

En partenariat académique avec **ESGRH**

Eligible CPF

Bac+5

100% en ligne



Durée estimée*:

450h
10 mois



Tarif pour les particuliers :

6 190 € TTC



Lieu :

100% en ligne



Démarrage :

À tout moment de l'année



Certification :

Titre RNCP
Niveau 7
(Bac+5)



Crédits ECTS :

120

Devenez Manager en Ressources Humaines : relevez les défis stratégiques de demain

Transformez votre carrière en maîtrisant tous les aspects clés des ressources humaines. Cette formation vous prépare à accompagner les collaborateurs et les équipes dans une dynamique de performance RH globale, en intégrant des enjeux économiques, sociaux, technologiques et réglementaires.

- **Anticipez les évolutions des métiers et développez l'employabilité.**
- **Adoptez des pratiques inclusives et responsables** : diversité, handicap, RSE.
- **Pilotez la transformation numérique** des métiers et adaptez les organisations.
- **Renforcez le bien-être et la fidélisation des talents**, des facteurs clés dans un environnement marqué par la guerre des talents.

À l'issue de cette formation, vous serez un acteur stratégique, capable de transformer les défis RH en opportunités pour l'entreprise et ses collaborateurs.

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 :

- **Cours écrits et vidéos à la demande**
- **Accès illimité à plus de 10 000 classes virtuelles⁽²⁾ en direct et replay**
- **Accompagnement et suivi pédagogique**
- **Projets professionnels**
- **Coaching carrière**
- **Accès illimité à votre formation pendant 3 ans (contenus et mises à jour)**
- **Frais de dossier et d'inscription⁽¹⁾**
- **Garantie Diplômé ou Remboursé⁽³⁾**

*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

⁽¹⁾ Hors Diplômes d'État et préparation aux concours.

⁽²⁾ Nombre moyen de classes virtuelles en direct observées sur les 12 derniers mois (organisées majoritairement à partir de 18h)

⁽³⁾ Voir les **CGV Studi**

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 salariés
- 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

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

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 préparant au Titre visé, le candidat doit :

- Être titulaire d'une certification de niveau 6, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 180 crédits ECTS dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, sociologie, psychologie, management, finance, ∞ etc.]

OU

- Être titulaire d'une certification de niveau 6, d'un bac+3/4, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 180 crédits ECTS, dans un autre domaine de formation/métier de la certification visée et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 12 mois minimum

OU

- Être titulaire d'une certification de niveau 5, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 120 crédits ECTS dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, sociologie, psychologie, management, finance, ∞ etc.] et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 24 mois minimum
- Être titulaire d'une certification de niveau 5, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 120 crédits dans un autre domaine de formation/métier de la certification visée et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 24 mois minimum

OU

- Être titulaire d'une certification de niveau 4, d'un bac, d'un DEAU ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 48 mois minimum

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 : 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.

Indicateurs de performance :

- **Taux d'emploi** : 89%⁽¹⁾
- **Taux de réussite** : 87%⁽²⁾
- **Taux de satisfaction lié aux cours** : 90%⁽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) Pourcentage des apprenants ayant obtenu, complètement ou partiellement, leur diplôme, toutes promotions confondues.(3) 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.

Déroulement et accompagnement des formations

Déroulement de la formation

- ▼ **Inscription** et démarrage tout l'année
- ▼ **Possibilité de se connecter de façon illimitée** et à tout moment dans le cadre du complément de la formation et au-delà des heures de formations prévues,
- ▼ **Planning individualisé** en fonction des contraintes de l'apprenant et selon la fin de formation contractuelle (tel que vu avec le conseiller pédagogique et affiché sur la plateforme de formation dans la rubrique planning).
- ▼ Pendant toute la durée de la formation, l'apprenant réalisera **différentes activités d'apprentissage** FOAD portées par la plateforme de formation en ligne et par les applications mobiles mises à disposition par STUDI. Il sera en relation permanente avec l'équipe pédagogique de STUDI et aura accès progressivement à l'intégralité des ressources de cours et aux évaluations.
- ▼ **Accompagnement** à la recherche de stage.

Accompagnement personnel et individualisé, avec :

- ▼ **Un accès illimité** à la plateforme de formation digitale et sur applications mobiles, à l'ensemble des ressources et prestations d'accompagnement, est offert à l'apprenant pendant la durée de sa formation.
- ▼ **Un accompagnement individuel** régulier de la part de l'équipe de l'Education Team : avec l'accompagnement méthodologique et motivationnel par les conseillers pédagogiques de la Student Success et suivi de l'assiduité par les assistants de formation de la Training assistance.
- ▼ **Des formateurs, enseignants et professionnels** choisis en fonction de leur expertise, de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle apportent un accompagnement sous 24h ouvrées maximum, avec réponse aux forums des cours, messageries privées, animation de live pédagogiques et corrections personnalisées de devoirs.
- ▼ **La première communauté française** d'apprentissage en ligne pour une collaboration et progression entre pairs.
- ▼ **Des applications web et mobiles IOS/Android.**
- ▼ **Un accompagnement personnalisé** vers l'emploi par le Career Center.

Une assistance technique est assurée par le Service informatique pour assister l'Apprenant dans l'usage des outils et de ses fonctionnalités.

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 la disposition de l'apprenant via handicap@studi.fr