

Bac+5

100% en ligne

Alternance



Durée estimée*:
805h 24 mois



Lieu :
100% en ligne



Démarrage :
À tout moment de l'année



Certification :
Titre RNCP
Niveau 7
(Bac+5)



Crédits ECTS :
120

En partenariat académique avec **ESGRH**

Devenez un leader RH et accompagnez la transformation des organisations

Le MBA Manager Stratégique des RH, suivi en alternance, vous prépare à piloter les grandes transformations RH dans un monde du travail en constante évolution. À la croisée des enjeux humains, organisationnels et technologiques, vous accompagnez la performance de l'entreprise tout en renforçant son attractivité et son impact social.

Tout au long de la formation, vous développez une expertise stratégique en gestion des talents, en marque employeur, en QVT et en pilotage du changement. Vous mettez en œuvre des plans d'action RH, accompagnez les équipes dans les mutations organisationnelles et participez activement à l'élaboration de politiques RH innovantes. Grâce à l'alternance, vous intervenez directement sur le terrain pour conjuguer vision stratégique et efficacité opérationnelle.

Un tremplin vers les fonctions RH de haut niveau, au cœur des décisions stratégiques des entreprises.

Vous serez capable de :

- Définir la stratégie de développement RH
- Piloter la gestion stratégique des ressources humaines et le développement RH
- Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels
- Accompagner la conduite du changement à l'échelle d'une organisation ou d'une direction
- Manager une équipe ou un service RH

Vous obtiendrez à l'issue de la formation : (?)

✓ Titre RNCP **ESGRH**

Titre RNCP "Manager en ressources humaines", de niveau 7 délivrée par ESG CV, RNCP39595, décision de France Compétences le 01/10/24, NSF 315

✓ Diplôme **studi** & **ESGRH** (?)

Diplôme HR Manager délivré par Studi en partenariat avec ESG RH

✓ 120 crédits ECTS

Les ECTS (Système européen de transfert et d'accumulation de crédits) permettent de reconnaître les diplômes dans tous les pays de l'Union européenne.

(?): Sous réserve de réussite aux épreuves finales.

Le Diplôme Studi est un Diplôme d'école, il ne s'agit pas d'un Diplôme d'Etat, d'un Titre RNCP ou d'un Titre Professionnel reconnu par l'Etat.

Inclus dans votre formation :

- **Accompagnement méthodologique personnalisé par votre référent**
- **Accompagnement individuel de vos missions en entreprise**
- **Suivi pédagogique par nos formateurs experts**
- **Coaching carrière**
- **Cours écrits et vidéos à la demande et évaluations personnalisées**

*La durée en heures et en mois est une durée moyenne estimée pour la réalisation de la formation. La durée de réalisation effective peut être, selon chaque apprenant, inférieure ou supérieure à la durée estimée, sans incidence sur le tarif de la formation. La durée indiquée est donnée à titre indicatif et n'est pas contractuelle. Elle sera précisée lors de votre entretien avec votre conseiller en formation.

** Voir les CGV Studi

- Accès illimité à plus de 10 000 classes virtuelles⁽¹⁾ en direct et replay
- Préparation spécifiques aux examens
- Accès illimité à votre formation pendant 3 ans (contenus et mises à jour)

⁽¹⁾ Nombre moyen de classes virtuelles en direct observées sur les 12 derniers mois (organisées majoritairement à partir de 18h)

L'accès à la plateforme se fait en moyenne sous 14 jours après l'accord du financeur. Ce délai peut varier selon la typologie de financement.

Programme détaillé

Définir la stratégie de développement RH

Analyser l'efficacité des dispositifs RH et organisationnels

- Introduction à l'audit RH et organisationnel
- Définir le périmètre d'un audit
- Focus sur la collecte de données
- Analyser les processus via les preuves collectées
- Identifier les écarts et non-conformités
- Focus sur la méthodologie des entretiens d'audit
- Formuler des recommandations adaptées
- Rédiger le rapport d'audit
- Auto-évaluation - Analyser l'efficacité des dispositifs RH et organisationnels
- Application - Analyser l'efficacité des dispositifs RH et organisationnels

Évaluer les pratiques RH dans leur contexte organisationnel

- Diagnostic de l'environnement organisationnel
- Analyse des pratiques RH existantes
- Focus sur les enjeux d'un diagnostic RH
- Définir des axes d'amélioration RH
- Focus sur les outils d'amélioration
- Formuler des recommandations stratégiques
- Auto-évaluation - Évaluer les pratiques RH dans leur contexte organisationnel
- Application - Évaluer les pratiques RH dans leur contexte organisationnel

Évaluer la performance RH par le contrôle de gestion sociale

- Le contrôle de gestion social et les différents effet de masse salariale
- Introduction à la notion de base de données
- L'exploitation des bases de données
- La réglementation inhérente aux SIRH
- Les enjeux d'un SIRH
- L'utilisation d'un SIRH
- Les fonctionnalités du SIRH
- Les tableaux de bord et le reporting RH
- Le suivi de la masse salariale
- Les indicateurs RH
- Le bilan social, BDESE, Index égalité H/F
- La notion de performance en entreprise
- Les différents types de performance en entreprise
- Mettre en place un suivi de la performance
- Le diagnostic de la performance des activités RH
- L'impact de la RGPD sur les processus RH
- Les points d'amélioration d'une entreprise : les process
- Application - Évaluer la performance RH par le contrôle de gestion sociale

Concevoir la stratégie RH alignée aux enjeux organisationnels

- La compréhension de la stratégie d'une entreprise
- La définition de la stratégie RH
- Alignement de la politique RH et stratégie de l'entreprise.
- Élaborer la stratégie en répondant à X questions
- Élaborer la stratégie économique
- Élaborer la stratégie en tenant compte du facteur humain
- Élaborer la stratégie en tenant compte de la QCVT et de la gestion des relations sociales
- Lien entre objectifs stratégiques et indicateurs de performance
- Application - Concevoir la stratégie RH alignée aux enjeux organisationnels

Concevoir le plan d'actions RH-RSE

Piloter la gestion stratégique des ressources humaines et le développement RH

Concevoir la stratégie de marque employeur

- Marque Employeur : définition et impacts
- La veille de réputation
- La culture d'entreprise et l'ADN
- Culture vendues VS Culture vécue
- Le marketing RH
- Les actions de communication pour valoriser la marque employeur
- Les logiques rédactionnelles de construction d'un support de communication
- Les logiques visuelles de construction d'un support de communication
- La participation à des actions de valorisation de la marque employeur
- Plan stratégique de développement de la marque employeur
- Application - Concevoir la stratégie de marque employeur

Concevoir la politique globale de rémunération

- La politique de rémunération
- La politique de rémunération et les politiques RH
- La politique de rémunération : élaborer et piloter
- La mise en oeuvre de sa politique salariale
- L'optimisation de sa politique salariale
- L'évaluation d'impact de la politique de rémunération
- Le Comp & Ben Manager
- Le benchmark de rémunération
- L'entretien de décision salariale

- Présentation de la rémunération brute et de la durée légale du travail
- Présentation de la rémunération brute et le temps de travail effectif
- La rémunération brute : le salaire de base, les primes et la retenue pour absence
- La rémunération brute : les heures supplémentaires et le dimanche travaillé
- La rémunération brute : les heures supplémentaires
- La rémunération brute : les avantages en nature
- Le salaire net et le salaire imposable
- L'association des salariés aux performances de l'entreprise, généralités
- La participation des salariés aux résultats de l'entreprise
- Application - Concevoir la politique globale de rémunération

Élaborer une politique de recrutement inclusive et transparente

- Le recrutement : process et pratique
- Présenter sa stratégie de recrutement
- Les questions à se poser avant de recruter
- L'analyse du poste à pourvoir
- Diversifier les canaux de recrutement pour attirer les talents
- La présélection
- Les différentes formes d'entretien d'embauche
- La conduite de l'entretien individuel
- Les facteurs de décision d'embauche
- Les outils d'aide à la décision objective
- La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes
- L'adaptation du poste de travail d'un salarié en situation de handicap
- Les acteurs du handicap
- Application - Élaborer une politique de recrutement inclusive et transparente

Concevoir les processus d'intégration et de départ des collaborateurs en vue d'optimiser l'expérience employé

Élaborer des stratégies de fidélisation des collaborateurs prenant en compte la diversité pour améliorer l'engagement et la rétention

- Le talent management
- Les compétences et talents
- Les codes de la guerre des talents
- La fidélisation des collaborateurs
- Élaborer la stratégie de fidélisation des collaborateurs
- Application - Élaborer des stratégies de fidélisation des collaborateurs prenant en compte la diversité pour améliorer l'engagement et la rétention

Assurer la conformité légale et réglementaire des pratiques RH pour prévenir les risques

- La notion de droit du travail
- Les sources internationales du droit du travail
- Les sources nationales étatiques du droit du travail
- Les sources professionnelles du droit du travail
- La hiérarchie des sources du droit du travail
- La réalisation d'une veille sociale et juridique
- L'évolution des conventions et accords collectifs
- Les contrôles de l'application du droit du travail
- Le contentieux de la relation de travail
- La préparation d'un dossier contentieux
- Le contrat de travail à durée indéterminée
- La rémunération
- La supervision de la gestion de la paie
- Les pouvoirs de l'employeur et les libertés des

salariés

- Les pouvoirs de l'employeur et la protection de la santé des salarié
- La modification de la situation juridique de l'employeur
- La suspension du contrat de travail
- La rupture du contrat de travail : introduction
- Le licenciement
- Les autres modes de rupture du contrat de travail
- Le dialogue social et du rôle des différents acteurs concernés
- Les enjeux du dialogue social
- La gestion quotidienne avec les IRP et le dialogue social en entreprise
- La délégation
- La négociation : la préparation
- La négociation avec les partenaires sociaux
- Les recours aux experts externes
- La préparation des élections professionnelles
- L'organisation des élections professionnelles
- Le comité social et économique
- Les syndicats
- La cartographie des risques RH
- La gestion des risques
- Le retour d'expérience
- Les risques professionnels
- La prévention des risques en entreprise
- Le document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP)
- La création et l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Le compte professionnel de prévention
- La procédure d'alerte et le droit de retrait
- La mise en place d'un plan de prévention des RPS
- Lutter contre les risques psycho-sociaux
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Les contrôles et le contentieux social
- Les provisions pour litiges et contentieux
- Application - Assurer la conformité légale et réglementaire des pratiques RH pour prévenir les risques

Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels

Analyser les tendances du marché de l'emploi pour anticiper les besoins de compétences stratégiques

- La veille emploi formation
- Les acteurs et les outils au service de l'évolution de l'emploi
- La fiabilité d'une source
- L'anticipation des besoins de son PDG
- La démarche prospective et l'évaluation des besoins
- Les outils d'accompagnement et d'évaluation de la prospective
- Définir les besoins : le diagnostic des besoins en compétences
- Etude prospective RH : identifier les évolutions clés et leurs conséquences sur les métiers par le biais d'une veille emploi compétences
- Application - Analyser les tendances du marché de l'emploi pour anticiper les besoins de compétences stratégiques

Établir une cartographie des compétences pour identifier les ressources et les besoins de développement

- L'analyse du travail
- Le référentiel des emplois et métiers de l'entreprise

- Le référentiel compétences
- La cartographie des compétences de l'entreprise
- Application - Établir une cartographie des compétences pour identifier les ressources et les besoins de développement

Concevoir un plan de gestion des emplois et parcours professionnels basé sur une analyse approfondie des ressources et besoins

- La GPEC au service de la stratégie de l'entreprise
- L'intégration du contexte dans la GEPP/GPEC
- Les enjeux et diagnostics de la GPEC
- La négociation portant sur la GEPP/GPEC
- Le plan d'action, le suivi et l'évaluation de la GPEC
- L'articulation de la GPEC et du recrutement
- Le reclassement des salariés
- La mobilité interne
- Favoriser la mobilité
- L'entretien de mobilité
- Le développement de la mobilité interne
- Le contexte d'une politique de mobilité
- La mobilité à l'initiative de l'entreprise ou du collaborateur : quelles différences ?
Les outils de la mobilité
- La digitalisation de la gestion des carrières et de la mobilité
- Application - Concevoir un plan de gestion des emplois et parcours professionnels basé sur une analyse approfondie des ressources et besoins

Piloter le déploiement d'une politique de GEPP en adéquation avec les besoins stratégiques

- L'articulation de la GEPP et du plan de développement des compétences
- La formation au cœur des défis économiques, sociaux et sociétaux
- La formation professionnelle
- La gouvernance et le financement du système de la formation professionnelle
- Le cadre légal des dispositifs d'accès à la formation
- La place de la formation dans la gestion des Ressources Humaines
- Les freins à la mise en place d'une politique de formation dans la gestion des RH
- Les caractéristiques et finalités des situations de formation
- Les congés de formation des salariés
- L'organisation et la planification de la gestion des compétences
- L'analyse des supports d'évaluation professionnelle
- Définir les besoins : le recueil des besoins en formation
- La définition des orientations en matière de formation
- L'élaboration du plan prévisionnel de développement des compétences
- La communication formation
- Le marketing de la formation
- Le fonctionnement du Compte Personnel de Formation (CPF)
- Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)
- La VAE / VAP
- Le conseil en évolution professionnelle et le bilan de compétences
- Le pilotage des projets de formation interne
- La formation en situation de travail
- Le choix des prestataires en fonction des besoins
- La qualité dans la formation professionnelle continue
- Le budget prévisionnel du Plan de développement des compétences
- Le suivi et l'évaluation du plan de développement de compétences
- La gestion administrative et financière du plan de développement des compétences

- Identifier les actions et budgéter : l'ingénierie financière du plan
- Application - Piloter le déploiement d'une politique de GEPP en adéquation avec les besoins stratégiques

Accompagner la conduite du changement à l'échelle d'une organisation ou d'une direction

Analyser l'impact organisationnel d'un projet de transformation pour en anticiper les conséquences

- Les projets de transformation
- Le diagnostic de la transformation
- Les évaluations des impacts
- Les interactions et les humains
- La carte des parties prenantes (RASCI)
- Le DRH Project Manager
- Le pilotage du projet
- Les acteurs et les ressources du projet
- Le rétroplanning
- Application - Analyser l'impact organisationnel d'un projet de transformation pour en anticiper les conséquences

Piloter l'accompagnement au changement en anticipant et en gérant les résistances

- La place de la conduite du changement
- Les facteurs clés d'échec et de succès
- L'accompagnement au changement
- Les méthodes et outils du changement
- Les spécificités du management en mode projet
- L'accompagnement, la sensibilisation et la formation des utilisateurs
- Le changement comme facteur de risques psychosociaux
- Établir le plan de gestion des résistances au changement
- Application - Piloter l'accompagnement au changement en anticipant et en gérant les résistances

Concevoir un plan d'accompagnement au changement adapté aux impacts identifiés

- Le plan de communication interne
- La communication avec l'équipe projet
- La gestion de l'information en entreprise
- Établir le plan d'accompagnement au changement
- Application - Concevoir un plan d'accompagnement au changement adapté aux impacts identifiés

Accompagner le changement culturel pour favoriser l'adhésion et la résilience des collaborateurs

Manager une équipe ou un service RH

Diriger les équipes RH en adoptant un management adapté à la diversité pour optimiser la performance

- Une fonction RH alignée avec les attentes et besoins de ses clients ?
- La mesure de la performance de la fonction RH
- Décliner la stratégie en action

- Le management à distance
- Les plateformes de travail collaboratives
- Établir le Plan de management d'une équipe RH
- Application - Diriger les équipes RH en adoptant un management adapté à la diversité pour optimiser la performance

Évaluer et accompagner le développement des collaborateurs du service RH

- Des compétences repérées à l'équipe opérationnelle
- L'identification des compétences
- Évaluer le niveau de compétences
- Les outils d'évaluation des compétences
- La grille d'évaluation des compétences
- Formaliser le processus d'entretien annuel pour développer les talents
- L'entretien 360°
- Débriefing toute acquisition de compétence
- Acter la compétence acquise
- Talent Review
- Application - Évaluer et accompagner le développement des collaborateurs du service RH

Concevoir une stratégie de sensibilisation à l'inclusion et à la diversité pour développer une culture d'entreprise inclusive

- La politique d'inclusion en entreprise
- Les enjeux de la diversité en entreprise
- La lutte contre les discriminations
- L'égalité Femmes / Hommes
- La déconstruction des stéréotypes
- La prévention du harcèlement
- Les libertés individuelles dans l'entreprise
- Le référent handicap en entreprise
- La démarche QVT
- Le bonheur au travail
- Le management interculturel
- Le management intergénérationnel
- Établir un plan d'action structuré pour favoriser l'inclusion et valoriser la diversité
- Application - Concevoir une stratégie de sensibilisation à l'inclusion et à la diversité pour développer une culture d'entreprise inclusive

Résoudre les conflits au sein des équipes et directions pour préserver un climat de travail serein

- L'analyse de problématiques managériales
- Les solutions adaptées à une problématique managériale
- Désamorcer une situation conflictuelle
- Recadrer un comportement déviant

- Les communications orale et écrite avec un subordonné
- La réflexivité
- La collaboration entre l'équipe RH et les services communication
- Application - Résoudre les conflits au sein des équipes et directions pour préserver un climat de travail serein

Modalités spécifiques Alternance - Niveau 7 (Bac+5) - Modalité : Alternance

Module Réussir mon alternance (durée estimée : 50h)

- Connaissance de l'alternance, des contrats, engagements réciproques, aides et modalités de suivi
- Citoyenneté, diversité et santé au travail.

Module Réussir ma vie professionnelle (durée estimée : 20h)

- Comprendre les enjeux de l'entreprise pour favoriser mon intégration
- Démarquez-vous en entreprise

Accompagnement et renforcement pédagogique, suivi du Career Center (durée estimée : 54h en moyenne)

- Un live interactif par semaine permettant de répondre aux questions des alternants et informations liées aux aides sociales, à la mobilité internationale, au handicap
- Suivi du CFA : entretiens tripartites pluriannuels

Compétences digitales (Accès Studi+)

- Accès à 1 à 2 programme(s) courts(s) dédié(s) aux "digital skills" au choix parmi le catalogue, permettant de se former et s'exercer aux logiciels les plus adaptés à son entreprise

Préparation aux examens

- Révisions, méthodologie de préparation aux examens et temps de travail personnel en autonomie (recherche, réflexion, analyse, point entre les acquis en entreprise et ceux acquis en formation, etc.) en lien avec les différents livrables liés aux examens

Métiers visés

- ▼ HR Business Partner
- ▼ Consultant / Consultante en ingénierie de certification
- ▼ Chargé / Chargée/Responsable talent management
- ▼ Chef / Cheffe de projet inclusion/handicap
- ▼ Manager / Manageuse en ressources humaines
- ▼ Chef / Cheffe de projet emploi compétences
- ▼ Consultant en recrutement
- ▼ Auditeur / Auditrice RH
- ▼ Consultant / Consultante en recrutement
- ▼ Chargé / Chargée /Responsable formation et GEPP
- ▼ Chargé de développement RH
- ▼ Chargé / Chargée d'études/projet emploi compétences en cabinet RH, cabinet conseil et/ou observatoire des métiers
- ▼ Conseiller/Conseillère en insertion professionnelle

Modalités

Formation financée et rémunérée

Les frais de formation sont pris en charge par l'OPCO de votre entreprise et vous recevez un salaire mensuel qui augmente au fur et à mesure de votre formation.

Conditions d'admission :

Pour entrer en formation préparant au Titre visé, le candidat doit :

- Avoir validé un Diplôme ou un Titre de niveau 6 (Bac+3), ou avoir validé 180 crédit ECTS dans le domaine visé par le Titre (RH, social, droit, communication, formation, économie, gestion, sociologie, psychologie, management, finance)

OU

- Avoir validé un Diplôme ou un Titre de niveau 5 (Bac+2) ou avoir validé 120 crédit ECTS dans le domaine visé par le Titre (RH, social, droit, communication, formation, économie, gestion, sociologie, psychologie, management, finance) ET justifier d'une expérience professionnelle de 12 mois minimum dans le domaine visé par le Titre

OU

- Avoir validé un Diplôme ou un Titre de niveau 6 (Bac+3) ou avoir validé 180 crédit ECTS dans un autre domaine ET justifier d'une expérience professionnelle de 12 mois minimum dans le domaine visé par le Titre

OU

- Avoir validé un Diplôme ou un Titre de niveau 5 (Bac+2) ou avoir validé 120 crédit ECTS dans un autre domaine ET justifier d'une expérience professionnelle de 24 mois minimum dans le domaine visé par le Titre

OU

- Avoir validé un Diplôme ou un Titre de niveau 4 (Bac) dans un autre domaine ET justifier d'une expérience professionnelle de 48 mois minimum dans le domaine visé par le Titre

Pour toute autre situation, contactez un conseiller en formation qui étudiera votre admissibilité.

Examen :

Mois d'examen : Juin, Décembre

Lieu : En ligne

En ligne

Pour obtenir le Titre, le candidat sera évalué selon les modalités suivantes :

- Avoir validé (réussi) les épreuves d'examen du bloc de compétences :
 - Bloc 1 : une étude de cas en 5 parties, une vidéo de 6 à 8 minutes
 - Bloc 2 : une étude de cas en 6 parties
 - Bloc 3 : un mémoire professionnel, une vidéo de 6 à 8 minutes et une étude de cas en 3 parties
 - Bloc 4 : une étude de cas en 4 parties
 - Bloc 5 : une étude de cas en 4 parties et une vidéo de 6 à 8 minutes

Certification :

Certification : Titre RNCP "Manager en ressources humaines", de niveau 7 délivrée par ESG CV, RNCP39595, décision de France Compétences le 01/10/24, NSF 315

Certificateur : ESG Ecoles de commerce

Consultez la fiche RNCP sur le site de France Compétences

Validation par bloc de compétences :

La certification professionnelle est composée de plusieurs blocs de compétences à acquérir pour l'obtention de la certification professionnelle.

Il est possible de valider un ou plusieurs des blocs de compétences. Chaque bloc peut être acquis individuellement. La fiche RNCP accessible depuis chaque fiche formation en précise les modalités d'obtention.

Pour toute question concernant les blocs de compétence, contactez votre conseiller en formation.

Un bloc de compétence n'a pas de durée de validité, il est acquis à vie.

Equivalences et passerelles :

RNCP39595BC02 - Piloter la gestion stratégique des ressources humaines et le développement RH ET

RNCP39595BC03 - Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels >

RNCP38489BC05 - Manager les compétences de l'entreprise

RNCP39595BC01 - Définir la stratégie de développement RH > RNCP37155BC01 - Piloter la performance des RH à l'échelle d'une organisation

RNCP39595BC02 - Piloter la gestion stratégique des ressources humaines et le développement RH >

RNCP37155BC02 - Piloter le développement du capital humain d'une organisation

RNCP39595BC03 - Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels >

RNCP37155BC03 - Piloter une politique de prospective de l'emploi/compétences à l'échelle d'une organisation, d'un groupement d'organisation, d'organisme de formation ou de branches professionnelles

RNCP39595BC04 - Accompagner la conduite du changement à l'échelle d'une organisation ou d'une direction >

RNCP37155BC04 - Accompagner la transformation d'une organisation

RNCP39595BC05 - Manager une équipe ou un service RH > RNCP37155BC05 - Manager une équipe RH

Poursuite d'études :

Après avoir obtenu le Titre Manager en ressources humaines, il est possible d'intégrer directement le marché du travail.

Accompagnement spécifique alternance :

Un accompagnement renforcé, pensé pour les alternants

Le parcours d'un alternant ne ressemble à aucun autre, c'est pourquoi nous avons mis en place un suivi spécifique, dédié et renforcé pour répondre à ses enjeux particuliers. Dès son entrée chez Studi, chaque alternant réalise un test de positionnement pour évaluer ses acquis et lui proposer, si besoin, un parcours de remise à niveau individualisé. Un onboarding personnalisé, animé par son chargé de suivi, lui permet de découvrir l'ensemble des services et des ressources utiles pour bien démarrer.

Tout au long de sa formation, il bénéficie d'un chargé de suivi alternance dédié, expert de l'alternance, à la fois sur les

volets administratifs et pédagogiques. Ce référent s'adapte aux contraintes propres au rythme alterné et reste accessible à tout moment via son agenda en ligne.

Le suivi de l'alternant inclut également :

- des entretiens tripartites réguliers, menés avec le tuteur en entreprise, pour faire le point sur l'acquisition des compétences à l'aide d'une grille d'évaluation partagée ;
- un suivi continu de l'assiduité et de la progression pédagogique, permettant d'intervenir rapidement en cas de besoin, de proposer un coaching personnalisé ou de rebooster la motivation dans les phases de creux ;
- des contenus employabilité dédiés, pour préparer l'insertion professionnelle au-delà de la formation.

Ce dispositif global assure à chaque alternant un cadre solide et bienveillant, propice à sa réussite dans ce double défi que représente la formation en alternance.

Comment se déroule votre parcours en alternance avec Studi ?

Jusqu'à 11 semaines

2

DÉFINITION DU PROJET

Vous constituez votre dossier d'admission

- Vous êtes contacté(e) par un conseiller en formation avec qui vous réalisez un bilan d'orientation.
- Vous finalisez votre dossier d'admission avec son soutien.

4

SAS VERS L'ALTERNANCE*

Vous démarrez gratuitement votre formation

- Vous commencez à vous former de manière intensive jusqu'à ce que vous commenciez vos missions entreprise.
- Vous n'êtes pas rémunéré(e) pendant cette période de formation.
- Vous continuez à bénéficier de notre programme coaching alternance pour trouver votre entreprise d'accueil.

1

DÉFINITION DU PROJET

Vous candidatez

Vous candidatez à l'alternance et faites votre choix parmi une de nos formations en alternance du CAP à Bac+5.

3

PROGRAMME COACHING ALTERNANCE

Vous êtes admis(e)

- Vous profitez de notre programme coaching pour trouver votre entreprise d'accueil (accès à des milliers d'offres d'emploi en d'alternance, suivi de vos candidatures, coaching sur les techniques de recherche d'entreprise...).
- Vous prenez en main la plateforme d'apprentissage en ligne.
- Vous commencez à chercher votre entreprise d'accueil.

5

IMMERSION EN ENTREPRISE ET FORMATION EN ALTERNANCE

Vous démarrez dans votre entreprise d'accueil

- Dès que vous avez trouvé votre entreprise d'accueil, vous débutez votre immersion en entreprise et vous commencez à être rémunéré(e). Vous poursuivez votre formation en alternance selon le planning prévu.
- Votre rythme d'alternance, 4 jours en entreprise / 1 jour en formation est flexible et modulable pour s'adapter parfaitement aux besoins de votre entreprise.
- Dans l'éventualité où vous n'auriez pas trouvé d'entreprise d'accueil, Studi vous apportera un soutien financier pour continuer votre projet (sous conditions d'éligibilité et étude de votre dossier).

*Places limitées. Vérifiez votre éligibilité au "sas vers l'alternance" avec votre conseiller en formation.

La méthode **Studi**

- ✓ **Un suivi tripartite tout au long du parcours**
Vous n'êtes jamais seul : un accompagnement régulier est assuré entre Studi, votre entreprise et vous, grâce à des entretiens tripartites structurés pour suivre l'acquisition de vos compétences. Ce suivi est enrichi d'un accompagnement pédagogique de proximité, avec une réponse sous 48h ouvrées de nos formateurs experts.
- ✓ **Un accompagnement carrière sur-mesure**
Trouver votre entreprise, découvrir les bonnes pratiques en alternance, affiner votre projet professionnel : notre programme coaching vous aide à chaque étape, pour booster votre employabilité dès aujourd'hui et pour demain.
- ✓ **Une pédagogie concrète et immersive**
Parce que l'alternance, c'est du concret, nos formations s'appuient sur une pédagogie active : cas pratiques, mises en situation et contenus immersifs pour développer des compétences directement actionnables en entreprise.
- ✓ **Des ressources accessibles à tout moment**
Votre plateforme de formation est disponible 24h/24, sur web et mobile. Elle vous donne accès à une grande diversité de supports (cours écrits, vidéos à la demande, classes virtuelles, exercices corrigés) et aux licences elles dont vous avez besoin.
- ✓ **Une vraie communauté d'apprentissage**
Vous rejoignez une plateforme collaborative pour échanger, partager, poser vos questions et tisser des liens avec d'autres alternants et formateurs. Parce qu'apprendre, c'est aussi une aventure collective.
- ✓ **Des compétences à 360° avec Studi+**
En parallèle de votre formation principale, vous avez accès à des modules complémentaires pour aller plus loin : IA, outils bureautiques, langues, soft skills... autant d'atouts pour élargir votre profil et faire la différence sur le marché du travail.

Accessibilité handicap : Pour tout besoin spécifique en termes d'adaptation des canaux d'apprentissage au type de trouble ou de handicap, d'aménagement des évaluations et des examens, ou encore de renforcement des appels de coaching, etc, une équipe de correspondants-référents handicap est à votre disposition via handicap@studi.fr