Gérer la mobilité internationale

Non-certifiante | Formation continue

Réf. : 26208213F — Mise à jour : 28 mai 2026

Organisme responsable : **STRAFORMATION**

Présentation de la formation

Objectifs

- Maîtriser les normes des contrats de travail à mobilité internationale ;
- Connaître les exigences par rapport à la couverture sociale des employés avant leur départ ;
- Se familiariser aux règles des conventions fiscales pour mener à fin les procédures de mobilité internationale ;
- Acquérir un aperçu sur les autres législations des pays de destination/d'origine des employeurs ;
- Consolider ses compétences d'administrateur des actions intégrées à des projets de taille internationale ;
- Donner des solutions fiables aux collaborateurs internationaux.

Programme

La mobilité internationale nécessite une bonne maîtrise des procédures administratives, juridiques, fiscales et sociales liées à l'envoi de salariés à l'étranger. Cette démarche permet d'accompagner efficacement les collaborateurs tout en sécurisant les pratiques de l'entreprise.
La première étape consiste à comprendre les différentes formes de mobilité internationale : expatriation, détachement, mission de courte ou longue durée. Il est essentiel de mettre en place des outils de suivi et d'analyse afin d'anticiper les flux de mobilité et d'assurer une gestion cohérente des déplacements internationaux.
La gestion des contrats de travail à l'international constitue un point central. L'entreprise doit :

- connaître les spécificités des contrats internationaux ;
- définir clairement les droits et obligations du salarié ;
- maîtriser les clauses applicables et le droit du pays concerné ;
- prévoir les conditions de résiliation, de rapatriement et de réintégration du salarié.

La mobilité internationale implique également des obligations fiscales importantes. L'entreprise doit :

- identifier la résidence fiscale du salarié ;
- distinguer les règles applicables selon la durée de la mission ;
- comprendre les conséquences fiscales pour les salariés résidents ou non-résidents fiscaux en France ;
- mettre en place des mécanismes d'égalisation fiscale afin de limiter les écarts de traitement.

La gestion des responsabilités sociales est aussi essentielle. Lorsqu'un salarié travaille à l'étranger, l'entreprise doit veiller à :

- assurer la continuité de la protection sociale ;
- appliquer les règles de sécurité sociale adaptées à l'expatriation ou au détachement ;
- organiser les échanges avec les organismes du pays d'accueil ;
- connaître les règles d'affiliation et les taux de cotisation ;
- garantir les couvertures sociales complémentaires nécessaires (santé, retraite, rapatriement).

Enfin, une bonne gestion de la mobilité internationale permet de sécuriser les parcours des salariés, de prévenir les risques juridiques et fiscaux et d'assurer une expérience professionnelle réussie à l'étranger.

Certifications préparées et métiers visés

Niveau d'entrée

Aucun prérequis

Niveau de sortie

Sans niveau spécifique

Métiers associés

M1503 — Management des ressources humaines

Dates et lieux de formation

N° session	Modalité	Lieu	Du	Au
2290372S	Mixte	Rennes	16/05/2026	31/07/2027

Source : GREF Bretagne #26208213F