



Année 2024-2025

**L'école des Ressources  
Humaines depuis  
plus de 25 ans**

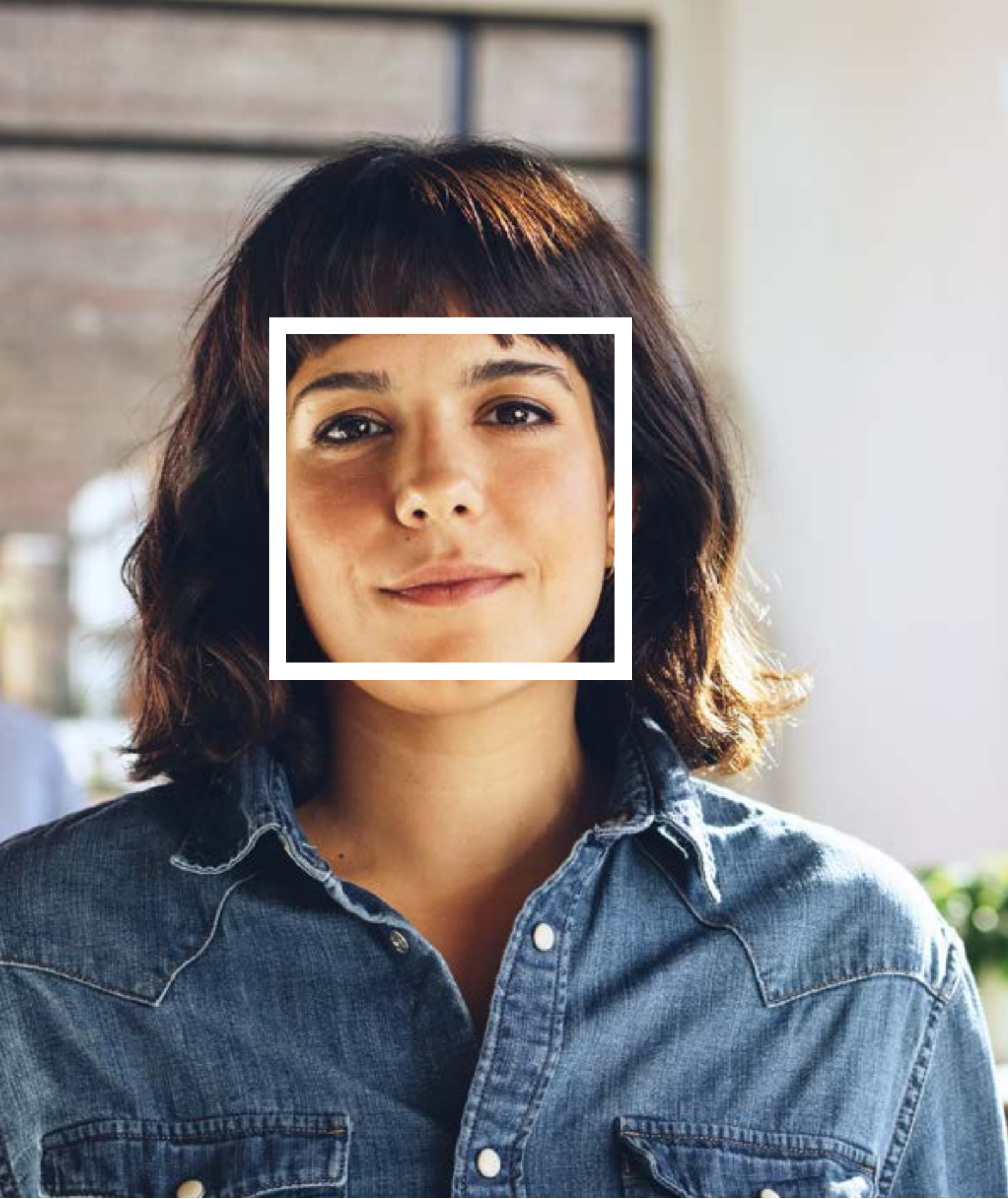
Bachelor & MBA spécialisés  
**Paris - Lille - Lyon**

À l'ère de la troisième révolution industrielle, les métiers ne cessent d'évoluer et de se transformer. Ils changeront à nouveau demain et nous savons qu'une proportion importante des futurs métiers n'a pas encore été inventée. Pour toutes ces raisons, les professionnels des fonctions stratégiques de l'entreprise doivent non seulement comprendre cette révolution permanente, mais aussi l'anticiper pour gérer les nouvelles carrières de façon optimale. Le DRH, tel qu'on l'a longtemps connu, a vécu, les directions générales doivent intégrer la gestion des RH au cœur de leur stratégie. Ces responsabilités nouvelles, requérant par conséquent une expertise poussée, ne peuvent être acquises que par une formation rigoureuse, précisément pensée pour les entreprises ambitieuses.

En tant qu'école, notre devoir est d'accompagner ces révolutions en développant des parcours adaptés au marché mais aussi en apportant des compétences clés pour nos talents au cœur des entreprises.

**Siham Ben Salem,**

Directrice des programmes spécialisés de l'ISG



# ISG RH, l'école des excellences pour accompagner les entreprises

## L'ISG, la grande école au service de ceux qui créent et entreprennent

Incarné et représenté par la réussite de ses diplômés dans une grande diversité de secteurs, de métiers, de passion et de pays, l'esprit ISG repose sur **4 piliers** :



Les valeurs de l'ISG ne s'arrêtent pas là. Ecole engagée depuis 60 ans pour favoriser les initiatives, les projets et les rencontres, l'ISG apporte cette capacité d'ouverture au monde, aux entreprises mais aussi aux idées pour valoriser les parcours et faire s'accomplir ses diplômés.

Toutes les évolutions économiques, technologiques et sociologiques ont un impact sur le fonctionnement des entreprises : **la fonction Ressources Humaines** a pour mission d'accompagner les organisations en leur permettant d'absorber ces évolutions parfois brutales.



La fonction Ressources Humaines est à un tournant de son histoire. Sur-mobilisés pendant la crise du Covid, ses acteurs ont démontré des qualités organisationnelles et humaines au-delà des attentes des décideurs. L'heure est venue maintenant de confirmer, de consolider, et de s'imposer définitivement comme le partenaire incontournable de la stratégie Business de l'entreprise.

Sur un marché de l'emploi très dynamique, les besoins en compétences se complexifient, dessinant de nouveaux profils, toujours plus experts, toujours plus « augmentés ». Ces évolutions répondent à la nouvelle donne générationnelle qui impose aux entreprises de s'adapter à des attentes plus précises, notamment en matière d'engagement et de qualité de vie au travail. Le nouveau collaborateur a redéfini son rapport au travail, imposant sa vision à des entreprises contraintes de s'adapter en pleine guerre des talents.

La pédagogie de l'ISG RH repose sur l'analyse, la compréhension et l'intégration de ces évolutions dans ses parcours de formation. Grâce à sa proximité avec les entreprises en France comme à l'international, l'ISG RH accentue chaque année son influence sur l'écosystème RH.

C'est en multipliant les interactions avec les directions Ressources Humaines des entreprises que nous construisons l'expertise des professionnels de demain qui, comme nos alumni avant eux, viendront enrichir les comités de direction des entreprises les plus prestigieuses.



# De nouvelles formes de travail transforment la fonction RH

## La nouvelle donne RH post crise sanitaire

Au cours des 5 dernières années, et en particulier depuis 3 ans, le monde du travail a changé.

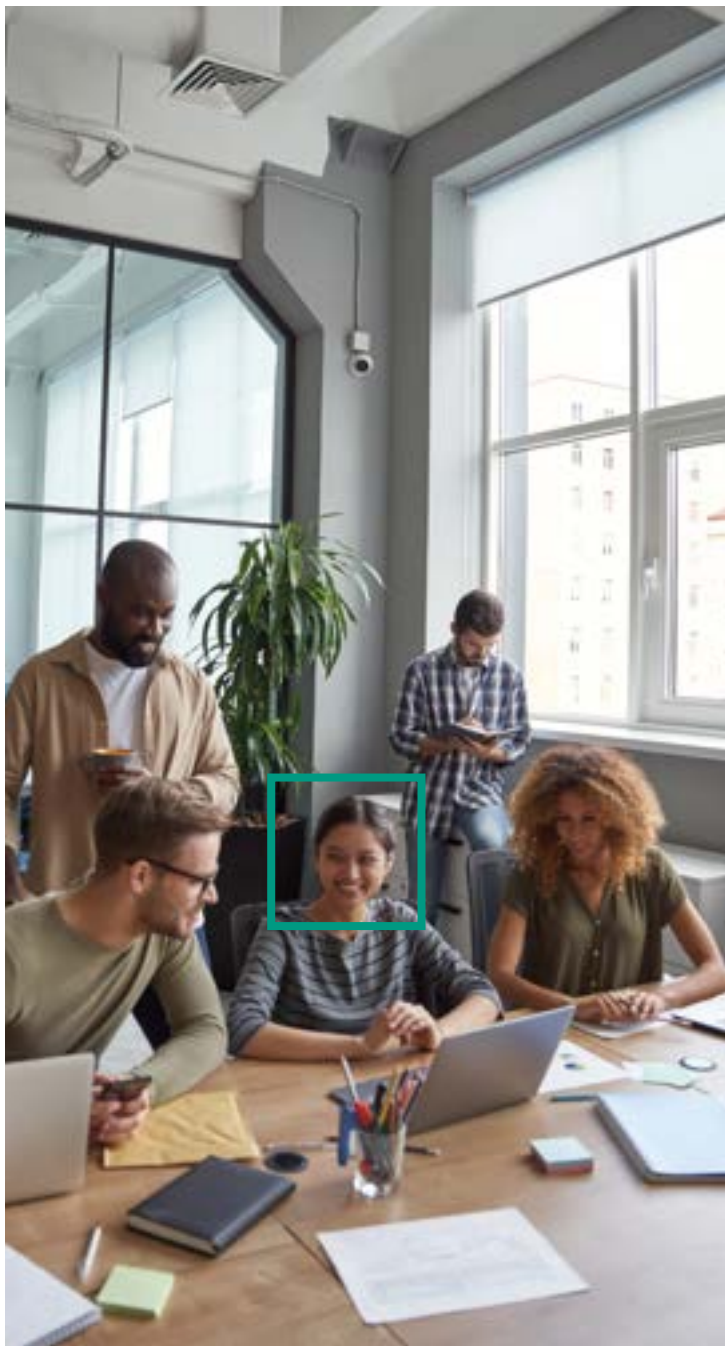
Le rôle et les métiers des RH se transforment et amènent les futurs professionnels à mieux appréhender les évolutions de leur fonction.

**De nouvelles formes de travail ont émergé, de nouveaux comportements au travail** sont apparus et les phénomènes récents de « big dismissal » ou de « quiet quitting » malmènent des entreprises en pleine réorganisation depuis la fin de la crise sanitaire.

**La fonction RH devient ainsi une fonction clé pour la Direction des entreprises :** directement concernée par tous ces phénomènes, elle renforce sa position au sein des cercles décisionnaires de l'entreprise et se révèle le partenaire indispensable à toute réflexion stratégique et « Business ».

**De multiples compétences stratégiques en RH sont recherchées :** directement impactés, les métiers de la fonction deviennent de plus en plus « experts ». Boostée par ailleurs par la digitalisation des process, cette expertise se développe et se déploie sur des disciplines de la fonction à forte valeur ajoutée, comme le développement des compétences, le recrutement de nouveaux talents ou la participation au dialogue social. Le besoin du marché du travail a évolué en conséquence. C'est en effet vers une double compétence juridico-administrative et de développement RH que s'illustrent aujourd'hui ces attentes, **sans oublier la capacité pour tout acteur de la fonction à se positionner en tant que véritable « Business Partner ».**

**Fidéliser et attirer de nouveaux talents :** le marché du travail pour les professionnels des Ressources Humaines est par ailleurs dynamique depuis la sortie de la crise sanitaire, mais doit faire face à de nouveaux enjeux tels que les difficultés d'attractivité et de rétention des talents. Le rapport de force s'est en effet inversé, c'est désormais l'entreprise qui doit séduire.



## Facteurs d'évolution de la fonction Ressources Humaines

**Le développement ultra rapide de l'Intelligence Artificielle** qui révolutionne depuis plusieurs années le recrutement et le développement des compétences

**L'influence grandissante du Marketing** sur le fonctionnement de la fonction Ressources Humaines

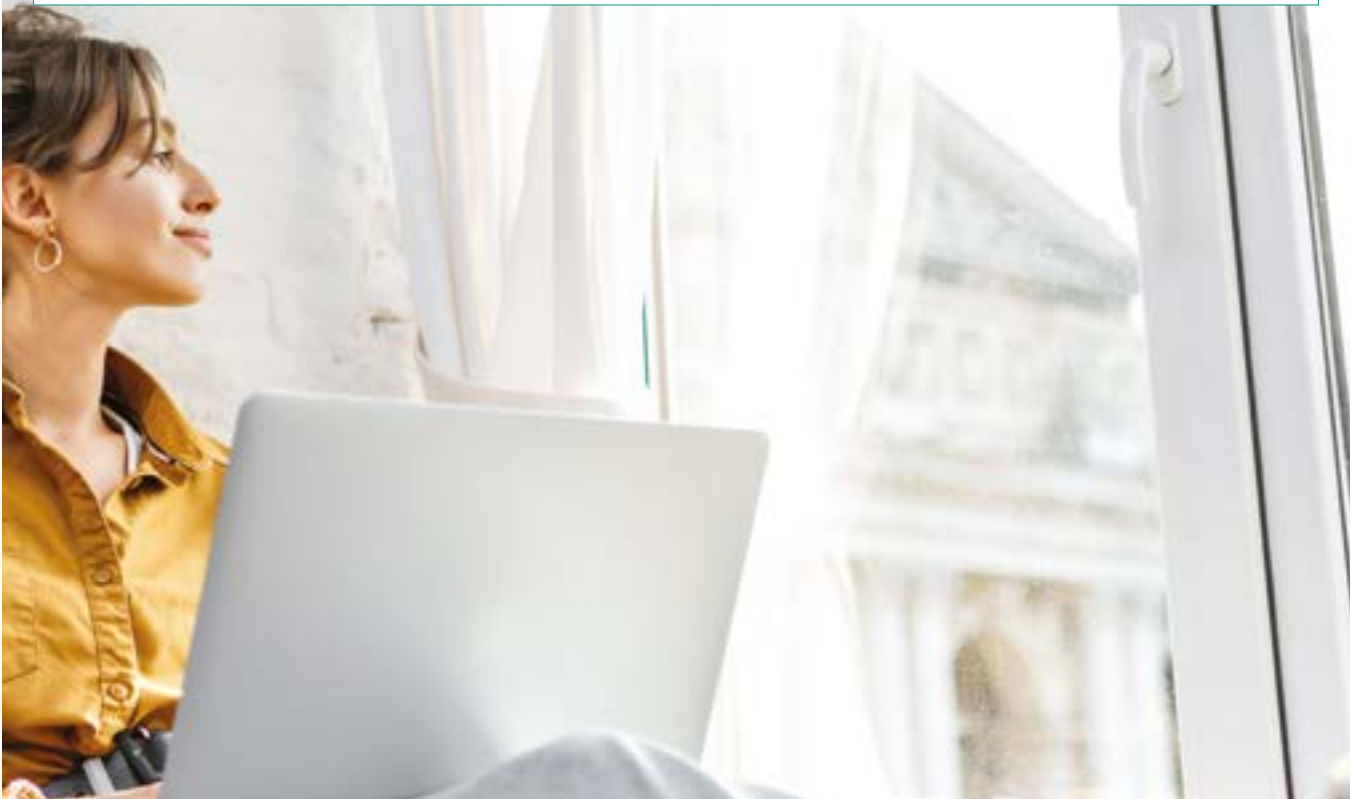
**L'émergence de nouvelles formes de travail** qui contraignent la fonction RH à davantage de flexibilité

**La crise de l'engagement** qui induit de nouveaux rapports au travail et redéfinit le contrat social entre l'entreprise et ses salariés

**Le défi permanent de l'adaptation des compétences des Ressources Humaines de l'entreprise** aux besoins métiers du présent et du futur

**Le développement d'une compétence spécifique** à l'analyse et à l'utilisation de la data Ressources Humaines

Grâce à la digitalisation des process RH administratifs, ces métiers se sont enrichis de missions à plus forte valeur ajoutée. Cela implique un besoin croissant de profils analytiques aptes à développer des raisonnements stratégiques globaux.



# La fonction RH, expertise stratégique renforcée dans l'entreprise

**C'est aujourd'hui une certitude, la fonction Ressources Humaines s'est définitivement imposée comme un « Business Partner » à part entière. Légitime et bien implantée, elle bénéficie d'un maximum de crédibilité.**

Par la nature des défis qui attendent les entreprises, ce positionnement ne peut être remis en question. Plus que jamais, les directions générales ont besoin de s'appuyer sur les expertises de la fonction Ressources Humaines pour mener à bien les chantiers suivants :

Implémentation  
de nouvelles  
formes de travail

Accompagnement  
du management  
dans la gestion  
de ces nouvelles  
formes de travail

Accompagnement  
dans la conduite  
du changement

Mise en place  
d'une expérience  
collaborateurs  
à forte valeur  
ajoutée

Lutte contre  
la pénurie  
des talents

Le défi est donc de taille : passer d'une logique de gestion à une logique de développement et d'optimisation de la performance individuelle et collective. C'est tout un univers de nouveaux métiers RH qui se profile et qui non content de transformer la fonction lui apportera une nouvelle identité.



# Carrière RH : opportunités et découverte métiers à l'horizon 2030

Parmi les métiers émergents de la fonction Ressources Humaines, on note par exemple :

- Responsable marketing RH & marque employeur
- Data analyst RH
- DRH à temps partagé
- Responsable de la diversité et de l'inclusion

Ces orientations métiers traduisent les nouveaux besoins des entreprises, davantage tournés vers l'intégration des candidats, la gestion personnalisée et le développement des collaborateurs.

C'est aux Ressources Humaines qu'il convient de répondre à ces nouvelles attentes des candidats et salariés. La fonction RH n'a d'autre alternative que d'adapter ses pratiques et le contenu de ses métiers pour pérenniser l'entreprise.

## Métiers stratégiques



- HR Business Partner
- Directeur des Ressources Humaines
- Responsable Ressources Humaines
- Directeur marketing RH

## Développement des RH



- Talent Manager
- Responsable du développement RH
- Responsable recrutement
- Responsable gestion des carrières
- Data scientist
- Responsable mobilité internationale
- Responsable compensation & benefits
- Responsable diversité

## Formation



- Responsable formation et développement des compétences
- Consultant formateur

## Conseil en RH



- Consultant RH
- Consultant en recrutement
- Consultant en formation
- Consultant en risques psycho-sociaux

## Juridique



- Juriste en droit social
- Responsable conformité
- Consultant juridique et social
- Responsable contentieux
- Juriste d'entreprise
- Chargé de veille juridique

## Administration des RH



- Responsable partenariat social
- Contrôleur de gestion sociale
- Responsable Administration RH
- Responsable SIRH



Découvrez tous les métiers sur  
[www.isg-rh.com](http://www.isg-rh.com)

# Alumni ISG RH\*

Les fonctions stratégiques de l'entreprise comme les métiers RH et juridique sont aujourd'hui au centre des décisions prises par l'entreprise pour sa croissance. Diplômés de l'ISG, ces professionnels en activité sont ambassadeurs et incarnent les valeurs de l'ISG au cœur des entreprises.

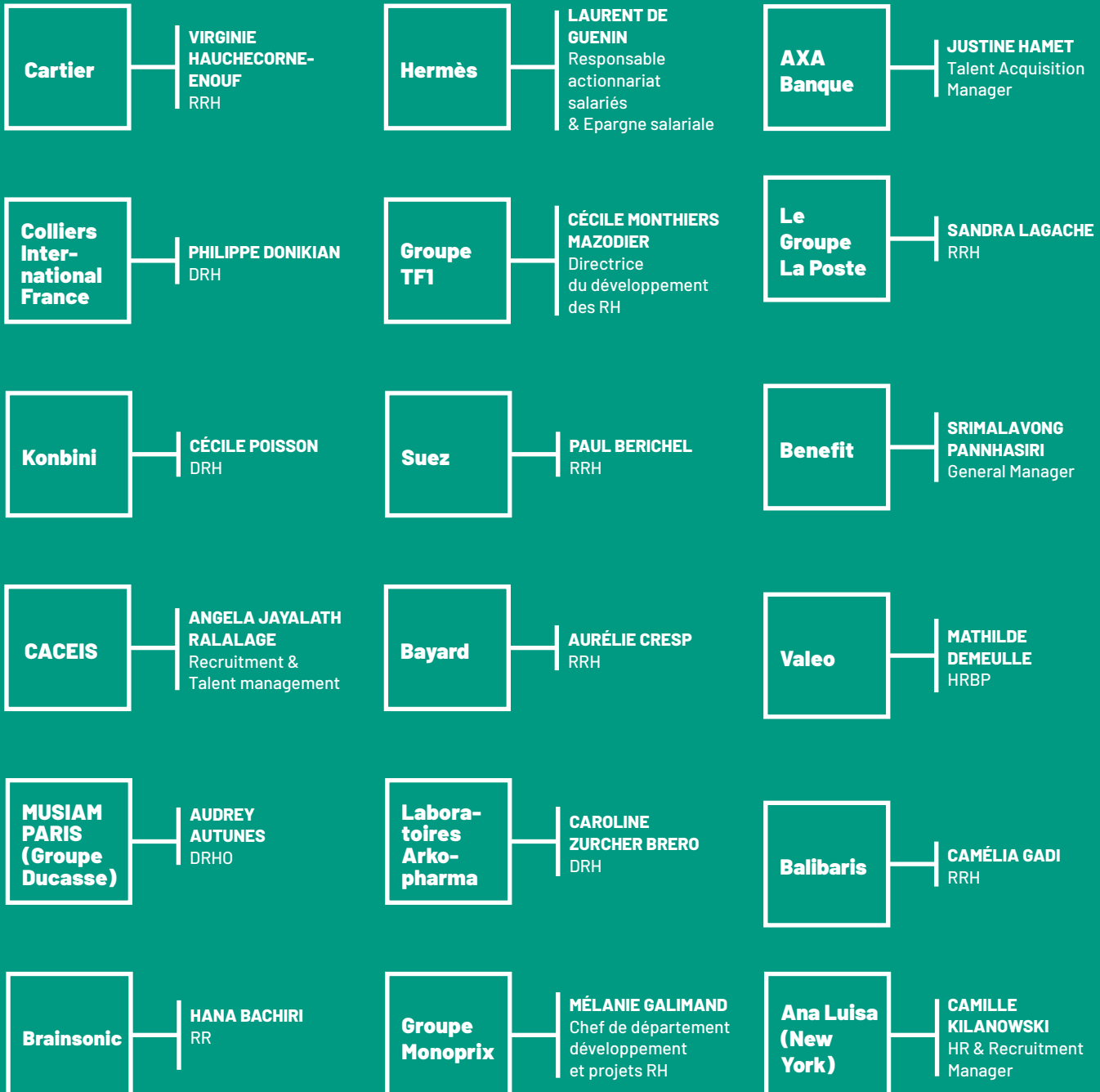
À tout niveau d'expertises, ils créent, valorisent et accompagnent les politiques RH de tous types d'entreprises et de structures. Les diplômés de l'ISG interviennent régulièrement dans l'école pour apporter leur expertise, échanger et partager leur vision des fonctions stratégiques de l'entreprise. L'ISG RH fait aussi appel aux professionnels pour adapter ses cursus et former ses étudiants en fonction des compétences recherchées par les recruteurs.

À chaque étape, l'étudiant bénéficie de liens privilégiés avec les diplômés de l'ISG pour accompagner son intégration professionnelle et affiner son projet de carrière.



\* Alumni : tous les diplômés des écoles IONIS qui ont suivi leurs études au sein du parcours RH

# Diplômés et partenaires stratégiques au cœur de l'entreprise



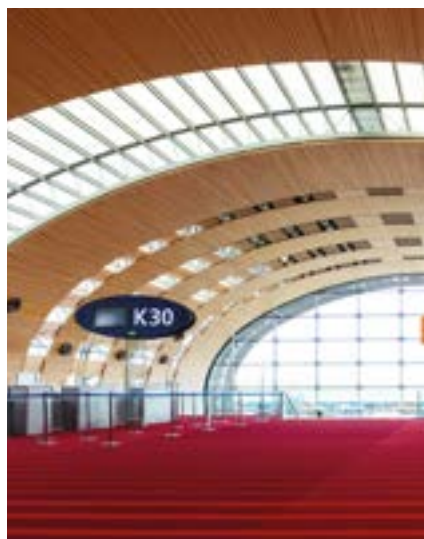
# Des professionnels partenaires de l'ISG RH



« La gestion multidirectionnelle de la marque employeur (DSI, RH, communication), constitue un enjeu majeur pour demain. Ainsi, le défi est d'harmoniser et faire travailler toutes ces directions ensemble, dans le même esprit. »

## Laurent Cheval

Responsable de la marque employeur  
(Direction de la communication)  
ADP



« Une des qualités essentielles, est d'être proche des équipes, d'être proche des directeurs, d'avoir cette facilité à créer du lien, à comprendre, à se mettre à la place des consultants, des directeurs. Surtout, de pouvoir comprendre leurs demandes et les satisfaire. »

## Olivia Singer Piotrowski

Recruitment & talent  
acquisition Manager  
BARNES



« Dans un monde soumis à de nombreuses mutations (démographiques, sociétales, technologiques) les entreprises et les hommes qui les composent doivent s'adapter de plus en plus vite et se préparer pour un futur souvent incertain. Aussi, les équipes Ressources Humaines doivent elles aussi se transformer pour gagner en performance au service des équipes qu'elles conseillent, accompagnent et soutiennent. »

## Bruno Fournet

HR Director, Center Of Excellence  
Learning & Development  
Disneyland Paris





**Welcome  
to the Jungle**

**Talan**  
The future is a playfield

« Comment trouver le job et l'entreprise qui nous correspond pour sépanour dans sa vie professionnelle ? C'est LA question pour toute une génération en quête de sens dans son travail et c'est la raison pour laquelle Welcome to the Jungle a été lancé en 2015. Welcome to the Jungle est le média référence dédié à l'emploi qui a pour mission d'accompagner chaque personne dans son développement professionnel. Le média propose des nombreux types de contenus (articles, séries, podcasts, magazines événements, etc) avec l'objectif d'assurer la meilleure expérience possible pour les candidats et pour les recruteurs. »

« L'idée était de pouvoir partager à la fois mon parcours, mon expérience et d'échanger sur les enjeux des ressources humaines, notamment dans un contexte international et d'une entreprise en très forte croissance. La fonction RH est extrêmement riche entre la paie, le parcours de carrière, le Compensation & Benefits, la formation, etc. Ce sont des expertises et il faut trouver les plus sachants pour pouvoir s'entourer et effectivement travailler les projets qui permettent de faire grandir en souplesse. »



Le marché de l'emploi est de plus en plus concurrentiel. Aujourd'hui les bons candidats sont en position de force et les entreprises doivent aborder une posture de séduction des candidats. Elles doivent donc proposer une offre attractive, être réactives dans leur process de recrutement mais aussi faire vivre la meilleure expérience de recrutement aux candidats. C'est dans ce contexte que la marque employeur prend toute son importance. Si elle est claire, en accord avec les valeurs des candidats, que l'entreprise a su véhiculer et faire connaître les éléments qui constituent sa marque employeur à un large public, elle aura alors toutes ses chances de faire la différence. La marque employeur est donc particulièrement importante chez JD Sports parce que nous sommes une entreprise en pleine expansion. L'objectif pour nous est avant tout de nous faire connaître, de faire parler de nous, de montrer que notre expansion et les possibilités de carrière chez nous sont réelles.

**Sebastien Dujoncquoy**  
Head of Agencies & Partnerships  
Welcome to the Jungle

**Nicolas Recapet**  
DRH  
TALAN



**Samia Madani**  
HR Manager  
JD Sports France



# Choisir l'ISG RH

## Les 5 atouts de l'ISG RH

### L'ISG

Intégrer la Grande École des Ressources Humaines et rejoindre des valeurs fortes

### Réseau

Rejoindre un réseau de 3 500 entreprises partenaires de tous secteurs d'activités confondus

### Programmes adaptés

Un cursus en 3 ans dispensé par des experts de la fonction Ressources Humaines en entreprises

### En alternance pour que...

Le parcours de formation s'accompagne d'apprentissages à forte valeur ajoutée garantissant l'employabilité

### L'ouverture à l'international

Une ouverture à l'international qui s'appuie sur 10 années de learning expeditions organisées en Asie et en Amérique du Nord, et un partenariat avec le campus de UCSB (University of California à Santa Barbara)



# Programme en 3 ans

## Cycle pré-MBA en 1 an

Dès Bac+2, les étudiants intègrent un cursus en 3 ans (1+2) pour renforcer leurs connaissances et se spécialiser vers les métiers des Ressources Humaines et des fonctions juridiques tout en se rapprochant du monde professionnel grâce à l'alternance.

En 3<sup>e</sup> année, les étudiants se professionnalisent et appréhendent la fonction RH dans toute sa dimension opérationnelle.

### Bachelor Ressources Humaines



3 spécialisations au choix

Recrutement

Juridique  
et social

International

ANNÉE 3

## Cycle MBA en 2 ans

De la 4<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année, les étudiants intègrent tous les enseignements qui feront d'eux de véritables acteurs de la croissance de l'entreprise dans un contexte national et international. Fonctions stratégiques et indispensables dans tous types de structures, les métiers RH & Juridiques apportent une stabilité, un cadre et une richesse de compétences à l'entreprise.

### MBA Ressources Humaines

+ 1 majeure au choix

Attraction  
&  
management  
des talents

Stratégies RH

Juridique  
et social

### MBA International HR

ANNÉE 4 / ANNÉE 5

# L'ISG RH développe l'aptitude à l'innovation

Parce que l'innovation émerge des pratiques professionnelles, l'ouverture de nos étudiants au monde de l'entreprise constitue notre principal objectif. Organisé autour de temps forts, ce mode de formation permet à chacun de développer ses capacités en menant des projets, en participant à des Business Games ou en effectuant des jeux de rôles.





# Les grands projets

## Le challenge de l'innovation

Chaque année, l'ISG RH challenge les étudiants pendant 8 à 9 mois autour des innovations RH. La place et le rôle du collaborateur de demain font également partie des réflexions menées par les étudiants tout au long de leur projet professionnel. Sous forme de podcasts ou vidéos, les étudiants doivent répondre au brief et présentent leurs recommandations devant un jury de professionnels.

Parmi les parrains invités au fil des années :

- Bruno Fournet, HR Director chez Disneyland
- Aymeric Vincent, directeur de la transformation et de l'innovation RH au sein du Groupe Les Echos-Le Parisien



## L'heure des experts, le cycle de conférences de l'ISG RH

Rencontrer, échanger et construire son réseau : à l'ISG, les cycles de conférences mensuelles sont une étape incontournable pour confronter les étudiants à l'actualité de leur secteur et renforcer leurs savoirs autour des évolutions notables de leur métier.

- Olivia Le Prevost, DRH - **GROUPE HUMENSIS**
- Vishal Chandawarkar, Product Manager - **LINKEDIN (San Francisco)**
- Laurent Cheval, Responsable du Pôle Marque Employeur et Communication Interne (Direction de la communication) - **GROUPE ADP**
- Valérie Magrez, co-fondatrice - **ABILITY SHARED**
- Sophie Brusson Chevillard, DRH et Directrice des Fonctions Supports - **MESDEPANNEURS.FR**
- Cécile Tricon Bossard, Directrice des Ressources Humaines, membre du Comité de Direction générale - **NATIXIS**



## Les Business Games

Challengés par les entreprises du réseau ISG, les étudiants doivent travailler en équipe autour d'une problématique réelle présentée le client. En mode projet, ils accompagnent les entreprises autour de sujets RH et juridiques qui leur permettront de renforcer leurs compétences. Intégrés dans les entreprises grâce à l'alternance, ils ont une vision professionnelle et les connaissances nécessaires pour développer des projets d'envergure et répondre aux enjeux des entreprises.

# Bachelor Ressources Humaines\* (Bac+3)

## Cycle pré-MBA

**Ce bachelor est né d'un constat terrain : le besoin de recruter activement des profils experts, autonomes et à responsabilité intermédiaire, situés entre les fonctions d'assistant RH & manager RH.**

**Garant des bonnes procédures et de leur mise en œuvre, ces profils agiles participent au déploiement de la politique de l'entreprise.**

### POUR QUELS MÉTIERS ?



- Chargé de Ressources Humaines
- Chargé de projets Ressources Humaines
- Généraliste Ressources Humaines
- Assistant Ressources Humaines
- Assistant formation
- Assistant recrutement
- Assistant développement Ressources Humaines



# Bachelor Ressources Humaines

PROGRAMME - 3<sup>E</sup> ANNÉE  
60 crédits - *cursus en alternance*

## > S'APPROPRIER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DE SON ENTREPRISE

### > ACCOMPAGNER LES ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE

- Participer à l'élaboration du référentiel de compétences
- Participer à la construction du Plan de Développement des Compétences
- Organiser le processus d'évaluation de la performance

### > PILOTER LE RECRUTEMENT DES PROFILS NON-CADRES

- Analyser, formaliser et communiquer le besoin de recrutement
- Présélectionner les candidats, organiser et mener les entretiens de recrutement
- Choisir le candidat adéquat, préparer et accompagner son intégration

### > ADMINISTRER LES RESSOURCES HUMAINES

- Conduite d'entretiens RH
- Structurer et organiser le reporting social

### > PRENDRE EN CHARGE LES FORMALITÉS JURIDIQUES DU DROIT INDIVIDUEL ET DU DROIT COLLECTIF DU TRAVAIL

- Réaliser les formalités légales liées à l'embauche
- Rédiger les documents juridiques relatifs à la conclusion, à l'exécution et à la rupture du contrat de travail
- Organiser et participer au dialogue social

## SPÉCIALISATION DE 3<sup>E</sup> ANNÉE :

### **RECRUTEMENT (8 crédits)**

- Introduction à la stratégie de recrutement
- Analyse des besoins de recrutement
- Conduite d'entretien de recrutement distance ou face à face

### **INTERNATIONAL (5 crédits)**

- Recrutement à l'international
- Introduction aux formalités d'expatriation et ré-impatriation
- Management interculturel
- Renforcement HR English

### **JURIDIQUE & SOCIAL (7 crédits)**

- Introduction au droit social : au commencement le contrat de travail
- Pouvoirs réglementaires de l'employeur et obligations administratives
- Techniques de veille juridique

**TOTAL CRÉDITS**

60 crédits

## FOCUS sur les spécialisations de 3<sup>e</sup> année :

### Recrutement

- Intégrer tous les aspects du recrutement et du management
- Découvrir les outils et la gestion des candidats
- Développer des compétences en Ressources Humaines grâce à des intervenants professionnels

### Juridique et social

- Découvrez l'univers du métier de juriste en entreprise
- Suivez un cursus dédié avec des intervenants juristes ancrés dans le secteur du droit en entreprise

### International

- Programme dispensé en anglais
- Des intervenants à la fois bilingues et consultants auprès des services RH des entreprises
- Un cursus adapté aux étudiants qui souhaitent s'orienter à l'international dans leur carrière professionnelle

# MBA Ressources Humaines\*

## Cycle MBA

Intégrer le MBA Manager Ressources Humaines de l'ISG RH, c'est adhérer à un programme qui privilégie l'acquisition d'une posture et réflexion stratégiques en 4<sup>e</sup> année et l'apprentissage d'une expertise métier en 5<sup>e</sup> année.

### PROGRAMME - 4<sup>E</sup> ANNÉE

**60 crédits - cursus en alternance**

<b>PARTICIPER À LA PRISE DE DÉCISIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>· Stratégie d'entreprise et stratégie RH</li><li>· Impact de la révolution numérique</li><li>· Politique de recrutement</li><li>· Politique de développement et de maintien des compétences</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Budgétisation</li><li>· Gestion de crise</li><li>· HR English niveau 1</li></ul>
<b>MANAGER LES ÉQUIPES RH</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Management organisationnel - les différentes typologie d'organisation en fonction des objectifs et des ressources</li><li>· Challenge de l'innovation - Projet sur l'année</li></ul>	
<b>SÉCURISER LE PÉRIMÈTRE JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE ET DÉVELOPPER LE PARTENARIAT SOCIAL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Gérer le handicap au sein de l'entreprise</li><li>· Droit du travail</li><li>· Partenariat social</li><li>· Prévention des RPS</li><li>· Veille - affichages obligatoires - registres obligatoires</li></ul>	
<b>COACHING DE L'ÉTUDIANT</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Prise de parole : pitch</li><li>· Posture professionnelle</li><li>· Conférences professionnelles</li></ul>	
<b>3 MAJEURES (1 AU CHOIX)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· ATTRACTION ET MANAGEMENT DES TALENTS</li><li>· STRATÉGIES RH</li><li>· JURIDIQUE ET SOCIAL</li></ul>	
<b>TOTAL CRÉDITS</b>	60 crédits

# PROGRAMME - 5<sup>E</sup> ANNÉE

## 60 crédits - *cursus en alternance*

### PILOTER L'INNOVATION RH ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

- Organisation du travail : comment reconstruire le collectif au travail
- Impact du numérique sur la fonction Ressources Humaines
- Digitalisation de la Marque Employeur (+ retours d'expériences)

### MANAGER LES ÉQUIPES RESSOURCES HUMAINES

- Analyse de la performance de la fonction Ressources Humaines et de sa rentabilité
- Organisation des circuits de communication organisationnelle au sein de l'équipe RH
- Organisation du travail, rôles et statuts de chacun

### DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES DE MANAGER

- Négociation
- Aspects politiques d'une entreprise

### 3 MAJEURES (1 AU CHOIX)

- ATTRACTION ET MANAGEMENT DES TALENTS
- STRATÉGIES RH
- JURIDIQUE ET SOCIAL

### INTERNATIONAL

- Gestion Internationale des Ressources Humaines
- Introduction à l'expatriation
- Processus de réexpatriation
- Fiscalité des expatriés
- Mobility (en anglais)

**TOTAL CRÉDITS**

60 crédits

# MBA Ressources Humaines

## Présentation des majeures

Dans le cadre du MBA Ressources Humaines, les étudiants ont la possibilité de choisir une majeure pour devenir un expert dans un des domaines de la fonction RH. À ce titre, 3 majeures sont proposées et donnent lieu à des modules et projets en lien avec les compétences suivantes. Chaque majeure valorise le parcours et l'expertise de chaque étudiant et permet de se distinguer dans la suite de sa carrière professionnelle.

### Attraction et management des talents

#### Les modules de la majeure :

- Inclusion de la diversité
- Management des talents
- Stratégies de marque employeur
- RSE
- Recrutement génération Z et millenials
- Communication recrutement
- Droit du travail



### Stratégies RH

#### Les modules de la majeure :

- Enjeux stratégiques de la gestion des RH en PME + management opérationnel
- Management des talents
- Management des RH en start-up
- Avantages et inconvénients de l'externalisation en PME
- Relations sociale et innovation / dialogue social à l'ère du numérique



## Juridique & Social

Garant de la fiabilité juridique des engagements contractuels de l'entreprise au sein de laquelle il exerce, le juriste d'entreprise anticipe et manage les risques encourus par l'organisation, notamment en matière de droit du travail. Parallèlement, il organise la veille juridique sur les activités de l'entreprise, conseille et assure la bonne transmission des informations au sein des équipes décisionnaires et opérationnelles.

### Les modules de la majeure :

- Droit du numérique
- Droit des contrats
- Techniques de préparation des dossiers juridiques
- Droit de la concurrence et de la consommation
- Legal design



# MBA International HR\*

(Année 4 / Année 5)

Cursus en alternance

## Cycle MBA

Face à la mondialisation, les entreprises doivent de plus en plus aller chercher la croissance à l'international. De nouvelles orientations stratégiques imposent la mise en œuvre de politiques et process RH visant à harmoniser la culture de l'entreprise, sécuriser les relations de travail, gérer la mobilité des collaborateurs... Pour les acteurs RH, ces savoir-faire impliquent un solide niveau d'expertise et la capacité à exercer leur métier dans un contexte multilingue et multiculturel. Les étudiants de cette spécialisation recevront un enseignement dispensé à 80 % en « full english », afin d'optimiser leur apprentissage de la fonction stratégique de HR Business Partner.

### DEVELOPMENT OF HR INNOVATION

- Intergenerational management
- Work organisation : comment reconstruire le collectif au travail
- Sociology of organisations and sociology
- Impact du numérique sur la fonction Ressources Humaines
- HR analytics
- Digital employer branding
- New training methods : création d'une learning experience

### HR TEAMS MANAGEMENT

- Operational Management (Level 2)
- HR performance management
- Audit de la performance orienté réalisation du mémoire professionnel
- HR English niveau 2

### STUDENT COACHING

- Négociation
- Soft skills - niveau 2
- Corporate policy
- Personal Branding
- My management skills (PGEA)
- Storytelling de l'analyse financière (projet transverse business game)

### EXPERTISES

- General Management : global strategy – finance
- Management des talents
- Development and HR Management : recrutement - training - Motivation - CSR
- HR Performance
- International HR Management
- Droit du Travail
- HR English (tax system : 3 hours / training : 6 hours / diversity : 3 hours)

**Total crédits**

120 crédits

Les deux années de formation s'effectuent en alternance. Le rythme « 1 jour à l'école, 4 jours en entreprise » permet à l'étudiant, dès son intégration au sein de celle-ci, d'assumer pleinement des missions significatives au sein des services Ressources Humaines et juridique.



## Programme intensif en anglais : International HR Manager

Véritable expertise vecteur de performance, la gestion de la mobilité internationale s'impose au sein des process RH comme un enjeu stratégique majeur.

Pour les préparer à assumer de façon optimale la fonction stratégique de HR Business Partner, les étudiants intégrant le MBA HR Manager bénéficient d'un enseignement dispensé à 80 % en « full english ». Il s'adresse à celles et ceux qui souhaitent bénéficier d'opportunités professionnelles dans un contexte international, une fois le diplôme obtenu.



## Le V.I.E pour internationaliser son parcours

L'ISG RH encourage les étudiants qui le souhaitent à s'engager sur la voie de l'expatriation via le V.I.E et les accompagne dans leurs démarches. Chaque année, des diplômés font ce choix et rejoignent des entreprises de renom à l'international telles qu'aux États-Unis, au Panama, en Australie... Le volontariat international en entreprise (V.I.E) est un dispositif de mobilité internationale qui permet à une entreprise française de confier à un talent une mission professionnelle à l'étranger.

Véritable tremplin pour l'expatriation, le V.I.E s'adresse à des candidats qui souhaitent internationaliser leurs parcours.

## SUMMER SCHOOL : immersion dans la culture étudiante américaine

L'Université de Californie à Santa Barbara (UCSB) fait partie d'un regroupement de 10 campus de l'Université de Californie et est l'une des universités de recherche publiques les plus respectées au monde.

Le programme de la SUMMER SCHOOL de l'ISG RH offre l'opportunité aux étudiants de ce programme de valider leurs compétences professionnelles à l'international. Pendant trois semaines, ils suivront un parcours dédié à la stratégie ressources humaines.



\*Double validation : Titre académique « MBA international HR » / Titre professionnel RNCP niveau 7

# Learning expeditions : expérience unique à l'international



Étape incontournable dès la 3<sup>e</sup> année, cette expérience immersive, au cœur des plus grandes métropoles du monde, challenge les étudiants sur leur métier et sur l'impact des fonctions RH dans les entreprises. C'est également une aventure humaine rassemblant chaque année plus de 100 étudiants, permettant de mieux se connaître et d'identifier ses soft skills autour d'un "serious game" grande nature. S'interroger et identifier les bonnes pratiques RH dans le monde est une des étapes clés de la formation des étudiants de l'ISG RH. C'est pourquoi s'ouvrir à l'international fait partie intégrante de la vision pédagogique de l'école.



## LinkedIn, Uber, Microsoft : des rencontres professionnelles inédites

En collaboration avec la Chambre de Commerce Franco-Américaine, l'ISG RH a organisé plusieurs Masterclass avec les entreprises de la Silicon Valley : Microsoft, Uber, Google X ou encore Adobe. Au-delà des pratiques business, l'objectif est de découvrir la culture professionnelle américaine et de s'interroger sur ses pratiques managériales.

## Serious game à l'international sous le signe de la RSE

XPLORA est un concours de projets gamifiés qui se joue par équipes dans un format compétitif. Le jeu se structure autour de plusieurs séquences au cours desquelles chaque équipe doit réaliser une mission en immersion dans la ville choisie (New York, San Francisco...).

Ils doivent également effectuer des choix en fonction de différents mécanismes de jeu auxquels ils sont confrontés à la dernière minute, les amenant ainsi à interroger perpétuellement leurs valeurs et leur sens des responsabilités individuelles et collectives.



Conçu sur mesure, ce voyage professionnel peut se décliner sur les 5 continents pour répondre aux exigences du management interculturel en entreprise.

Pour chaque étudiant, ce "rallye" urbain est l'occasion de développer de multiples compétences professionnelles :

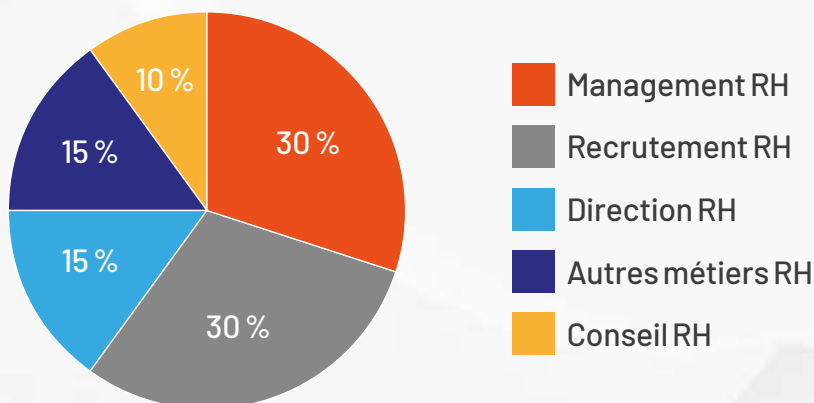
- Mesurer l'impact de l'innovation au sein d'une entreprise
- Développer des softs skills nécessaires au travail en équipe
- Acquérir des capacités managériales et comportementales
- Renforcer la maîtrise de langues étrangères

# Employabilité en ressources humaines : insertion professionnelle réussie pour les étudiants de l'ISG RH

(jusqu'à 6 mois après le diplôme obtenu)

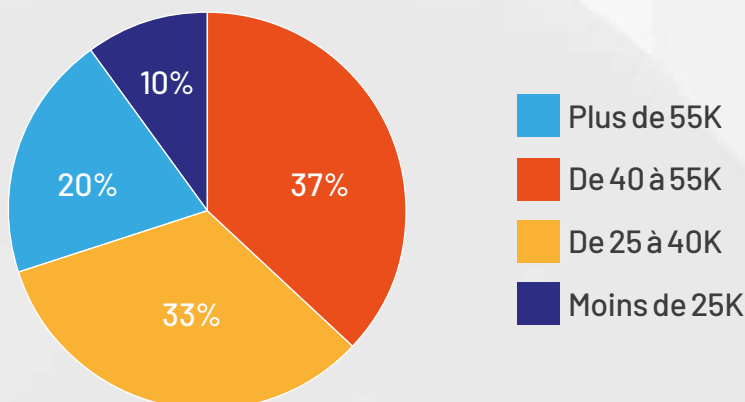
## TYPOLOGIE DE MÉTIERS

A Bac+5, une majorité de diplômés de l'ISG RH peuvent prétendre à intégrer des métiers de management et de fonctions recrutement au sein d'un service ressources humaines.



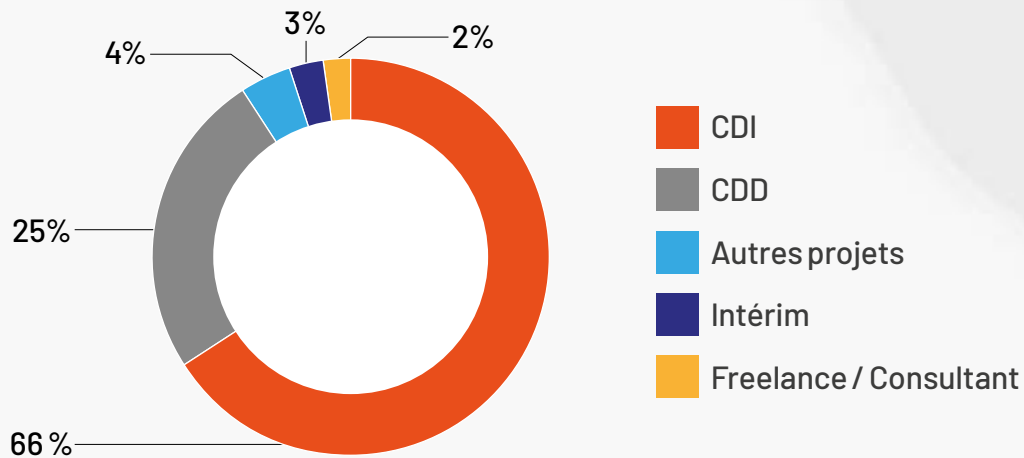
## SALAIRES

57% des étudiants disposent d'une rémunération de plus de 40K à la sortie des études, en moyenne 6 mois après l'obtention du diplôme.



## TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Près de la majorité des diplômés de l'ISG RH décroche un emploi en CDI (66%) ou CDD (25%) dès la fin de leur parcours à Bac+5.



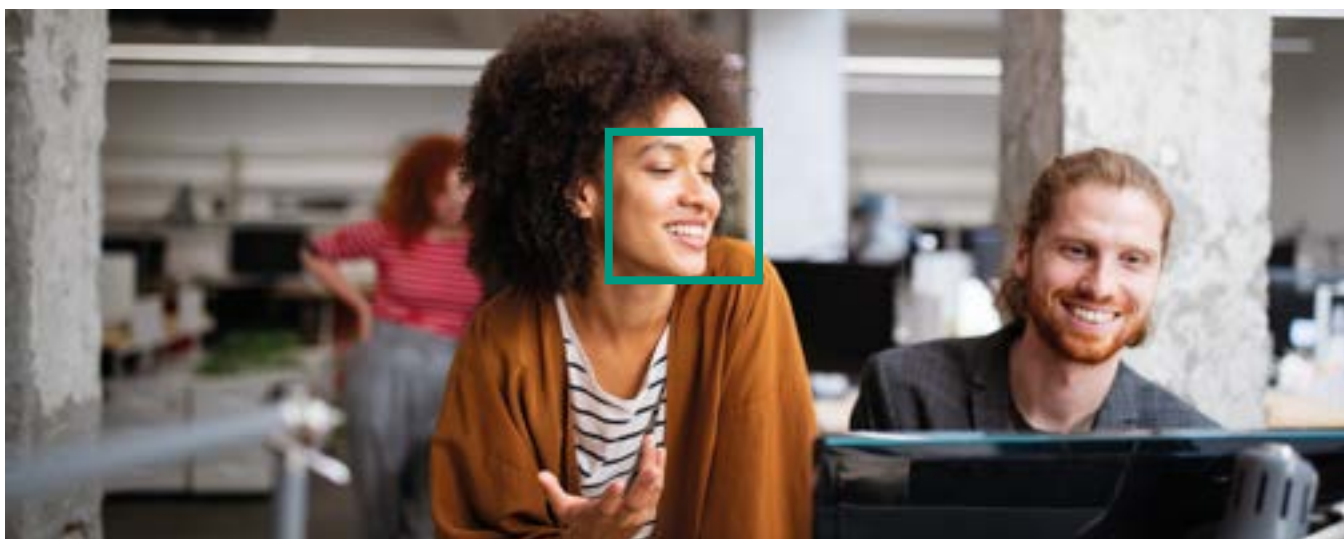
## TYPE DE RÉSEAU

Les diplômés de l'ISG RH peuvent profiter d'un réseau riche autour d'eux pour garantir une intégration facilitée dans le monde professionnel. Les relais de l'entreprise d'accueil et de l'école font partie, en majorité, du réseau de nos diplômés.



# L'alternance, un tremplin vers l'emploi

À l'ISG RH, nous croyons à la formation en alternance. Depuis plusieurs années, l'accompagnement professionnel de nos étudiants est une priorité, de la recherche d'une entreprise d'accueil à l'intégration. Pour cela, un service Entreprises et des ateliers permettent de suivre l'étudiant dans ces étapes clés.



Tout au long du parcours de l'étudiant, l'ISG RH et son Career Center développent des services dédiés en fonction du profil et des attentes de l'étudiant :



## 2 formules d'alternance :

Des formules et des statuts différents pour profiter de chaque opportunité professionnelle :

- > Contrat d'apprentissage
- > Contrat de professionnalisation



Marion, diplômée promo 2020

« Mon poste de Chargée de projets RH - Pôle Engagement & Diversité de la DRH du Groupe SNCF m'a permis de travailler sur des projets variés et j'ai, par conséquent, des missions qui le sont également avec des tâches à dimension plus administrative (suivi des candidatures, contrats, conventions, absences...) mais aussi plus humaine (accompagnement à la préparation des entretiens, coaching...). J'occupais un poste très polyvalent : aucune journée ne se ressemblait et cela m'a permis d'explorer différentes facettes des Ressources Humaines. »



## Pourquoi choisir l'alternance ?

Poursuivre ses études en alternance revêt un intérêt particulier pour l'étudiant :

- Professionnalisation de son parcours et intégration des codes et usages de l'entreprise d'accueil
- Être salarié en entreprise sur un rythme d'alternance « **1 jour à l'école, 4 jours en entreprise** »
- Être en mesure d'appliquer rapidement les acquis théoriques sur le terrain professionnel
- Acquisition de compétences managériales et humaines essentielles au cours d'une carrière professionnelle



### ZOOM

Les Career Meetings de l'ISG



Chaque année, l'ISG RH organise des événements de recrutement afin d'accompagner les étudiants dans leur recherche d'entreprise d'accueil. Ces journées permettent une rencontre facilitée et privilégiée entre les étudiants et les recruteurs dans les secteurs des Ressources Humaines et du Juridique.

#### 5 MINUTES POUR CONVAINCRE !

Ce modèle dynamique offre aux recruteurs la possibilité de rencontrer un maximum de candidats en un minimum de temps afin d'optimiser leur recrutement. Pour nos étudiants, c'est une opportunité supplémentaire de rencontrer plusieurs recruteurs dans la même journée afin de proposer leurs compétences en direct.



# Admission, mode d'emploi





## Procédure d'admission

1. Envoyer un dossier de candidature complet accompagné des documents suivants :
  - 2 photos d'identité
  - Bulletins de notes des deux dernières années et/ou dernier diplôme obtenu
  - CV à jour
2. Après l'étude de votre dossier, vous êtes convoqué pour passer le concours d'entrée ainsi qu'un entretien de motivation.
3. Décision du jury pédagogique : l'inscription est définitive lorsque l'étudiant signe son contrat auprès de l'entreprise d'accueil pour la rentrée.

## Pré-requis

### ADMISSIONS EN 3<sup>E</sup> ANNÉE :

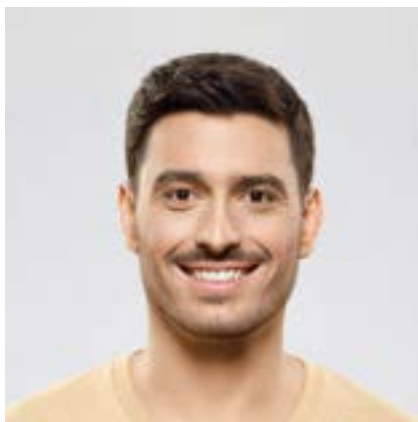
Étudiants issus de BTS, DUT GEA, DUT Carrières Juridiques, L2 Droit, L2 Économie, L2 Psychologie

### ADMISSIONS EN 4<sup>E</sup> ANNÉE :

- Titres de niveau 6 en Ressources Humaines
- Étudiants titulaires d'une licence professionnelle RH
- Étudiants issus de Bac +3 d'origines diverses (L3 droit, L3 économie, L3 psychologie...)

### ADMISSIONS EN 5<sup>E</sup> ANNÉE :

- Titulaires d'un Bac +4 avec une spécialisation RH et/ou Juridique

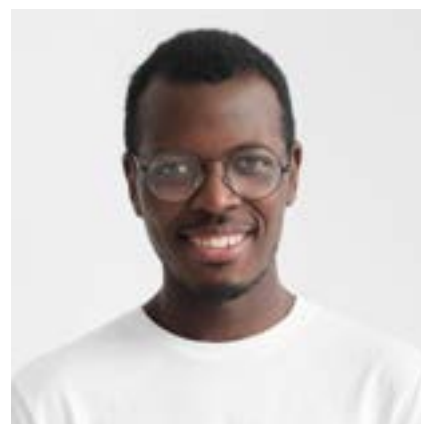


## Concours d'entrée

Il est constitué des épreuves écrites suivantes :

- Test de logique et de raisonnement
- Culture générale
- Culture professionnelle
- Analyse et rédaction professionnelle
- Business English

Un entretien de motivation vient clore le concours.



## Conseils pour réussir les épreuves du concours

Le concours a pour objectif d'évaluer votre réflexion, votre expression écrite et vos connaissances des Ressources Humaines ou du Juridique, nous vous conseillons donc de suivre de près l'actualité du secteur qui vous intéresse (pour mettre toutes les chances de votre côté).



Pour tout renseignement,  
contactez le campus ISG RH  
de votre choix :  
Paris - Lille - Lyon

# Une école au cœur d'un groupe leader

**35 000**  
étudiants

---

Plus de  
**100 000**  
alumni

---

**100**  
établissements

---

**650**  
accords  
internationaux  
dans 75 pays

**29**  
écoles  
et entités

---

**3 500**  
enseignants,  
intervenants  
& collaborateurs

---

**27**  
campus  
en France  
et à  
l'International

---

**+de 410**  
associations  
étudiantes

# Former les nouvelles intelligences de l'entreprise

Paris • Bordeaux • Caen • Lille • Lyon • Marseille • Montpellier • Moulins • Mulhouse • Nancy • Nantes • Nice  
Rennes • Saint-André (la Réunion) • Strasbourg • Toulouse • Tours • Berlin • Bruxelles • Cotonou • Barcelone  
New York • Genève • Madrid (ouverture prochaine) • Zurich (ouverture prochaine)



Créé en 1980 par Marc Sellam, IONIS Education Group est aujourd'hui le premier groupe de l'enseignement supérieur privé en France. 29 écoles et entités rassemblent dans 27 villes en France et à l'International plus de 35 000 étudiants en commerce, marketing, communication, gestion, finance, informatique, numérique, aéronautique, énergie, transport, biotechnologie et création... Le Groupe IONIS s'est donné pour vocation de former les Nouvelles Intelligences de l'Entreprise d'aujourd'hui et de demain. Ouverture à l'International, grande sensibilité à l'innovation et à l'esprit d'entreprendre, véritable culture de l'adaptabilité et du changement, telles sont les principales valeurs enseignées aux futurs diplômés des écoles du Groupe. Ils deviendront ainsi des acteurs-clés de l'économie de demain, rejoignant nos réseaux d'Anciens qui, ensemble, représentent plus de 100 000 membres.

[www.ionis-group.com](http://www.ionis-group.com)



**Paris**

**64 rue de Saintonge 75003 Paris • 01 47 70 85 03**

**Lille**

**144 rue Nationale 59800 Lille • 03 74 09 16 90**

**Lyon**

**6 place Saint-Nizier 69002 Lyon • 04 84 34 02 39**

     | **[www.isg-rh.com](http://www.isg-rh.com)**

Établissement d'enseignement supérieur privé reconnu par l'État, depuis 1957.

Impression janvier 2024. Cette brochure n'est pas contractuelle. La direction de l'établissement se réserve la possibilité de toute modification ou adaptation.

Cette école est membre de 