

Catalogue des formations 2024



LA RÉFÉRENCE EN RESSOURCES HUMAINES SPÉCIALISÉES

- › COMPENSATION & BENEFITS
- › MOBILITÉ INTERNATIONALE
- › TALENT MANAGEMENT
- › GLOBAL HR



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 Resources Management

Management des RH et de la Mobilité à l'international

» International Mobility
Mobilité Internationale

» People Development
Management des talents

POINTS CLÉS

Programme d'un an, délivrant le Titre professionnel RNCP36064 « Manager des RH Internationales » (Niveau 7) et le diplôme MBA

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.

2 LEARNING EXPEDITIONS

NEW-YORK SINGAPOUR



INFORMATIONS PRATIQUES

Programme sur 12 mois

Prochaine rentrée : 1^{er} octobre 2024

Sessions de sélection :

30 janvier 2024 / 12 mars 2024 / 23 avril 2024 / 14 mai 2024 / 11 juin 2024

Sessions d'information pour rejoindre la promotion 2024-2025 à compter de décembre 2023

EN SAVOIR PLUS

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

EDITO

BIENVENUE

Fondé en 2004, l'Institut Magellan accompagne le développement des compétences et des parcours professionnels de l'ensemble des acteurs de la fonction Ressources Humaines.

Bénéficiant d'une grande proximité avec le Cercle Magellan⁽¹⁾ qui nous permet de rester connectés en permanence à vos défis, exigences et évolutions de vos besoins, nous vous proposons toute une gamme de formations directement opérationnelles dans quatre grands domaines :

- Les métiers liés à la gestion de la Mobilité Internationale,
- Les métiers liés au management des Rémunérations et avantages sociaux,
- Le management des compétences et des Talents,
- Le pilotage de la fonction RH dans un environnement en pleine évolution (développement international, fusion-acquisitions, etc.).

Les modules de formations courtes présentés dans ce catalogue, tous conçus avec et animés par les meilleurs experts et praticiens de la fonction, vous permettent d'actualiser et de mettre en pratique rapidement les connaissances et compétences acquises.

Les programmes proposés s'adressent aux débutants comme aux professionnels expérimentés. N'hésitez pas à nous contacter pour être orienté/e vers le parcours adapté à vos ambitions professionnelles et à votre niveau d'expérience.



Sandrine Rampont

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

Le mot de la Directrice des Formations

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 son retour à son activité quotidienne.



Odile Thesmar

Directrice de l'Institut Magellan
odile.thesmar@magellan-network.com

⁽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 Club.

L'Institut & l'équipe

20 ans d'existence

4 responsables
pédagogiques

40 intervenants et
formateurs

95% d'intervenants
professionnels

Les stagiaires

 **3 000**
stagiaires formés

+ 600
alumni MBA

9/10

note moyenne de satisfaction
obtenue en 2023
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

CHIFFRES CLÉS



Les programmes

Équivalent
BAC + 5

1 titre RNCP Niveau 7

Manager des Ressources Humaines internationales

2 **MBA Spécialisés**
› Global Compensation & Benefits
› International HR Management

2 **Executive Programmes**
› Management de la Mobilité Internationale
› Management des Rémunérations et avantages sociaux

29 modules de
formations courtes 

 **14** certificats Magellan

SOMMAIRE

Edito	2
Chiffres Clés	3
Planning des formations	5

Les formations inter-entreprises en Compensation & Benefits	7
Executive Programme : Management des rémunérations & Avantages sociaux	9
Principes et structure de rémunération	11
Classification, analyse marchés, enquêtes de salaire	12
Concevoir et déployer une politique de rémunération à l'international	13
Management des avantages sociaux	14
Mettre en place et piloter des régimes santé et prévoyance	15
Actionnariat salarié et épargne salariale	16
Rémunération variable court terme et management de la performance	17
Rémunération variable long terme	18
Rémunération des dirigeants	19
Rémunération, engagements sociaux et cycle financier de l'entreprise	20
Pilotage des rémunérations	21
Piloter votre campagne de révision salariale	22
Budget et pilotage des frais de personnel	23
Piloter un projet SIRH	24

Les formations inter-entreprises en Mobilité Internationale	25
Executive Programme : Management de la Mobilité Internationale	27
Cadre juridique de la Mobilité Internationale	29
Protection sociale des salariés en Mobilité Internationale	30
Gestion de la retraite en Mobilité Internationale	31
Fiscalité des salariés en Mobilité Internationale	32
Gestion de l'immigration	33
Rémunération et paie des salariés en Mobilité Internationale	34
Gestion du processus de Mobilité Internationale : étapes et facteurs clés de succès	35
Gérer les nouvelles formes de Mobilité Internationale	36

Les formations inter-entreprises en Management des Talents & RH	37
Global Talent Management	39
Initier une démarche compétence par un projet de Strategic Workforce Planning	40
Rôle et contribution des RH dans la réussite des fusions-acquisitions	41
Finance pour non-financiers : points clés pour les professionnels RH	42
Excel® appliqué aux professionnels RH	43
RH & RSE : se préparer à la mise en oeuvre de la directive CSRD	44
IA & Data : comment mettre le numérique au service de la filière RH	45

Les certificats et certifications	47
Modalités pédagogiques et pratiques	48
Bulletin d'inscription Formations Courtes et Executive Programmes	49
Conditions Générales de Vente	50

PLANNING 2024

Pour en savoir plus (contenu pédagogique, programmes détaillés, biographie des formateurs, etc.) : 01 42 34 75 75 - contact@magellan-institut.com

Pour vous inscrire : bulletin d'inscription 2024 (page 49)

		2024											
Page		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
FORMATIONS EN COMPENSATION & BENEFITS		7											
	Executive programme			M1 : 14 & 15 mars M3 : 21 & 22 mars	M4 : 3 & 4 avril M2 : 22, 23 & 24 avril	M5 : 14 & 15 mai M6 : 23 mai M7 : 28 & 29 mai	M8 : 4 et 5 juin Exam : 18 juin						
	Management des rémunérations et des avantages sociaux												
	Principes et structure de rémunération			14 & 15 mars						5 & 6 sept.		4 & 5 nov.	Certif : 9 déc.
	Classification, analyse de marchés et enquêtes de salaire				22, 23 & 24 avril					16, 17 & 18 sept.		6, 7 & 8 nov.	Certif : 9 déc.
	Concevoir et déployer une politique de rémunération à l'international					14 & 15 mai							
	Management des avantages sociaux					23 mai							
	Mettre en place et piloter des régimes santé et prévoyance											28 & 29 nov.	
	Actionnariat salarié et épargne salariale				3 & 4 avril					24 & 25 sept.			12 & 13 déc.
	Rémunération variable court terme et management de la performance			21 & 22 mars									
	Rémunération variable long terme				2 & 3 avril								
	Rémunération des dirigeants					14 & 15 mai							
	Rémunération, engagements sociaux et cycle financier de l'entreprise					28 & 29 mai							
	Pilotage des rémunérations : stratégie globale et gestion de projets						4 & 5 juin						
	Préparer et piloter votre campagne de révisions salariales									16 & 17 sept.			Certif : 9 déc.
	Budget et pilotage des frais de personnel					30 & 31 mai							
	Piloter un projet SIRH						24 & 25 juin						
FORMATIONS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE		25											
	Executive programme									M1 : 11, 12 sept. M3 : 26, 27 sept.	M2 : 2, 3 & 4 oct. M5 : 10, 11 oct.	M4 : 4, 5 & 6 nov. M5, M6 : 18 & 19 nov.	M7 : 9, 10 & 11 déc. Exam : 16 déc.
	Management de la Mobilité Internationale												
	Cadre juridique de la Mobilité Internationale			14 & 15 mars							11 & 12 sept.		2 & 3 déc. Certif : 17 déc.
	Protection sociale des salariés en Mobilité Internationale		6, 7 & 8 fév.			22, 23 & 24 mai					2, 3 & 4 oct.	5, 6 & 7 nov.	Certif : 18 déc.
	Retraite des salariés en Mobilité Internationale			25 & 26 mars							10 & 11 oct.	4 & 5 déc.	
	Fiscalité des salariés en Mobilité Internationale	16 & 17 janv.		28 & 29 mars							26 & 27 sept.		Certif : 17 déc.
	Gestion de l'immigration		1 ^{er} & 2 fév.									18 & 19 nov.	Certif : 17 déc.
	Rémunération et paie des salariés en Mobilité Internationale			20, 21 & 22 mars			12, 13 & 14 juin Certif : 24 juin					4, 5 & 6 nov.	Certif : 17 déc.
	Gérer le processus de Mobilité Internationale : étapes et facteurs clés de succès												9, 10 & 11 déc.
	Gérer les nouvelles formes de Mobilité Internationale				25 & 26 avril					16 & 17 sept.			5 & 6 déc.
FORMATIONS TALENT MANAGEMENT & RH		37											
	Global Talent Management				24 et 25 avril							5, 6 & 12, 13 nov.	
	Initier une démarche compétences par un projet de Strategic Workforce Planning						6 & 7 juin					28 & 29 nov.	
	Rôle et contribution des RH dans la réussite des opérations de fusions/acquisitions					29 mai					15 & 16 oct.		
	Finance pour non-financiers : points clés pour les professionnels RH										10 oct.		
	Excel® appliqué aux professionnels RH (HRBP, Mobilité Internationale, C&B)			7 & 8 mars								26 & 27 nov.	
	RSE & RH : se préparer à la mise en oeuvre de la directive CSRD		7 & 8 fév.						1 ^{er} & 2 juillet				
	IA & Data : comment mettre le numérique au service de la filière RH		28 & 29 fév.								15 & 16 oct.		

Formations Compensation & Benefits



LE MOT DU RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE



Dans le contexte actuel de guerre des talents et d'inflation, les professionnels de la fonction « Compensation & Benefits » sont plus que jamais en première ligne.

Véritable enjeu stratégique, les programmes de rémunération et d'avantages sociaux sont un puissant levier d'attraction, de fidélisation et d'engagement des collaborateurs. Ils contribuent directement à l'efficacité économique et sociale de l'entreprise.

Les formations que nous vous proposons ont pour ambition de vous permettre d'acquérir ou bien d'actualiser les connaissances et compétences nécessaires pour traiter l'ensemble des sujets confiés aux équipes Compensation & Benefits.

Jean-Luc Breysach

Responsable pédagogique des formations en rémunération et avantages sociaux

Les politiques de rémunération et d'avantages sociaux sont un enjeu stratégique pour toutes les organisations. En effet, alignées avec les objectifs de l'entreprise, elles sont de puissants leviers d'attraction, de fidélisation des talents comme de management de la performance. L'internationalisation, les tensions sur le marché du travail et l'inflation poussent à la recherche d'optimisation financière et **rendent de plus en plus complexe la construction d'une politique de rémunération impactante.**

Cet **Executive Programme**, conçu et animé par des responsables de la fonction Comp & Ben et par des experts reconnus, propose une approche globale et complète du management des « **Total Rewards** » et permet de maîtriser les enjeux stratégiques et managériaux de la fonction ainsi que ses aspects opérationnels et techniques.

LE PARCOURS DE FORMATION

MODULE 1

Principes et structure de rémunération

- Les concepts fondamentaux d'une stratégie de rémunération, les différents cadres réglementaires
- Les mécaniques et finalités des différentes composantes de la rémunération globale : salaire de base, rémunération variable court terme, LTI, protection sociale, couverture retraite, actionnariat salarié et épargne salariale, autres avantages sociaux et éléments non-monétaires
- Analyser les opportunités et risques associés à chaque composante de rémunération
- La construction et la valorisation des structures de rémunération en fonction des enjeux business,
- Les processus et outils de suivi pour déployer la politique salariale et piloter son évolution

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Principes et structure de rémunération

MODULE 5

Rémunération des dirigeants

- Connaître les fondamentaux à intégrer : spécificités des différents types de dirigeants et composantes de leur rémunération (salaire de base, rémunération variable court terme et long terme, avantages sociaux, jetons de présence, dividendes, régimes de retraite, etc.)
- Maîtriser les spécificités et contraintes juridiques liées à leur rémunération : principes juridiques, sociaux, fiscaux, financiers, boursiers ; conventions réglementées, codes de gouvernance, Say on Pay
- Préparer les réunions des organes décisionnels : comités de rémunérations, etc.
- Définir la structure des packages pour les différents types de populations gérées
- Maîtriser la communication des packages aux dirigeants et le traitement des sujets complexes

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Rémunération des dirigeants

FORMATEURS

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

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

Vincent CORNET, Général Manager, COMPADVISORY

Alexandre JONHSON, Dir. Associé, MCR GROUPE

Catherine NIANANÉ, Dir. Rémunération Présidence, AFM-MOBILIS

Laurie PAILLAT, Actuaire, Associate Director, WTW

Dominique PARIS, Consultante indépendante, ex-Directrice C&B

Sylvain ROUSSEAU, Actuaire, Président, AOPS

Bruno ROCQUEMONT, Partner, Leader Human Capital Data Solutions Région EMEA, AON

Dorothée STAELEN, Leader Rémunération et Avantages Sociaux, MOBIVIA

Caroline PEYRE, Consultante indépendante en C&B

Yves-Emmanuel PRIGENT, Group C&B Director, SCOR

Catalogue des formations 2024

MODULE 2

Classification, analyse marchés et enquêtes de salaire

- Les notions statistiques à intégrer pour mener les analyses de données (pourcentages, moyennes, médiane et quartiles, fonctions linéaires, etc.)
- Le mapping et les systèmes de classification : finalités, étapes clés de mise en place
- L'analyse du positionnement d'un poste et la définition d'un marché
- Comparer le positionnement des composantes de rémunération globale par rapport au marché
- Le marché des fournisseurs de données, la réalisation d'enquêtes de rémunération et le pilotage des prestataires impliqués
- La coordination du processus d'analyse et de production des filiales et les arbitrages en matière d'efficacité sociale et fiscale

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Classification, analyse marchés & enquêtes de salaire

MODULE 6

Management des avantages sociaux

- Le fonctionnement du système de la protection sociale en France
- La protection sociale complémentaire (PSC) : imbrication et dépendance au socle obligatoire de la sécurité sociale
- L'environnement juridique, fiscal et social commun à tous les avantages sociaux en France
- Les éléments juridiques spécifiques aux régimes de frais de santé (portabilité, contrats responsables, généralisation, Loi Evin...) et leurs caractéristiques techniques, principes et fonctionnement du compte de résultat
- Les caractéristiques techniques des régimes de prévoyance (portabilité, Loi Evin...), les principes et fonctionnement du compte de résultat, le risque décès et ses éléments juridiques et techniques spécifiques (Convention AGIRC...), les spécificités des régimes incapacité invalidité
- La retraite : Art 83, Art L137-11 et l'épargne salariale

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Management des avantages sociaux

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte aux professionnels de la fonction Rémunération et avantages sociaux en France et à l'international, ainsi qu'aux DRH, HRBP, et aux consultants dans ce domaine. Elle aussi particulièrement pertinente pour toute personne qui se destine à l'un des nombreux métiers de cette fonction.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Chaque module de formation comprend des cours théoriques, des cas pratiques, des tables rondes avec des professionnels de la rémunération et des avantages sociaux issus d'entreprises variées, ainsi que des ateliers de mise en situation et de benchmark entre participants.



INSTITUT **MAGELLAN**
Manager

COMPENSATION & BENEFITS

ET AVANTAGES SOCIAUX

LES + DE CE PROGRAMME

- Une formation éligible au CPF
- Un programme permettant d'obtenir le bloc n°6 de compétences du titre RNCP36064 « Manager des Ressources Humaines à l'International »
- Un parcours complet, organisé en modules courts, adapté à l'exercice d'une activité professionnelle
- La participation à une réunion de l'International Comp & Ben club offerte aux participants du programme

Référence : EM01 - Lieu : Paris

🕒 16 jours de formation (112h, en présentiel)
+ 7h de certification (1 journée)

💶 Tarif - 13850 €HT / 16620 €TTC

📅 14 & 15 mars 2024 / 21 & 22 mars 2024 / 3 & 4 avril 2024 / 22, 23 & 24 avril 2024 / 14 & 15 mai 2024 / 23 mai 2024 / 28 & 29 mai 2024 / 4 & 5 juin 2024 / 18 juin 2024

MODULE 3

Rémunération variable court-terme et management de la performance

- Les tendances, indicateurs financiers et autres indicateurs de performance de l'entreprise
- Les structures, modèles et outils de conception de la rémunération variable
- Panorama des politiques de rémunération des commerciaux,
- La dimension légale et réglementaire propre à la rémunération variable
- La formalisation et la contractualisation de la rémunération variable
- Modéliser et calibrer un système de rémunération variable,
- Le suivi des plans, pilotage du calendrier d'application et du budget associé

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Rémunération variable court terme et management de la performance

MODULE 7

Rémunération, engagements sociaux et cycle financier de l'entreprise

- Notions clés de comptabilité, trésorerie et les mécanismes de couverture des taux de change
- Intégrer la fiscalité individuelle et d'entreprise : mécanismes internes fiscaux et sociaux intra-groupe, refacturations, etc.)
- Connaître et savoir appliquer les normes comptables locales et internationales (IAS 19, USGAAP)
- Évaluer et raccorder les engagements sociaux au cycle de l'entreprise
- Identifier et traiter les événements impactant le bilan et le compte de résultat de l'entreprise, mesurer leurs conséquences
- Les impacts du choix des hypothèses sur le résultat du calcul des engagements sociaux
- Fournir aux actuaire des données validées et formuler des hypothèses pertinentes liées au personnel

Pour plus de détails sur le module, se reporter à la Formation Rémunération, engagements sociaux et cycle financier de l'entreprise

COMPÉTENCES VISÉES

- Aligner la politique de rémunération et d'avantages sociaux avec 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
- Intégrer les fondamentaux de la rémunération variable court terme et long terme
- Concevoir des structures de rémunération adaptées aux besoins d'un groupe international en tenant compte de ses contraintes (métiers, populations, marchés locaux, gouvernance, budgets)
- Piloter la rémunération des dirigeants d'un groupe et de ses filiales
- Élaborer des indicateurs de performance et des tableaux de bord et savoir les interpréter pour faciliter la prise de décision
- Communiquer efficacement auprès des dirigeants, managers et collaborateurs

MODALITÉS D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ACQUISES

Cas pratique et mise en situation

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA CERTIFICATION EN VUE DE L'OBTENTION DU BLOC 6 DU TITRE RNCP36064

L'examen de certification se déroule en 2 étapes :
Un examen au sein de l'Institut Magellan, en français et en anglais
Un dossier synthétique écrit à rendre par ailleurs

PRINCIPES ET STRUCTURE 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, mécaniques, avantages et risques liés aux différentes composantes de la rémunération pour les mettre au service d'une stratégie rémunération et avantages sociaux cohérente**.

Cette formation vous permet d'acquérir une vision à la fois globale, technique et pratique de la rémunération globale.

COMPÉTENCES VISÉES

- Intégrer le contexte et le modèle économique de l'entreprise pour construire et décliner une stratégie globale de rémunération
- Maîtriser les fondamentaux d'une stratégie de rémunération globale
- Comprendre et utiliser chaque composante de la rémunération en fonction de ses finalités, coûts, avantages et inconvénients
- Évaluer les politiques et structures de rémunération existantes en fonction de leur efficacité et les faire évoluer
- Structurer une veille et une démarche d'amélioration continue des pratiques
- Savoir bien communiquer sur une politique de rémunération

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels en charge de la stratégie de rémunération de leur entreprise ou bien devant y contribuer, et particulièrement les responsables et spécialistes Compensation & Benefits. Aucun prérequis de niveau d'études ou d'expérience professionnelle n'est exigé pour l'inscription.

FORMATEUR

Vincent CORNET, Président, COMPADVISORY
Ancien Directeur Général, AON HEWITT

PROGRAMME DE FORMATION

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 ; 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 mécaniques et finalités des différentes composantes de la rémunération globale

- Les éléments clés de chaque composante :
 - La rémunération fixe
 - La rémunération variable court terme
 - La rémunération variable long terme
 - L'épargne salariale et l'actionnariat salarié
 - La protection sociale : santé, prévoyance, retraite
 - Les autres avantages sociaux
 - Les périphériques de rémunération, individuels et collectifs
 - Les 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 différentes méthodes de classification

Construire et valoriser la politique salariale

Les étapes clés de la construction d'une politique salariale efficace

- La définition des 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

- Proposer et expliciter les critères de différenciation : performance, arbitrage, équité/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

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist
COMPENSATION STRUCTURES

Référence : CB02 - Lieu : Paris

14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

Formation + Certificat Magellan - 2 240 €HT / 2 688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

Session 1 Formation : 14 et 15 mars 2024
Certificat Magellan : 10 juin 2024

Session 2 Formation : 5 et 6 septembre 2024
Certificat Magellan : 9 décembre 2024

Session 3 Formation : 4 et 5 novembre 2024
Certificat Magellan : 9 décembre 2024

CLASSIFICATION, ANALYSE DE 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.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels exerçant dans les métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Directeurs, Responsables Rémunération et avantages sociaux, Comp & Ben managers, DRH / RRH, HRBP, Consultants RH.

FORMATEURS

Gilles CATTIAUX, Global Reward, HRIS and Payroll Director, GCX Consulting
Bruno ROCQUEMONT, Partner, Head of Human Capital Data Solutions, AON
Caroline PEYRE, Consultant in C&B, Talent Development
Yves-Emmanuel PRIGENT, Group C&B Manager, SCOR

PROGRAMME DE FORMATION

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

Exercices d'application : mapping des postes, analyses statistiques

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 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

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist
CLASSIFICATION, MARKET ANALYSIS
AND COMPENSATION SURVEYS

Référence : CB06 - Lieu : Paris

21h de formation (3 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

Formation + Certificat Magellan - 3 045 €HT / 3 654 €TTC
Formation seule - 2495 €HT / 2994 €TTC

Session 1 Formation : 22, 23 et 24 avril 2024
Certificat Magellan : 11 juin 2024

Session 2 Formation : 16, 17 et 18 septembre 2024
Session 3 Formation : 6, 7 et 8 novembre 2024
Certificat Magellan : 9 décembre 2024

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.

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
- 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 & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Directeurs, Responsables et Spécialistes Rémunération et avantages sociaux, DRH / RRH, HR Business Partners, Consultants RH.

FORMATEUR

Khalil AÏT MOULOUD, Associate Director, Rewards - Rewards Data & Software Practice Leader, WTW

PROGRAMME DE FORMATION

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

- Les fondamentaux d'une politique de rémunération
- L'employee 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

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist
INTERNATIONAL COMPENSATION

Référence : CB14 - Lieu : Paris

🕒 14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

€ Formation + Certificat Magellan - 2240 €HT / 2688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

📅 Formation : 14 et 15 mai 2024
Certificat Magellan : 12 juin 2024

MANAGEMENT DES AVANTAGES SOCIAUX

En période d'inflation, le management des avantages sociaux joue un rôle clé dans la stratégie d'attraction et de fidélisation des talents. Cela peut devenir un puissant outil d'engagement et d'amélioration de l'expérience collaborateur dans un contexte d'optimisation budgétaire.

Cette formation a pour ambition de vous permettre de **maîtriser cette matière, à la croisée de plusieurs disciplines juridiques** (droit du travail, de la sécurité sociale, des assurances, fiscalité, etc.) et techniques, et **d'identifier les opportunités et les meilleurs leviers à actionner par votre entreprise** dans le contexte actuel.

COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser l'environnement réglementaire des sujets benefits en France (frais de santé, retraite, prévoyance, chômage)
- Piloter une politique benefits en France au regard des enjeux de l'entreprise
- Appréhender les risques et opportunités liés aux benefits en France
- Savoir communiquer sur les avantages sociaux pour en faire un véritable avantage compétitif et levier de rétention des talents

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Directeurs, Responsables et Spécialistes Rémunération et avantages sociaux, DRH / RRH, HR Business Partners, Consultants RH.

FORMATRICE

Estelle VEILLE, Présidente et fondatrice, HAPPY EMPLOYEES
Ancienne Directrice Comp & Ben Groupe et Mobilité Internationale dans de grands groupes internationaux

PROGRAMME DE FORMATION

Enjeux et fonctionnement de la protection sociale en France

- Les enjeux d'une politique de Management des Benefits 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 l'environnement juridique de la protection sociale complémentaire (PSC)

L'environnement juridique, fiscal et social commun à tous les avantages sociaux en France

- 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

La 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

Les différents régimes de retraite

- Art 83
- Art L137-11 et actualité sur la transposition de la directive européenne
- PERCO

L'épargne salariale

- Les grands principes
- Les différents outils : intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, Perco, PER

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

- Sélectionner les leviers à mobiliser en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et le profil des collaborateurs
- Les facteurs clés de succès et points de vigilance en matière de communication

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Benefits Specialist
SOCIAL PROTECTION
AND OTHER BENEFITS

Référence : CB11 - Lieu : Paris

🕒 7h de formation (1 jour en présentiel)

€ Formation seule - 1100 €HT / 1320 €TTC

📅 Formation : 23 mai 2024

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 différenciateurs majeurs en matière d'attractivité, de fidélisation et d'engagement. La complexité de ces régimes ainsi que leur cadre juridique en évolution permanente nécessitent de bien intégrer toutes leurs spécificités pour en garantir l'efficacité économique et sociale.

Cette formation vous permet d'acquérir les compétences techniques nécessaires au pilotage des régimes de santé et de prévoyance pour négocier leur mise en place et déployer efficacement leurs politiques d'avantages sociaux et leurs régimes sous-jacents.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse aux Directeurs, Responsables et Spécialistes C&B, DRH / RRH, HR Business Partners, Consultants RH. Il est recommandé de disposer d'un premier niveau de compréhension du cadre général de la protection sociale ou d'avoir suivi au préalable la formation « Management des avantages sociaux ».

FORMATEUR

Éric TEBOUL, Actuaire, Directeur Général, ADDING (Groupe DIOT-SIACI)

PROGRAMME DE FORMATION

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 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

Modalités d'évaluation des compétences acquises : exercices de calcul, cas pratiques et mise en situation

Référence : CB15 - Lieu : Paris

🕒 10h30 de formation (1,5 jour en présentiel)

€ Formation seule - 1395 €HT / 1674 €TTC

📅 Formation : 28 et 29 novembre 2024

ACTIONNARIAT SALARIÉ ET ÉPARGNE SALARIALE

Les dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ont le vent en poupe et sont fréquemment utilisés comme un levier de rétention des talents. Piloter ces dispositifs exige la maîtrise de leurs règles de fonctionnement, de leur environnement juridique 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 de dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salariés efficaces.

COMPÉTENCES VISÉES

- Définir des 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
- Constituer et vérifier les informations issues de la paie
- Définir les meilleures modalités de gestion administrative en interne et/ou en externe
- Identifier les solutions envisageables dans le cadre de fusions / acquisitions / cessions / scissions ou d'opérations sur le capital

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Directeurs, Responsables et Spécialistes Rémunération et avantages sociaux, DRH / RRH, HR Business Partners, Consultants RH.

FORMATRICE

Marie-Noëlle AUCLAIR, Responsable du développement, directrice, Le Cube : expertise et solutions, ERES

PROGRAMME DE FORMATION

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

La constitution et la vérification des informations issues de la paie et nécessaires au calcul des dispositifs

- S'assurer du respect des obligations réglementaires
- Veiller à la bonne répartition entre les bénéficiaires

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

- 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

La gestion des risques associés

- Le délit d'initié
- Le délit d'entrave
- Le délit d'influence

Comment communiquer sur la mise en place de ces dispositifs

- Les rôles 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

Modalités d'évaluation des compétences acquises : quizz, cas pratiques et mises en situation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist
EMPLOYEE-SHAREHOLDING
AND EMPLOYEE SAVINGS

Référence : CB13 - Lieu : Paris

🕒 14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

€ Formation + Certificat Magellan - 2 240 €HT / 2 688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

📅 Session 1 Formation : 3 et 4 avril 2024
Certificat Magellan : 12 juin 2024

Session 2 Formation : 24 et 25 septembre 2024

Certificat Magellan : 9 décembre 2024

Session 3 Formation : 12 et 13 décembre 2024

Certificat Magellan : 18 décembre

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 variables, **une vision complète, à la fois politique, technique et pratique.**

COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les critères d'évaluation de la performance pertinents par rapport aux objectifs de l'entreprise
- Modéliser un système de variable adapté aux objectifs et contraintes de l'organisation
- Structurer une veille réglementaire et s'appuyer sur des benchmarks spécifiques pour sécuriser vos pratiques
- Réaliser les projections financières associées aux plans de rémunération variable et piloter les budgets associés
- Adapter la communication sur les systèmes de variables aux différentes parties prenantes

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels exerçant dans les métiers Compensation & Benefits : Chargé(e)s / Responsables de rémunération, Chargé(e)s / Responsables des avantages sociaux, Responsables RH à l'international, RRH / DRH / HRBP.

FORMATRICE

Dorothee STAELEN, Leader Remuneration et Avantages Sociaux, MOBIVIA

PROGRAMME DE FORMATION

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 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

- Additionnelle
- Multiplicative
- Booster
- Collective vs individuelle
- Pondération des critères
- Plancher, cible, plafond, exponentielle, palier, linéaire

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.

La formalisation, la contractualisation et le suivi de 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 et le pilotage des budgets associés

La mise en œuvre d'une veille réglementaire sur les rémunérations variables court terme

- L'intérêt de mettre en place des benchmarks spécifiques
- Les sources d'information disponibles
- L'organisation d'une veille personnalisée

Communiquer sur la rémunération variable : facteurs clés de succès et pièges à éviter

- L'importance 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

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist
SHORT-TERM VARIABLE PAY

Référence : CB03 - Lieu : Paris

14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

Formation + Certificat Magellan - 2 240 €HT / 2 688 €TTC
Formation seule - 1 690 €HT / 2 028 €TTC

Session 1 Formation : 21 et 22 mars 2024
Certificat Magellan : 10 juin 2024
Session 2 Formation : 4 et 5 décembre 2024
Certificat Magellan : 9 décembre 2024

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.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Directeurs, Responsables et Spécialistes Rémunération et avantages sociaux, DRH / RRH, HR Business Partners, Consultants RH.

FORMATEUR

Franck DUEZ, Directeur Actionnariat et Clientèle Privée Exécutive, BANQUE TRANSATLANTIQUE

PROGRAMME DE FORMATION

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.

Identifier les dispositifs adaptés au contexte de l'entreprise

- Prendre en compte le contexte lié à l'actionnariat 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

La réalisation de 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
- Gérer la communication une fois les choix de solutions posés

Avantages et inconvénients d'une gestion administrative en interne ou en externe

- Critères à considérer
- Modalités de mise en œuvre

Les constructions et implémentations des procédures autour des risques de délit d'initié et de black out

La définition et la mise en œuvre des moyens pertinents de communication

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist
LONG-TERM INCENTIVE

Référence : CB04 - Lieu : Paris

14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

Formation + Certificat Magellan - 2 240 €HT / 2 688 €TTC
Formation seule - 1 690 €HT / 2 028 €TTC

Formation : 2 et 3 avril 2024
Certificat Magellan : 10 juin 2024

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.

COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les enjeux liés à la rémunération des dirigeants
- Maîtriser l'ensemble des concepts fondamentaux liés à la rémunération des dirigeants
- Savoir préparer les réunions d'organes décisionnels : comités de rémunérations, etc.
- Analyser les processus et indicateurs liés aux dispositifs existants et proposer des améliorations
- Élaborer une structure de packages pertinente pour les populations gérées, intégrant à les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires
- Gérer la communication individuelle et collective

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Directeurs, Responsables et Spécialistes Rémunération et avantages sociaux, DRH / RRH, HR Business Partners, Consultants RH.

FORMATRICE

Catherine NIANANÉ, Directrice C&B Présidence, MOBILIS

PROGRAMME DE FORMATION

Les fondamentaux de la rémunération des dirigeants

Définition, rôle et statut social du dirigeant

- Rôle et missions, 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 KPI 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 et la typologie de dirigeant
- La prise en compte des intérêts de l'ensemble des parties prenantes

La retraite des dirigeants

- Les régimes d'État, 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 impactant la rémunération des dirigeants

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

L'analyse des 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

L'évaluation et la gestion des risques et des 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 Comex
- Les informations à partager collectivement et individuellement
- Le traitement des sujets les plus pointus : retraite, fiscalité etc.

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist
EXECUTIVE PAY

Référence : CB05 - Lieu : Paris

14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

Formation + Certificat Magellan - 2240 €HT / 2688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

Session 1 Formation : 14 et 15 mai 2024
Certificat Magellan : 10 juin 2024

Session 2 Formation : novembre 2024 (nous consulter)
Certificat Magellan : 9 décembre 2024

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.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Directeurs, Responsables et Spécialistes Rémunération et avantages sociaux, DRH / RRH, HR Business Partners, Consultants RH.

FORMATEURS

Dominique PARIS, Consultante, ex-Directrice indépendante TRÉVISE conseil, ex C&B dans de grands groupes internationaux
Laurie PAILLAT, Associate Director, WTW
Sylvain ROUSSEAU, Consultant spécialisé, Directeur, AOPS Conseil

PROGRAMME DE FORMATION

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

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Benefits Specialist
FINANCE, ACCOUNTING
AND EMPLOYEE LIABILITIES

Référence : CB10 - Lieu : Paris

14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

Formation + Certificat Magellan - 2240 €HT / 2688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

Formation : 28 et 29 mai 2024
Certificat Magellan : 12 juin 2024

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 composantes de la rémunération ainsi que de l'ensemble. Cette formation, vous permet de concevoir, déployer et piloter des politiques qui supportent efficacement la stratégie de rémunération de l'entreprise.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels exerçant dans les métiers Compensation & Benefits : Chargé(e)s / Responsables de rémunération, Chargé(e)s / Responsables des avantages sociaux, Responsables RH à l'international, RRH / DRH / HRBP.

FORMATEUR

Alexandre JOHNSON, Directeur associé, MCR Solutions C&B, MCR GROUPE

PROGRAMME DE FORMATION

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 réglementation 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 et dispositifs de rémunération 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

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation

Référence : CB01 - Lieu : Paris

 14h de formation (2 jours en présentiel)

 Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

 Formation : 4 et 5 juin 2024

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. En période d'inflation, il faut trouver des solutions pour garantir la compétitivité externe et l'équité au sein de l'entreprise. 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 les clés pour organiser et mener à bien 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 de votre entreprise, ses marchés du travail et son historique en matière de rémunération et de relations sociales
- Formuler les objectifs de la campagne de révisions salariales pour éclairer les choix d'allocation des budgets d'augmentation
- Interagir efficacement avec l'ensemble des parties prenantes
- Préparer les négociations individuelles et collectives : simulations du coût employeur de différents scénarios, prise en compte de la contrainte réglementaire

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est destinée aux personnes amenées à piloter ou à contribuer, au sein d'une DRH, aux campagnes de révision salariale.

Elle s'adresse tout particulièrement aux DRH, RRH, HR Business Partners, Directeurs et Responsables Rémunération et avantages sociaux et à leurs équipes, comme aux Responsables des relations sociales.

FORMATEURS

Maître Nelly JEAN-MARIE, Avocate associée, AVANTY Avocats
Cyrille KEPPENS, Group Compensation & Benefits Manager, notamment en charge des campagnes de révisions salariales du Groupe RENAULT

PROGRAMME DE FORMATION

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

Cas de synthèse en équipes portant sur les sujets abordés durant la première journée

Piloter une campagne de révisions salariales

Revue des acquis de la première journée

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

Table-ronde avec des praticiens RH et Rémunération : partages et retours d'expérience, conseils, questions/réponses à tous les sujets vus pendant cette formation

Cas de synthèse en équipes portant sur l'ensemble des sujets abordés durant la formation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist
COMPENSATION REVISION
CAMPAIGN

Référence : CB08 - Lieu : Paris

 14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

 Formation + Certificat Magellan - 2240 €HT / 2688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

 Formation : 16 et 17 septembre 2024
Certificat Magellan : 9 décembre 2024

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 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 de 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.

COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les phases clés du pilotage des frais de personnel : plan stratégique, budget annuel, reportings
- Élaborer un budget de frais de personnel et des simulations qui intégrant les différentes composantes de la rémunération
- Mesurer l'impact de chaque élément d'une politique de rémunération sur le budget de personnel
- Suivre, analyser et expliquer le différentiel entre le réalisé et le budget, en lien avec la comptabilité, la paie et l'administration du personnel
- Définir et piloter le plan d'actions permettant de respecter le budget établi

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux : Directeurs, Responsables et Spécialistes Rémunération et avantages sociaux, DRH / RRH, HR Business Partners, Consultants RH.

FORMATEUR

Julio ENGLANDER, HR Controlling Group, FORVIA

PROGRAMME DE FORMATION

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

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
Compensation Specialist

BUDGETS AND MANAGEMENT
OF PERSONNEL COSTS

Référence : CB07 - Lieu : Paris

🕒 14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

€ Formation + Certificat Magellan - 2240 €HT / 2688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

📅 Formation : 30 et 31 mai 2024
Certificat Magellan : 11 juin 2024

Maîtriser la Data RH est un enjeu de performance pour les spécialistes rémunération et avantages sociaux dont le cœur de métier consiste à acquérir, structurer et analyser de nombreuses données. Afin de répondre aux demandes de reporting de la Direction Générale et d'éclairer les prises de décision dans des domaines tels que l'attraction, la fidélisation et l'engagement des collaborateurs ainsi que le pilotage des frais de personnel, il est de plus en plus nécessaire de mettre en place un système d'information RH complet.

Cette formation a pour ambition de vous donner les clés pour piloter ou contribuer à la mise en place d'un projet de Data RH ou SIRH adapté à vos enjeux. Elle vous permettra d'acquérir des connaissances et compétences dans plusieurs domaines - technologies de l'information, communication interne, négociation, gestion et management de projets et d'équipes - pour les mettre en œuvre à bon escient.

COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre la chaîne de valeur de la Data RH et maîtriser les étapes de la mise en place d'un SIRH, réaliser une expression de besoin
- Engager les parties prenantes d'un projet de SIRH : DG, DRH, DSI, Dirigeants de filiales
- Piloter les étapes clés d'un projet Data prenant en compte le volet Comp & Ben
- Savoir mener les consultations de prestataires extérieurs, les négociations et la contractualisation
- Assurer la gestion d'un projet SIRH et le raccorder aux besoins du métier Compensation & Benefits
- Réussir le déploiement d'une solution Data, de l'intégration à sa mise à disposition pour des clients internes

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des métiers liés aux Rémunérations et avantages sociaux et Data RH ainsi qu'aux responsables SIRH et à leurs équipes.

FORMATEURS

Bernard MERCIER, Président, EXPERHIS
Alban BUREAU, Vice-Président Compensation & Benefits et SIRH Groupe, SAINT-GOBAIN
Frank ARCHER, Directeur Data et IA, CAT-AMANIA
Richard HUYNH, CEO, QOMBEN

PROGRAMME DE FORMATION

Maîtriser les fondamentaux d'un projet SIRH

Intégrer les concepts clés d'un projet de SIRH

- « Core RH » et solutions applicatives
- Chaîne de valeur Data
- Logiques Best of suite
- Best of breed
- Logiques hybrides
- Notions d'infrastructure : Cloud et services SaaS
- Scalabilité et interopérabilité

Situer les acteurs clés du marché, comprendre leurs offres et spécificités

- Cabinets conseils
- Éditeurs
- Intégrateurs
- Entreprises de services numériques (ESN)

Définir les contours d'un projet Data RH et le formaliser

- Rédiger le business case initial
- Effectuer un premier chiffrage budgétaire
- Réaliser l'expression de besoins

Engager efficacement les parties prenantes internes dans le projet

- Présenter un business case convaincant
- Faire adhérer au projet l'ensemble des parties prenantes
- Savoir mener un projet de type « proof of concept » (POC)

Définir la gouvernance et l'équipe projet et piloter la phase amont jusqu'au choix des différentes « briques » techniques

- L'équipe projet : composition, rôles et responsabilités
- La consultation de prestataires extérieurs
- Les négociations et la contractualisation

Déployer avec succès une solution data RH

Mener à bien les différentes phases du déploiement d'un projet Data RH

- Intégrer les méthodes de gestion de projets
- Élaborer et piloter le planning et le budget lié au projet
- Analyser et les éventuels écarts et effectuer les ajustements nécessaires

Mobilisation des acteurs et déploiement du projet

- Impliquer les différents acteurs concernés : DRH, DSI, Responsables SIRH, clients internes RH et non RH, et prestataires externes (consultants, intégrateurs, éditeurs)
- Assurer la recette du projet et sa mise à disposition des clients/utilisateurs
- Concevoir et piloter le plan de communication interne associé

Garantir la maintenance du SIRH et assurer l'évolution de la solution mise en place

- Sur quels interlocuteurs s'appuyer pour maintenir la solution choisie
- Quelle organisation pour adapter le système à l'évolution des besoins

Modalités pédagogiques :

- Cas de synthèse en équipes
- Table-ronde avec des praticiens Compensation & Benefits, et des spécialistes Data
- Partages et retours d'expérience
- Conseils, questions/réponses à tous les sujets vus pendant la formation

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation

Référence : CB12 - Lieu : Paris

🕒 14h de formation (2 jours en présentiel)

€ Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

📅 Formation : 24 et 25 juin 2024

Formations Mobilité Internationale



LE MOT DE LA RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE



Accompagner l'entreprise dans son développement à l'international, gérer et sécuriser les transferts des salariés, garantir la « compliance des pratiques RH » : tels sont les défis quotidiens des professionnels de la Mobilité Internationale.

Les formations que nous vous proposons vous permettront d'actualiser vos connaissances et compétences sur tous les aspects de la mobilité internationale, de maîtriser l'ensemble du processus de gestion d'un dossier de transfert international de manière pluridisciplinaire et opérationnelle mais également d'accompagner toutes les nouvelles formes de mobilité.

Ludivine Clément-Ravon

Responsable pédagogique des formations en 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 suppose de maîtriser des composantes techniques et réglementaires qui évoluent en permanence, de composer avec de nombreuses contraintes mais aussi, de comprendre la stratégie de l'entreprise pour l'intégrer dans l'ensemble de ses décisions.

Dans ce contexte très exigeant, **nous vous proposons un programme de formation unique et complet, conçu et animé par des représentants en entreprise de la fonction Mobilité Internationale et par des experts reconnus de chacun des domaines traités.**

Proposant une approche globale et complète du management de la Mobilité Internationale, ce programme permet de maîtriser les enjeux stratégiques et managériaux de la fonction comme ses aspects opérationnels et techniques.

LE PARCOURS DE FORMATION

MODULE 1

Cadre juridique de la Mobilité Internationale

- Les normes de droit constitutives des sources du droit du travail (traités, lois, ordonnances...)
- Le droit applicable au contrat de travail international et les juridictions compétentes
- Les points clés à maîtriser pour une mobilité de la France vers l'étranger (statuts juridiques, effets, difficultés juridiques soulevées et les clauses à prévoir dans les documents contractuels)
- Les points clés à maîtriser pour une mobilité de l'étranger vers la France
- Les sanctions en cas de manquements aux réglementations en vigueur (le cas du détachement de travailleurs sur le territoire français)
- La gestion pratique de la Mobilité Internationale

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Cadre juridique de la Mobilité Internationale

MODULE 5

Gestion de l'immigration

- Les principes généraux du droit de l'immigration
- Panorama des principaux statuts en matière d'immigration professionnelle (mobilité intra-groupe, mobilité hors-groupe)
- Les procédures associées : délais, limites, contraintes et erreurs à éviter
- L'immigration de la famille et les statuts liés à la vie privée (conjoint, enfants...)
- La validité de l'autorisation de travail et les obligations de l'employeur en matière de vérification
- La gestion du permis de conduire étranger
- Le droit de l'immigration et les sanctions encourues

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Gestion de l'immigration

MODULE 2

Protection sociale des salariés en Mobilité Internationale

- Les fondamentaux en matière de protection sociale des salariés en Mobilité Internationale
- Les principes en matière de droit du travail et de la sécurité sociale
- La protection sociale obligatoire française et la sécurité sociale à l'international
- Les dispositifs existants de protection chômage des salariés en situation de mobilité
- Les Institutions françaises dédiées à la Mobilité Internationale
- Gérer la maladie, la maternité et la prévoyance
- La retraite des salariés ayant effectué une partie de leur carrière à l'international : droits, principes de calcul de la pension, liquidation
- La gestion de la protection sociale par le département RH

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Protection Sociale des salariés en Mobilité Internationale.

MODULE 6

Retraite des salariés en Mobilité Internationale

- Les deux grandes typologies de systèmes de retraite existants dans le monde (répartition et capitalisation)
- Les principales problématiques liées à la retraite des salariés en Mobilité Internationale selon les différents schémas de mobilité (expatriation, détachement, transfert en local)
- Les règles applicables dans le cas d'une carrière effectuée pour partie à l'international (réglementation au sein de l'EEE, hors EEE...)
- La gestion opérationnelle de la retraite par la Mobilité Internationale (CFE, fonds de pension...)
- Le traitement des situations particulières (pluriactivités, frontaliers, télétravailleurs...)
- La communication vis-à-vis des salariés en Mobilité Internationale (enjeux, obligations et accompagnement)

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Retraite des salariés en Mobilité Internationale

INTERNATIONALE

LES + DE CE PROGRAMME

- Une formation éligible au CPF
- Un programme vous permettant d'obtenir le bloc de compétence 5 de compétences du titre RNCP36064 « Manager des Ressources Humaines à l'International »
- Un parcours de 6 mois pour maîtriser les compétences essentielles à la gestion opérationnelle de la Mobilité Internationale
- Un cursus complet, organisé en modules courts, adapté à l'exercice d'une activité professionnelle

Référence : EM02 - Lieu : Paris

🕒 17 jours de formation (119h, en présentiel)
+ 7h de certification (1 journée)

💶 Tarif - 13850 €HT / 16620 €TTC

📅 11 et 12 sept. 2024 / 26 et 27 sept. 2024 / 2,3 et 4 oct. 2024 / 10 & 11 oct. 2024 / 4, 5 et 6 nov. 2024 / 18 & 19 nov. 2024 / 9, 10 & 11 déc. 2024 / 16 déc. 2024

MODULE 3

Fiscalité des salariés en Mobilité Internationale

- Les principes fiscaux à maîtriser (règles fiscales, modalités d'imposition, schémas d'imposition)
- Les formalités fiscales induites par la mobilité au départ et au retour
- La veille sur les réglementations et la gestion des ressources internes et externes (optimisation des ressources...)
- La compensation fiscale et la réalisation de simulations (gross-up, hypotax)
- La gestion et la coordination des calendriers fiscaux, déclarations et paiements
- La détection des risques et les opportunités en matière fiscale

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Fiscalité des salariés en Mobilité Internationale

MODULE 7

Gérer le processus de Mobilité Internationale : étapes et facteurs clés de succès

- Les principes organisationnels, politiques et tendances en matière de Mobilité Internationale
- L'approche interculturelle en Mobilité Internationale : les différentes dimensions interculturelles et leurs impacts sur la réussite des mobilités internationales
- Intégrer le processus de Mobilité Internationale à la politique générale de l'entreprise (comprendre la politique et ses enjeux pour élaborer un processus de gestion de la MI efficace)
- Le processus en Mobilité Internationale : mise en place, éléments à prendre en compte et analyse de terrain

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Gérer le processus de Mobilité Internationale : étapes et facteurs clés de succès.

MODULE 4

Rémunération et paie des salariés en Mobilité Internationale

- Introduction à la rémunération et à la paie à l'international
- Les composantes d'un package de rémunération en Mobilité Internationale (salaire de référence, cotisations sociales, primes...)
- Les différents ancrages, leurs calculs et leurs impacts dans le quotidien opérationnel : avantages et inconvénients, utilisation (ancrages Home, Host, « Best of », international)
- La gestion des coûts et la refacturation
- Communiquer efficacement un package de rémunération
- L'impact sur la paie des différents types de transferts internationaux
- Les principes et instructions de paie
- Comprendre et communiquer efficacement un bulletin de paie

Pour plus de détails sur le contenu du module, se reporter à la Formation Rémunération et paie des salariés en Mobilité Internationale

FORMATEURS

Florence BEQUET, Avocate, VIALTO Société d'Avocats

Aude BESNAINOU, Présidente, International HR Advisory

Ludvine CLÉMENT-RAVON, Directrice du Pôle International Mobility, CERCLE MAGELLAN

Patricia GLASEL, Vice Présidente, NETEXPAT

Éric GUILLEMET, Partner, DELOITTE Société d'Avocats

Stéphane HALIMI, Avocat associé, HÉRITIER & HALIMI

Agnès PÉBARTHE, Responsable Rémunération et Mobilité Internationale, SAINT GOBAIN

Nicolas PREGLIASCO, Avocat associé, Co-Fondateur, GALAHAD

Vincent GOUDOT, Directeur Général, GLOBE KEYS

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte aux professionnels de la Mobilité et des RH à l'international ainsi qu'à leurs partenaires : Responsables et Chargé(e)s de Mobilité Internationale, DRH, HRBP, Responsables RH locaux, prestataires de services en MI.

Elle est également adaptée à toute personne amenée à prendre une nouvelle fonction dans un des métiers liés à la MI.

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.



INSTITUT MAGELLAN

Manager

INTERNATIONAL MOBILITY

COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre et maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la Mobilité Internationale : droit social, fiscalité, immigration, rémunération, gestion des coûts
- Être en mesure de réaliser des choix pertinents en termes d'efficacité et de compliance et de les expliciter
- Savoir 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
- Comprendre l'organisation globale de l'entreprise pour adapter ses pratiques et politiques en matière de MI
- Conduire un projet complexe et gérer le processus de Mobilité Internationale tout en respectant les objectifs et contraintes de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ACQUISES

Cas pratique et mise en situation

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA CERTIFICATION EN VUE DE L'OBTENTION DU BLOC 5 DU TITRE RNCP36064

L'examen de certification se déroule en 2 étapes :

- Un examen au sein de l'Institut Magellan, en français et en anglais
- Un dossier synthétique écrit à rendre par ailleurs

CADRE JURIDIQUE
DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

En vertu de la territorialité des lois, le **cadre juridique de la Mobilité Internationale est très dépendant des réglementations locales tout en répondant 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**.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Chargé(e)s / Responsables de Mobilité Internationale, Directeurs et Responsables RH à l'international, HRBP, prestataires en Mobilité Internationale.

FORMATEUR

Éric GUILLEMET, Avocat associé, DELOITTE Société d'Avocats

PROGRAMME DE FORMATION

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

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
International Mobility Specialist
LEGAL AND SOCIAL ASPECTS

Référence : M102 - Lieu : Paris

14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

Formation + Certificat Magellan - 2240 €HT / 2688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

Session 1 Formation : 14 et 15 mars 2024
Certificat Magellan : 24 juin 2024

Session 2 Formation : 11 et 12 septembre 2024
Certificat Magellan : 17 décembre 2024

Session 3 Formation : 2 et 3 décembre 2024
Certificat Magellan : 17 décembre 2024

PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS
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 de **comprendre et intégrer les différents systèmes de couverture sociale ainsi que l'ensemble des champs de la protection sociale utiles à la gestion des salariés en Mobilité Internationale**.

COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les champs de la protection sociale et la politique (voire des pratiques) de l'entreprise
- Appréhender les aspects essentiels de la protection sociale proposée à un salarié en Mobilité Internationale et ses impacts
- Savoir la mettre en œuvre et gérer des échéances, des priorités, un timing
- Réaliser des études de coûts
- Assurer la veille efficace permettant de formaliser des alertes ciblées et de les prioriser
- Expliciter avec clarté la protection sociale aux différentes parties prenantes

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte aux professionnels exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Chargé(e)s / Responsables de Mobilité Internationale, Directeurs et Responsables RH à l'international. Aucun autre prérequis n'est demandé à l'inscription.

FORMATEURS

Florence BEQUET, Avocate, VIALTO Société d'Avocats
Éric GUILLEMET, Avocat Associé en Droit Social, DELOITTE Société d'Avocats

PROGRAMME DE FORMATION

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 en droit du travail pour les salariés en mobilité : détachement, expatriation, localisation
- Les règles générales et principes 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 à intégrer : règlement communautaire, accords bilatéraux, code de la sécurité sociale
- Les grands principes et les exceptions à connaître

Les dispositifs existants 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 à maîtriser

- Gérer la protection sociale à l'international : les 10 questions clés
- Identifier le type de population concernée pour déterminer le choix et l'organisation de la protection sociale : 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

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
- Intégrer les fondamentaux de la retraite en France
- La retraite de base dans un contexte international : particularités françaises et systèmes au sein de l'UE/EEE
- Gérer la retraite internationale en pratique : analyse de différents cas de figure

La détermination du coût global de la protection sociale

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
International Mobility Specialist
SOCIAL PROTECTION FOR EMPLOYEES

Référence : M106 - Lieu : Paris

21h de formation (3 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

Formation + Certificat Magellan - 3 045 €HT / 3 654 €TTC
Formation seule - 2495 €HT / 2994 €TTC

Session 1 Formation : 6, 7 et 8 février 2024
Certificat Magellan : 25 juin 2024

Session 2 Formation : 22, 23 et 24 mai 2024
Certificat Magellan : 25 juin 2024

Session 3 Formation : 2, 3 et 4 octobre 2024
Session 4 Formation : 5, 6 et 7 novembre 2024
Certificat Magellan : 18 décembre 2024

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 une 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.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Chargé(e)s / Responsables de Mobilité Internationale, Directeurs et Responsables RH à l'international, HRBP. Aucun pré-requis de niveau d'études ou d'expérience professionnelle n'est exigé pour l'inscription.

FORMATEUR

Vincent GOUDOT, Spécialiste des questions de retraite et de prévoyance à l'international, Fondateur et Directeur Général, GLOBE KEYS

PROGRAMME DE FORMATION

Les deux grandes typologies de systèmes de retraite existants 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 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 fond 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

À travers le travail sur de nombreux cas pratiques, les participants identifieront les points d'attention à avoir en tant que Responsable Mobilité Internationale et les précautions à prendre avant, pendant et après l'expatriation, de manière à structurer leur stratégie en matière de retraite et à maîtriser la gestion des cas particuliers.

Ils seront en mesure de structurer leur stratégie en terme de retraite en prenant les précautions nécessaires avant, pendant et après l'expatriation et sauront également gérer les cas particuliers.


Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation

Référence : M109 - Lieu : Paris

 14h de formation (2 jours en présentiel)

 Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

 Session 1 Formation : 25 et 26 mars 2024
Session 2 Formation : 10 et 11 octobre 2024
Session 3 Formation : 4 et 5 décembre 2024

FISCALITÉ DES SALARIÉS
EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

La prise en compte de la problématique fiscale est l'une des spécificités de la Mobilité Internationale. Elle présente une **grande complexité technique** et nécessite une **veille permanente** sur les réglementations en vigueur.

Cette formation apporte la connaissance des grands principes fiscaux dans un cadre international et grâce à de nombreux exercices pratiques, la maîtrise de leur application.

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

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Chargé(e)s / Responsables de Mobilité Internationale, Directeurs et Responsables RH à l'international, HRBP. Aucun pré-requis de niveau d'études ou d'expérience professionnelle n'est exigé pour l'inscription.

FORMATRICE

Stéphanie LE MEN-TENAILLEAU, Avocat Associé, Co-Fondateur, GALAHAD

PROGRAMME DE FORMATION

Les principes fiscaux à maîtriser

- Les règles fiscales : critères de définition de la résidence fiscale, facteurs d'imposition, refacturations
- 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

- Dans le pays d'origine
- Dans le pays d'accueil

La veille sur les réglementations et la gestion des ressources internes et externes

- 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 (ex. suivi des jours, avantages en nature, frais professionnels, situation familiale, etc.)

Les méthodes de compensation fiscale et la réalisation de simulations

- Gross up
- Hypotax
- Méthodes de tax planning

La gestion et la coordination des calendriers fiscaux, déclarations et paiements (ex. retenues à la source, états obligatoires, etc.)

- 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

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
International Mobility Specialist
TAXATION

Référence : M104 - Lieu : Paris

 14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

 Formation + Certificat Magellan - 2240 €HT / 2688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

 Session 1 Formation : 16 et 17 janvier 2024
Certificat Magellan : 24 juin 2024
Session 2 Formation : 28 et 29 mars 2024
Certificat Magellan : 24 juin 2024
Session 3 Formation : 26 et 27 septembre 2024
Certificat Magellan : 17 décembre 2024

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.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Chargé(e)s / Responsables de Mobilité Internationale, directeurs et responsables RH à l'international, HRBP. Elle est également ouverte aux prestataires en Mobilité Internationale (relocation, etc.).

FORMATEUR

Stéphane HALIMI, Avocat associé, HÉRITIER & HALIMI

PROGRAMME DE FORMATION

Introduction à l'immigration : principes généraux

- 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 : cas appliqués

- La procédure à suivre et les limites

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 et procédure à suivre)
- Le titre de séjour « Passeport Talent » pour les étrangers ayant une renommée nationale ou internationale
- 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 en matière de vérification

- La matérialisation des autorisations de travail et les limites
- Les obligations 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

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
International Mobility Specialist
IMMIGRATION

Référence : MIO5 - Lieu : Paris

🕒 14h de formation (2 jours en présentiel)
+ 3h de certification (1/2 journée)

€ Formation + Certificat Magellan - 2240 €HT / 2688 €TTC
Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

📅 Session 1 Formation : 1^{er} et 2 février 2024
Certificat Magellan : 24 juin 2024

Session 2 Formation : 18 et 19 novembre 2024
Certificat Magellan : 17 décembre 2024

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. Cette formation met l'accent sur principes fondamentaux de la gestion de la rémunération et de la paie dans un contexte international et permet d'en maîtriser les spécificités d'application.

En combinant de solides apports théoriques avec de nombreux exercices pratiques, elle 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.

COMPÉTENCES VISÉES

- Savoir calculer le coût global d'un package
- Proposer des packages de rémunération cohérents pour les expatriés, en tenant compte du niveau de vie et des packages locaux
- Coordonner les différentes parties prenantes, donner les bonnes instructions au service paie et contrôler leur mise en œuvre
- Garantir le respect des politiques en matière de rémunération et d'anticiper les éventuels risques
- Maîtriser les conséquences en matière de rémunération des changements de situations contractuelles
- Savoir présenter un package aux salariés et gérer les situations difficiles avec les expatriés

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Chargé(e)s / Responsables de Mobilité Internationale, Directeurs et Responsables RH à l'international, HRBP. La connaissance des mécanismes fondamentaux en protection sociale et fiscalité est recommandée.

FORMATRICE

Aude BESNAINOU, Présidente, International HR Advisory

PROGRAMME DE FORMATION

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

La rémunération des salariés 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

La gestion de la paie en mobilité internationale

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

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation



INSTITUT MAGELLAN
International Mobility Specialist
COMPENSATION AND PAYROLL

Référence : MIO1 - Lieu : Paris

🕒 21h de formation (3 jours en présentiel)
+ 4h de certification (1/2 journée)

€ Formation + Certificat Magellan - 3045 €HT / 3654 €TTC
Formation seule - 2495 €HT / 2994 €TTC

📅 Session 1 Formation : 20, 21 et 22 mars 2024
Certificat Magellan : 24 juin 2024

Session 2 Formation : 12, 13 et 14 juin 2024
Certificat Magellan : 24 juin 2024

Session 3 Formation : 4, 5 et 6 novembre 2024
Certificat Magellan : 17 décembre 2024

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.

Avoir une vue complète des tendances organisationnelles et opérationnelles et mesurer l'impact de l'interculturel dans les dossiers de Mobilité Internationale : tels sont les grands enjeux auxquels cette formation répond.

Vous serez, à son issue, en capacité de gérer la complexité des transferts internationaux dans des contextes multiples.

COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre le besoin et le contexte de l'entreprise, s'assurer de la pertinence et de la conformité des choix politiques MI
- Réaliser les analyses nécessaires et proposer des évolutions de la politique Mobilité Internationale
- Identifier et trouver les bonnes informations
- Appréhender et gérer les dossiers individuels de mobilité internationale
- Conduire un projet complexe en matière de mobilité internationale dans le cadre de la politique de l'entreprise
- Appréhender et gérer la complexité des transferts internationaux dans des contextes multiples

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Chargé(e)s / Responsables de Mobilité Internationale, Directeurs et Responsables RH à l'international, HRBP. Aucun pré-requis de niveau d'études ou d'expérience professionnelle n'est exigé pour l'inscription.

FORMATEURS

Patricia GLASEL, Vice President, NETEXPAT
Agnès PÉBARTHE, Responsable Rémunération et Mobilité Internationale, SAINT-GOBAIN
Ludvine CLÉMENT-RAYON, Responsable Pédagogique des formations en Mobilité Internationale, INSTITUT MAGELLAN

PROGRAMME DE FORMATION

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

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation

Référence : M107 - Lieu : Paris

 21h de formation (3 jours en présentiel)

 Formation seule - 2495 €HT / 2994 €TTC

 Formation : 9, 10 et 11 décembre 2024

GÉRER LES NOUVELLES FORMES
DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

Aucune entreprise n'est épargnée par la transformation des comportements et des modes de travail. Des pratiques de mobilité, considérées jusqu'alors comme marginales, sont devenues des 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.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers de la Mobilité Internationale : Chargé(e)s / Responsables de Mobilité Internationale, Directeurs et Responsables RH à l'international, HRBP, prestataires en Mobilité Internationale.

FORMATEURS

Martine DERDEVET, Docteure en Droit international et Présidente, MAIAO Conseil
José-Luc LEBAN, Conseil, Performance & Control
Tanel FELDMAN, Senior Partner, Immigration Law Associates
Alice BAILLET, Avocate associée, L&A

PROGRAMME DE FORMATION

Les enjeux liés aux nouvelles tendances en matière de mobilité internationale

- La montée en puissance du Work for 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 unit 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
- suivi budgétaire

La communication sur les nouvelles formes de mobilité

- Comment communiquer auprès des salariés concernés et leurs managers
- Faire de la communication sur les pratiques de l'entreprise en termes de gestion des nouvelles formes de mobilité un levier d'attraction des talents

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, table ronde, ateliers

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation

Référence : M110 - Lieu : Paris ou distanciel

 14h de formation (2 jours en présentiel)

 Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

 Session 1 Formation : 25 et 26 avril 2024
Session 2 Formation : 16 et 17 septembre 2024
Session 3 Formation : 5 et 6 décembre 2024

Formations Talent Management & RH



LE MOT DE LA DIRECTRICE DES FORMATIONS

Accompagner l'entreprise dans son développement, faciliter le volet RH des transformations, attirer, développer et fidéliser les Talents dans une entreprise de plus en plus « globale » : tels sont les enjeux d'aujourd'hui pour l'ensemble des professionnels RH, en particulier dans les organisations à dimension internationale.

Les formations que nous vous proposons ont pour ambition de vous accompagner, tout au long de votre parcours professionnel, dans la montée en compétences et la maîtrise des outils qui vous permettront de manager les talents et, plus globalement, les Ressources Humaines dans un contexte marqué par une profonde transformation du travail.

Odile Thesmar

Directrice des Formations et responsable pédagogique des formations en Talent Management et RH

Dans un marché du travail sous tension, avec de nouvelles générations à la fois déconcertantes et exigeantes, il n'a jamais été autant question du lien entre la capacité d'une organisation à repérer, attirer, développer et retenir les talents et 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 à mettre en oeuvre une stratégie globale de Talent Management, cohérente et partagée.

Cette formation permet aux professionnels des ressources humaines ou Talent Managers managers d'acquérir les connaissances et de développer les compétences nécessaires à la conception et au pilotage d'une stratégie de « global talent management ».

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
- Savoir mobiliser le management et l'impliquer dans la stratégie globale de développement et fidélisation des collaborateurs
- Mobiliser les moyens nécessaires au déploiement du processus de Talent Management : de l'acquisition au développement et la rétention
- Piloter une politique de diversité et inclusion (D&I), y compris dans des contextes sensibles

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers RH liés au Talent Développement.

Cette formation se déroule en anglais pour la session de novembre. La maîtrise professionnelle de l'anglais est nécessaire pour tirer pleinement parti de cette session-là.

FORMATEUR

Antoine TIRARD, International Talent Management consultant, trainer and coach, NEXTALENT Consulting

PROGRAMME DE FORMATION

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

- Les compétences à acquérir
- Les facteurs de succès

Enjeux business et stratégie talent

- Les liens entre performance de l'entreprise et management des talents
- L'alignement entre la politique de gestion des talents et le contexte et la stratégie de l'entreprise

L'impact de l'organisation et de la culture sur l'attraction, le développement et la fidélisation des talents

- L'impact de la culture et de la qualité du management sur la rétention des personnes clés
- Comment favoriser l'émergence d'une culture de « leadership » commune

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

Talents globaux vs Talents locaux

- Les critères à prendre en compte
- Gérer les talents dans un contexte multi-culturel

Acquisition et identification des talents (interne et externe) : quels leviers mobiliser

- La cartographie ; référentiels emploi, compétences, métiers
- Les méthodes : Talent review, comités de nomination, talent pooling, etc.
- L'assessment
- L'intégration
- Le rôle clé du management
- Aspirations individuelles et programmes de développement des talents

Mettre en oeuvre une stratégie de développement et rétention des talents

- La talent review
- Les leviers à mobiliser : levier financier, parcours de carrière, programme de développement (leadership, formation, échanges inter-culturels...), visibilité/exposition, accès aux dirigeants, parcours international, etc.
- L'accompagnement des talents par du mentoring, du coaching, du co-développement
- Les plans de succession
- Les droits et les devoirs des talents
- L'importance du SIRH dans une politique de gestion des talents

Les étapes clés du processus d'élaboration et de mise en oeuvre d'une stratégie Talents

- L'articulation entre le rôle des RH et le rôle des managers
- Facteurs clés de réussite et pièges à éviter

Le management de la performance des talents

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

Diversity & inclusion

- Les grands principes
- Piloter une politique de Talent Management dans des contextes particuliers : transformation, FUSACQ, internationalisation

Le retour sur investissement, les metrics et indicateurs de performance (KPI)

Cette formation existe en deux formats : sur deux jours, pour poser les fondamentaux du Global Talent Management et sur quatre jours pour approfondir les concepts présentés.

Modalités pédagogiques : table ronde et rencontres de Talent managers de différents environnements : politiques, pratiques, recommandations

Modalités d'évaluation des compétences acquises : travail sur des cas pratiques et des mises en situation

Référence : TM01 - Lieu : Paris

🕒 14h à 28h de formation (2 à 4 jours en présentiel)

€ Formation « Les fondamentaux » en français - 1690 €HT / 2028 €TTC

Formation « Les fondamentaux + approfondissement » en anglais - 3460 €HT / 4152 €TTC

📅 Session « Les fondamentaux » Formation : 24 et 25 avril 2024

Session « Les fondamentaux + approfondissement » Formation : 5, 6 et 12, 13 novembre 2024

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 nécessite d'adopter une démarche compétences prospective, pragmatique et agile 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 clés méthodologiques pour lancer une démarche de Strategic Workforce Planning au sein de vos métiers, et en assurer sa pérennité et son succès.

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 & PRÉREQUIS

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, aux spécialistes du management des compétences, des talents, ou du learning, ainsi qu'aux DRH et responsables RH opérationnels.

FORMATEUR

Thomas FILY, Strategic Workforce Planning Global Projects Leader, SANOFI

PROGRAMME DE FORMATION

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 de la stratégie de l'entreprise
- Anticipation de l'évolution des métiers

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 le 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
- Synthèse des points des facteurs clés de succès et points vigilance lors de la mise en oeuvre d'un projet de Strategic workforce planning

Méthodes pédagogiques : cours, travaux de groupe, analyse de cas pratique

Modalités d'évaluation des compétences acquises : évaluation du cas pratique

Référence : TM02 - Lieu : Paris

🕒 14h de formation (2 jours en présentiel)

€ Formation - 1690 €HT / 2028 €TTC

📅 Session unique : 28 et 29 novembre 2024

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 transformatrices 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 clés du processus : de l'audit d'acquisition au suivi de l'intégration.

Cette formation vous donne toutes les clés pour piloter le volet RH des opérations de fusions/acquisitions.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse aux professionnels de la fonction RH impliqués dans les processus de fusions-acquisitions en France ou à l'international : Comp & Ben managers, Talent managers, HRBP, Responsables de la transformation, Consultants en transformation, etc.

FORMATEUR

José Maria AULOTTE, Consultant, KALLISTION, ex-DRH de plusieurs groupes internationaux, en charge des FUSACQ
Responsable pédagogique du MBA International HR Management / People Development à l'INSTITUT MAGELLAN

PROGRAMME DE FORMATION

Comprendre les différentes typologies d'opérations de fusions-acquisition et leurs impacts sur les RH

- Les différents types d'opérations : verticales, horizontales
- Les impacts à prévoir sur les Ressources Humaines

Intégrer les enjeux stratégiques d'une opération de fusion-acquisition et le rôle des 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 les 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

Ce programme existe en deux formats :

- Une version sur une journée pour intégrer les fondamentaux de la gestion RH d'un projet de FUSACQ
- Une version sur deux jours, enrichie de nombreux cas pratiques et travaux de groupe

Méthodes pédagogiques : cours, travaux de groupe, analyse d'exemples apportés par les participants et de cas pratiques

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation

Référence : RH01 - Lieu : Paris

 7h à 14h de formation (1 à 2 jours en présentiel)

€ Formation « Les fondamentaux » - 1100 €HT / 1320 €TTC
Formation « Les fondamentaux + approfondissement »
1690 €HT / 2028 €TTC

 Session « Les fondamentaux »
Formation : 29 mai 2024

Session « Les fondamentaux + approfondissement »
Formation : 15 et 16 octobre 2024

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, conçu pour des responsables et collaborateurs RH, vous permet de comprendre les enjeux financiers de votre organisation, dialoguer efficacement avec l'ensemble de vos interlocuteurs et aligner vos décisions et actions avec la stratégie globale et les impératifs des business.

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

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers RH, amenés à interagir avec le département finance, la direction générale ou des directeurs de business units : DRH, RRH, HRBP, Comp & Ben Manager, Responsable MI, etc. Aucun prérequis de connaissances financière n'est exigé pour suivre cette formation.

FORMATEUR

Guy de CIBON, Expert comptable, formateur en finance gestion, intervenant régulier à l'INSTITUT MAGELLAN

PROGRAMME DE FORMATION

Pourquoi intégrer l'environnement financier de l'entreprise est une nécessité pour la filière RH

- Comprendre la logique financière de l'entreprise pour intégrer les finalités et les contraintes de votre environnement
- Inscrire les actions RH dans le cadre attendu par vos interlocuteurs : membres du Comex, direction financière, patron/es de Business Unit
- Les principales notions de comptabilité à décrypter et éléments de langage à intégrer

L'environnement financier de l'entreprise et sa contrepartie dans les comptes financiers

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
- Comment lire un bilan comptable et un compte de résultat
- Les notions de coût, de trésorerie, de rentabilité

Comprendre les éléments du bilan comptable de l'entreprise

- Finalité
- L'actif : actif immobilisé, actif circulant
- Le passif : les capitaux propres, les dettes

Le compte de résultat : outil pour mesurer la performance annuelle de l'entreprise

- Le résultat d'exploitation : chiffre d'affaires et principaux postes de dépenses
- Les amortissements et dépréciations
- Le résultat financier, comme outil de performance financière de l'entreprise
- Le résultat exceptionnel

Exercices et cas pratiques : lecture du bilan et du compte de résultat d'une entreprise et identification des postes liés aux ressources humaines

La rentabilité de l'entreprise

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

Comprendre les contraintes de la mise en place d'un budget annuel et les implications des actions RH sur la rentabilité de l'entreprise

- 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

Les outils de suivi de la rentabilité de l'entreprise et de prévision

- L'intérêt de se doter d'outils de pilotage
- L'approche prévisionnelle


Modalités pédagogiques : cours, analyses de cas pratiques, exercices

Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratiques et mise en situation pour intégrer l'ensemble des concepts présentés

Référence : RH04 - Lieu : Paris

 7h de formation (1 jour en présentiel)

€ Formation seule - 1100 €HT / 1320 €TTC

 Formation : 10 octobre 2024

**EXCEL® APPLIQUÉ AUX PROFESSIONNELS RH
(HRBP, MOBILITÉ INTERNATIONALE, C&B)**

La gestion des Ressources Humaines exige de se doter de tableaux de bord et outils de suivi pour avoir une vision globale, piloter les différentes politiques et actions engagées et évaluer leurs impacts.

Dans de nombreuses organisations, ces tableaux de bord se construisent et s'alimentent en utilisant Excel®.

Au travers de l'approche d'un professionnel de la fonction RH en activité et expert Excel®, cette formation vous permet d'appréhender l'outil de façon pratique et d'en tirer parti en fonction de vos objectifs et usages. Elle a pour objectif de faciliter la création de vos propres tableaux de bord en vous accompagnant dans toutes les étapes de construction avec l'aide d'un tableur approprié.

COMPÉTENCES VISÉES

- Appréhender et formuler le besoin et la finalité de la collecte d'information
- Traiter l'information à travers les outils appropriés avec leurs fonctionnalités ad hoc
- Identifier la fonctionnalité appropriée de l'outil pour répondre à la problématique sous-jacente : tri/filtre, tableau croisé dynamique, recherche, fonctions basiques de calcul, fonctions de texte simples, mise en forme, sécurisation des données
- Conserver des données de manière optimale permettant des recherches ultérieures
- Structurer et présenter des résultats

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation est ouverte à tous les professionnels exerçant dans les métiers des Ressources Humaines : Responsables RH, HRBP, Mobilité Internationale, Comp & Ben, Data Analysts. Aucun autre pré-requis n'est exigé pour l'inscription. Une utilisation régulière d'Excel est souhaitable pour bénéficier pleinement de la formation.

FORMATEUR

David SOK, Compensation & Benefits Manager, Groupe Caisse des Dépôts

PROGRAMME DE FORMATION

Identifier et maîtriser les fonctionnalités usuelles et appropriées d'un tableur, en particulier d'Excel®, pour faciliter la gestion RH (des Compensation & Benefits, de la Mobilité Internationale, etc.)

- Tri/filtre
- Tableau croisé dynamique
- Fonctions de recherches
- Fonctions basiques de calcul
- Fonctions de texte simples
- Mise en forme
- Sécurisation des données (gestion des mots de passe, gestion des formats...)

Utiliser les fonctions avancées

- Maîtriser les définitions de référence absolue et relative
- Automatiser des calculs simples dans une approche dynamique

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

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

Conserver les données de manière optimale permettant des recherches ultérieures

- Optimiser le traitement des données
- Historiser les recherches

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

Méthodes pédagogiques : cours, cas pratiques, ateliers**Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratique et mise en situation**

INSTITUT MAGELLAN
Data Specialist
DATA MANAGEMENT & EXCEL®
FOR HR

Référence : RH05 - Lieu : Paris

14h de formation (2 jours en présentiel)

Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

Session 1 Formation : 7 et 8 mars 2024
Session 2 Formation : 26 et 27 novembre 2024

**RSE & RH : SE PRÉPARER À LA MISE EN ŒUVRE DE
LA DIRECTIVE CSRD**

La directive **Corporate Sustainability Reporting Directive** a pour objectif de normaliser et accroître la qualité de l'information extra-financière des entreprises en matière de durabilité. 50 000 entreprises seront concernées au niveau de l'Union Européenne dont certaines dès le 1^{er} janvier 2024. Outre les questions environnementales et sociétales, cela suppose également de communiquer sur la politique sociale des entreprises. Les équipes RH vont être appelées à contribuer à ce nouveau reporting et doivent de se mettre en ordre de marche afin d'être en mesure de fournir les informations et données chiffrées requises, notamment en matière de négociation collective & dialogue social, diversité, protection sociale des salariés, salaire décent (living wage), etc.

Cette formation vous permettra de vous préparer à aborder ce projet, y compris dans un environnement international.

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 & PRÉREQUIS

Cette formation globale s'adresse aux 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 prérequis n'est nécessaire.

FORMATRICE

Natacha LESELLIER, Avocate Associée, FLICHY GRANGE Avocats

PROGRAMME DE FORMATION**Comprendre 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

Échanges des participants sur leur état d'avancement**Décrypter la norme ESRS S1 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

Travaux de groupe sur la double matérialité**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

Travaux de groupe sur les outils et méthodes de collecte 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

Témoignage d'une entreprise engagée dans le projet + Q/R Synthèse en groupe

À l'issue des deux journées, 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.

Modalité pédagogiques : cours, analyses de cas pratiques, exercices**Modalités d'évaluation des compétences acquises : cas pratiques et mise en situation pour intégrer l'ensemble des concepts présentés**

Référence : RH03 - Lieu : Paris

14h de formation (2 jours en présentiel)

Formation seule - 1690 €HT / 2028 €TTC

Session 1 Formation : 7 et 8 février 2024
Session 2 Formation : 1^{er} et 2 juillet 2024

IA & DATA : COMMENT METTRE LE NUMÉRIQUE AU SERVICE DE LA FILIÈRE RH

NOUVEAUTE 2024

À l'heure d'un monde de plus en plus digitalisé, l'intelligence artificielle et l'exploitation de la data sont au cœur des enjeux business. Pour les équipes RH, être en mesure d'identifier les bonnes pratiques pour optimiser l'usage de ces nouveaux outils, et exploiter au mieux les données qu'elles génèrent, bien appréhender les enjeux et les opportunités de l'IA sur les métiers RH sont une véritable nécessité aujourd'hui. Cette formation de deux jours vous apportera les clés pour mettre les data RH au service des stratégies business et pour mesurer les impacts de l'IA, générative notamment, sur l'ensemble des métiers RH.

COMPÉTENCES VISÉES

- Intégrer les implications de l'IA sur la filière RH et ses différents métiers
- Comprendre les concepts, usages et enjeux de la data et de l'IA aujourd'hui
- Identifier les données RH utiles à stratégie RH et à celle du business et s'en approprier les usages
- Construire son propre tableau de pilotage avec les indicateurs RH pertinents
- Acquérir les bons éléments de langage pour faire parler les chiffres et être impactant
- Mettre les solutions d'IA génératives au service des processus RH : recrutement, formation, évaluation de la performance

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Cette formation globale s'adresse à tout professionnel RH amené à manipuler des données RH et confrontés aux sujets d'IA, notamment les DRH opérationnels, responsables RH, HRBP.

Aucun prérequis n'est nécessaire.


FORMATRICE

Morgane SOULIER, CEO & founder, NOW FUTURE

Référence : RH02 - Lieu : Paris

 14h de formation (2 jours en présentiel)

 Formation - 1690 €HT / 2028 €TTC

 Session 1 Formation : 28 et 29 février 2024
Session 2 Formation : 15 et 16 octobre 2024

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

**REJOIGNEZ LE
CERCLE MAGELLAN**

Renseignements

communication@magellan-network.com



Isaure de Gassart

Directrice développement
et communication

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 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.



CERTIFICATS

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 professionnels exerçant dans ces domaines et ce, quel que soit leur environnement de travail. Références pour le secteur, 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.

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.



CERTIFICATIONS

La certification associée au titre RNCP n°36064 (niveau 7)

« Manager des Ressources Humaines Internationales »

développé par l'Institut Magellan

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.

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.

Nos deux executive programmes délivrent une certification professionnelle

L'EXECUTIVE PROGRAMME Management des Rémunération et avantages sociaux comporte un examen permettant de valider le Bloc de compétences N°6 « Élaboration et mise en œuvre d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux à l'international » du Titre de « Manager des Ressources Humaines Internationales ».

L'EXECUTIVE PROGRAMME Management de la Mobilité Internationale comporte un examen permettant de valider le Bloc de compétences N°5 « Élaboration et mise en œuvre d'une politique de Mobilité Internationale » du Titre « Manager des Ressources Humaines Internationales ».

Les examens de certification professionnelle prennent la forme de la rédaction d'une note « pays », d'une série de questions écrites sur la base d'un cas pratique d'entreprise, ainsi qu'un oral de certification devant un Jury constitué de professionnels du domaine concerné.

Pour connaître le référentiel complet des compétences du titre, intégrant les compétences par blocs et les critères et modalités d'évaluation, rendez-vous sur le site de France COMPÉTENCES, sur la fiche du titre RNCP 36064.

ORGANISATION ET MODALITÉS PÉDAGOGIQUES ET PRATIQUES

5 TYPES DE FORMATS POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS

Executive Programmes

À découvrir dans ce catalogue

Formations courtes inter-entreprise

À découvrir dans ce catalogue

Les participants proviennent d'entreprises et environnements différents. Elles sont dispensées au sein de l'Institut Magellan, à Paris Montparnasse.

Formations intra-entreprises

Nous consulter

Certains programmes dispensés en Inter-entreprise peuvent être adaptés pour réunir des participants issus d'une même organisation⁽¹⁾. Ils peuvent être dispensés à l'Institut Magellan ou dans les locaux de l'entreprise commanditaire.

⁽¹⁾ À partir de 9 stagiaires

Programmes sur mesure

Nous consulter

Pour un besoin spécifique de montée en compétences de vos équipes dans nos domaines d'intervention, nous construisons avec vous des programmes sur mesure, déclinables dans le cadre de partenariats qui s'inscrivent sur la durée.

MBA Spécialisés

Nous consulter

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

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'obtenir d'un bloc de compétences de la Certification RNCP36064**, pour les deux 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 QUALIOP, délivrée par l'ICPF depuis le 05/10/2021.



À l'issue de chaque session de formation, une enquête de satisfaction est systématiquement menée auprès des stagiaires. Les résultats de satisfaction sont publiés et mis à jour régulièrement sur le site internet de l'Institut.

Pour toute remarque concernant la qualité de nos prestations ou toute réclamation, vous pouvez nous joindre à :

contact@magellan-institute.com

Une réponse vous sera apportée dans les 48h.

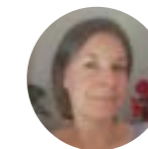
À noter

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.

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Notre équipe est à votre disposition pour tout renseignement ou conseils personnalisés.



Nathalie Soubrier
Coordinatrice de Formation

Tél : +33 (0)1 42 34 75 75

Mail : contact@magellan-institute.com

Le bulletin d'inscription avec les CGV (figurant pages 49 et 50 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 toute question, contactez-nous

Institut Magellan
8 rue Armand Moisant 75015 Paris

contact@magellan-institute.com

+33 (0)1 42 34 75 75

INSCRIPTION

Inscription 1 Formation + certificat Formation seule

Titre et code de la formation :
Dates de la session choisie : Tarif : €HT (TVA 20%)

Inscription 2 Formation + certificat Formation seule

Titre et code de la formation :
Dates de la session choisie : Tarif : €HT (TVA 20%)

Inscription EXECUTIVE PROGRAMME

Management de la Mobilité Internationale Management des rémunérations et avantages sociaux

Dates de session choisie : Tarif : €HT (TVA 20%)

LE/LA STAGIAIRE

M. Mme

Nom : Prénom :
Fonction :
Entreprise :
Adresse :
Tél. portable : E-mail :

SIGNATAIRE DE LA CONVENTION DE FORMATION

M. Mme

Nom : Prénom :
Fonction :
Adresse (si différente) :
Tél. : E-mail :

FACTURATION

Individuel Entreprise OPCO

Société à facturer :
Nom du référent entreprise ou OPCO :
Adresse de facturation :
SIRET : N° TVA : Réf. commande :

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 : Fait à :
Fonction : Le :
Signature : Cachet de l'entreprise :



L'Institut Magellan est certifié Qualiopi, gage de qualité des organismes de formation professionnelle s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue.

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
magellan-institute.com || mba.magellan-institute.com || magellan-network.com

Article L6352-12 - version en vigueur depuis le 1^{er} 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. 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 déjeuners 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 :

- 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 et des clients individuels.

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 1^{er} jour du stage de formation ; À 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 certification, les résultats obtenus et, selon les résultats de l'examen, la Certification 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 10 jours ouvrés 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 certifiantes, en cas de réussite à l'examen et donc l'obtention de la Certification Magellan, 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.



INSTITUT MAGELLAN
8 rue Armand Moisant - 75015 Paris
+33 (0)1 42 34 75 75 || contact@magellan-institute.com
magellan-institute.com

DESIGNING TOMORROW

