Bachelor Pilotage RH - Talent Acquisition

En partenariat académique avec ESG RH

Eligible CPF

Bac+3

100% en ligne

IA intégrée

Durée estimée*:
450h
9 mois

Tarif pour les particuliers :
À partir de
5 390 € TTC

Lieu :
100% en ligne

Démarrage :
À tout moment de l'année

Certification :
Titre RNCP
Niveau 6
(Bac+3)

Faites des ressources humaines un levier de performance et d'attractivité

Dans l'entreprise, la fonction RH doit conjuguer conformité, pilotage social, développement des compétences, qualité de vie au travail et accompagnement des transformations.

Avec cette formation, déclinez la stratégie RH en plans d'action, supervisez l'administration du personnel, coordonnez les recrutements, accompagnez les managers et structurez le pilotage social à l'aide d'indicateurs RH.

Vous agirez aussi sur la QVCT, la prévention des risques, le dialogue social, la mobilité et le développement des compétences, **tout en mobilisant l'IA dans vos pratiques RH.**

La spécialisation Talent Acquisition vous permettra d'approfondir la stratégie de recrutement, le sourcing, la conduite des entretiens, la marque employeur et l'expérience candidat.

Développez ainsi une vision complète de la fonction RH, entre pilotage, conformité, talents, QVCT et attractivité employeur.

Vous serez capable de :

- Déployer la stratégie RH et structurer le pilotage social.
- Superviser l'administration du personnel et accompagner les transformations RH.
- Mobiliser l'IA de manière responsable dans les pratiques RH.
- Approfondir la stratégie de recrutement, la marque employeur et l'expérience candidat.

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

Titre RNCP ESG RH

Certification professionnelle "Responsable des Ressources Humaines", de niveau 6 délivrée par ESGCV, RNCP42877, décision de France Compétences le 30/09/26, NSF 315

Diplôme studi **&** ESG RH (?)

Diplôme Responsable recrutement et marque employeur délivré par Studi en partenariat avec ESG RH

(?) : 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.

*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

Programme détaillé

Déployer la politique RH de l'entreprise

Décliner la stratégie RH en plan d'actions opérationnel

- La notion de droit du travail
- Le contrat de travail et les situations voisines
- Les sources internationales et les sources nationales étatiques du droit du travail
- Les conventions et accords collectifs
- Les autres sources du droit du travail
- Les priorités stratégiques d'une organisation et leurs impacts RH
- La collecte et l'interprétation des données internes RH
- La construction d'un plan d'actions RH opérationnel
- La justification juridique et conventionnelle des choix RH
- La veille RH et juridique au service du plan d'actions

Coordonner les processus RH de gestion des effectifs et des compétences

- La planification des effectifs à court et moyen terme
- La planification des effectifs à court et moyen terme
- En bref : Les distinctions clés entre GPEC et GEPP
- La coordination des dispositifs RH : recrutement, mobilité, formation et GEPP
- Le pilotage RH par les outils SIRH et les tableaux de bord
- Focus sur : Les indicateurs clés d'efficience des dispositifs RH
- La mesure de l'efficience des dispositifs de développement RH

Structurer le pilotage social à l'aide d'indicateurs RH

- Les indicateurs de pilotage de la masse salariale et des effectifs
- Les indicateurs de pilotage de la masse salariale et des effectifs
- En Bref - Les indicateurs incontournables du bilan social
- La structuration des données RH dans les outils de pilotage
- L'interprétation des indicateurs RH pour le pilotage de la performance sociale
- Focus sur - L'IA et les données RH : bonnes pratiques et vigilances
- Préparer et transmettre les informations sociales

Contribuer aux projets de transformation RH de l'organisation

- La structuration d'un plan d'action et la mobilisation des parties prenantes
- La structuration d'un plan d'action et la mobilisation des parties prenantes
- En bref : Les modèles de conduite du changement
- Le diagnostic des freins et la construction du plan d'accompagnement
- La conception de dispositifs d'accompagnement adaptés aux équipes
- Focus sur : Le plan de communication interne d'un projet RH
- Le suivi de l'appropriation et l'ajustement des actions d'accompagnement

Animer la coopération interservices dans les projets RH

- La cartographie des parties prenantes d'un projet RH transversal
- La vulgarisation des informations réglementaires et métier RH
- En Bref - Les techniques de vulgarisation juridique RH
- La conception de supports de diffusion RH adaptés aux publics internes
- L'animation d'ateliers de co-construction interservices
- Focus sur - Les outils collaboratifs digitaux au service de la coopération RH
- L'ancrage de la coopération transversale dans la pratique RH

Gérer l'administration du personnel et sécuriser les pratiques en droit du travail

Piloter la conformité des dossiers du personnel et des documents RH

- La formation du contrat de travail
- Les obligations inhérentes au contrat de travail
- Les clauses spécifiques du contrat de travail, 1ère partie
- Les clauses spécifiques du contrat de travail, 2ème partie
- L'évolution des conditions d'emploi, la modification du contrat de travail
- Le RGPD appliqué aux données RH
- Les pièces obligatoires et la tenue des dossiers du personnel
- L'archivage RH et le cycle de vie des documents
- L'audit de conformité des dossiers du personnel

Instruire les dossiers disciplinaires et contentieux

- Le règlement intérieur
- Le pouvoir disciplinaire
- L'articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et les libertés et droits fondamentaux du salarié
- Le licenciement pour motif personnel
- Les conséquences du licenciement
- Le contentieux de la relation de travail
- Le recueil des faits et la constitution d'un dossier disciplinaire
- La préparation des documents réglementaires de la procédure disciplinaire
- La typologie des fautes et la proportionnalité des sanctions
- La posture RH dans l'entretien préalable

Superviser le processus de paie et garantir la conformité des bulletins

- Les éléments de la rémunération
- Le montant de la rémunération

- Le paiement du salaire
- Les dispositifs de partage de la valeur
- La participation des salariés aux résultats de l'entreprise
- L'intéressement
- Les plans d'épargne salariale
- L'anatomie technique du bulletin de paie
- Les éléments variables de paie et leur contrôle
- La typologie des anomalies de paie et les actions correctives
- La posture de supervision et la collaboration avec le service paie
- La rémunération globale et les dispositifs de rémunération complémentaire

Réaliser les déclarations sociales et garantir le respect des échéances légales

- La collecte et la consolidation des données sociales déclaratives
- Le circuit de la DSN mensuelle et la structure des flux déclaratifs
- En Bref - Les sanctions et impacts en cascade d'une DSN erronée
- Le contrôle de cohérence et le traitement des anomalies dans les données sociales
- La préparation des déclarations annuelles : DOETH, taxe d'apprentissage et contribution formation
- Focus sur - Le calendrier annuel des obligations déclaratives sociales
- Le pilotage du processus déclaratif et la sécurisation des échéances

Développer les talents et les compétences de l'entreprise

Évaluer les besoins en ressources humaines à court et moyen terme

- Les sources d'information pour diagnostiquer les évolutions d'effectifs
- La consolidation des retours managériaux en besoins RH
- La formulation des besoins RH par horizon temporel
- Focus sur - Les compétences critiques et les mobilités internes comme leviers d'anticipation
- Les préconisations d'ajustement des effectifs dans le cadre budgétaire
- En Bref - Apports et limites des outils SIRH et de l'IA dans le diagnostic des besoins RH
- La lecture croisée des données RH pour un diagnostic d'ensemble

Mettre en œuvre les processus de recrutement et de mobilité interne

- Les enjeux du recrutement
- Le contexte juridique du recrutement
- Le processus global du recrutement
- Le besoin du recrutement
- L'analyse du poste à pourvoir
- La rédaction de la fiche de poste conforme et non-discriminante
- Le profil de poste et les critères de choix
- Les canaux de sourcing
- Les réseaux sociaux dans le recrutement
- La rédaction et la diffusion de l'annonce de recrutement
- L'éthique et le recrutement
- L'argumentation des stratégies de sourcing selon le type de recrutement

Réaliser la présélection des candidats dans le respect de la non-discrimination

- La présélection
- La construction d'une grille de présélection multicritères
- L'application des principes de non-discrimination dans le processus de sélection
- La prise de références dans le recrutement
- L'automatisation en recrutement
- La gestion et le suivi des candidatures dans un ATS
- Les différentes formes d'entretiens de recrutement
- La préparation des entretiens de présélection
- La conduite de l'entretien individuel
- Les techniques de sélection complémentaires et leur usage objectivé
- La sélection objective des candidatures
- Les facteurs de décision d'embauche

Concevoir et déployer le processus d'intégration des collaborateurs

- Les enjeux et le cadrage du parcours d'intégration
- La préparation et l'accueil du nouveau salarié
- Les aménagements et adaptations de poste, notamment pour les personnes en situation de handicap
- L'accompagnement, le suivi et l'évaluation de l'intégration

Élaborer le plan de développement des compétences

- Le recueil des besoins en formation à partir des données RH
- La priorisation des actions de formation selon les enjeux de l'entreprise
- En Bref - Les dispositifs de financement de la formation professionnelle
- La structuration du plan de développement des compétences
- Le cadre réglementaire de la formation et les obligations de l'employeur
- Focus sur - La distinction plan de développement des compétences et CPF
- Le suivi et l'évaluation du plan de développement des compétences

Déployer la communication RH et valoriser la marque employeur

- Les fondamentaux de la communication RH en entreprise
- La conception d'un plan de communication RH multicanal
- En bref : les canaux de communication RH et leurs usages
- La construction et le déploiement de la marque employeur
- La création de contenus RH inclusifs et accessibles
- En bref : les fondamentaux de l'accessibilité des contenus digitaux RHLe pilotage et la justification des actions de communication RH

Promouvoir la qualité de vie au travail et prévenir les risques professionnels

Accompagner les managers de proximité dans la gestion de leurs équipes

- Le positionnement du RRH dans l'accompagnement managérial
- L'analyse des situations managériales sensibles
- En Bref - Le cadre juridique de la responsabilité du manager
- La formulation de conseils RH adaptés aux problématiques managériales
- Les actions de régulation à court terme pour sécuriser le collectif
- Focus sur : L'accompagnement inclusif des managers de proximité
- La structuration d'un dispositif d'accompagnement managérial durable

Réaliser le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

- Le cadre réglementaire et les enjeux du DUERP
- L'identification des risques professionnels
- En bref- L'accord sur la prévention de l'exposition aux risques professionnels
- La cotation et la hiérarchisation des risques professionnels
- La structuration du plan de prévention des risques professionnels
- Focus sur : La mobilisation des données internes pour l'analyse des risques
- La formalisation et la mise à jour du DUERP

Mettre en œuvre la prévention des risques psychosociaux et de l'absentéisme

- Comprendre les RPS et le cadre de la prévention
- L'analyse des indicateurs de suivi de l'absentéisme et des signaux d'alerte RPS
- Les facteurs organisationnels, relationnels et individuels des risques psychosociaux
- En bref : Le burn-out, repérer les signes avant-coureurs et savoir quoi faire
- La construction d'un plan d'actions de prévention des RPS et de l'absentéisme
- La coordination des acteurs internes
- Le suivi, l'évaluation et la preuve de l'effectivité de la démarche
- Focus sur : Les leviers de prévention en organisation hybride

Gérer les situations de conflit au sein de l'organisation

- Les mécanismes et causes des conflits en milieu professionnel
- Le cadre juridique et déontologique de la gestion des conflits
- En Bref - La matrice conflit versus harcèlement
- La conduite d'entretiens de médiation avec les parties prenantes
- L'élaboration d'un plan d'action de résolution du conflit
- Focus sur - Les techniques de négociation raisonnée appliquées au conflit
- Le rétablissement du climat de travail et le suivi post-conflit

Contribuer au déploiement d'une politique de qualité de vie au travail

- Le cadre de la QVCT et les orientations stratégiques de la direction
- En Bref - Les dimensions de la QVCT selon l'ANACT
- Le diagnostic QVT : analyser les besoins et les ressources internes
- La construction d'un plan d'actions QVT opérationnel
- Le pilotage et le suivi des actions QVT
- Focus sur - La communication interne au service de la QVT
- La mobilisation des acteurs et l'ancrage durable de la démarche QVT

Spécialisation Talent Acquisition

Définir une stratégie de recrutement et conduire les entretiens de sélection

- L'analyse des besoins et la construction d'une stratégie de recrutement
- La sélection et la combinaison des canaux de sourcing
- En Bref - Les techniques d'entretien structuré
- La conduite d'entretien de recrutement et l'évaluation des candidats
- Le cadre légal de non-discrimination appliqué au recrutement
- Focus sur - L'IA dans le recrutement : opportunités et vigilances
- Le pilotage de la performance du processus de recrutement

Développer la marque employeur et structurer l'expérience candidat

- Le diagnostic du positionnement employeur
- En Bref - Les composantes de la proposition de valeur employeur (EVP)
- La stratégie de marque employeur et la formulation de l'EVP
- La conception du parcours candidat
- Le plan de communication marque employeur
- Focus sur - Les plateformes d'évaluation employeur et l'e-réputation RH
- Le pilotage de la performance marque employeur

Se former à l'IA pour son métier de Responsable des Ressources Humaines

Se former à l'IA pour son métier de Responsable des Ressources Humaines

Module complémentaire hors référentiel

Et si l'IA devenait votre meilleur partenaire RH ?

Maîtrisez l'IA, de ses fondamentaux à ses usages avancés en Ressources Humaines, pour :

- Gagner en efficacité au quotidien grâce au Prompt Engineering et à l'automatisation des tâches RH
- Collaborer avec l'IA pour stimuler votre créativité, faciliter la prise de décision et résoudre des problématiques RH complexes
- Structurer et piloter des projets IA en entreprise
- Accompagner les transformations et l'adoption responsable de l'IA au sein des équipes
- Optimiser votre communication RH, vulgariser le

droit social et concevoir des campagnes de recrutement inclusives
- Exploiter l'IA pour analyser les entretiens annuels et préparer les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)
- Anticiper l'impact de l'IA sur les métiers, les compétences et l'évolution des organisations

Votre expertise RH augmentée. Votre capacité à accompagner les transformations renforcée.

Métiers visés

- Manager des ressources humaines
- Gestionnaire administratif du personnel
- Chargé / Chargée de recrutement
- Responsable du personnel
- Responsable administration du personnel et paie
- Responsable formation

Modalités

Financement :

Salarié, demandeur d'emploi, étudiant, indépendant, quel que soit votre statut, il existe en France de nombreuses solutions pour financer jusqu'à 100% vos projets de formation. Selon votre situation, vous pouvez être éligible à un ou plusieurs dispositifs.
Contactez un conseiller en formation pour tester votre éligibilité et obtenir un financement jusqu'à 100%.

Conditions d'admission :

Pour entrer en formation, le candidat doit :

Formation dans le domaine* :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre de niveau 5 (Bac +2) validé ;

OU

- Justifier de 120 ECTS validés.

Formation hors domaine :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre de niveau 5 (Bac +2) validé et justifier de 12 mois d'expérience professionnelle dans le domaine ;

OU

- Justifier de 120 ECTS validés et de 12 mois d'expérience professionnelle dans le domaine ;

OU

- Être titulaire d'un diplôme ou titre de niveau 4 (Bac) validé et justifier de 24 mois d'expérience professionnelle dans le domaine.

*Domaine : ressources humaines, du management ou des sciences de gestion

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

Expérience professionnelle et stage :

Dans le cadre de votre formation, **le stage n'est pas obligatoire.**

Toutefois, toute expérience professionnelle, passée ou en cours, ou réalisation de stage, vous permet de développer vos compétences et de vous immerger dans le milieu que vous rejoindrez prochainement.

Cela reste un atout pour l'obtention de votre Titre/Diplôme. Studi vous fournira une convention de stage sur demande.

Examen :

Mois d'examen : Mars, Juin, Septembre, Décembre
Lieu : En ligne
Examens portant sur le Diplôme reconnu par l'Etat

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

- Bloc 1 : mise en situation professionnelle en 5 parties + 1 vidéo de présentation de la synthèse d'une participation à un projet interservices
- Bloc 2 : mise en situation professionnelle en 5 parties
- Bloc 3 : mise en situation professionnelle en 6 parties + 1 vidéo de présentation d'un plan de communication RH adapté à une cible donnée
- Bloc 4 : mise en situation professionnelle en 5 parties + 1 vidéo de présentation de la gestion d'une situation de conflit

Examens portant sur le Diplôme d'école Studi (en ligne)

Nous vous proposons un diplôme école lié aux compétences attendues dans votre parcours de formation. Créé spécifiquement pour les apprenants Studi, le Diplôme Studi est un atout que vous pourrez valoriser lors de vos prochains entretiens professionnels.

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

- 1 Étude de cas au format QCM pour chaque bloc de compétences d'une durée de 30 à 180 minutes selon les blocs. La durée de ce QCM vous sera précisée en début d'épreuve

Certification :

Certification : Certification professionnelle "Responsable des Ressources Humaines", de niveau 6 délivrée par ESGCV, RNCP42877, décision de France Compétences le 30/09/26, NSF 315
Certificateur : ESGCV

Pour obtenir le taux d'insertion dans les fonctions visées, **consulter la fiche sur le site de France compétences**

Validation par bloc de compétences :

Le titre est composé de plusieurs blocs de compétences à acquérir pour son obtention.

- 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 :

RNCP42877BC01 - Déployer opérationnellement la politique RH > RNCP37794BC02 - Participer à la politique RH de l'entreprise
RNCP42877BC02 - Gérer l'administration du personnel > RNCP37794BC01 - Assurer la gestion administrative et règlementaire des ressources humaines
RNCP42877BC03 - Gérer les talents et compétences de l'entreprise > RNCP37794BC03 - Concevoir et mettre en œuvre la GEPP ET
RNCP37794BC04 - Conduire le processus de recrutement et d'intégration des collaborateurs.

Poursuite d'études :

Après avoir obtenu le Titre Responsable des Ressources Humaines, il est possible de :
- Soit intégrer directement le marché du travail
- Soit poursuivre vers un parcours de niveau 7 par exemple le MBA Manager stratégique des RH

Cette liste n'est pas exhaustive. Il existe d'autres poursuites possibles.

Indicateurs de performance :

- **Taux d'emploi** : 87%[(1)]
- **Taux de satisfaction lié aux cours** : 86%[(2)]

- **Taux de satisfaction générale** : 82%[3]

(1) Pourcentage des apprenants ayant trouvé un emploi dans les 6 mois suivant la fin de leur formation, toutes promotions confondues, selon les réponses issues des enquêtes d'insertion.(2) Taux de satisfaction calculé à partir des notes (sur 5) attribuées par les apprenants ayant terminé et évalué chaque module de cours entre 2020 et 2024. Le taux reflète la moyenne de ces notes, convertie en pourcentage.(3) Taux moyen de satisfaction globale, tous publics confondus, calculé à l'issue de chaque collecte trimestrielle des retours exprimés par les apprenants via le LMS, depuis septembre 2023 ou depuis l'ouverture de la formation pour celles lancées après cette date.

Apprendre avec Studi :
la méthode et l'accompagnement

Apprendre en ligne, oui. Apprendre seul, non.

1 Vous étudiez à votre rythme, où vous voulez

Cours écrits, vidéos et exercices accessibles 24h/24, 7j/7, sur tous vos écrans. Vous gérez votre emploi du temps comme vous le souhaitez, en ligne ou hors ligne.

2 Vous échangez en classe virtuelle

Plus de 10 000 classes virtuelles par an, animées par vos formateurs, en direct ou en replay. Pour poser vos questions et rester dans la dynamique.

3 Vous progressez avec l'aide de l'IA

Un assistant pédagogique IA disponible 24h/24 pour clarifier un cours, débloquer un exercice ou avancer sur un point précis.

4 Vous vous préparez sereinement aux examens

Évaluations d'entraînement corrigées, révisions ciblées et entraînements aux oraux. Des classes dédiées pour réussir du premier coup.

5 Vous avancez avec une communauté

59 000 apprenants pour échanger, s'entraider et partager leurs expériences au quotidien. Parce que la réussite est plus forte quand elle est collective.

6 Vous appliquez ce que vous apprenez

Cas pratiques, projets concrets et mises en situation conçus avec plus de 700 professionnels en activité. Des compétences directement utiles en entreprise.

7 Vous avancez vers un objectif clair : votre réussite professionnelle

Des compétences pensées pour l'emploi, des contenus connectés au terrain et un projet professionnel au cœur de la méthode Studi.

01 74 888 555 | contact@studi.fr

Trois niveaux d'accompagnement, une seule exigence pédagogique

Même formation, même certification, même exigence.

Vous choisissez votre niveau d'accompagnement, pas votre niveau d'exigence.

Essentiel

La souplesse, sans rien sacrifier à la qualité

Accès aux contenus 24h/24 - 7j/7	✓
Pack Compétences 360	✗
Accès prolongé à la formation	3 ans
Classes virtuelles en direct	✓
Soutien pédagogique des formateurs	✓
Séances individuelles avec un expert	✗
Accompagnement emploi personnalisé	✗
Assistance pédagogique et technique	✓
Assistant pédagogique IA	✓
Certification reconnue par l'Etat	✓
Diplôme d'école Studi	✗
Certificat soft skills - Cours Florent	✗
Certificat IA - Le Wagon	✗
Garantie Diplômé ou Remboursé	✗
Garantie Embauché ou Remboursé	✗

★ LE PLUS POPULAIRE

Plus

Le cadre qui structure votre parcours, à chaque étape

Accès aux contenus 24h/24 - 7j/7	✓
Pack Compétences 360	6 accélérateurs de carrière
Accès prolongé à la formation	3 ans
Classes virtuelles en direct	✓
Soutien pédagogique des formateurs	✓
Séances individuelles avec un expert	20 séances*
Accompagnement emploi personnalisé	✗
Assistance pédagogique et technique	✓
Assistant pédagogique IA	✓
Certification reconnue par l'Etat	✓
Diplôme d'école Studi	✓
Certificat soft skills - Cours Florent	✗
Certificat IA - Le Wagon	✗
Garantie Diplômé ou Remboursé	✓
Garantie Embauché ou Remboursé	✗

Premium

L'intensité pour maximiser votre réussite, jusqu'à l'emploi

Accès aux contenus 24h/24 - 7j/7	✓
Pack Compétences 360	6 accélérateurs de carrière + 2 formations métiers
Accès prolongé à la formation	10 ans
Classes virtuelles en direct	✓
Soutien pédagogique des formateurs	✓
Séances individuelles avec un expert	40 séances*
Accompagnement emploi personnalisé	✓
Assistance pédagogique et technique	Inclus + 1 bilan pédagogique mensuel
Assistant pédagogique IA	✓
Certification reconnue par l'Etat	✓
Diplôme d'école Studi	✓
Certificat soft skills - Cours Florent	✓
Certificat IA - Le Wagon	✓
Garantie Diplômé ou Remboursé	✓
Garantie Embauché ou Remboursé	✓

Une formation accessible à toutes et tous

Pour tout besoin spécifique en termes d'adaptation des canaux d'apprentissage, d'aménagement des évaluations et des examens, ou de renforcement de l'accompagnement, une équipe de correspondants-référents handicap est à votre disposition à l'adresse handicap@studi.fr.

**Pour les formations courtes : 8 séances pour le niveau Plus et 16 séances pour le niveau Premium*

Certaines formations ne sont pas éligibles aux niveaux de service :

- CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance
- CAP Coiffure
- BP Coiffure
- CAP Esthétique Cosmétique Parfumerie
- Bac Pro Esthétique Cosmétique Parfumerie
- Bac Pro Accompagnement, Soins et Services à la personne

Pour plus d'informations, rapprochez-vous de votre conseiller.

Questions fréquentes

Comment se déroule concrètement une formation 100 % en ligne chez Studi ?

Notre formation 100 % en ligne s'appuie sur une plateforme d'apprentissage accessible 24h/24 et 7j/7, depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone. Vous y retrouvez vos cours sous différents formats (vidéos, supports écrits, PDF, quiz, cas pratiques), vos classes virtuelles en direct ou en replay, et toutes vos ressources pédagogiques.

Cette modalité de formation à distance (FOAD) vous permet d'avancer à votre rythme, en conciliant formation, vie professionnelle et vie personnelle, tout en bénéficiant d'un cadre clair avec des objectifs et des échéances.

De quel équipement ai-je besoin ?

Pour suivre une formation en ligne chez Studi, un ordinateur (ou tablette) récent, une connexion internet stable et un casque audio suffisent dans la majorité des cas.

Quelles sont les modalités et délais d'accès à ma formation à distance ?

Le délai moyen d'accès à la plateforme de formation à distance est de **14 jours à compter de la signature de votre contrat**. Ce délai peut varier selon votre mode de financement (CPF, OPCO, France Travail, employeur, financement personnel) et le temps de traitement de votre dossier par le financeur.

Dès réception de l'accord de votre financeur, vous recevez un e-mail de connexion à la plateforme. Il vous suffit alors, en trois étapes simples, de cliquer sur le lien d'activation, de choisir votre mot de passe personnel et sécurisé, puis de démarrer votre formation. Vos identifiants sont strictement personnels et confidentiels ; en cas d'oubli, la fonction « Mot de passe oublié » vous permet de les réinitialiser à tout moment depuis la page de connexion.

Vais-je être seul(e) face à mon écran ?

Non, jamais. L'accompagnement en formation à distance est au cœur de la méthode Studi. Tout au long de votre parcours, vous bénéficiez :

- d'un **référent pédagogique dédié** qui vous suit du début à la fin de votre formation,
- de **formateurs experts** issus du terrain qui répondent à vos questions,
- d'une **communauté de plus de 59 000 apprenants** pour échanger, vous entraider et partager vos expériences.

Sous quel format vais-je apprendre ?

Pour favoriser une mémorisation efficace et un apprentissage dynamique, nous combinons plusieurs formats complémentaires : vidéos pédagogiques, cours écrits, fiches de synthèse PDF, quiz interactifs, cas pratiques, mises en situation et auto-évaluations. À cela s'ajoutent **plus de 10 000 classes virtuelles par an**, en direct ou en replay, pour approfondir les notions clés et interagir avec les formateurs.

Et si je rencontre une difficulté technique ou pédagogique ?

L'accompagnement en formation à distance étant au cœur du dispositif Studi, vous êtes accompagné par divers professionnels qualifiés et compétents :

- **Des chargés Relation Apprenant**, responsables de l'assistance par téléphone et depuis la plateforme de formation à distance, qui assurent un suivi, un accompagnement méthodologique, l'évaluation de la satisfaction et un soutien motivationnel ;
- **Des formateurs experts**, recrutés selon leur qualification et leurs expériences professionnelle et pédagogique, en charge d'aider l'apprenant à progresser dans son parcours et d'évaluer sa progression. Ils assurent une réponse sur le forum de chaque cours sous un délai de 48h, la correction de copies sous 7 jours maximum, et animent des cours en live chaque semaine sur la plateforme ;
- **Une assistance technique** assurée par le Service informatique, pour vous accompagner dans l'usage des outils et de leurs fonctionnalités.

Puis-je tester la plateforme avant de m'inscrire ?

Oui. Notre **Parcours Découverte** vous permet de tester gratuitement la plateforme de formation en ligne, les cours et l'accompagnement pendant 7 jours, sans engagement. C'est l'occasion idéale de vous familiariser avec la méthode Studi avant de vous lancer.

Peut-on suivre une formation 100 % en ligne tout en travaillant ?

Oui, c'est précisément la promesse d'une formation 100 % en ligne Studi. Notre dispositif FOAD (Formation Ouverte et À Distance) est conçu pour s'adapter à votre emploi du temps, et non l'inverse. Vous accédez à votre plateforme 24h/24 et 7j/7, vous avancez à votre rythme — le soir après le travail, le week-end, pendant la pause déjeuner ou tôt le matin — et les classes virtuelles sont systématiquement enregistrées et disponibles en replay si vous ne pouvez pas y assister en direct.

C'est d'ailleurs le choix de la majorité de nos 59 000 apprenants : actifs en poste qui montent en compétences ou se reconvertissent, parents qui concilient vie de famille et reprise d'études, ou indépendants qui se forment entre deux missions.

L'accompagnement personnalisé de vos chargés Relation Apprenant — renforcé par les séances individuelles avec un expert dans les niveaux Plus et Premium — vous aide à structurer votre planning et à tenir vos objectifs, même avec un agenda chargé.