Mobilité Internationale ou bien à interagir avec en tant que Responsable RH, une bonne compréhension des mécanismes qui entrent en jeu lors des transferts de salariés à l'international est essentielle pour optimiser vos pratiques et prendre des décisions éclairées.

Cette formation vous apportera les connaissances essentielles pour appréhender les différentes dimensions de la Mobilité Internationale et collaborer efficacement avec les équipes dédiées. Vous pourrez ainsi anticiper les défis, partager un langage commun et prendre des décisions éclairées.

Programme

Décrypter l'écosystème de la Mobilité Internationale et l'organisation de la fonction

► Le rôle stratégique de la Mobilité Internationale et le positionnement de la fonction

- Comprendre le rôle stratégique de la Mobilité Internationale et son impact sur le développement de l'entreprise
- Appréhender les liens entre stratégie globale de l'entreprise et Mobilité Internationale
- Distinguer les typologies de Mobilité Internationale et leurs objectifs
- Identifier les différents modèles d'organisation de la fonction existant, selon la taille et la culture d'entreprise

► L'écosystème interne et externe de la fonction Mobilité Internationale

- Cartographie des interactions avec les autres départements de l'entreprise (RH, Compensation & Benefits, Finance, Managers opérationnels etc.)
- Le rôle des prestataires externes
- Les enjeux de la coordination entre parties prenantes internes et externes
- Identifier les responsabilités de chaque acteur dans le processus global

Maîtriser les enjeux fondamentaux de la Mobilité Internationale

► Les expertises clés mobilisées par les équipes responsables de la Mobilité Internationale

- Introduire les différentes expertises nécessaires (immigration, fiscalité, droit du travail, protection sociale, etc.) et en maîtriser le vocabulaire spécifique.
- Comprendre les implications opérationnelles des décisions de Mobilité Internationale

► Les différentes formes de mobilité et leurs implications

- Distinguer les différentes formes contractuelles (expatriation, détachement, contrat local)
- Comprendre les avantages et inconvénients de chaque forme de mobilité
- Connaître les implications en termes de gestion pour chaque type de mobilité

► Les enjeux RH, juridiques et fiscaux

- Appréhender les fondamentaux de toutes les expertises
- Comprendre les implications de chaque expertise du point de vue du collaborateur et de l'entreprise

Optimiser la Mobilité Internationales : points de vigilance et facteurs-clés de succès

► Le processus complet de Mobilité Internationale

- Comprendre le cycle de vie d'une Mobilité Internationale
- Maîtriser les étapes clés et points de vigilance
- Identifier les responsabilités de chaque partie prenante à chaque étape
- Connaître les délais critiques et les documents essentiels
- Communiquer et collaborer avec l'équipe Mobilité Internationale

► Les facteurs de succès d'une Mobilité Internationale

- Identifier les critères de réussite d'une Mobilité Internationale
- Comprendre les dimensions interculturelles et leurs impacts
- Appréhender les enjeux d'accompagnement du collaborateur et de sa famille
- Anticiper les défis du retour et de la réintégration

► Applications pratiques et plan d'action

- Cas pratiques et mises en situation
- Elaboration d'un plan d'action personnel

Formatrice

Ludivine CLEMENT-RAVON, Directrice du Pôle International Mobility, **CERCLE MAGELLAN**
Ex International Mobility Manager, **NESTLE**

Compétences visées

- Comprendre les enjeux de la Mobilité Internationale et le positionnement de la fonction responsable de sa gestion
- Identifier les différentes expertises mobilisées lors des mobilités (fiscalité, droit du travail, rémunération) et les impacts opérationnels
- Maîtriser les étapes-clés d'un processus de Mobilité Internationale
- Intégrer l'écosystème interne et externe de la fonction pour acquérir une vision globale
- Collaborer efficacement avec les acteurs de la fonction Mobilité Internationale

Public visé & pré-requis

DRH, RRH opérationnels, Responsables/Managers Compensation & Benefits, HRBP, Responsables administration du personnel et paie, Responsables Contrôle de gestion sociale, Talent Développement Managers, Prestataire de services en Mobilité Internationale. Aucun pré-requis.

Durée

10,5h de formation (1,5 jour)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 11 et 12 fév. 2026
- 23 et 24 juin 2026
- 12 et 13 oct. 2026

Prix

1 300 € HT / 1 560 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel



LE CERCLE MAGELLAN UN ÉCOSYSTÈME 360° DÉDIÉ AUX RH SPÉCIALISÉES

Depuis plus de 20 ans, le **Cercle Magellan** s'engage auprès des professionnels de la fonction RH, en particulier ceux qui travaillent dans des organisations à dimension internationale. En nourrissant leurs réflexions et pratiques, il leur propose un environnement 360° inspirant, fondé sur **l'apport de contenu, le partage d'expérience et le développement de compétences**, grâce à la synergie entre :

- un **réseau professionnel** organisé autour de **3 clubs métiers (International Mobility Club, International Comp & Ben Club, Talent Management & Learning Club)** ainsi qu'une commission pluridisciplinaire dédiée aux entreprises de taille intermédiaire. Le Cercle Magellan fédère ses membres via des rencontres régulières et l'apport constant d'informations, en ligne comme en présentiel, leur permettant de rester en phase avec les évolutions de métier et d'environnement
- des **formations** en lien avec ces expertises, via l'**Institut Magellan**, viennent compléter le dispositif. Dédiée aux collaborateurs et futures recrues qui souhaitent actualiser, acquérir ou certifier des compétences, la formation délivrée est résolument opérationnelle.

Le **Conseil Magellan de l'International (CMI)** assure un dialogue continu entre les sociétés membres et les pouvoirs publics. Cette collaboration vise à faciliter le développement des entreprises françaises à l'étranger et augmenter l'attractivité économique de la France. Enfin, le **Cercle Magellan Quality Label**, marque de satisfaction attribuée par les membres du réseau à des prestataires de services, permet à tout professionnel RH de s'entourer de partenaires recommandés par leurs homologues.

**VOUS SOUHAITEZ
POURSUIVRE
VOTRE MONTÉE EN
COMPÉTENCES EN
BÉNÉFICIAIRE DE
L'EXPÉRIENCE DE VOS
PAIRS ?**

**REJOIGNEZ LE CERCLE
MAGELLAN.**

Renseignements : communication@magellan-network.com



Isaura de Gassart
Directrice développement et communication



LES FORMATIONS EN DEVELOPPEMENT RH ET TRANSFORMATION

L'essor de l'Intelligence Artificielle et la profonde transformation du monde du travail placent la fonction Ressources Humaines au cœur des défis de l'entreprise. Dans ce contexte de mutations rapides, les professionnels RH sont en première ligne pour accompagner les organisations dans leur développement et leur adaptation aux changements.

Anticiper l'évolution des métiers et des compétences, attirer et fidéliser les talents, accompagner les collaborateurs et les managers tout au long de leur parcours professionnel : telles sont leurs missions clés pour soutenir la performance et la compétitivité de leur organisation. Leur rôle est également central pour favoriser l'engagement des collaborateurs et leur capacité à s'adapter aux transformations organisationnelles.

Pour relever ces défis, les professionnels RH doivent eux-mêmes faire évoluer leurs compétences et se doter de nouvelles grilles de lecture. Conçues pour répondre à ces enjeux, les formations de l'Institut Magellan visent à développer une vision stratégique tout en apportant des clés opérationnelles pour agir efficacement au quotidien.

Animées par des experts et nourries de nombreux retours d'expérience, elles abordent les problématiques RH dans toute leur complexité et intègrent les dernières avancées de l'Intelligence Artificielle, mais aussi les nouveaux modes de travail et d'organisation.

Parce que les défis RH se posent aussi à l'échelle internationale, nos formations, en lien étroit avec le **Club Talent Management & Learning** du Cercle Magellan, intègrent cette dimension et s'attachent à développer les compétences nécessaires pour agir efficacement dans un environnement multiculturel.

EXECUTIVE PROGRAMME

MANAGEMENT STRATÉGIQUE DES TALENTS, LEADERSHIP ET TRANSFORMATION

Le Management des talents à un niveau stratégique consiste à aligner les besoins en compétences d'une organisation avec ses objectifs stratégiques, à court, moyen et long terme via une approche holistique, qui englobe tous les aspects du cycle de vie des collaborateurs.

Cela nécessite, pour les professionnels qui en sont responsables, de posséder une expertise approfondie des RH mais aussi de développer une vision stratégique, de faire preuve de curiosité d'esprit et d'agilité, de savoir gérer des projets, influencer, communiquer et faciliter ou piloter les transitions organisationnelles. En réponse à ces exigences, ce programme certifiant a été conçu pour vous permettre de donner une nouvelle dimension à votre poste et carrière en intégrant l'ensemble de ces compétences.

Avec une pédagogie axée sur une alternance de cours, cas pratiques et témoignages, conjuguée à un accompagnement sous forme de coaching individuel tout au long du parcours, il vous permettra également de travailler les postures de leader, stratège, influenceur et pilote des transformations.

Organisé par modules de formations courtes et éligible au CPF, cet Executive programme est conçu pour être pleinement compatible avec l'exercice de votre activité professionnelle.

Dates



Public visé & pré-requis

Cette formation est ouverte à toute personne amenée à gérer à un niveau stratégique la politique de Talent Management ou à la déployer au sein d'un groupe. Elle concerne les professionnels expérimentés occupant les fonctions suivantes DRH, RRH, Talent Manager, HRBP, Directeur du Talent Management, VP Talent, Responsables Learning et Développement. Elle concerne également les responsables de business amenés à superviser ces sujets ou à prendre une fonction Talent au sein d'une DRH ainsi que les consultants & managers en cabinet conseil souhaitant élargir leur expertise (chasse de tête, coach etc.).
Aucun pré-requis mais la maîtrise de l'anglais professionnel est indispensable car de nombreux modules sont dispensés en anglais.

Durée

103h de formation (15 jours) + 6h d'examens de certification

Prix

13 900 € HT / 16 680 € TTC (incluant les examens de certification)

Lieu

Paris, en présentiel

Comment obtenir la certification ?

La certification se déroule en deux étapes :

- La réalisation d'une étude de cas portant sur l'implémentation d'une entreprise dans un pays étranger, présentée sous la forme d'un dossier synthétique à rédiger en anglais et à rendre avant la journée de certification
- Une journée d'examens de certification au sein de l'Institut

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début du parcours à travers un questionnaire pré-formation. Le même positionnement sera réalisé également à la fin du parcours.

Les + de l'Executive programme

- 📅 Un programme sur 103 heures, permettant d'acquérir une hauteur de vue et une vision à la fois stratégique et opérationnelle
- 👥 Des modalités pédagogiques différenciantes et variées : Co-développement, projets de groupes, témoignages d'entreprises
- 👤 Une équipe de formateurs ayant dirigé des équipes Talent en France et à l'international
- 🎯 Un coaching individuel tout au long de la formation pour développer votre propre leadership
- 🚀 Une progression de carrière accélérée sur un périmètre de responsabilités élargies

Compétences visées

- **Appréhender la stratégie globale de l'entreprise**, son environnement et ses objectifs afin de les soutenir en alignant les processus de management des talents
- **Maîtriser les enjeux stratégiques du Talent Management** dans un environnement en pleine évolution et les principaux défis opérationnels liés
- **Se positionner en véritable Strategic People Partner** en développant son influence auprès des Leaders Business
- **Maximiser le potentiel humain** de l'entreprise et sa diversité en anticipant l'évolution des compétences et du management
- **Accompagner les transformations de l'entreprise** via le pilotage de projets RH associés
- **Intégrer la data RH dans les prises de décision** et saisir les opportunités de l'IA et l'IA générative pour automatiser, simplifier et faciliter l'ensemble des processus RH
- **Développer sa propre posture de Leader**

Méthodes pédagogiques

Chaque module de formation comprend des cours théoriques, des cas pratiques et mises en situations, des tables rondes avec des professionnels du Management des Talents issus d'entreprises variées et des ateliers/benchmarks.

Certification

Acquisition du bloc de compétences BCO4 du titre RNCP39242 « **Manager des Ressources humaines internationales** »





Parmi l'équipe de formateurs



Gaëlle BABOUCHE
ex-Directrice Développement Groupe
TARKETT



Sophy PERN
Partner
AMALOG



Sidonie LACOME
Responsable Innovation RH
FORVIS MAZARS



Catherine TETART
Global Executive Coach & Consultante
Senior, **GRANT ALEXANDER**



Jocelyn MARTIN
DRH GROUP, Missions en Transition



Antoine TIRARD
Managing Director and Executive
Coach, **NEXTALENT CONSULTING**



Laurent PILLIET
Dirigeant, Spécialiste des People Analytics
SAKAMI

Programme

ON-BOARDING

11 mars 2026

- Partage des parcours, attentes et projet professionnel des membres du groupe
- Présentation du parcours, des compétences acquises, des modalités pédagogiques, des modalités de certification, comportements attendus...

BUSINESS ET ENVIRONNEMENT EXTERNE : PORTER LA VISION GLOBALE ET STRATÉGIQUE DE L'ENTREPRISE

Module 1 : 11 mars 2026

- Maîtriser l'environnement global de l'entreprise et ses nouveaux enjeux (RSE, impact de l'intelligence artificielle ...)
- Intégrer l'articulation entre performance économique et performance sociale
- Adopter un positionnement proactif pour être partie prenante de la stratégie business de l'entreprise

MANAGEMENT STRATÉGIQUE DES TALENTS : CRÉER DE LA VALEUR EN DÉVELOPPANT L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR ET LA DEI

Module 2 : 23 au 26 mars 2026

- Lier performance de l'entreprise et efficacité du talent management
- Maîtriser les enjeux du management des talents à chaque étape du « cycle de vie » des collaborateurs : créer le pipeline des futurs leaders, anticiper les besoins en compétences à long terme en s'appuyant sur le Strategic workforce planning, piloter les Succession plans, structurer et animer les actions de développement des compétences
- Intégrer les enjeux liés au management intergénérationnel et aux nouvelles formes de diversité (ex. neurodiversité)
- Faire de la DEI (Diversity, Equity and Inclusion) un levier de création de valeur pour l'entreprise
- Faire adhérer et les collaborateurs à la démarche DEI, suivre et mesurer les progrès réalisés

LEADERSHIP RH ET RÉSEAUX D'INFLUENCE : ACTIVER SES RÉSEAUX, DÉPLOYER SON IMPACT BUSINESS

Module 3 : 8 et 9 avril 2026

- Affirmer sa posture de leader RH dans des environnements complexes et mouvants
- Identifier les réseaux d'influence internes et externes
- Décrypter les stratégies des différents acteurs
- Mobiliser son influence pour soutenir les transformations de l'organisation
- Définir une feuille de route personnelle pour développer un leadership RH d'impact

DESIGN ORGANISATIONNEL ET DÉVELOPPEMENT : ACCOMPAGNER ET GÉRER LES TRANSFORMATIONS

Module 4 : 18 au 19 mai 2026

- Intégrer les différents modèles organisationnels et savoir sélectionner ceux adaptés aux enjeux de son entreprise, à sa culture et à ses valeurs
- Maîtriser les différentes approches et méthodologies de Design des organisations
- Piloter le changement et la transformation : concepts et modèles de référence
- Construire et déployer un plan d'accompagnement au changement
- Décrypter les mécanismes de la résistance au changement et identifier les leviers à actionner

ENGAGEMENT ET EXPÉRIENCE COLLABORATEUR : LES MESURER DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION

Module 5 : 20 mai 2026

- Comprendre les notions clés d'engagement et d'expérience collaborateur, leurs évolutions récentes et leur articulation dans les dynamiques RH
- Identifier les enjeux stratégiques de la mesure de l'expérience collaborateur, notamment son impact sur la performance et son rôle dans l'accompagnement des transformations organisationnelles
- Concevoir une démarche d'écoute adaptée à un contexte de transformation continue, en choisissant les bons indicateurs, en rendant l'écoute plus agile et en valorisant la mise en action
- Cas pratique : sur la base d'une enquête d'engagement, construire un plan d'action et identifier les facteurs clés de succès pour une réelle mise en mouvement

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP DE L'ORGANISATION

Module 6 : 15 et 16 juin 2026

- Identifier les attributs et les évolutions d'un Leader, intégrer les différences entre management et leadership
- Décryptage des différents modèles de leadership (centralisés/décentralisés, très détaillés/larges, uniques/spécialisés, global/décliné...), de leurs avantages et leurs inconvénients
- Identifier le modèle de leadership adapté à l'organisation et à la culture de l'entreprise
- Maîtriser les méthodologies pour développer un modèle de leadership robuste : identifier les facteurs-clés de réussite d'un leader dans son organisation, définir les compétences liées et leur déclinaison en comportements observables ainsi que les modalités de leur évaluation
- Marketer en interne le modèle de leadership et embarquer les personnes concernées dans la démarche de développement

PEOPLE ANALYTICS ET IA AU SERVICE DES DÉCISIONS STRATÉGIQUES

Module 7 : 29 et 30 juin 2026

- Intégrer l'importance de la qualité des données RH pour une meilleure efficacité du Talent management
- Identifier les données à collecter et leurs usages, construire des KPIs et Dashboards Talents, établir les connexions avec le SIRH
- Comprendre l'IA, ses impacts sur les métiers RH et ses enjeux éthiques
- Optimiser le cycle de développement du collaborateur grâce aux outils d'IA
- Utiliser l'IA générative pour améliorer son efficacité et sa productivité
- Accompagner les transformations des métiers induites par l'IA : se positionner en « business partner » pour anticiper et accompagner les transformations.
- Ateliers de mise en pratique : utiliser les outils d'IA générative sur la base de cas d'usages RH

OFF-BOARDING

8 juillet 2026

A distance, retour sur le parcours, phase de debreaking

SUIVI À TROIS MOIS

30 septembre 2026

- Reprise de contact avec le groupe
- Tour de table sur la mise en pratique des acquis
- Pratique du Co-dev

Votre contact pédagogique



Odile THESMAR
Directrice des formations

LES FONDAMENTAUX DU TALENT MANAGEMENT

Les entreprises dotées de pratiques efficaces en matière de gestion des talents s'avèrent être également les plus performantes. Au cœur des enjeux de l'entreprise, les professionnels du Talent management proposent et mettent en œuvre des politiques d'identification, de développement et de rétention des talents afin de soutenir la croissance et les objectifs stratégiques de l'entreprise. Cela recouvre une diversité de missions et responsabilités associées. Cette formation permet d'acquérir les compétences fondamentales nécessaires au déploiement d'une politique de développement des Talents et de maîtriser les processus et outils associés.

Programme

► Les clés pour devenir un(e) expert(e) du Talent management

- Définitions et concepts-clés : talent, potentiel, modèle de leadership
- Les enjeux de la fonction
- Les compétences à acquérir
- Les facteurs de succès

► Comment définir le concept de Talent au sein de l'entreprise ?

- Les critères à prendre en compte
- Les considérations associées : transparence, vision partagée, approche générationnelle et culturelle
- Les comportements attendus et l'influence des valeurs de l'entreprise
- Les droits et les devoirs des talents
- Talents globaux vs Talents locaux : gérer les talents dans un contexte multi-culturel

► Points-clés du management de la performance des talents

- L'impact du management de la performance sur le développement des talents
- Lier objectifs individuels et/ou collectifs et stratégie de l'entreprise
- Comment fixer des objectifs SMART
- La gestion des « low performers »

► Les leviers, outils et processus d'acquisition des talents

- Stratégie et organisation du Talent Acquisition
- La définition des profils et le sourcing
- Les méthodes de sélection des candidats
- Le on-boarding et l'expérience candidat
- Le pilotage du processus et les indicateurs de performance

► Les éléments fondamentaux d'une stratégie d'identification, développement et rétention des talents

- L'assessment des compétences
- Les aspirations individuelles et programmes de développement des talents
- Les processus-clés : Talent review (9-box), comités de nomination, talent pooling, plans de succession
- Les leviers à mobiliser : parcours de carrière, programmes de développement individuels et collectifs (leadership, formation, échanges inter-culturels...), visibilité/exposition, accès aux dirigeants, parcours international, mentoring, coaching, co-développement
- Le rôle clé du management

► Les acteurs-clés de la stratégie de développement et de rétention des Talents

- L'impact de la culture et de la qualité du management sur la rétention des personnes-clés
- L'articulation entre le rôle des RH et le rôle des managers
- Facteurs clés de réussite et pièges à éviter pour favoriser l'émergence d'une culture de « leadership » commune

► Piloter une politique de Talent Management

- La gestion de contextes particuliers : transformation, FUSACO, internationalisation
- Le retour sur investissement, les metrics et indicateurs de performance (KPI)
- Intégration des processus TM dans un SIRH

► Table ronde et rencontres de Talent managers de différents environnements : politiques, pratiques, recommandations

Formateurs

Antoine TIRARD, Talent Management Adviser, Leadership Consultant, Executive Coach and Author, **NEXTALENT CONSULTING**
Eric HUREL, Directeur des Ressources Humaines Opérations Industrielles, **RECORDATI-EUSAPHARMA**

Compétences visées

• Acquérir et développer les compétences utiles à la conception et à la gestion d'une politique de Talent Management, à l'échelle nationale et internationale

• Maîtriser les leviers et outils d'identification, d'attraction et de rétention des talents et les principaux outils associés

• Définir et mobiliser les moyens nécessaires au déploiement de l'ensemble du processus de Talent Management : de l'acquisition au développement et la rétention

• Intégrer les enjeux d'une politique de diversité et inclusion (D&I), notamment dans des contextes sensibles

• Savoir mobiliser le management dans la stratégie globale de développement et fidélisation des collaborateurs

Public visé & pré-requis

Cette formation est ouverte aux collaborateurs exerçant dans les métiers liés au management des Talents et au Learning : HRBP junior, chef de projet RH, chargé de développement RH, chargé de recrutement, Talent Manager, Learning Manager. Elle concerne également les personnes amenées à rejoindre cette fonction. La maîtrise de l'anglais professionnel est nécessaire pour la version approfondie de la formation.

Durée

14h de formation (version accélérée) ou 28h de formation (version approfondie)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 4, 5 nov. 2025 et 24, 25 nov. 2025 (formation approfondie dispensée en anglais et français)*
- 19 et 20 mars 2026 (formation accélérée dispensée en français)
- novembre 2026 : nous consulter*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

Formation accélérée :
1 690 € HT / 2 028 € TTC
Formation approfondie :
3 460 € HT / 4 152 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

LE TALENT MANAGEMENT STRATÉGIQUE

La capacité d'une organisation à repérer, attirer, développer et fidéliser les talents-clés a un impact direct sur sa performance globale. Si les entreprises rivalisent d'ingéniosité pour attirer les compétences dont elles ont besoin, force est de constater que les organisations les plus efficaces sont celles qui réussissent également à structurer une stratégie de Management des talents cohérente et alignée avec la stratégie et les objectifs de l'entreprise. Conçu pour des professionnels expérimentés du Talent management, cette formation vous offre les clés pour donner une dimension plus stratégique à votre approche du Talent management, et pour aligner votre capital humain avec les objectifs stratégiques de votre organisation.

Programme

Compétences, potentiels & performance des entreprises

► Définitions, positionnement et enjeux du TM dans l'entreprise

- Définitions : talent, potentiel, Talent Management
- Le lien entre la performance de l'entreprise et la qualité du talent management
- Les défis et enjeux des entreprises dans leur gestion des talents
- Cadre général et éléments du TM : qu'est-ce que le « talent management framework »

► Les enjeux du Talent Management à toutes les étapes clés du « cycle de vie du collaborateur »

- Au recrutement : identifier les talents et créer le pipeline des futurs leaders de l'entreprise
- Durant l'intégration : construire et mettre en place un dispositif d'onboarding
- Le management de la performance : gérer et évaluer la performance des collaborateurs
- Piloter les revues de talents et le processus de succession planning : notions clés, méthodes, outils
- Développer et fidéliser : méthodologie, outils et plans de développement, approches et leviers de fidélisation des talents
- Anticiper l'évolution des compétences à long-terme : l'approche du Strategic Workforce Planning

► Les rôles et les compétences du Talent Manager, l'organisation de la fonction Talent

- Les différents rôles du TM : stratège, influenceur, transformateur, pilote de projet
- Devenir un expert du Talent Management : expérience, posture, compétences
- Structurer et organiser la fonction Talent Management : structure, moyens, modèles d'organisation

► Définir et piloter la stratégie de Talent Management : approches, facteurs de succès et indicateurs à mettre en place

- Définir une stratégie de Talent Management en lien avec la stratégie et les enjeux de l'entreprise : méthodes, exemples
- Mettre en œuvre et piloter la stratégie de Talent Management : facteurs de succès, défis et indicateurs clés à construire et suivre pour mesurer l'impact du Talent Management

DEI & stratégie de Talent management

► Intégrer la DEI (Diversity, Equity, Inclusion) dans les stratégies de Talent Management

- Décryptage des différents types de diversités
- Les enjeux liés à la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le monde du travail actuel
- L'impact de la diversité sur la performance organisationnelle et l'innovation
- Les liens entre Talent Management et la DEI

► Intégrer la DEI dans l'ensemble des processus RH

- Reconnaître et dépasser les biais inconscients dans le recrutement et la gestion des talents
- Analyse des pratiques RH : recrutement, évaluation de la performance, et promotions
- Stratégies et cas pratiques pour intégrer des pratiques de la DEI dans la gestion des talents

► Promouvoir la DEI auprès de l'ensemble des parties prenantes : RH, managers, collaborateurs

- L'importance d'une culture de DEI pour retenir et développer les talents.
- Créer des environnements de travail inclusifs
- Comment promouvoir efficacement la DEI : stratégies de communication, sensibilisation, formation, mentoring, programmes de développement

► Mettre le Talent Management au service d'un leadership inclusif

- Les compétences d'un leadership inclusif
- Le rôle des leaders dans la stratégie de gestion des talents
- Comment les leaders peuvent être des promoteurs actifs de la DEI dans leurs équipes

► Mesurer l'impact et le progrès de la DEI dans le Talent Management

- Construire et faire vivre des indicateurs pour mesurer l'impact des initiatives DEI dans le Talent Management
- Présentation d'outils de suivi et de reporting d'initiatives DEI mises en place dans différentes organisations

Formateur

Antoine TIRARD, Talent Management Adviser, Leadership Consultant, Executive Coach and Author, **NEXTALENT CONSULTING**

Compétences visées

• Définir et piloter la stratégie de management des talents en s'appuyant sur les objectifs stratégiques de l'entreprise

• Positionner le « talent management » en tant qu'acteur clef de la stratégie d'entreprise

• Anticiper les compétences et mettre en place les actions de développement adéquats

• Piloter une politique de diversité et inclusion (DEI), tenant compte des spécificités locales et de contextes sensibles

Public visé & pré-requis

Cette formation concerne les professionnels expérimentés occupant les fonctions suivantes DRH, RRRH, Talent Manager, HRBP, Directeur du Talent Management, VP Talent, Responsable Projets Talent, Responsable Learning et Développement. Aucun pré-requis.

Durée

28h de formation (4 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

• 23 au 26 mars 2026

Prix

3 460 € HT / 4 152 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

DÉVELOPPEMENT & DESIGN ORGANISATIONNEL : ACCOMPAGNER ET GÉRER LES TRANSFORMATIONS

Le développement et la structure des organisations sont un levier de création de valeur et d'agilité. Face aux nombreux facteurs qui viennent les questionner (bouversement des Business Models, opérations de Fusion-acquisition, recherche d'efficacité etc), il est aujourd'hui indispensable d'ajuster régulièrement l'organisation pour garantir le meilleur fonctionnement possible que ce soit en termes de gouvernance, processus, interactions, systèmes d'information et de culture. Cette formation a pour objectif de donner aux acteurs de la fonction RH impliqués dans ces projets stratégiques, les clés pour contribuer à une démarche de design organisationnel, accompagner les Leaders opérationnels dans les transformations et piloter les grands projets de changement.

Programme

► La théorie des organisations

- Positionnement des modèles organisationnels au regard des enjeux du monde du travail d'aujourd'hui
- Perspectives sur les organisations : sociologie, anthropologie, psychologies, neurosciences
- Décryptage des différents modèles organisationnels et de leurs évolutions (centralisés/décentralisés, matriciels, en archipel...)

► Design des organisations : méthodologies, conditions de réussite

- Design d'une organisation et développement organisationnel : principes-clés et différences
- Différents types et structures d'organisation : définir une organisation cible adaptée
- Clarification des processus de décision et de gouvernance
- Compréhension des différentes approches et méthodologie : origine, utilisation, objectifs et moyens pour faire le choix d'un type d'organisation
- Le Pour et le Contre des différents choix d'organisation

► Se positionner en acteur du développement et du design de l'organisation

- Comment identifier les besoins organisationnels
- Créer un mandat et une relation de confiance avec l'équipe dirigeante sur des sujets complexes
- Quelle posture adopter le long des projets : coacher, influencer, imposer...

► Piloter le changement et la transformation : concepts, définitions et modèles de référence

- Intégrer les enjeux essentiels autour de toute transformation d'organisation : partage de la vision, organisation cible, identification des facteurs clés de succès...
- Appréhender le changement à travers les grands modèles de référence : Lewin, Kanter, Kotter...
- Maîtriser la courbe du changement de Kubler Ross et les mécanismes de résistance au changement

► Construire et déployer un plan d'accompagnement au changement

- Les étapes-clés : identification des résultats attendus, les risques à gérer et les gains recherchés, définition des actions d'accompagnement, répartition dans le temps et allocation des ressources et des équipes en fonction des compétences requises, définition des KPI...
- Les actions de communication autour du changement : argumentaire de changement, plan de communication, engagement des différentes parties prenantes
- Les leviers de réussite de la conduite du changement

► Retours d'expériences de personnes qui ont entrepris des changements / transformations

- Illustration avec des exemples de projets de transformation (succès et échecs)
- Étude d'un cas d'usage

Formatrices

Sophy PERN, Partner, **AMALOG**

Hélène CASANOVA, Ex-Head of Organization & Culture, **NEXANS**

Compétences visées

- Intégrer les différents types de modèles organisationnels et savoir sélectionner celui adapté à un contexte d'entreprise
- Maîtriser les méthodologies de design organisationnel à déployer selon les types d'organisation cible
- Diagnostiquer une organisation cible et modéliser les changements organisationnels
- Piloter une transformation au sein d'une organisation en s'appuyant sur une méthodologie de conduite du changement

Public visé & pré-requis

Cette formation est ouverte à toute personne amenée à accompagner ou piloter une transformation d'entreprise. Elle concerne notamment l'ensemble des professionnels RH (DRH, RRH, Talent Manager, HRBP, Directeur du Talent Management, VP Talent, Responsables Learning et Développement). Elle concerne également les Directeurs / Responsables Transformation et Consultants internes souhaitant muscler leur expertise. La formation étant dispensée en partie en anglais, la maîtrise de l'anglais professionnel est nécessaire pour tirer pleinement parti du programme.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 18 et 19 mai 2026
- 15 et 16 oct. 2026

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

MOBILISER POUR TRANSFORMER : DÉMARCHE ET OUTILS POUR RÉUSSIR LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Dans un monde où les organisations multiplient les projets et transformations en suivant les tendances organisationnelles et technologiques, les défis sont multiples : faire les bons choix, tenir le rythme et garder les équipes motivées. En réalité, ces défis n'en sont qu'un : **comment réussir à mobiliser pour transformer ?** En effet, les transformations naissent des comportements humains, pas des processus ou de la technologie. Tout se joue dans la capacité des équipes à mobiliser leurs énergies et à collaborer à grande échelle. Cette formation aborde le change management comme le cœur de la transformation et propose une démarche et des outils pour vous aider à mieux réussir votre conduite du changement.

Programme

► Déceler les pièges classiques du pilotage du changement

- Comprendre le pilotage en mode projet
- Dépasser l'approche séquentielle pour vaincre les résistances
- Clarifier la vision pour éviter le flou et la multiplication de projets

Atelier : partage des défis vécus par les participants lors de projets de transformation

► Adopter une nouvelle perspective : la mobilisation avant la transformation

- S'adapter à l'évolution du contexte des entreprises et des mentalités
- Faire du changement une stratégie collective, plutôt qu'un accompagnement opérationnel
- Développer la compétence de conduite du changement des équipes projet
- Introduction à la démarche de conduite du changement ENGAGE-O

► Donner du sens au changement par une vision globale

- Construire une vision globale, durable et à long terme
- Développer un leadership engagé pour incarner le changement
- Éviter la saturation réelle et perçue
- Passer de la résistance à la mobilisation : changer de perspective

Exercice en petits groupes : choisir son discours

Outils : évaluer l'envergure du changement ; trouver l'équilibre sociétal ; comprendre la résistance

► Construire des changements collectifs

- Faire de la co-construction un prérequis de toute transformation
- Identifier et activer les leviers de mobilisation
- Construire un système de dialogue continu et efficient tout au long du processus de changement
- Partage d'exemples et de cas d'études

Outils : réaliser une cartographie des parties prenantes ; mesurer la mobilisation ; concevoir son mécanisme de mobilisation

► Orchestrer et synchroniser les communications

- Analyser et comprendre les impacts des changements
- Intégrer les enjeux d'une communication alignée et synchronisée
- Établir un plan de communication global

Outils : établir son plan de communication ; réaliser le portrait du changement

Exercice en petits groupes : identifier les vrais bénéfices liés au changement

► Soutenir une culture du changement

- Mettre en place la démarche globale en 3 axes
- S'appropriier les outils pour développer ses réflexes et bâtir ses stratégies
- Références et documentation

Partage d'outils

Synthèse de la démarche

Échanges sur les apprentissages de chacun

Formatrice

Sophie MORFAUX, Consultante et formatrice en stratégie et communication du changement, fondatrice de **MORFAUX COMMUNICATION**

Compétences visées

- Positionner le change management au cœur des projets de transformation
- Renforcer l'influence des professionnels RH comme acteurs de la mobilisation
- Maîtriser les leviers de la mobilisation et les dynamiques sociales
- Concevoir des mécanismes de mobilisation pertinents et adaptés à son organisation
- Bâtir des communications claires, structurées et alignées autour des projets

Public visé & pré-requis

Cette formation est ouverte à toute personne amenée à accompagner ou piloter une transformation d'entreprise : DRH, Responsables RH opérationnels, HRBP, Responsables Développement RH, Chefs de projet RH, Consultants RH en transformation ou en stratégie RH. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation. Positionnement du participant par rapport aux compétences visées réalisé en ligne avant le début de la formation et après la session.

Dates

- 18 et 19 mars 2026
- 17 et 18 septembre 2026

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

ENGAGEMENT ET EXPERIENCE COLLABORATEUR : LES MESURER DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION

Dans un contexte de transformations organisationnelles permanent, l'engagement et l'expérience collaborateur deviennent des leviers essentiels pour piloter la performance durable des entreprises. Comprendre comment ces deux dimensions s'articulent, et surtout comment les mesurer efficacement, est aujourd'hui une priorité stratégique pour les professionnels RH. Cette formation d'une journée propose une approche structurée et opérationnelle pour renforcer les démarches d'écoute et de mesure dans des contextes de changement. À travers des apports conceptuels, des outils concrets et un cas pratique, les participants développeront leur capacité à mobiliser l'engagement comme un levier d'action et d'accompagnement de la transformation de leur organisation.

Programme

Comprendre et mesurer l'engagement et l'expérience collaborateur

► Fondamentaux de l'engagement et de l'expérience collaborateur

- Définir les concepts clés : engagement, expérience collaborateur, satisfaction, motivation, fidélisation
- Comprendre les évolutions récentes des attentes des collaborateurs face aux transformations
- Cartographier les leviers de l'engagement (culture, leadership, environnement de travail, reconnaissance...)

► Mesurer pour agir : enjeux et méthodes

- Pourquoi mesurer ? objectifs, parties prenantes, posture de l'entreprise
- Comprendre le lien entre engagement, expérience collaborateur et performance organisationnelle
- Définir les leviers de l'engagement pendant les transformations
- Identifier les différents indicateurs de performance et leurs impacts
- Exemples d'enquêtes : baromètres, pulses, feedbacks continus, moments-clés

Mettre en oeuvre une démarche d'écoute efficace en période de transformation

► Concevoir une démarche d'écoute dans un contexte de transformation continue

- Cadrer la démarche : objectifs, gouvernance, sponsors internes
- Prendre en compte la diversité des parties prenantes et favoriser leur adhésion
- Déterminer les éléments clés à mesurer : culture, climat, leadership, efficacité opérationnelle, stratégie business
- Distinguer les principes clés pour bien écouter : sponsorship, communication, gouvernance, outils de mesure, plans d'actions...
- Équilibrer rigueur méthodologique et agilité dans la mise en œuvre

► De l'écoute à la mise en mouvement : cas pratique

- Analyser une enquête d'engagement sur la base d'une étude de cas réel
- Définir des axes de progrès et prioriser les actions
- Construire un plan d'action réaliste et engageant
- Identifier les facteurs clés de succès d'une démarche d'engagement en transformation

Formateur

Une spécialiste de la mesure d'engagement

✖ Compétences visées

- Comprendre les notions clés d'engagement et d'expérience collaborateur, leurs évolutions récentes et leur articulation dans les dynamiques RH.
- Identifier les enjeux stratégiques de la mesure de l'expérience collaborateur, notamment son impact sur la performance et son rôle dans l'accompagnement des transformations organisationnelles.
- Concevoir une démarche d'écoute adaptée à un contexte de transformation continue, en choisissant les bons indicateurs, en rendant l'écoute plus agile et en valorisant la mise en action.
- Construire un plan d'action et identifier les facteurs clés de succès pour une réelle mise en mouvement.

👤 Public visé & pré-requis

Cette formation est ouverte à toute personne amenée à accompagner ou piloter une transformation d'entreprise. Elle concerne notamment l'ensemble des professionnels RH (DRH, RRH, Talent Manager, HRBP, Directeur du Talent Management, VP Talent, Responsables Learning et Développement). Elle concerne également les Directeurs / Responsables Transformation et Consultants internes souhaitant muscler leur expertise. Aucun pré-requis.

🕒 Durée

7h (1 jour)

*** Modalités d'évaluation

Cas pratiques, mises en situation

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

📅 Dates

- 20 mai 2026

€ Prix

1 100 € HT / 1 320 € TTC

📍 Lieu

Paris, en présentiel

LEADERSHIP RH ET RÉSEAUX D'INFLUENCE : ACTIVEZ VOS RÉSEAUX, DÉPLOYEZ VOTRE IMPACT BUSINESS

Dans un environnement en transformation permanente, les professionnels RH sont appelés à devenir des leaders d'influence, capables d'impulser des dynamiques collectives, de mobiliser les parties prenantes et d'orienter les décisions stratégiques pour un impact business durable. Face à des organisations de plus en plus complexes et interconnectées, la capacité à naviguer dans les réseaux, internes et externes, à décrypter les jeux d'acteurs et à activer les bons leviers d'influence devient une compétence clé. Ce programme intensif de 2 jours vous propose de muscler votre posture d'influence à travers une approche mêlant leadership, réseau et impact RH & business, au service des transformations que vous portez.

Programme

Décrypter les réseaux, construire sa stratégie d'influence

► Les réseaux d'influence internes et externes : définitions, enjeux, bénéfices

- Définir les concepts clés : stratégie d'influence, pouvoir, réseau d'influence internes et externes, impact business
- Qualifier les réseaux d'influence internes et externes RH
- Mesurer les enjeux stratégiques des réseaux pour la fonction RH
- Analyser les dynamiques relationnelles et les effets leviers

► L'élaboration d'une stratégie d'influence : éléments clés, parties prenantes, structuration

- Structurer les composantes d'une stratégie d'influence : vision, objectifs, leviers, évaluation...
- Identifier les acteurs et parties prenantes clés : internes (managers, comités de direction, instances représentatives du personnel...) et externes (partenaires, prescripteurs, régulateurs)
- Cartographier l'écosystème de son organisation et ses zones d'influence
- Formaliser une stratégie d'influence : approches, méthodes pratiques
- Études de cas

Activer ses leviers et piloter son impact

► Les leviers d'influence et d'impact des RH : stratégies d'acteurs, dimensions politiques des réseaux, moyens de développement, nouvelles alliances

- Mobiliser les leviers d'influence des RH internes : talents, leadership, culture d'entreprise...
- Identifier et valoriser les leviers externes : marque employeur, réseaux, innovation sociale, veille, prospective...
- Comprendre l'importance du leadership et de l'innovation : leadership, posture d'innovation, gestion du changement
- Intégrer une lecture politique des rapports de force et des stratégies d'acteurs
- Mettre en œuvre des actions concrètes : culture d'entreprise, gestion de la diversité, gestion de la performance
- Définir les indicateurs de performance à suivre pour mesurer l'impact des leviers d'influence internes et externes
- Exemples de stratégies d'entreprises interne et impacts externes

► L'élaboration de sa feuille de route personnelle pour développer ses réseaux, construire sa stratégie d'influence et garder un temps d'avance

- Définir une stratégie d'influence alignée avec un projet RH en cours ou à venir
- Cartographier ses propres réseaux d'influence personnels internes et externes
- Prioriser des leviers d'actions à court, moyen et long terme
- Formaliser un plan d'actions personnalisé pour maintenir et faire évoluer son influence

Formatrice

Sidonie LACOME, responsable Innovation RH & CARE, **FORVIS MAZARS**

✖ Compétences visées

- Affirmer sa posture de leader RH dans des environnements complexes et mouvants
- Identifier les réseaux d'influence internes et externes
- Décrypter les stratégies des différents acteurs
- Mobiliser son influence pour soutenir les transformations de l'organisation
- Définir une feuille de route personnelle pour développer un leadership RH d'impact

👤 Public visé & pré-requis

Cette formation est ouverte à tout professionnel RH souhaitant développer son impact. Elle concerne notamment les fonctions suivantes : DRH, RRH, HRBP, Directeur ou Responsable C&B, Directeur ou Responsable Talent Management, Directeur ou Responsable Développement RH, Directeur ou Responsable Mobilité Internationale. Aucun pré-requis.

🕒 Durée

14h de formation (2 jours)

*** Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

📅 Dates

- 8 et 9 avr. 2026
- octobre 2026 : nous consulter

€ Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

📍 Lieu

Paris, en présentiel

CONCEVOIR ET FAIRE INCARNER LE MODÈLE DE LEADERSHIP DE VOTRE ORGANISATION

La performance d'une organisation est étroitement liée à la qualité de son leadership. À l'heure des transformations permanentes et des environnements de travail en perpétuelle évolution, les leaders d'une organisation jouent un rôle-clé en incarnant sa stratégie et en engageant les équipes dans sa mise en œuvre. Cette formation va au-delà de la conception d'un modèle de leadership adapté aux enjeux stratégiques de votre entreprise. Elle vous transmet les méthodes éprouvées pour faire adopter et incarner ce modèle par l'ensemble de vos leaders.

À l'issue de ces deux jours, enrichis d'études de cas et de témoignages d'entreprises, vous disposerez des outils pour actionner ce levier de transformation organisationnelle avec efficacité et impact.

Programme

Construire et déployer le modèle de leadership

► Les fondamentaux du leadership stratégique

- Explorer les attributs essentiels d'un leader et leur évolution dans le contexte actuel
- Distinguer clairement les différences entre management et leadership
- Analyser les différents modèles de leadership (centralisés/décentralisés, détaillés/larges, uniques/spécialisés, global/décliné...)
- Identifier les méthodologies et approches adaptées à chaque modèle

► L'élaboration d'un référentiel de compétences adapté aux leaders

- Recenser les clés de succès du leader pour assurer sa contribution à la performance de l'organisation de manière durable
- Définir les compétences-clés et leur déclinaison en comportements observables
- Cartographier les compétences dans un référentiel global adapté à l'organisation de l'entreprise et à sa culture
- Construire une échelle d'évaluation du leadership pertinente

► Les clés pour promouvoir le modèle à l'échelle de l'entreprise

- Associer les parties prenantes à l'élaboration d'un modèle de leadership pertinent
- Concevoir une stratégie de « marketing » interne efficace pour diffuser le modèle à l'ensemble de la population cible (C-levels, leaders, managers etc.)
- Présenter le modèle aux parties prenantes de manière convaincante
- Les pièges à éviter

Partage d'expériences sur différents modèles de leadership et leur évolution. Etude de cas pratiques.

Faire adopter et faire vivre le modèle dans la durée

► Les différents leviers de développement des leaders

- Identifier les différents leviers de développement (formation, coaching, mentoring, etc.)
- Sélectionner selon les profils et les contextes les approches et actions de développement les plus adaptées
- Concevoir et déployer des parcours de développement intégrés et cohérents
- Mesurer l'efficacité des actions de développement déployées

► L'intégration du modèle de leadership aux processus de Talent Management

- Aligner le modèle de leadership avec les processus RH existants
- Intégrer le référentiel dans les processus de recrutement et d'évaluation et dans la constitution des plans de succession (cycle de vie des leaders)
- Associer le modèle aux programmes de hauts potentiels et de gestion des talents
- Garantir la cohérence entre le modèle et la stratégie de l'entreprise

► L'accompagnement des plans de développement individuel (PDI)

- Identifier les freins existants au développement d'un leader
- Définir les leviers d'engagement des leaders dans leur propre démarche de développement
- Connaître les principaux outils de développement des leaders (tests psychométriques, évaluations à 360°, assessments...)
- Identifier les prestataires à solliciter pour accompagner le développement des leaders (coachs de dirigeants et d'équipes de direction, organismes de formation, cabinets de conseil RH, prestataires offrant des programmes expérientiels...)
- Accompagner les leaders dans la définition et la mise en œuvre de leur plan de développement individuel : le rôle du RH (Talent Director/Manager RH etc.)
- Mesurer la progression du PDI et l'ajuster selon les besoins

► Synthèse et plan d'action

- Élaborer un plan d'action personnel pour appliquer les concepts dans sa propre organisation
- Identifier les obstacles potentiels et les stratégies pour les surmonter
- Définir des indicateurs de succès pour mesurer l'impact du modèle de leadership

► Témoignages et cas pratiques

Formatrices

Catherine TETART, Global Executive Coach & Consultante Senior, **GRANT ALEXANDER**
Gaëlle BABOUCHE, Ex-Directrice Développement Groupe, **TARKETT**

Compétences visées

- Identifier l'approche méthodologique alignée avec l'organisation et la culture de votre entreprise
- Concevoir un modèle de leadership adapté avec les compétences associées
- Déployer les leviers de développement essentiels pour faire vivre le modèle dans le temps (coaching, programmes de développement, etc.)
- Garantir l'appropriation du modèle par les leaders à tous les niveaux souhaités

Public visé & pré-requis

Cette formation concerne les professionnels occupant les fonctions suivantes DRH, RRH, Talent Manager, HRBP, Directeur du Talent Management, VP Talent, Responsable Projets Talent, Responsable Learning et Développement. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 15 et 16 juin 2026
- octobre 2026 : nous consulter

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

STRATEGIC WORKFORCE PLANNING (SWP) : DYNAMISER VOTRE DÉMARCHE COMPÉTENCES

Les challenges liés à la planification stratégique des compétences et des effectifs sont de plus en plus nombreux : transformation des modèles économiques et des métiers, digitalisation des processus, gestion du turnover et des difficultés de recrutement, management des talents et des budgets associés. Ce contexte transforme profondément le management des compétences et des talents et nécessite d'adopter une démarche prospective, pragmatique et agile des compétences pour répondre à l'enjeu de performance durable des organisations et vous positionner en véritable partenaire de la stratégie de l'entreprise. Cette formation reprend les enjeux et les objectifs de la gestion par les compétences pour votre organisation et vous donne les clefs méthodologiques pour lancer une démarche de Strategic Workforce Planning au sein de vos métiers, et en assurer sa pérennité et son succès.

Programme

► Appréhender la démarche compétences au sein de votre organisation

- Identifier les différences entre la gestion des emplois et compétences et la planification stratégique des effectifs
- Définir les objectifs poursuivis par la mise en place d'une démarche de SWP
- Évaluer les bénéfices de la démarche en termes de maîtrise des coûts et d'impacts business
- Identifier les partenaires internes clés dans la démarche et les impliquer
- Les applications : mise en place d'une organisation orientée compétences, sécurisation de l'exécution d'une stratégie d'entreprise

► Identifier les étapes-clés d'une démarche de SWP

- Identifier les évolutions de l'environnement (externe et interne) impactant l'activité
- Décliner la stratégie business en compétences nécessaire à moyen et long terme
- Repérer les compétences et rôles critiques à la mise en œuvre de la stratégie à moyen et long terme et les cartographier
- Analyser les ressources disponibles en matière de compétences
- Établir des scénarii d'évolution des effectifs et compétences en phase avec les besoins identifiés
- Mesurer les écarts quantitatifs entre la situation actuelle des ressources et les projections business, analyser les écarts qualitatifs
- Établir le plan d'actions RH à mener pour réduire ces écarts : formation, recrutement, mobilités internes, parcours de carrière

► Animer et faire vivre dans la durée la démarche de SWP

- Intégrer la planification stratégique des ressources dans les processus existant de l'entreprise
- Associer les interlocuteurs business à toutes les étapes de la démarche de SWP
- Évaluer régulièrement la pertinence des prévisions faites et ajuster les scénarii

► Quels outils pour capitaliser et valoriser la donnée collaborateurs ?

- Les outils marché disponibles
- L'impact de l'IA dans une démarche de SWP
- Les critères de choix

► Cas pratique d'entreprise

- Sur la base d'un cas réel d'entreprise, mise en situation en sous-groupe d'un projet de SWP
- Présentation orale, débriefing en plénière des travaux et identification des facteurs clés de succès d'un projet de SWP

Formateur

Thomas FILLY, Strategic Workforce Planning Global Projects Leader, **SANOFI**

Compétences visées

- Comprendre les enjeux du management par les compétences
- Comprendre les bénéfices d'une démarche de SWP et son rôle dans la stratégie de l'entreprise
- Construire une démarche de SWP adaptée à votre organisation, étape par étape, et de bout en bout
- Acquérir les éléments de langage pour impliquer les managers dans la démarche
- Animer et faire vivre la démarche de SWP dans la durée

Public visé & pré-requis

Tout professionnel responsable du management et du développement des compétences et des talents au niveau d'un groupe, d'une filiale ou d'une Business Unit : spécialistes du management des compétences, des Talents, ou du Learning, Directeur ou Responsable RH, consultant RH. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 26 et 27 novembre 2025*
- novembre 2026 : nous consulter*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

RÔLE ET CONTRIBUTION DES RH DANS LA RÉUSSITE DES OPÉRATIONS DE FUSIONS/ACQUISITIONS

Les stratégies de croissance des entreprises s'appuient fréquemment sur la réalisation de fusions-acquisitions. Or, ces opérations, complexes, s'avèrent être profondément transformantes pour l'organisation et 70% d'entre elles échouent faute d'anticipation de leur impact humain : absence de prise en compte des cultures d'entreprise, problème de communication, fuite des talents. La fonction RH a un rôle-clé à jouer dans la sécurisation des opérations de croissance externe en s'impliquant dans toutes les étapes-clé du processus : de l'audit d'acquisition au suivi de l'intégration. Cette formation explore les différentes phases des opérations de FUSACQ et leurs enjeux humains, d'une manière concrète et didactique, afin de donner aux professionnels RH qui y sont impliqués, toutes les clés pour piloter le volet RH de ces opérations complexes.

Programme

► Comprendre les différentes typologies d'opérations de fusion-acquisition et leur impact sur les Ressources Humaines

- Les différents types d'opérations de fusion-acquisition : verticales, horizontales
- Identifier les impacts de chaque typologie d'opération pour bien s'y préparer

► Intégrer les enjeux stratégiques d'une opération de fusion-acquisition et le rôle dans chacune de ses phases-clés

- Le rôle et le positionnement des RH dans l'équipe en charge du projet
- Les spécificités du pilotage du volet RH de l'intégration selon le degré d'intégration envisagé

► L'analyse stratégique : enjeux RH et points de vigilance

- La valeur ajoutée des RH au sein de l'équipe projet : quel positionnement pour apporter une contribution efficace
- Les questions à se poser en amont du projet
- Les outils à mobiliser
- La méthodologie à employer

► La phase de Due Diligence et de négociations

- Les points d'attention dès le démarrage des due diligence
- L'analyse et la maîtrise du passif social
- Les enjeux liés au capital humain : identification des compétences et personnes-clés, la construction d'un plan de rétention
- Identifier et prévenir les risques liés aux cultures d'entreprise

► La phase de préparation de l'intégration : quel rôle et contribution des RH

- Identifier les enjeux sociaux, juridiques et culturels
- Caler les grandes étapes et les indicateurs de performance
- Établir un plan d'actions sécurisant chaque risque identifié

► La stratégie d'intégration et le pilotage RH du projet

- L'organisation du projet d'intégration et ses différentes étapes
- Structurer et communiquer sur la nouvelle organisation
- Impliquer et accompagner les managers
- Engager et communiquer auprès des collaborateurs

► Mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue des pratiques

- À travers l'analyse de retours d'expériences, les participants identifieront :
- Les facteurs clés de succès d'un projet de FUSACQ
 - Les principaux pièges à éviter
 - Les éléments à prendre en compte pour sécuriser leurs projets
 - Les spécificités à prendre en compte dans un contexte international

Formateur

José-Maria AULOTTE, Consultant, **KALLISTION**, Responsable pédagogique du MBA International HR management

✖ Compétences visées

- Comprendre les enjeux RH d'une opération de croissance externe et appréhender leurs risques
- Acquérir les techniques, méthodes et processus spécifiques pour piloter le volet RH des fusions-acquisitions, dans chaque phase du projet
- Identifier et mettre en place les indicateurs de performance d'une opération de FUSACQ
- Suivre l'avancement du projet, analyser l'impact des différentes actions menées et en tirer les enseignements nécessaires pour l'avenir

👤 Public visé & pré-requis

Cette formation s'adresse aux professionnels RH responsables du management et du développement des compétences et des talents que ce soit au niveau d'un groupe, d'une filiale ou d'une Business Unit et, en particulier aux spécialistes du management des compétences, des talents, ou du learning, ainsi qu'aux DRH et responsables Ressources Humaines opérationnels. Aucun pré-requis.

🕒 Durée

7h de formation (version accélérée) ou 14h de formation (version approfondie)

🌟 Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

📅 Dates

- 12 mars 2026* (version accélérée)
- 13 et 14 oct. 2026

*Session en commun avec la promo MBA

💶 Prix

Formation accélérée :
1 100 € HT / 1 320 € TTC
Formation approfondie :
1 690 € HT / 2 028 € TTC

📍 Lieu

Paris, en présentiel

PEOPLE ANALYTICS & IA : FIABILISER ET EXPLOITER LA DATA RH POUR UNE FONCTION RH AUGMENTÉE

La transformation digitale bouleverse profondément la fonction RH. La capacité à collecter, analyser et exploiter stratégiquement les données RH devient indispensable pour contribuer activement aux décisions stratégiques de votre organisation.

Cette formation vous permettra de maîtriser les fondamentaux de l'IA et du People Analytics pour les intégrer efficacement dans votre stratégie RH. Vous développerez les compétences nécessaires pour collecter, analyser et exploiter les données RH pertinentes, tout en tenant compte des enjeux éthiques et réglementaires.

Programme

Comprendre l'IA et ses applications RH

► Comprendre l'IA, ses principes et l'impact de la qualité des données RH

- Décrypter les concepts clés : IA, Machine Learning et Deep Learning
- Distinguer les différences entre IA faible, IA forte et simple automatisation
- Intégrer l'impact de la qualité des données RH

Quizz : identifier les idées reçues et réalités de l'IA

► Tour d'horizon des usages de l'IA en entreprise et en RH

- Découvrir les usages actuels de l'IA dans différents secteurs
- Analyser les cas d'usage spécifiques aux fonctions RH
- Comprendre les bénéfices potentiels et les limites des solutions IA

► Cartographie des usages RH de l'IA

- Examiner les solutions IA pour le recrutement et l'on-boarding de nouveaux collaborateurs
- Explorer les outils d'IA pour la formation, le développement des compétences et la gestion des talents
- Identifier les enjeux éthiques et opérationnels de l'IA en RH

Études de cas d'entreprise ayant intégré l'IA dans leurs processus RH : identifier les défis et opportunités pour chaque type d'usage

De la collecte de données RH à la prise de décisions stratégiques

► Les enjeux de la collecte de data en RH

- Optimiser les recrutements et de la mobilité interne
- Suivre les performances et l'engagement des collaborateurs
- Anticiper les départs et gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)

► La stratégie de collecte et compilation de la Data RH

- Identifier les données RH stratégiques à collecter selon les objectifs
- Localiser les sources internes (SIRH, enquêtes, outils de gestion des talents)
- Explorer les sources externes pertinentes (benchmarks, tendances du marché)
- Surmonter les défis de la collecte (qualité, biais, conformité RGPD)

Atelier pratique : Identification et structuration des données RH dans le cas d'un cas concret (exemple : prédiction du turnover) et discussion sur la fiabilité et l'exploitation des données collectées

► L'analyse et la structuration des données RH : technique et outils

- Préparer les données pour une analyse efficace (nettoyage, structuration)
- Appliquer les techniques d'analyse statistique adaptées aux problématiques RH
- Appréhender les méthodes prédictives pour anticiper les tendances RH
- Interpréter correctement les résultats obtenus en évitant les biais

► La visualisation et la présentation des données RH

- Construire des tableaux de bord RH pertinents
- Sélectionner les KPIs les plus pertinents selon les objectifs stratégiques
- Créer des visualisations claires et percutantes pour faciliter la prise de décision
- Présenter efficacement les insights RH aux différentes parties prenantes

Formateur

Laurent PILLIET, Dirigeant, Spécialiste des People Analytics et des problématiques digitales appliquées aux RH, **SAKAMI**

✖ Compétences visées

- Intégrer l'importance de la qualité des données RH pour une meilleure efficacité de la fonction

- Optimiser le cycle de l'expérience collaborateur grâce à la data et aux outils d'IA

- Développer une stratégie pertinente de collecte, de fiabilisation et d'analyse de données RH

- Créer des tableaux de bord RH et des indicateurs permettant une prise de décision éclairée

- Anticiper les enjeux éthiques et réglementaires liés à l'utilisation des données RH et de l'IA en RH

👤 Public visé & pré-requis

Cette formation concerne les fonctions RH amenées à manipuler de la data et en particulier les DRH, Responsables SIRH, Responsables RH, les Directeurs C&B, Talent Managers, Business Partners RH, Responsables du développement RH, People efficiency. Pré-requis : une connaissance des processus RH est recommandée.

🕒 Durée

14h de formation (2 jours)

🌟 Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mini-projet final.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

📅 Dates

- 29 et 30 juin 2026
- décembre 2026 : nous consulter

💶 Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

📍 Lieu

Paris, en présentiel

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DES RH : TIRER LE MEILLEUR PARTI DES IA GÉNÉRATIVES

L'IA représente un double défi pour la fonction RH : à court terme, faire évoluer les processus et les services RH en enrichissant les expériences sur l'ensemble de la chaîne de valeur RH ; à moyen terme, accompagner les transformations des métiers induites par l'IA et se positionner en « business partner » pour anticiper et accompagner ces évolutions.

Cette formation a pour objectif de permettre aux participants d'appréhender les impacts et les usages de l'IA sur les RH et, une fois les cas d'usages identifiés, d'acquérir les bases nécessaires pour tirer pleinement profit de l'IA dans leur travail quotidien.

Programme

Explorer les fondamentaux de l'IA générative

► Comprendre l'IA et l'IA Générative et leurs impacts métiers

- Introduction à l'IA et à l'IA générative
- Les différentes générations d'IA
- Notions techniques fondamentales
- Ce qu'elle fait / ce qu'elle ne fait pas
- Vers une utilisation éthique de l'IA

► Atelier d'acculturation à l'IA

Les participants travailleront à partir d'une adaptation faite par les formateurs du jeu de société, le Trivial Pursuit pour s'acculturer à l'IA

► Les impacts de l'IA Générative sur l'emploi

- Points de repère sur les conséquences sur le marché du travail
- Principales typologies de métiers impactés
- Nouvelles compétences nécessaires dans ce nouvel environnement
- Évolution des rôles dans l'entreprise

► Optimiser les processus RH (le cycle du collaborateur) grâce aux outils d'IA

- Utiliser l'IA à titre personnel pour améliorer sa productivité
- Panorama des outils utilisés par la fonction RH (Chat Gpt, Dall-E, autres ..)
- Présentation de cas d'usages :
 - Recrutement : rédiger une offre d'emploi impactante, un post / message LinkedIn percutant, identifier les bonnes questions à poser à un collaborateur, faire une synthèse des avis Glassdoor, identifier le meilleur CV pour une offre d'emploi, etc.
 - RH proximité : chatbot RH pour répondre aux questions collaborateurs et managers de 1^{er} niveau
 - Formation : accélérer l'ingénierie pédagogique, créer des visuels / audio / vidéo pour la conception
 - Relations sociales : Faire une VO d'un accord social ou d'une politique RH

Se familiariser avec l'IA générative

► Introduction à l'art du prompt

- Rédiger un prompt efficace
- L'auto-évaluation
- Le Few-Shot Prompting
- "Act as a...", ou le persona prompting
- Le Chain of Thought
- Les Métas Prompts
- Les nouvelles capacités des modèles multi-modaux
- Le moteur de recherche avancé (internet, sharepoint)

► Atelier : Mise en pratique

- 3h d'utilisation des outils d'IA générative sur la base de cas pratiques par métier RH et de pratique libre autour de situations individuelles

Formateurs

François GRISONI, Leader People Experience, **ONEPOINT**
Vincent ARSICOT, Senior Consultant People Experience, **ONEPOINT**

Compétences visées

- Cerner les usages et enjeux de l'intelligence artificielle pour la filière RH
- Identifier les opportunités amenées par l'IA générative pour gagner en efficacité au quotidien, faire évoluer sa fonction et être crédible sur ces sujets en interne
- Pratiquer les solutions d'IA générative (Chat GPT, autres IA) pour les intégrer dans les processus RH pertinents

Public visé & pré-requis

Cette formation est ouverte aux professionnels RH engagés dans la transition de l'entreprise vers l'IA, que ce soit pour leur propre efficacité dans leur fonction ou pour accompagner l'évolution des métiers. Elle peut concerner des personnes qui débutent ou qui utilisent déjà l'IA et veulent monter en compétences. Aucun pré-requis.

Durée

14h de formation (2 jours)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et ateliers.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 7 et 8 avr. 2026
- 1 et 2 oct. 2026

Prix

1 690 € HT / 2 028 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

FINANCE POUR NON-FINANCIERS : POINTS-CLÉS POUR LES PROFESSIONNELS RH

Quelle que soit votre fonction au sein de l'équipe RH, intégrer les impératifs de gestion dans vos interactions avec votre direction générale, la direction financière ou les responsables opérationnels, fait pleinement partie de vos responsabilités. De fait, vous devez comprendre et maîtriser les impacts financiers de vos décisions qu'elles soient liées au recrutement, aux rémunérations et avantages sociaux, à la Mobilité Internationale ou à d'autres sujets RH.

Ce programme de formation, spécifiquement conçu pour des responsables et collaborateurs RH, vous permettra de comprendre les enjeux financiers de votre organisation, de dialoguer efficacement avec l'ensemble de vos interlocuteurs et d'aligner vos décisions et actions avec la stratégie globale et les impératifs Business.

Programme

► L'environnement financier de l'entreprise et sa contrepartie dans les comptes financiers

- Situer l'entreprise dans son environnement économique
- Comprendre le modèle économique et les facteurs de compétitivité
- Identifier les contraintes de l'entreprise : circuits de financement, contraintes liées au marché et aux actionnaires

Maîtriser les principaux mécanisme de la comptabilité

► Intégrer les fondamentaux de la finance et de la comptabilité

- Principes-clés de la gestion d'entreprise et rôle de la comptabilité
- La construction comptable et les mécanismes associés
- Les notions de coût, de trésorerie, de rentabilité
- Distinguer la comptabilité de trésorerie et comptabilité d'engagement

► Lire un bilan et un compte de résultat

- Le bilan comptable : l'actif et le passif
- Le compte de résultat : les principaux postes
- La mesure de la performance annuelle de l'entreprise

► Exercices d'application

Différence entre résultat et trésorerie ; analyse du résultat d'exploitation et des coûts salariaux etc.

Lire et analyser les documents comptables

► Les principes essentiels à l'analyse financière

- L'analyse de la performance
- Les soldes intermédiaires de gestion
- La capacité d'autofinancement
- Le besoin en fonds de roulement

► Les outils de prévision

- L'intérêt de se doter d'outils de pilotage
- L'approche prévisionnelle

► Le vocabulaire financier à maîtriser dans une entreprise à l'international

- Income statement, Balance Sheet, EBITDA, etc.

Notions-clés de contrôle de gestion

► La mise en place et le pilotage d'un budget annuel

- Réaliser un budget annuel prévisionnel
- Comparer le réalisé avec le budget
- Analyser les écarts
- Identifier les actions correctives

► Les implications financières des actions et RH

- La traduction comptable des éléments du salaire : salaire de base, primes, indemnités
- Le pilotage des décisions liées à la masse salariale
- L'utilité des tableaux de bord sociaux

Formateur

Guy de CIBON, Expert comptable, formateur en finance gestion, intervenant régulier auprès de non-spécialistes de la finance

Compétences visées

- Intégrer les enjeux financiers essentiels de la gestion d'entreprise et les préoccupations de vos différents interlocuteurs : COMEX, Direction Générale, DAF, responsables de filiales ou business units
- Démystifier les notions-clés de gestion et de finance d'entreprise sans pour autant faire de vous un/e spécialiste
- Savoir évaluer l'impact financier des décisions prises en matière de RH
- Appréhender la structure financière optimale d'une entreprise
- Maîtriser les éléments du langage financier pour bien communiquer avec les autres directions et être en mesure de construire une vision commune

Public visé & pré-requis

Responsable RH, HRBP, Responsable Comp & Ben, Responsable Mobilité Internationale etc. Toute personne exerçant dans la fonction Ressources Humaines (dirigeant, cadre ou collaborateur) souhaitant mieux appréhender les principes et notions-clés de la finance d'entreprise. Aucun pré-requis.

Durée

7h de formation (1 jour)

Modalités d'évaluation

Cas pratiques et mises en situation.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

Dates

- 12 nov. 2025*
- octobre 2026 : nous consulter*

*Session en commun avec la promo MBA

Prix

1 100 € HT / 1 320 € TTC

Lieu

Paris, en présentiel

RECRECITER SANS DISCRIMINER : CADRE JURIDIQUE & STRATÉGIES POUR LIMITER SES BIAIS

Les recruteurs font face à des obligations croissantes en matière de non-discrimination. Ainsi, la loi Égalité et Citoyenneté du 27/01/2017 les obligent à suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche et à la renouveler tous les 5 ans.

Au-delà des obligations juridiques, prévenir tous les genres de discrimination implique d'identifier les biais cognitifs qui agissent lors d'un processus de recrutement et les stratégies à mettre en place pour les limiter.

Cette formation, conçue en une journée et demie permet aux recruteurs de faire le tour de leurs obligations juridiques et des mesures à prendre pour sécuriser leurs pratiques et aussi d'identifier leurs biais cognitifs afin d'avoir les bons réflexes face aux candidats et sélectionner les profils adaptés au poste.

Programme

Maîtriser le cadre juridique et prévenir les risques

► Autodiagnostic des forces et faiblesses des pratiques des participants

Quizz pour appréhender l'état des pratiques de chacun en matière de non-discrimination dans le cadre du recrutement

► Maîtriser le cadre juridique du recrutement et le principe de la non-discrimination à l'embauche

- Identifier les critères de discrimination
- Les actions en discrimination qui peuvent être engagées contre le recruteur
- Les risques et les sanctions encourues en cas de discrimination
- Les moyens de se défendre

► Intégrer la réglementation en amont du processus de sélection

- Comprendre les risques de discrimination au moment de la publication d'une offre d'emploi
- Les règles à suivre au moment de la rédaction de la fiche de poste et de l'annonce
- Les précautions particulières à prendre lors de la présélection et du tri des CV pour garantir l'objectivité

► Les tests d'évaluation et la conduite de l'entretien de recrutement

- Point sur les droits du candidat
- Comment questionner en entretien
- Quelles sont les questions à éviter

► Les enjeux et risques liés à l'IA et à l'utilisation des NTIC durant le processus de recrutement

- La collecte d'information via des tests et outils de sélection
- Enjeux liés aux nouveaux outils : vidéo, logiciels de tri, de classement et d'évaluation
- Les points de vigilance particuliers liés au développement de l'IA
- Le traitement et la conservation des données des candidats

► Construire sa feuille de route pour sécuriser ses pratiques et favoriser la diversité

- La mise en place d'une politique d'égalité
- Les actions de prévention contre la discrimination

La posture du recruteur : comment limiter les biais cognitifs

► Clarifier les mécanismes de la prise de décision et identifier les biais cognitifs

- Le rôle des émotions dans la prise de décision : intelligence émotionnelle et raison
- Qu'est-ce qu'un biais cognitif
- Les principaux types de biais à surveiller en recrutement : ancrage, conformité, d'appartenance, cadrage etc.
- Cas pratiques prise de conscience des biais cognitifs

► Cartographier les zones de risques en fonction du profil du recruteur, de ses croyances et de l'environnement

- Identifier ses croyances et les déconstruire
- Évaluer l'impact des biais sur les décisions en matière de recrutement
- Repérer les zones sensibles : les siennes, celles induites par l'organisation
- Exercice de prise de recul en binôme (effet miroir) et mise en situation

► Mettre en place des stratégies pour atténuer l'impact des biais cognitifs à toutes les étapes du recrutement

- Les bonnes pratiques en matière de descriptif de poste et conduite d'entretien
- La structuration du processus de recrutement
- Les supports à utiliser pour documenter ses choix

► Établir sa « feuille de route » pour prendre des décisions éclairées

Synthèse en groupe des bonnes pratiques identifiées et de la manière de les intégrer et les diffuser dans son organisation

Formatrices

Isabelle PIC, Fondatrice IP Conseils, Coach professionnelle & Consultante RH, Ancienne Directrice des Ressources Humaines

Me Blandine ALLIX, Avocate associée, **CABINET FLICHY GRANGÉ AVOCATS**

Me Nabila FAUCHE-EL AOUGRI, Avocate associée, **CABINET FLICHY GRANGÉ AVOCATS**

MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL & POLITIQUE SENIOR GÉRER LES ENJEUX D'ENGAGEMENT ET DE TRANSMISSION

Les entreprises sont confrontées à une dynamique intergénérationnelle sans précédent avec des équipes constituées de 4 générations différentes et une population senior en pleine évolution du fait de la réforme de 2023 qui repousse progressivement l'âge de départ à la retraite.

Cela représente des défis majeurs en matière d'intégration de toutes les générations, de gestion proactive des carrières des talents seniors, de leur employabilité, et de leur transmission des savoirs et des compétences pour préparer les générations suivantes à prendre le relai.

Cette formation vous donnera les clés pour mettre en place les actions adaptées à votre organisation pour dynamiser la carrière et l'engagement de toutes les générations, en particulier pour les populations « senior ».

Programme

► Cadre et enjeux du management intergénérationnel à court et moyen terme

- Évolution du poids des différentes populations de l'entreprise : des baby-boomers à la génération Z
- Décryptage des tendances générales et du contexte démographique : les points à anticiper
- L'obsolescence des compétences
- La dynamique de l'intergénérationnel et son impact sur la culture d'entreprise
- Les accompagnements nécessaires des parcours professionnels
- Panorama des dispositifs de retraite et enjeux liés aux carrières des + de 45 ans
- Le rôle de la fonction RH dans la création d'une culture valorisant l'intergénérationnel

► Senior ou junior : déconstruire les stéréotypes en vigueur dans votre organisation : atelier de prise de conscience

- Senior ou junior : comment se défaire des clichés
- Responsabiliser les différentes parties prenantes dans le management de l'intergénérationnel et le regard porté sur les seniors : Exécutif/Direction générale, Responsables de BU, DRH/RRH/HRBP, seniors eux-mêmes
- Prendre conscience des stéréotypes ancrés dans votre organisation et identifier les pratiques à transformer
- Établir une charte du « comportement exemplaire » à destination des différentes parties prenantes : Jeux de rôles

► Optimiser la gestion globale des compétences et engager les seniors dans la durée

- État des lieux des outils, pratiques et processus existants au service des politiques seniors :
 - Les entretiens de carrière
 - La politique de formation
 - La valorisation du développement de nouvelles compétences (nouveaux savoir-faire) tout au long de la vie professionnelle
- Les bonnes pratiques en matière de management intergénérationnel : mentorat de transmission, reverse mentoring, shadow comex etc.

► Politique senior : gérer les mobilités à un stade critique de la carrière

Table ronde (Saint Gobain, Framatome, NGE)

- Identifier les stades critiques et tournants de carrière à anticiper
- Structurer la démarche de mobilité pour donner un nouveau souffle à la carrière après 45 ans et prévenir la « cristallisation »
- Adapter les programmes de développement pour aligner les ambitions avec les besoins de l'organisation

► Les leviers pour responsabiliser l'ensemble des parties prenantes dans la transformation

- Rendre les collaborateurs pro-actifs dans la gestion de leur employabilité et l'actualisation de leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle
- Valoriser les transitions professionnelles (partage des « success stories »)
- Accompagner les managers dans le changement de regard sur les seniors

► Construire votre feuille de route pour faire évoluer et adresser durablement les enjeux de la gestion des seniors

- Identifier ce qui peut être capitalisé par rapport à l'existant
- Déterminer des pilotes en mode « quick wins »
- Définir la 1ère action à mettre en place pour booster la suite
- Formaliser ce qui doit changer pour chaque partie prenante pour faire évoluer le regard sur la population Seniors

Formatrice

Florence BONNEVAY, CEO, **ALLESENS**

Formation uniquement disponible en intra

✖ Compétences visées

• Décrypter le contexte démographique de votre entreprise et les enjeux afférents en matière de management intergénérationnel et de politique senior

• Prendre conscience des stéréotypes en vigueur dans votre organisation pour transformer le regard de l'ensemble des parties prenantes sur les caractéristiques de chaque génération

• Élaborer des stratégies nouvelles de gestion des carrières des différentes populations, spécifiquement celle des seniors

• Identifier des nouveaux moyens d'agir pour optimiser les forces en présence et tirer parti au mieux de l'expérience et l'engagement des seniors

• Établir sa feuille de route pour adresser durablement les enjeux seniors dans l'entreprise et créer une culture et un environnement de travail inclusifs

👤 Public visé & pré-requis

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers RH et impliqués directement ou indirectement dans la gestion de carrières des seniors, notamment les RRH, HRBP, Responsable Talent management, responsable de formations, Gestionnaires de carrières, Responsable Diversité et Inclusion. Elle concerne également les managers ayant directement des seniors en responsabilité. Aucun pré-requis.

🕒 Durée

14h de formation (2 jours)

*** 🎯 Modalités d'évaluation

Jeux de rôles, mises en situation, debriefing.

Un positionnement du participant par rapport aux compétences visées est réalisé avant le début de la formation, puis à la fin de la session, à travers un questionnaire en ligne.

📍 Lieu

France

4 BONNES RAISONS DE SE FORMER À L'INSTITUT MAGELLAN

Se former, c'est découvrir de nouvelles pratiques professionnelles, prendre du recul. C'est acquérir de nouveaux savoirs et les mettre en pratique dans votre quotidien professionnel. Voici plusieurs bonnes raisons de vous former pour révéler tout votre potentiel.

1. Monter en compétences et élargir votre champ d'action

Nos formations vous permettent d'acquérir de nouveaux savoirs immédiatement applicables dans votre quotidien professionnel. En développant vos compétences, vous donnez une nouvelle dimension à votre poste et ouvrez de nouvelles perspectives d'évolution. Grâce à l'expertise pédagogique de l'Institut Magellan, reconnue par vos pairs, vous révélez votre plein potentiel.

2. Développer votre employabilité dans un environnement en mutation

Face aux évolutions rapides du monde du travail, se former régulièrement est essentiel pour maintenir son employabilité. Nos formations vous permettent d'actualiser vos connaissances, de découvrir les dernières tendances de votre fonction et de vous approprier les méthodes de travail les plus innovantes. L'Institut Magellan vous oriente tout au long de cette démarche en fonction de vos projets et souhaits d'évolution.

3. Valoriser vos compétences grâce à une certification reconnue

En suivant l'un de nos parcours certifiants, vous pourrez faire reconnaître officiellement vos nouvelles compétences ou valider celles acquises tout au long de votre expérience. La plupart de nos formations peuvent être complétées par le passage d'un Certificat Magellan ou d'une certification professionnelle, véritables atouts pour votre carrière.

4. Dynamiser et développer votre réseau professionnel

En participant à nos formations inter-entreprises, vous rencontrez d'autres professionnels issus de secteurs d'activité variés. C'est l'occasion d'échanger sur vos pratiques, de partager vos expériences et d'élargir votre réseau. Adossé au Cercle Magellan, notre institut vous permet également de tisser des liens avec les nombreux intervenants experts qui animent nos formations.

Avec l'Institut Magellan, donnez une nouvelle impulsion à votre parcours professionnel. Contactez-nous dès maintenant pour construire votre projet de formation !

contact@magellan-institute.com || Tél : 01 42 34 75 75
<https://www.magellan-institute.com/institut-magellan/>

3 PARCOURS PENSÉS POUR L'EXCELLENCE HRBP

« Dans un contexte de transformation permanente, notre équipe pédagogique a conçu 3 parcours pour renforcer l'expertise des Responsables RH et HR Business Partners. Chaque parcours se conclut par la délivrance d'un Certificat Magellan après un examen de compétences. »



Odile THESMAR
Directrice des formations

ENJEUX

Se positionner en véritable partenaire stratégique et conseil aux Directions Business

Accompagner les changements dans un contexte de transformation permanent

Décliner les processus RH auprès des Business et accompagner leur mise en œuvre sur « le terrain »

PARCOURS

1. Partenaire stratégique (28h)

- Leadership RH et Réseaux d'influence : activez vos réseaux, déployez votre impact business (RH08) - p. 60

- + People Analytics & IA : fiabiliser et exploiter la data RH pour une fonction RH Augmentée (RH07) - p. 64



Certificat Magellan
« Partenaire stratégique »

2. Acteur du changement (42h)

- Développement & design organisationnel : accompagner et gérer les transformations (RH06) - p. 57

- + Mobiliser pour transformer : démarche et outils pour réussir la conduite du changement (RH10) - p. 58

- + Rôle et contribution des RH dans la réussite des opérations de fusions/acquisitions (RH01) - p. 63



Certificat Magellan
« Acteur du changement »

3. Relai des politiques RH spécialisées (38,5h)

- Fondamentaux du Talent management (TM01) - p. 55

- + Principes et structures de rémunération (CB02) - p. 13

- + Mobilité Internationale pour non-spécialiste (MI11) - p. 47



Certificat Magellan
« Relai des politiques RH spécialisées »

Nous proposons ces parcours + Certificat Magellan à un tarif préférentiel. Pour plus d'informations contactez directement Odile Thesmar, Directrice de l'Institut Magellan odile.thesmar@magellan-network.com

LES CERTIFICATS MAGELLAN



Les Certificats Magellan, conçus par des professionnels de la Rémunération et des avantages sociaux ainsi que de la Mobilité Internationale, confèrent un socle de compétences commun aux personnes exerçant dans ces domaines et ce, quel que soit leur environnement de travail.

Véritables références dans chacun de ces secteurs, les Certificats Magellan attestent du niveau de maîtrise de ces compétences opérationnelles par la personne ayant suivi la formation courte correspondante. Cela leur assure une crédibilité auprès de leurs employeurs et de leurs pairs et un moyen de se différencier et de développer leur employabilité.

Le passage d'un Certificat Magellan à l'issue d'une formation courte est facultatif mais nous le conseillons vivement pour valoriser le parcours suivi.

Les examens pour valider les compétences acquises dans le domaine concerné et obtenir un Certificat Magellan prennent la forme d'une série de questions opérationnelles sur la base d'un cas pratique d'entreprise. Ils durent une demi-journée.

Plusieurs programmes de formation de l'Institut Magellan sont complétés d'un Certificat :

- ▶ **Actionnariat salarié et épargne salariale**
- ▶ **Budget et pilotage de frais personnel**
- ▶ **Cadre Juridique de la Mobilité Internationale**
- ▶ **Classification, analyse marchés et enquêtes de salaire**
- ▶ **Concevoir et déployer une politique de rémunération à l'international**
- ▶ **Excel® appliqué aux métiers de la rémunération et des avantages sociaux**
- ▶ **Fiscalité des salariés en Mobilité Internationale**
- ▶ **Gestion de l'immigration**
- ▶ **Management des avantages sociaux : les fondamentaux**
- ▶ **Préparer et piloter votre campagne de révisions salariales**
- ▶ **Principes et structures de rémunération**
- ▶ **Protection sociale des salariés en Mobilité Internationale**
- ▶ **Rémunération des dirigeants**
- ▶ **Articuler rémunération, engagements sociaux et cycle financier de l'entreprise**
- ▶ **Rémunération et paie des salariés en Mobilité Internationale**
- ▶ **Rémunération variable court terme et management de la performance**
- ▶ **Rémunération variable long terme**



LA CERTIFICATION RNCP



La certification professionnelle associée à un titre RNCP est une certification reconnue par l'État, de l'acquisition des compétences et des connaissances liées à la formation reçue.

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité et sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

L'Institut Magellan délivre le **Titre RNCP 39242 « Manager des Ressources Humaines Internationales »**. Destiné aux professionnels souhaitant exercer dans le domaine des Ressources Humaines internationales, il peut s'acquérir de manière totale ou partielle (par blocs de compétences).

Plusieurs programmes de formation de l'Institut préparent à l'acquisition de ce titre RNCP :

LES MBA

permettent d'acquérir le titre RNCP en totalité

- ▶ **Global Compensation & Benefits**
- ▶ **International HR Management**

LES 3 EXECUTIVE PROGRAMMES

permettent chacun d'acquérir un bloc de compétences du titre RNCP

- ▶ **Management des Rémunérations et des avantages sociaux**
- ▶ **Management de la Mobilité Internationale**
- ▶ **Management Stratégique des Talents, Leadership et Transformation**

4 TYPES DE FORMAT DE PROGRAMMES POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS

1. Executive Programmes inter-entreprises

Cursus certifiants sur 6 à 12 mois, en temps partiel, compatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle, rassemblant des participants d'entreprises et environnements différents. Ces programmes sont dispensés au sein de l'Institut Magellan, à Paris Montparnasse.

2. Formations courtes inter-entreprises

Cursus d'1 à 4 jours. Les participants proviennent d'entreprises et environnements variés, une diversité qui fait la richesse de ces programmes. Ces formations sont dispensées au sein de l'Institut Magellan, à Paris Montparnasse.

3. Formations intra-entreprise

Les programmes dispensés en Inter-entreprise peuvent être adaptés pour réunir des participants issus d'une même organisation*. Ils peuvent être dispensés dans les locaux de l'entreprise commanditaire ou à l'Institut Magellan.

Nos experts pédagogiques travaillent en étroite collaboration avec vous pour comprendre vos attentes, analyser le profil de vos collaborateurs et adapter le ou les modules de formation à votre contexte (contenus, modalités pédagogiques et cas pratiques).

* À partir de 6 stagiaires

4. MBA Spécialisés

Programmes certifiants sur 12 mois, réalisé à temps complet.

NOS MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Notre pédagogie est résolument orientée vers la maîtrise opérationnelle des thématiques traitées par l'apprenant.

Chaque module de formation est ainsi structuré avec :

- Un **cours théorique** pour favoriser la transmission des éléments techniques, méthodologiques, réglementaires, etc.
- Des **mises en situation et cas pratiques** en groupe pour travailler ensemble à la résolution de cas d'entreprises et intégrer tous les concepts dans les pratiques opérationnelles.
- Pour certaines sessions de formation, **des tables rondes accueillant des professionnels en activité** pour donner des illustrations concrètes et permettre des échanges avec des praticiens issus de différents secteurs d'activité.

L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ACQUISES

Elle s'appuie sur :

- **L'évaluation faite durant les mises en situation et cas pratiques** proposés pendant la session de formation.
- **Le passage de l'examen visant à l'obtention d'un certificat Magellan**, pour certaines des formations courtes d'expertise pointue, sur une demi-journée.
- **Le passage de l'examen permettant d'obtention d'un bloc de compétences de la Certification RNCP39242**, pour les trois Executive programmes.

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ

Nous appliquons à l'ensemble de nos formations des principes rigoureux de qualité et veillons en permanence à la satisfaction des stagiaires, de la conception du stage à la fin de son déroulement.

Cet engagement a été reconnu et récompensé par la certification QUALIOPi, délivrée par l'ICPF depuis le 05/10/2021 et renouvelée jusqu'au 04/10/2027.

Nous menons un travail d'actualisation et d'amélioration continue de nos programmes basé sur :

- ▶ **L'analyse des besoins en compétences des stagiaires**, au regard des situations professionnelles recherchées par les entreprises, et selon l'expérience des anciens stagiaires ;
- ▶ **L'analyse des tendances et évolutions du marché**, via une solide veille métier et une veille réglementaire ;
- ▶ **Une sélection rigoureuse de l'équipe de formateurs**, tous experts ou praticiens des thématiques traitées ;
- ▶ **La réalisation de bilans réguliers du déploiement de chaque programme de formation** : évaluation du niveau des stagiaires sur les thématiques traitées en amont de chaque formation, évaluation des sessions de formation à chaud (analyse de la satisfaction) et à froid (analyse de l'impact des compétences acquises sur l'activité des participants), afin de démontrer la valeur d'usage du dispositif.

Les résultats des enquêtes de satisfaction sont publiés et mis à jour régulièrement sur le site internet de l'Institut.

Pour nous faire part d'une réclamation liée à une session de formation, veuillez utiliser l'adresse suivante : contact@magellan-institute.com

Qualiopi
processus certifié

■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

LES MODALITÉS D'INSCRIPTION

Notre équipe est à votre disposition pour tout renseignement ou conseil personnalisé.

Le bulletin d'inscription avec les CGV (figurant pages 77 et 78 du catalogue et téléchargeables sur le site Internet www.magellan-institute.com) est à compléter et nous renvoyer au plus tard dans les 2 jours ouvrés avant la date de début de la formation.

Avant le démarrage de la formation, chaque stagiaire reçoit par mail sa convocation, le programme de formation et le questionnaire préformation, transmis au formateur, qui lui permettra d'auto-évaluer ses connaissances sur les thématiques abordées en formation.

Pour joindre l'équipe administrative formation

Tél : +33 (0)1 42 34 75 75

Mail : contact@magellan-institute.com

À NOTER

Pensez à réserver bien à l'avance, certaines sessions sont rapidement complètes.

Dans le cas où le nombre d'inscrits à une session n'atteindrait pas le minimum de 3 stagiaires, l'Institut Magellan se réserve le droit d'annuler ou reporter la session à une date ultérieure. Les personnes inscrites à la session concernée en seront informées 7 jours avant la date prévue pour la formation.

Pour inscription, merci de transmettre votre bulletin complété et signé à : contact@magellan-institute.com
Pour toute question, contactez-nous : **Institut Magellan 8 rue Armand Moisant 75015 Paris | Tél : + 33 (0)1 42 34 75 75**

Inscription : Formation + certificat Formation seule

Titre et code de la formation :

Si EXECUTIVE PROGRAMME, préciser la spécialité:

Management de la Mobilité Internationale Management des Rémunérations et des avantages sociaux

Management stratégique des Talents, Leadership et Transformation

Dates de session choisie : Tarif : €HT (TVA 20%)

LE / LA STAGIAIRE

M. Mme.

Nom : Prénom :

Fonction :

Tél. portable : E-mail :

L'ENTREPRISE ET LE/LA SIGNATAIRE DE LA CONVENTION DE FORMATION M. Mme.

Raison sociale :

SIRET : N°TVA Intracommunautaire :

Adresse :

Code postal : Ville :

Signataire de la convention :

Nom : Prénom :

Fonction :

Tél. portable : E-mail :

Adresse (si différente) :

FACTURATION (sélectionner le ou les financements utilisés)

Financement Entreprise

Entité et adresse de facturation :

SIRET : N°TVA Intracommunautaire :

Contact de facturation : Email :

Si PO / Bon de commande (transmettre le bon de commande avant le début de la formation)

Entité et adresse de facturation :

Si Subrogation OPCO (transmettre l'accord de prise en charge OPCO avant le début de la formation)

Nom de l'OPCO :

Contact référent OPCO : N° Dossier OPCO :

Financement Personnel

avec utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) à hauteur de€ TTC

avec demande de prise en charge France Travail (transmettre la notification d'inscription à France Travail)

En signant ce bulletin, je déclare avoir pris connaissance des conditions générales de vente de l'Institut Magellan ci-jointes et les accepter sans réserve.

Nom : Signature et Cachet :

Fait à : Le :

INSTITUT MAGELLAN, une marque du CERCLE MAGELLAN

8 rue Armand Moisant 75015 Paris || T +33 (0)1 42 34 75 75 || contact@magellan-institute.com || SIRET 421 151 036

000 41 || N° de déclaration d'activité : 11 75 568 48 75. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat*.

magellan-institute.com || mba.magellan-institute.com || magellan-network.com

*Article L6352-12 - version en vigueur depuis le 01 mai 2008

CGV

INSCRIPTION

Toute inscription n'est validée qu'après réception par l'Institut du bulletin complété et signé, revêtu du cachet de l'entreprise. Le bulletin doit nous parvenir au plus tard 48h avant le démarrage de la formation. Nous en accusons réception dans les 24h suivant sa réception. L'inscription à une formation implique l'acceptation sans réserve des présentes conditions générales, nonobstant toutes autres conditions portées sur les documents du stagiaire ou de son entreprise ou organisme employeur.

TARIFS

Les tarifs indiqués sur le programme de formation comprennent le dossier d'inscription, la formation, la documentation pédagogique remise à chaque stagiaire, les pauses et, pour les certifications, l'évaluation. Ils ne comprennent pas les frais de déplacement, d'hébergement ou tout autre frais qui restent à la charge de l'entreprise.

Les tarifs sont exprimés en hors taxes.

MODALITÉS DE PAIEMENT

a. Règlement par le client entreprise ou organisme public:

- pour les stages, cursus de formation et certification, en totalité à l'inscription, sauf conditions particulières accordées par écrit par l'Institut Magellan.

- pour les organismes soumis aux règles de comptabilité publique : le règlement de la formation s'effectue après exécution de chaque session de formation commandée sur présentation de facture.

L'Institut Magellan se réserve la possibilité de refuser l'accès à la formation en cas de non-paiement au jour de la formation, à l'exception des personnels des organismes soumis aux règles de comptabilité publique.

b. Règlement par un organisme payeur désigné par le client : le client doit indiquer sur son bulletin d'inscription ou bon de commande les coordonnées exactes de l'organisme payeur. Il procède directement à la demande de prise en charge avant le début de la formation et s'assure de sa bonne fin. Le client reste en tout état de cause seul responsable du paiement, notamment en cas de défaillance de son mandataire dont il est solidaire.

- Dans le cas d'une prise en charge financière partielle de la formation par l'organisme payeur, le client sera facturé du reliquat.

- Dans le cas où l'Institut Magellan ne dispose pas du dossier complet de prise en charge 48h avant le début de la session, le client sera facturé de l'intégralité du montant de la formation et devra s'en acquitter. Un avoir pourra être établi, le cas échéant, sur demande écrite accompagnée des pièces justificatives et sous réserve que la prise en charge par l'organisme payeur soit toujours en cours de validité.

c. Moyens de paiement : le client peut effectuer le règlement de son inscription par chèque libellé à l'ordre du Cercle Magellan ou par virement bancaire accompagné de la référence de la facture.

Tout paiement postérieur aux dates d'échéances figurant sur nos factures donnera lieu à des pénalités de retard au taux d'intérêt légal en vigueur.

ADMINISTRATION

Dès l'inscription validée, l'Institut Magellan adresse :

- au **responsable de la formation** : la facture, la convention de formation en deux exemplaires sur laquelle figurent le nom du stagiaire, l'intitulé du stage, dates et lieu de celui-ci. Un exemplaire de cette convention est à nous retourner dûment signé avant le 1er jour du stage de formation ;

A défaut de retour de la convention de formation, la facture tient lieu de convention de formation simplifiée conformément aux dispositions du Code du Travail. Il appartient toutefois au client de vérifier l'imputabilité de celle-ci

- au **stagiaire** : une convocation indiquant le lieu exact et le planning de la formation, environ 2 semaines avant le début du stage.

Dès la **formation réalisée**, l'Institut Magellan adresse :

au responsable de formation : l'attestation de présence et les copies des feuilles d'émargement ;

au **stagiaire** : une attestation de suivi et, dans le cadre des formations avec certificat, les résultats obtenus et, selon les résultats de l'examen, le Certificat Magellan.

CONDITIONS DE REPORT OU D'ANNULATION

a. Report : Les demandes de report d'inscription d'une session à une autre formation sont admises dans la limite des places disponibles. La demande doit être confirmée par écrit au plus tard 15 jours ouvrés avant le début de la formation initialement réservée.

b. Annulation : Les demandes d'annulation doivent parvenir à l'Institut Magellan au plus tard 15 jours ouvrés avant le début de la formation concernée par courrier à l'adresse contact indiquée sur le bulletin d'inscription contact@magellan-institute.com.

Pour toute annulation ne respectant pas ces conditions, et à titre d'indemnité forfaitaire et définitive, les montants suivants seront dus

- pour les formations inter-entreprises et cursus : l'intégralité du montant de la formation, sauf cas de force majeure (maladie, accident);
- pour les stages intra-entreprises : 50 % du montant total de la session annulée.

Toute absence constatée en début de formation ou tout abandon en cours de formation est assimilé à une annulation hors délai et entraîne les mêmes droits à indemnité au profit de l'Institut Magellan.

c. Remplacement : L'annulation n'entraînera aucun frais si le stagiaire se fait remplacer par un collaborateur de la même entreprise. Un nouveau bulletin devra être renseigné dans les mêmes conditions que l'inscription initiale.

CONDITIONS D'ANNULATION PAR L'ORGANISATEUR

L'Institut Magellan se réserve le droit de modifier, reporter ou annuler les cours prévus ou la formation dans sa totalité, si des circonstances indépendantes de sa volonté l'y obligent, en particulier, si le nombre de participants est jugé pédagogiquement insuffisant, sous réserve d'en informer chaque stagiaire au plus tard 7 jours avant le début de la formation.

Une autre date de session ou une autre formation pourra être proposée. En cas d'impossibilité de report, les frais d'inscription préalablement réglés seront entièrement remboursés, sans que le client puisse prétendre à aucune indemnité à quelque titre que ce soit

COMMUNICATION

Dans le cadre des formations avec certificat, en cas de réussite à l'examen le candidat autorise l'Institut Magellan, via son inscription, à diffuser sur son site internet le nom complet du certifié, l'intitulé de la Certification obtenue et sa date d'obtention.

DONNÉES PERSONNELLES

La réforme RGPD est entrée en vigueur le 25 mai 2018 au sein de l'Union Européenne. Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données personnelles vous concernant ayant été collectées par l'Institut Magellan. Pour exercer ce droit, il vous suffit d'adresser un courrier postal à l'Institut Magellan, 8 rue Armand Moisant, 75015 PARIS ; ou un courriel à dpo@magellan-network.com.

Les données personnelles vous concernant, recueillies par l'intermédiaire d'un bulletin d'inscription, en ligne ou non, sont utilisées par l'Institut Magellan uniquement dans le cadre de la mise en œuvre des services liés à votre inscription et ne font l'objet d'aucune communication à des tiers.

CAS PARTICULIERS

Certaines conditions spécifiques s'appliquent dans le cadre d'une formation souscrite à titre individuel (délai de rétractation de 14 jours, modalités de règlement). Ces conditions particulières sont détaillées dans le Contrat de formation envoyé suite à la réception du bulletin d'inscription.





INSTITUT
MAGELLAN
International HR
Accreditation & Training

CATALOGUE DES FORMATIONS **RH**

INSTITUT MAGELLAN

8 rue Armand Moisant - 75015 Paris
+33 (0)1 42 34 75 75 || contact@magellan-institute.com
www.magellan-institute.com

Une marque du  **CERCLE
MAGELLAN**

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification Qualiopi a été délivrée au titre de la ou des
catégories d'activités suivantes :
Activités de formation