



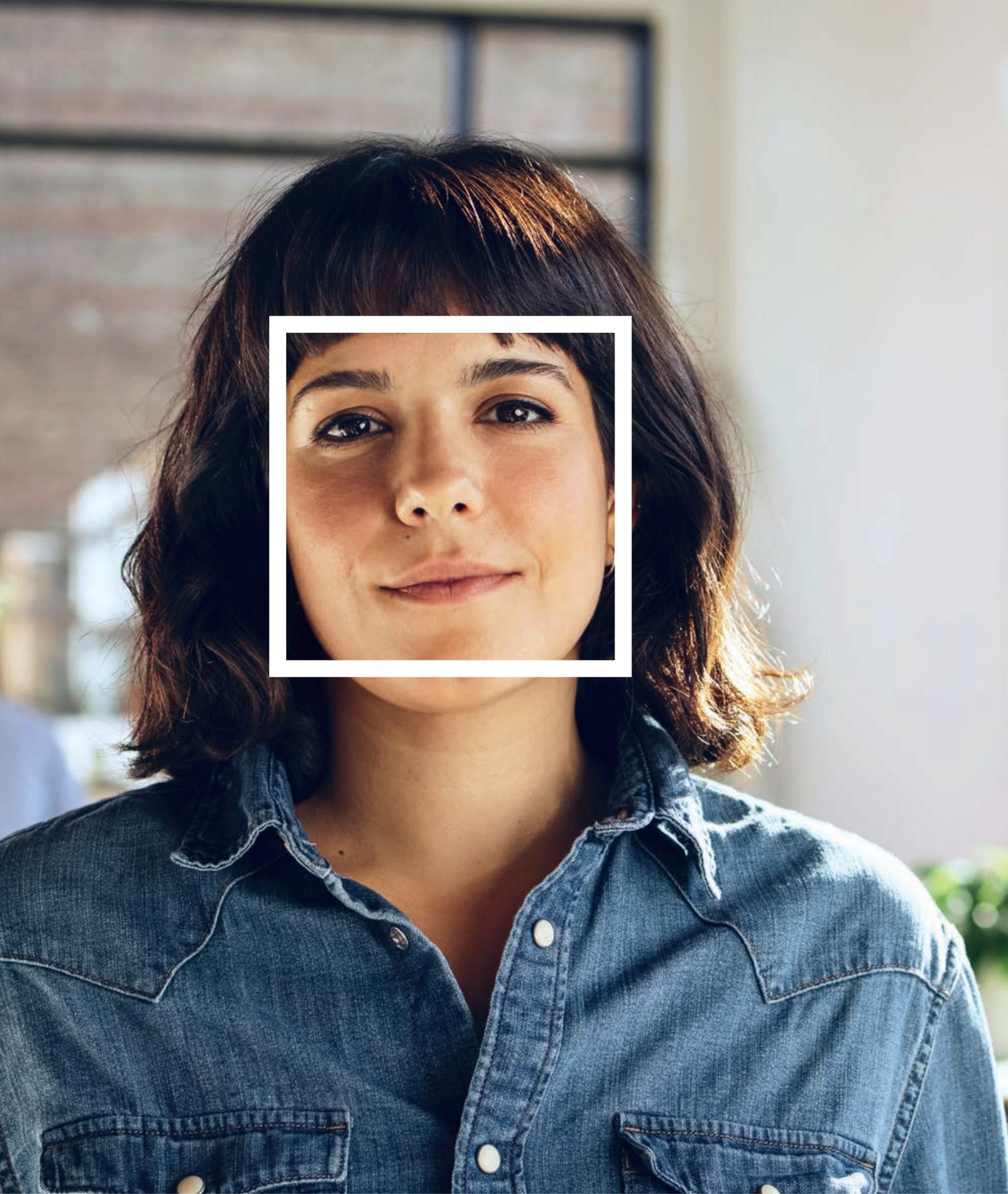
**Le programme
de référence dans les
métiers des ressources
humaines et de
la fonction juridique
de Bac+3 à Bac+5**

Année 2023-2024

Paris - Lille - Lyon



ISG RH
Le programme
spécialisé dans
les ressources
humaines
et fonctions
juridiques



L'ISG & les fonctions RH & juridiques : des rôles stratégiques pour les entreprises

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

Incarné et représenté comme la grande école qui s'est toujours illustrée par la réussite de ses diplômé.e.s dans une grande diversité de secteurs, de métiers, de passion et de pays, l'esprit ISG repose sur **4 forces d'enseignements** :



Les valeurs de l'ISG se 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 aux mondes, aux entreprises mais aussi aux idées pour valoriser les parcours et faire s'accomplir ses diplômé.e.s.

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 pour leur permettre d'absorber ces évolutions parfois brutales.**

La crise du Covid-19 a percuté de plein fouet notre vie économique et ses acteurs : les entreprises, en première ligne, ont été lourdement impactées. La fonction Ressources Humaines s'est positionnée comme un acteur central de la gestion de la crise sanitaire, en garantissant le maintien du lien social, démontrant sa technicité et sa valeur ajoutée.

La fonction juridique a pour missions d'intégrer et de rendre lisible pour tous au sein de l'entreprise une législation abondante, tout en limitant la prise de risques. Glissant subtilement du Conseil vers une posture plus proactive, le-la juriste d'entreprise est devenu-e peu à peu un-e Business Partner dont les directions générales ne peuvent plus se passer : ses actions doivent elles aussi participer à la performance de l'entreprise, allant ainsi au-delà d'un simple travail de veille et d'application des lois.

Au cours des 15 dernières années, les fonctions Juridique et Ressources Humaines n'ont cessé d'accroître leur influence et leur légitimité, pour servir et accompagner les décisions stratégiques de l'Entreprise.

Le changement s'est imposé, générant de nouvelles opportunités et redessinant les contours des métiers de ces deux fonctions.



À l'ère de la troisième révolution industrielle, les métiers ont changé et ne cesseront 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. C'est la raison pour laquelle les professionnels des fonctions stratégiques de l'entreprise doivent pouvoir non seulement comprendre cette révolution permanente, mais aussi l'anticiper au mieux afin de gérer les nouvelles carrières à venir de façon optimale. Par exemple, le-la DRH, tel qu'on l'a longtemps connu, a vécu. Les directions générales ont désormais besoin d'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 de l'avenir.

En tant qu'école, notre devoir est d'accompagner ces révolutions dans les entreprises 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



Les nouvelles façons de travailler dans les entreprises

Les fonctions juridiques et ressources humaines : état des lieux

Depuis la crise de 2008, la fonction Ressources Humaines n'a cessé de gagner en responsabilité. Cette évolution a fortement impacté le métier de Manager Ressources Humaines, qui joue un rôle de plus en plus stratégique grâce à sa perception des besoins, à la connaissance des problématiques de l'entreprise et aux réponses qu'il-elle peut y apporter.

Conséquence de cette évolution, le profil du Manager Ressources Humaines s'est enrichi d'expertises de plus en plus pointues. Son rôle est devenu international car il doit adapter la gestion des ressources humaines à la diversité des profils et des cultures qui évoluent dans l'entreprise. Il doit par ailleurs posséder une culture Marketing afin d'adapter les règles de la « stratégie de marque » à la marque employeur de son entreprise. À l'ère du changement, les acteurs de la fonction RH. manifestent une réelle motivation pour leur métier, choisi pour 71 % d'entre eux pour sa dimension humaine et sociale. sur le marché du travail.



La fonction juridique accompagne l'entreprise dans sa croissance sous toutes ses formes : humaine, statutaire, contractuelle car les clients et leurs besoins évoluent eux également en permanence. Les questions sociétales comme la gestion des données personnelles trouvent aussi leur transcription dans les évolutions législatives prises en charge par les RH et juristes en entreprise. Le rôle stratégique des directions juridiques se confirme chaque jour davantage : aujourd'hui, 3 directeurs/directrices juridiques sur 4 font partie du Comité de Direction de l'entreprise. Les directions juridiques ont étendu leur expertise à de nouveaux domaines du Droit. Elles ont également initié ou renforcé la transformation digitale de leurs pratiques professionnelles.

Du point de vue de l'emploi, le nombre de recrutements annuels de juristes est revenu à son niveau d'avant crise. Les directions juridiques se concentrent plus que jamais sur l'anticipation et la gestion des risques au sein d'une entreprise, une compétence très prisée à l'heure actuelle.

Le-la nouveau·elle collaborateur·rice

Il·elle est plus que jamais indispensable de repartir du nouveau contexte et de la nouvelle donne imposés par la crise sanitaire : l'entreprise n'a d'autre choix que de se pencher attentivement sur ses métiers et sur son organisation du travail, afin de structurer et de valoriser son capital humain. Non seulement la crise a induit

de nouvelles formes de travail mais elle a également façonné un nouveau collaborateur. Le-la nouveau·elle collaborateur·rice amène à repenser la vie au travail et donc les lieux de travail, impactant fortement le « collectif » et le climat social. Le télétravail ayant entamé la notion d'appartenance, il est indispensable de réinventer le « travailler ensemble » sous des formes qu'il reste à imaginer mais en tenant compte des aspirations nouvelles des salariés.

Plus attentif à la protection de ses droits



Plus exigeant vis-à-vis de l'entreprise quant au respect des frontières entre vie professionnelle et vie privé



Très concerné par l'engagement de son entreprise sur la RSE



Plus autonome notamment avec les nouvelles formes de travail



Plus agile avec les nouvelles formes d'organisation et de travail



Plus connecté



**Les attentes
du nouveau
collaborateur**

Les nouveaux enjeux des RH & des fonctions juridiques

Depuis toujours garante de l'application des process et aux manettes du maintien de l'organisation, la fonction tend de plus en plus à étendre son influence stratégique et son rôle de promoteur de l'innovation sociale. La crise sanitaire lui a apporté davantage de légitimité et de poids, et elle doit maintenant s'atteler à relever les défis du futur.



La fonction juridique, au cœur du pilotage de la transformation de l'entreprise

Pilier de l'entreprise, la fonction va pouvoir reprendre le pilotage de sa transformation pour une activité juridique plus fluide, plus fiable, plus dynamique. Elle aussi fortement impactée par la crise du Coronavirus, la fonction juridique connaît un regain d'activité du fait du redémarrage de l'économie et de l'activité professionnelle.

Comme pour la fonction RH, l'importance des « soft skills » se renforce là où le savoir « technique » prévalait il y a encore peu de temps. Cette tendance prouve qu'en tant que Conseiller Stratégique de sa Direction, le-la Juriste d'Entreprise doit non seulement détenir un savoir et un savoir-faire indéniables, mais aussi démontrer un véritable « sens du client interne », tourné vers les collaborateurs de l'entreprise.

De nouveaux chantiers pour les fonctions RH et Juridique

Renforcer son expertise juridique pour faire face à la judiciarisation croissante de l'activité des entreprises et aussi de manager les processus légaux d'encadrement et de sécurisation des salariés

Connaitre les nouveaux acteurs du marché juridique et les nouvelles sources d'informations comme les Legaltech

Enrichir les expériences candidats et collaborateurs en intégrant dans les valeurs de l'entreprise des notions aussi importantes pour les individus que l'écologie et l'inclusion de la diversité par exemple.

Sa capacité à déployer une fonction RH digitale et augmentée afin d'absorber le développement des innovations technologiques, aussi bien en termes d'outils que de comportements

À la croisée de nouveaux chemins

Non contente de se réinventer elle-même, elle doit plus que jamais s'associer aux ajustements stratégiques des directions d'entreprise, accélérer la transformation digitale, ressouder l'Humain, négocier le virage de lendemains instables.

C'est une fonction aux savoirs techniques renforcés sur laquelle les entreprises doivent pouvoir s'appuyer. Mais plus que jamais, les acteurs de la fonction RH doivent accompagner le développement du potentiel humain et prendre soin des collaborateurs tout en leur permettant d'acquérir la capacité à s'adapter à un contexte fluctuant.



C'est vers une fonction de plus en plus experte que nous nous dirigeons. La fonction Ressources Humaines doit continuer à assumer son périmètre de gestion, tout en déployant et en accompagnant des projets de développement.

L'importance des « soft skills » se renforce là où le savoir « technique » prévalait il y a encore peu de temps.



Faire preuve de créativité. Ils doivent placer la recherche de l'innovation au cœur de leurs préoccupations afin d'aider leur entreprise à se démarquer de ses concurrents, en imaginant des politiques RH. adaptées aux nouvelles attentes des salariés.



Faire preuve d'adaptabilité, agilité et autonomie. Non content d'instiller le changement au cœur de sa structure, le-la Manager Ressources Humaines doit avoir pleinement conscience des bouleversements qui l'accompagnent. Il-elle doit en anticiper les conséquences et « amortir le choc » auprès des collaborateurs.



Faire preuve d'empathie, comme support des projets d'évolution de son entreprise, envers les collaborateurs pour lutter habilement contre toute résistance au changement.

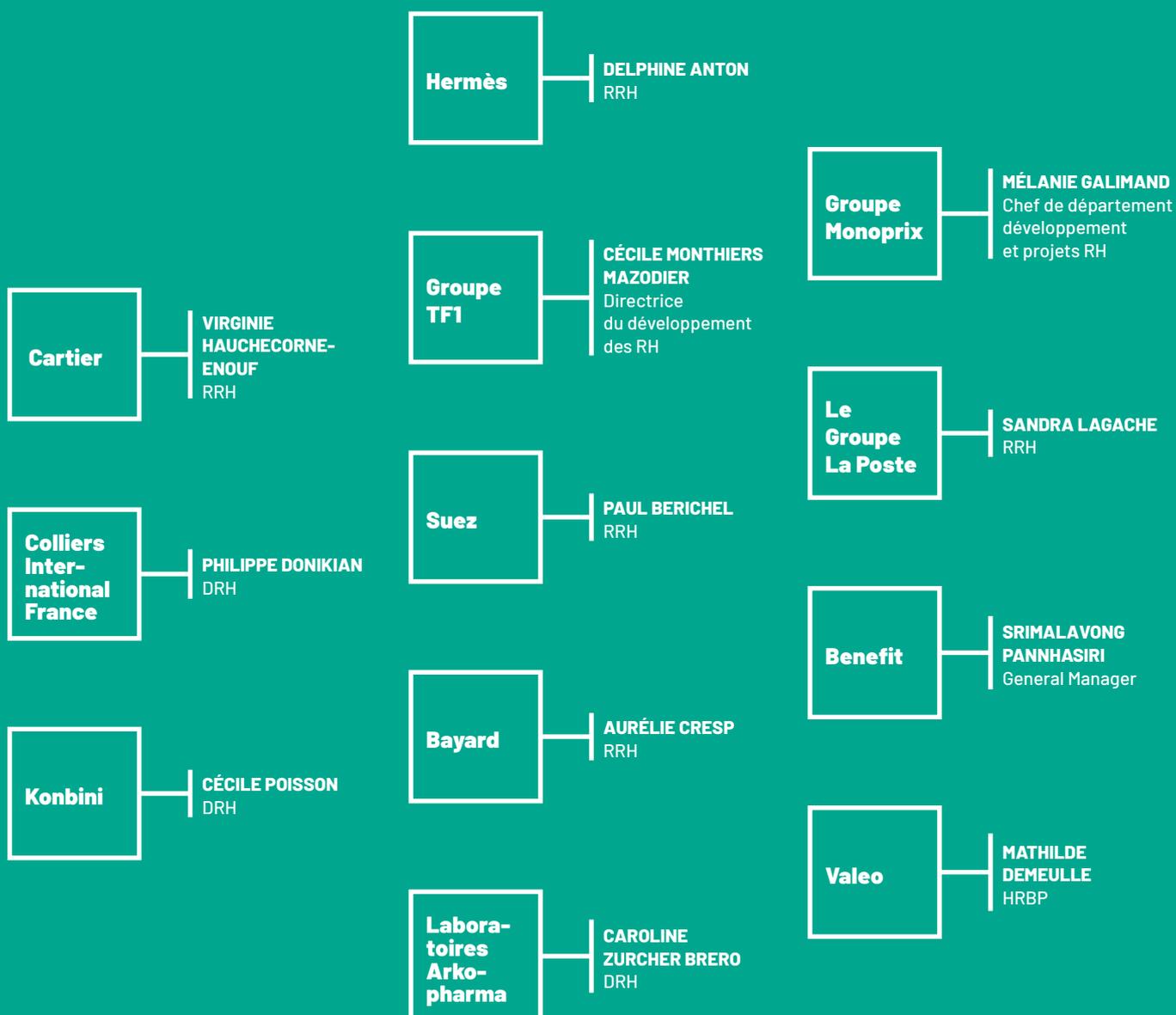


Des fonctions à haute responsabilité incarnées par les Alumni ISG



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. Diplômé.e.s de l'ISG, ces professionnel.le.s 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 diplômé.e.s 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 diplômé.e.s de l'ISG pour accompagner son intégration professionnelle et affiner son projet de carrière.



Des professionnel·le·s engag·é·e·s au cœur de l'école



« Une entreprise doit être capable d'intégrer des personnes diverses et faire en sorte de les faire travailler ensemble pour produire un maximum d'efficacité et de performance. Les étudiants de l'ISG RH sont des futurs professionnels RH et acteurs de la promotion de la diversité. La porte d'entrée des entreprises passe par le recrutement. Les profils RH ont une place stratégique dans les structures. Ce sont eux qui dessineront les entreprises demain en recrutant les meilleurs talents. »

Mariam Khattab

Directrice recrutement, Mozaic RH



« Le challenge des entreprises en matière de communication RH, c'est de construire et de faire durer. L'un des facteurs clés de succès chez BlaBlaCar, c'est la culture d'entreprise, la confiance entre les salariés et la vision commune que nous avons tous de faire changer les modes de transport grâce au covoiturage. Nous sommes une marque connue du grand public, et n'importe quelle personne peut décrire aujourd'hui notre façon de travailler. La transparence est un sujet qui compte lors des recrutements chez BlaBlaCar. »

Laure Wagner

Responsable communication
corporate, BlaBlaCar



« 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. Dans ce contexte, plus que jamais, le développement des collaborateurs, et en particulier des talents, est un levier clé pour l'avenir ! »

Bruno Fournet

HR Director, Center Of Excellence
Learning & Development
Disneyland Paris



Welcome to the Jungle

« Comment trouver le job et l'entreprise qui nous correspond pour s'épanouir 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. Le site rassemble aussi plus de 1 900 entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs, chacune mise en avant avec du contenu exclusif afin de permettre aux candidats de se projeter et de choisir la "tribu" qui leur correspond. Welcome to the Jungle développe également son propre ATS "Welcome Kit" à disposition des recruteurs, un outil de recrutement qui leur permet de gérer efficacement et de façon collaborative les candidatures qu'ils reçoivent. »

Sebastien Dujoncquoy

Sales Team Manager,
Welcome to the Jungle



« Améliorer les relations humaines permet d'améliorer le bien-être au travail et in fine la productivité. Comeet est la première intelligence brevetée au service du bien-être au travail qui permet d'accélérer l'intégration des nouveaux, d'impacter favorablement le turn-over, de développer la transversalité au sein de l'entreprise et d'améliorer le sentiment d'appartenance des salariés. S'appuyant sur les dernières innovations en matière d'IA, notre assistant intelligent permet en effet d'organiser, de manière proactive, des rencontres entre salariés, en fonction de leurs centres d'intérêt et disponibilités. Vous indiquez vos hobbies, lieux et horaires disponibles et Comeet se charge de matcher les bonnes personnes au bon endroit au bon moment pour partager ensemble un repas, un verre, un cours de yoga ou toute autre activité qui vous rapproche. »

Samuel Metias

Fondateur de la start-up Comeet ai.
(l'intelligence artificielle au service du bien-être et de l'engagement au travail)



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 à la fois proposer une offre attractive, être réactives dans leur process de recrutement mais aussi faire vivre la meilleure expérience recrutement aux candidats. C'est dans ce contexte que la marque employeur prend toute son importance en externe. 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 vis-à-vis des candidats dans le futur. 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.

Samia Madani

HR Manager France
chez JD Sports France



Faire carrière en RH ou en Juridique opportunités et découverte de métiers

La fonction juridique se positionne aujourd'hui comme une fonction partenaire, véritable force de propositions et acteur incontournable du développement de l'entreprise. En pleine transformation, les métiers du juridique se modernisent par une digitalisation croissante des outils et process, indispensable pour soutenir le rôle de plus en plus stratégique de la fonction. Aujourd'hui devenu « Business Partner » de sa direction, le-la juriste doit faire évoluer son rôle vers davantage de conseil stratégique tout en intégrant les notions de conformité et de gestion des risques. Il rend le juridique compréhensible par une communication ouverte et adaptée envers le « terrain ». Faire carrière dans les RH, c'est faire le choix d'un métier polyvalent dont les cadres d'exercice peuvent varier.

De plus en plus experts, les métiers RH s'adaptent aux évolutions technologiques et s'orientent de plus en plus vers une gestion des Ressources Humaines digitale, permettant ainsi aux entreprises de s'adapter à de nouvelles formes de travail. Recrutement via l'intelligence artificielle, digitalisation de la marque employeur ou expérience collaborateurs augmentée par exemple, autant de chantiers RH qui poussent les acteurs-rices de la fonction à se réinventer et à acquérir de nouvelles compétences telle que l'utilisation de la data, la pratique du recrutement digital ou la maîtrise des fondamentaux du marketing RH.



Plus exigeante, plus complexe, la fonction Ressources Humaines, qui avait auparavant le rôle de fonction support, s'est progressivement transformée en partenaire stratégique. Cette évolution est à l'origine d'une modification de la structure des métiers RH et du contenu des métiers eux-mêmes. La recherche de la performance et de l'amélioration continue, ainsi que la transformation digitale, imposent aux organisations de se restructurer autour de fonctions clés. Les métiers du management et de la gestion participent à l'émergence de l'entreprise 3.0 se caractérisant par une structure plus souple et résolument orientée « clients ».



Métiers stratégiques

- HR Business Partner
- Directeur-riche des Ressources Humaines
- Responsable Ressources Humaines
- Directeur-riche 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



Administration des RH

- Responsable partenariat social
- Contrôleur-euse de Gestion Sociale
- Responsable Administration RH
- Responsable SIRH



Formation

- Responsable formation et développement des compétences
- Consultant-e Formateur



Conseil en RH

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



Juridique

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

Découvrez tous les métiers sur www.isg-rh.com



L'école ISG RH : innovations pédagogiques et montée en compétences

La pédagogie ISG RH en 5 points :

01

Une démarche pédagogique pragmatique basée sur la pratique professionnelle en entreprises ou en cabinets conseil.

02

Des parcours de formation dynamiques relayés par des professionnel-le-s en postes en entreprises ou en cabinets conseil.

03

Un projet fil rouge tout au long de l'année de formation qui favorise le travail en mode collaboratif et les interactions avec les acteurs-rices RH terrain.

04

Une pédagogie active qui favorise le développement des pratiques par le co-développement et l'intelligence collective.

05

Des learning expedition aux quatre coins du monde qui préparent des carrières à l'international



Les grands projets

Parce que l'innovation émerge des pratiques professionnelles, l'ouverture de nos étudiant-e-s 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...

Le challenge de l'innovation

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

Parrainée par Bruno Fournet, HR Director chez Disneyland Paris, la dernière édition du Challenge de l'innovation a permis de mettre en avant les innovations RH à développer dans les entreprises demain.



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 les étudiant-e-s pour se confronter à l'actualité de leur secteur et renforcer leurs savoirs autour des évolutions notables de leur métier et des services RH et juridiques.



Les Business Games

Challengé-e-s par les entreprises du réseau ISG, les étudiant-e-s 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. Intégré-e-s dans les entreprises grâce à l'alternance, ils-elles ont une vision professionnelle et les connaissances nécessaires pour développer des projets d'envergure et répondre aux enjeux des entreprises.

Le programme en 3 ans



Les relations de proximité et de réel partenariat que nous entretenons avec le monde du travail nous permettent de répondre avec beaucoup de précision aux nouveaux besoins des entreprises par la mise en place d'un programme exigeant. Notre parcours de formation répond à la nécessité pour l'entreprise de s'adjoindre d'un profil expert, rompu aux analyses stratégiques et capable d'élaborer des politiques Ressources Humaines innovantes.

ZOOM

LE « E-LEARNING »



Basé-e sur des formats d'apprentissage diversifiés qui allient agilité et intelligence collective, la formation au sein de l'ISG RH alterne cours en présentiel et e-learning. De nombreux supports pédagogiques sont créés chaque année afin d'optimiser la montée en compétences de nos étudiants. Tout en développant leur réceptivité à des formats innovants, le « blended learning » développe leur adaptabilité et décuple leurs compétences digitales grâce aux interactions avec la plateforme dédiée au e-learning.

POUR QUELS MÉTIERS ?



- Responsable développement des talents
- Responsable recrutement et développement marque employeur
- Responsable recrutement et développement RH
- Responsable innovation sociale et développement des compétences
- Responsable Ressources Humaines
- Talent acquisition Manager
- Training & HR development Manager
- Global HR Performance Manager
- Juriste d'entreprise
- Responsable des affaires juridiques
- Responsable relations sociales & Administration du personnel HR Business Partner
- Chargé-e de relations sociales et de Ressources Humaines

Le cycle pré-MBA en 1 an

Dès Bac+2, les étudiant-e-s 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^e année, les étudiant-e-s se professionnalisent et appréhendent la fonction RH dans toute sa dimension opérationnelle.

CYCLE BACHELOR EN 1 AN

Bachelor Chargé(e) de Ressources Humaines



Spécialisations au choix

Chargé-e
de Missions
Recrutement

Chargé-e
de Gestion
Ressources
Humaines

Chargé-e
de Missions
Juridiques

Le cycle MBA en 2 ans

De la 4^e à la 5^e année, les étudiant-e-s intègrent tous les enseignements qui feront d'eux de véritables acteur-ric-e-s de la croissance de l'entreprise dans un contexte national et international. Fonctions stratégiques et indispensables dans tous types de structures, les métiers RH & Juridique apportent une stabilité, un cadre et une richesse de compétences à l'entreprise.

CYCLE MBA EN 2 ANS

MBA Manager RH

MBA HR Manager

MBA juriste d'entreprise et droit social



Majeures au choix

Attraction &
management
des talents

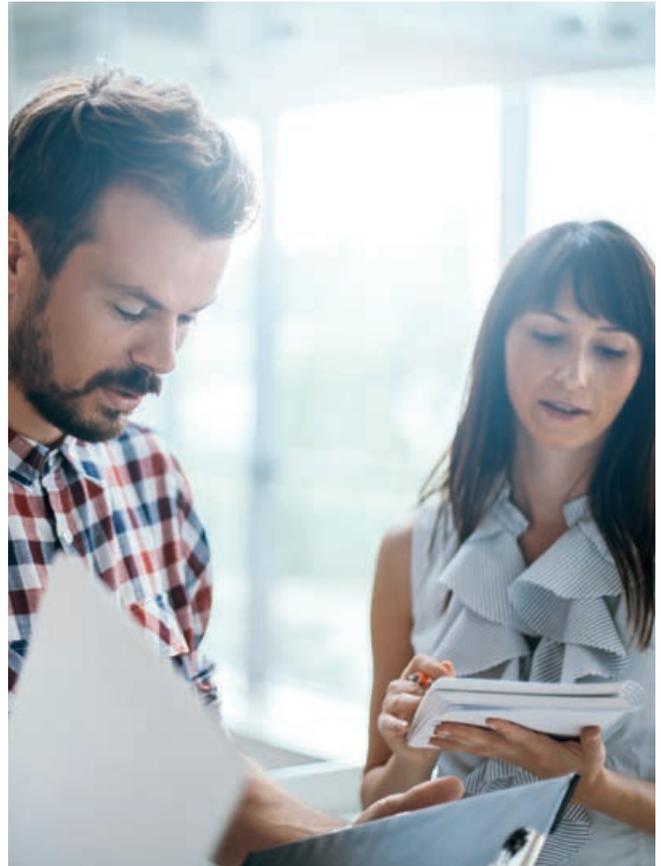
Gestion
des
Ressources
Humaines
& dialogue
social

Responsable
Ressources
Humaines
Business Unit

Digital RH

Focus sur les univers de spécialisation

Dès la 4^e année, l'ISG RH continue à professionnaliser le parcours de formation de l'étudiant-e en permettant à chacun de choisir de se spécialiser autour de 3 univers remarquables :



UNIVERS JURIDIQUE :

de plus en plus d'entreprises ont besoin de faire appel à des juristes dans le cadre de leurs activités, y compris les PME. Le développement de l'e-commerce et de toutes les pratiques liées au numérique ont entraîné de nouveaux besoins et de nouveaux débouchés pour les professionnels du Droit.

UNIVERS INTERNATIONAL :

parce que les opportunités professionnelles sont riches à l'étranger, le parcours international est ouvert à tous les étudiant-e-s qui souhaitent s'expatrier et vivre une expérience significative au coeur de nouvelles cultures managériales.

UNIVERS RESSOURCES HUMAINES :

les MBA RH de l'ISG permettent aux étudiants d'appréhender la fonction RH dans toute sa dimension stratégique. Ce cursus, construit sur deux ans, intègre tous les enseignements qui feront du futur manager RH un véritable acteur de l'évolution de son entreprise dans un contexte national et international.

Le cycle pré-MBA



Bachelor Chargé(e) de gestion Ressources Humaines (Bac+3)

Le Bachelor Chargé(e) de gestion Ressources Humaines répond aux besoins récents d'un secteur d'activité étendu aussi bien aux directions des Ressources Humaines qu'aux professionnels du conseil en Ressources Humaines, du conseil en recrutement ou de l'intérim. Ceux-ci souhaitent s'adjoindre des profils autonomes et experts, créant ainsi un niveau de responsabilité intermédiaire situé à mi-chemin entre la fonction de manager RH et celle d'assistant·e RH.

Le ou la Chargé·e de gestion Ressources Humaines participe au déploiement de la politique de l'entreprise. Il est garant des bonnes procédures et assure leur mise en œuvre.

POUR QUELS MÉTIERS ?



- Chargé·e de gestion Ressources Humaines
- Chargé·ede projets Ressources Humaines
- Généraliste Ressources Humaines
- Assistant·eRessources Humaines
- Assistant·e formation
- Assistant·e recrutement
- Assistant·e développement Ressources Humaines



Le programme - 3^e année

60 crédits · Formation en alternance

ENVIRONNEMENT DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES Recrutement & Marque Employeur Techniques d'entretien de recrutement Prévention des Risques Psycho-Sociaux	9 crédits
ENVIRONNEMENT GESTION DES RESSOURCES HUMAINES Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels Représentation du Personnel & dialogue social Gestion de la Paye	6 crédits
ENVIRONNEMENT JURIDIQUE Introduction au Droit Social Techniques de veille juridique	6 crédits
ENVIRONNEMENT MANAGEMENT Ateliers management Gestion des conflits	7 crédits
ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL HR English	8 crédits
ENVIRONNEMENT COACHING DE L'ÉTUDIANT Conduite d'entretiens RH Gestion de Projet Posture professionnelle Ateliers de préparation aux oraux professionnels Coaching professionnel	14 crédits
1 ENVIRONNEMENT DE SPÉCIALISATION AU CHOIX PARMIS LES 3 POSSIBILITÉS CI-DESSOUS :	
ENVIRONNEMENT DE SPÉCIALISATION : CHARGÉ(E) DE MISSIONS RECRUTEMENT Enjeux des stratégies d'attractivité Filières de recrutement et méthodes innovantes de sourcing Intelligence artificielle & Recrutement 4.0 Tests de recrutement et tests de personnalité Recrutement des Millenials Spécificités du recrutement en Société de Travail Temporaire Spécificités du recrutement en ESN	10 crédits
ENVIRONNEMENT DE SPÉCIALISATION : CHARGÉ(E) DE MISSIONS JURIDIQUES Sources du Droit Social et contrat de travail Pouvoirs réglementaires de l'employeur et obligations administratives Introduction au droit des sociétés Introduction au droit des contrats Techniques de préparation des dossiers juridiques Juridictions et audiences Les responsabilités Culture et institutions européennes	10 crédits
ENVIRONNEMENT DE SPÉCIALISATION : CHARGÉ(E) DE GESTION RH Organisation des Elections professionnelles Gestion du temps de travail Actions juridiques liées au contrat de travail Obligations de l'employeur vérifiables par l'Inspection du Travail Pouvoirs réglementaires de l'employeur et obligations administratives Calcul des indicateurs sociaux Reporting social	10 crédits

Le cycle pré-MBA (Bac+3)

Bachelor Chargé(e) de Ressources Humaines

Les spécialisations de 3^e année

Les parcours de l'ISG RH permettent à l'étudiant·e de se spécialiser dès la 3^e année grâce aux expertises pour répondre aux enjeux de l'entreprise tant dans les fonctions Ressources Humaines que juridiques.

Les attentes des collaborateur·rice·s ont évolué. Les entreprises doivent s'y préparer en prenant en compte les sujets les plus importants. Le recrutement fait partie des priorités de l'entreprise pour garantir l'intégration, la valorisation et le maintien des talents. La gestion juridique et la RSE sont également des sujets majeurs pour une entreprise saine.



Chargé-e de Missions Recrutement

Le recrutement a pour objectif de répondre aux besoins en personnels des entreprises. Le Bachelor Chargé-e de recrutement forme de futurs professionnels capables d'intervenir aux différentes étapes du processus de recrutement. Il-Elle peut intervenir dans de grandes entreprises comme au sein de PME, de cabinets de recrutement ou d'agences d'intérim. Le-La chargé-e de recrutement travaille en étroite collaboration avec le-la directeur-riche des Ressources Humaines et les différents services afin de mettre en place la stratégie de recherche adéquate. Pour exercer ce métier de contact, il-elle doit savoir faire preuve de grandes qualités relationnelles et d'un esprit d'analyse essentiel.

Chargé-e de Gestion Ressources Humaines

Le-La Chargé-e de Gestion Ressources Humaines est un-e collaborateur-riche autonome et polyvalent qui soutient sa hiérarchie dans ses missions. Il-Elle planifie lui-même ses actions, il-elle organise le dialogue social entre la Direction des Ressources Humaines et les Instances Représentatives du Personnel. Le-La Chargé(e) de Gestion Ressources Humaines peut s'inscrire dans une démarche de soutien et de promotion de la marque employeur en animant la partie « Recrutement » du site internet de l'entreprise, et en développant l'image de « recruteur » de l'entreprise auprès de candidat-e-s potentiel-le-s par le biais de participations à des Salons de Recrutement, des Forums Ecoles...

Chargé-e de Missions Juridiques

Il-Elle est un-e collaborateur-riche spécialisé-e qui soutient et assiste l'entreprise dans toutes ses démarches juridiques, en sécurisant son activité. Ce spécialiste du droit est l'interlocuteur-riche privilégié-e de l'entreprise pour toutes les problématiques juridiques la concernant. Ainsi, il-elle peut notamment accompagner l'équipe RH opérationnelle sur des problématiques juridiques rencontrées au quotidien (sécurisation des contrats de travail, suivi des contentieux, mesures disciplinaires...) et assurer la gestion des dossiers complexes. Il-Elle a une position clé au sein de l'entreprise. Au-delà du droit social, il-elle peut aussi accompagner les équipes de tous les autres services grâce à ses compétences 360° en droit.

Le cycle MBA



MBA Manager RH (année 4)

Intégrer le MBA Manager Ressources Humaines de l'ISG RH, c'est adhérer à un programme qui privilégie l'apprentissage de la réflexion stratégique RH en Bac +4, et l'acquisition d'une expertise métier spécifique en Bac +5. Proche du marché du travail et des Directions des Ressources Humaines des entreprises, L'ISG RH intègre chaque année dans ses programmes les évolutions et adaptations que la fonction RH opère afin de rester ce « Business Partner » indispensable à la pérennité de toute entreprise.

Les spécialisations de 4^e année :



Univers Management des RH

Ce programme RH permet aux étudiants d'appréhender la fonction RH dans toute sa dimension stratégique:

- Attraction et management des talents
- Digital RH
- Gestion des Ressources Humaines et dialogue social
- Responsable Ressources Humaines Business Unit



Univers Juridique

- 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



Univers 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

POUR QUELS MÉTIERS ?



- Responsable développement des talents
- Data Analyst RH
- Responsable e-marketing RH
- Responsable recrutement et développement marque employeur
- Responsable recrutement et développement RH
- Responsable innovation sociale et développement des compétences
- Responsable Ressources Humaines
- Responsable développement RH
- HR Business Partner
- Chargé-e de relations sociales et de Ressources Humaines

Le programme - 4^e année

120 crédits en 2 ans • Formation en alternance

ENVIRONNEMENT STRATÉGIE D'ENTREPRISE & STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES		
Démarche et diagnostic stratégiques, options stratégiques de l'entreprise GEPP & stratégies Ressources Humaines Impact de la révolution numérique sur la fonction Ressources Humaines	Analyse financière* Audit de la performance R.H.* Impact stratégique de la gestion de la masse salariale* * Matières non dispensées aux étudiants choisissant l'univers de spécialisation « juridique »	14 crédits
ENVIRONNEMENT DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES*		
Stratégies et techniques de recrutement Maintien et développement des compétences* Marketing Ressources Humaines*	SIRH Niveau 1 : digitalisation de la fonction R.H.* Communication Ressources Humaines – Niveau 1* * Matières non dispensées aux étudiants choisissant l'univers de spécialisation « juridique »	8 crédits
ENVIRONNEMENT JURIDIQUE		
Droit du travail Stratégie de veille juridique Partenariat social		4 crédits
ENVIRONNEMENT MANAGEMENT		
Management d'équipe Management de la performance		4 crédits
ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL		
HR English		8 crédits
ENVIRONNEMENT COACHING DE L'ÉTUDIANT		
Suivi du projet de fin d'année : Challenge de l'Innovation Ateliers de préparation aux oraux professionnels Coaching professionnel		8 crédits
1 ENVIRONNEMENT DE SPÉCIALISATION AU CHOIX PARMIS LES 3 POSSIBILITÉS CI-DESSOUS :		
UNIVERS DE SPÉCIALISATION : INTERNATIONAL		
Gestion Internationale des Ressources Humaines Introduction à l'expatriation	Processus de réexpatriation Fiscalité des expatriés Mobility (en anglais)	10 crédits
UNIVERS DE SPÉCIALISATION : MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES		
Administration du personnel et contraintes juridiques Spécificités de l'Industrie 4.0	Industrie 4.0 et Gestion des Ressources Humaines Métiers de la data en Ressources Humaines Santé et Sécurité au travail	10 crédits
UNIVERS DE SPÉCIALISATION : JURIDIQUE		
Droit de la concurrence Droit de la consommation Droit de la création d'entreprise Actes et argumentaires en droit civil	Droit des contrats Droit des marques Droit de l'innovation et du numérique Droit de la propriété littéraire et artistique	14 crédits

MBA Manager RH (année 5)



Le programme - 5^e année

120 crédits en 2 ans • Formation en alternance

ENVIRONNEMENT STRATÉGIE D'ENTREPRISE Impact de la transformation digitale sur la fonction RH Stratégies et Politique de Rémunération Analyse Financière Audit de la performance RH Gestion de crise Thèse professionnelle	19 crédits
ENVIRONNEMENT DÉVELOPPEMENT DES RH Management des Talents 5 crédits	14 crédits
MAJEURES AU CHOIX Attraction et Management des talents Gestion des Ressources Humaines & Dialogue social Digital RH Responsable Ressources Humaines Business Unit	
ENVIRONNEMENT JURIDIQUE Droit du travail	6 crédits
ENVIRONNEMENT MANAGEMENT Management de l'innovation Management intergénérationnel	4 crédits
ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL HR English	8 crédits
COACHING DE L'ETUDIANT Note octroyée par le tuteur en entreprise Note d'assiduité Ateliers de préparation aux oraux d'anglais Ateliers de méthodologie de la Thèse Professionnelle	4 crédits
Total crédits ECTS	60 crédits

Les majeures de 5^e année

En 5^e année de Mastère Manager RH, 4 expertises sont proposées aux étudiant-e-s afin de leur permettre de consolider et d'affiner leur parcours mais aussi de se former dans des spécialités d'avenir au cœur des fonction RH.

Attraction et management des talents

Enjeux stratégiques majeurs de ces dernières années, l'attractivité des talents et la fidélisation des collaborateurs passeront plus que jamais par un management des talents éthique, agile, inclusif et vigilant. Marque employeur, recrutement, développement et maintien des compétences, mobilité... autant de stratégies permettant d'optimiser le capital humain de l'entreprise et de réinventer le collectif dans un contexte post crise sanitaire.

Gestion des ressources humaines et dialogue social

Préalable indispensable à l'instauration d'un partenariat social serein et collaboratif, la gestion des Ressources Humaines de l'entreprise doit pouvoir s'appuyer sur des processus administratifs fiables et sécurisés du point de vue juridique. Par ailleurs, la mise en place de nouvelles formes de travail devra s'accompagner d'une refonte de l'organisation du travail, encadrée par les instances représentatives du personnel notamment.

Digital RH

Depuis une dizaine d'années, la fonction Ressources Humaines est en constante évolution. Le digital a profondément bouleversé l'activité de la fonction, permettant de resituer l'humain au cœur des préoccupations de l'entreprise, et imposant de nouvelles priorités telles que le marketing RH, l'analyse de la data collaborateurs, et la communication digitale par exemple. La transformation numérique est également à l'origine de la spectaculaire évolution des pratiques du recrutement.

Responsable ressources humaines Business Unit

Véritable généraliste de la fonction, le-la RRH Business Unit exerce son activité dans une structure dont l'effectif peut varier de 200 salariés à 450 salariés environ. Très autonome, il-elle assume à la fois les fonctions de développement RH et de gestion RH. Il-Elle anime également le dialogue social et s'illustre auprès de la Direction Générale par son accompagnement dans la prise de décisions stratégiques.

MBA HR Manager

Programme international (année 5)

Dans un contexte de mondialisation accrue, les entreprises n'ont plus le choix : elles doivent aller chercher la croissance à l'International. Ces nouvelles orientations stratégiques imposent la mise en œuvre de politiques et de process RH visant à harmoniser la culture de l'entreprise, sécuriser les relations de travail, gérer la mobilité des collaborateurs... Pour les acteur-ric-e-s RH, ces savoir-faire impliquent un solide niveau d'expertise et la capacité à exercer leur métier dans un contexte linguistique et culturel multilingue. Pour les préparer à assumer de façon optimale la fonction stratégique de HR Business Partner, les étudiant-e-s intégrant cette année recevront un enseignement dispensé à 70 % en « full english ».

GENERAL MANAGEMENT		
Professional Thesis General Management Finance	Strategy Performance Management	26 crédits
DEVELOPMENT & HR MANAGEMENT		
Talent Acquisition Soft skills and Ethics Corporate social responsibility HR Information Systems HR Quantitative analysis (social report)	International HR management HR Management planning Impact de la transformation digitale sur la fonction RH	18 crédits
ENVIRONNEMENT DROIT DU TRAVAIL ET DES RELATIONS PROFESSIONNELLES		
Droit du travail		4 crédits
ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT		
HR English		8 crédits
POSTURE PROFESSIONNELLE		
Note octroyée par le tuteur en entreprise Note d'assiduité Ateliers de préparation aux oraux d'anglais	Méthodologie de la Thèse Professionnelle Ateliers méthodologiques Thèse Professionnelle en anglais	4 crédits
Total crédits ECTS		60 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.

MBA Juriste d'entreprise et droit social (année 5)

Garant de la fiabilité juridique des engagements contractuels de l'entreprise au sein de laquelle il-elle exerce, le-la juriste d'entreprise prévient et manage les risques encourus par l'organisation, notamment en matière de droit du travail. Parallèlement, il-elle organise la veille juridique sur les activités de l'entreprise et assure une activité d'information et de conseil auprès des opérationnels et des décisionnaires.

ENVIRONNEMENT STRATEGIE D'ENTREPRISE Stratégies et Politique de Rémunération Analyse Financière Audit de la performance RH Impact stratégique du SIRH Thèse professionnelle	15 crédits
ENVIRONNEMENT DEVELOPPEMENT DES RH Management des Talents	5 crédits
ENVIRONNEMENT JURISTE D'ENTREPRISE Droit pénal Droit du numérique Droit de l'environnement Gestion des risques en Entreprise Droit des Assurances Droit des Sociétés approfondi Droit des affaires Droit international	22 crédits
ENVIRONNEMENT JURIDIQUE Droit du travail Atelier « Harcèlement au travail »	6 crédits
ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL HR English	8 crédits
COACHING DE L'ETUDIANT Note octroyée par le tuteur en entreprise Note d'assiduité Ateliers de préparation aux oraux d'anglais Ateliers de méthodologie de la Thèse Professionnelle	4 crédits
Total crédits ECTS	60 crédits

Faire carrière à l'International : zoom sur...

À l'ISG RH, les étudiant-e-s bénéficient d'une large ouverture à l'International, afin de leur permettre de poursuivre leur carrière dans un environnement multiculturel à l'étranger.



Le 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.

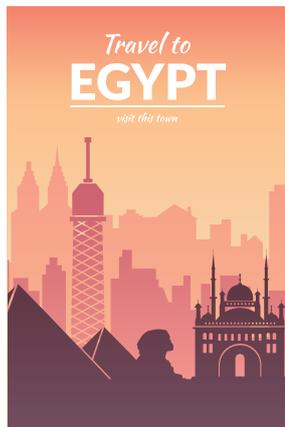
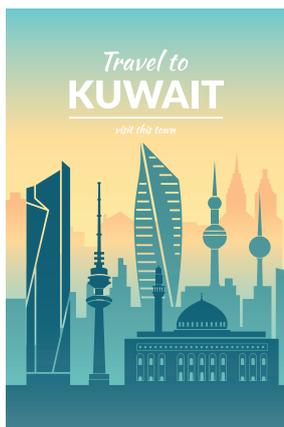
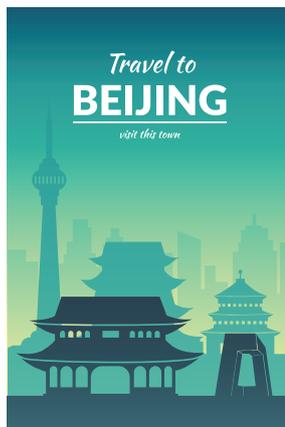
Pour les préparer à assumer de façon optimale la fonction stratégique de HR Business Partner, les étudiants intégrant le MBA HR Manager bénéficient d'un enseignement dispensé à 70 % en « full english ». Il s'adresse à celles et ceux qui souhaitent devenir bilingue et bénéficier d'opportunités professionnelles plus grandes une fois le diplôme obtenu.



Le V.I.E pour internationaliser son parcours

L'ISG RH encourage les étudiant-e-s 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 dans des pays tels que les États-Unis, le Panama, l'Australie... Le volontariat international en entreprise (V.I.E) est un dispositif Ressources Humaines 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 candidat-e-s qui souhaitent internationaliser leurs parcours.



Les conférences en live avec des professionnels RH à l'International

Tout au long du parcours de l'étudiant-e, les conférences en live font partie du cursus et enrichissent les liens professionnels entre apprenant et experts des secteurs RH et Juridique. L'ISG repousse les frontières et permet à ses étudiant-e-s de rencontrer des professionnel-le-s dans le monde entier qui, par la culture RH de leur pays, apportent un regard nouveau sur le métier. Cette interaction et les échanges avec le monde RH à l'International sont une valeur ajoutée que les étudiant-e-s devront saisir.



TÉMOIGNAGE

Michaël, diplômé de la promo 2017

« J'ai eu l'opportunité d'effectuer un V.I.E de 18 mois à New York. C'était une expérience extraordinaire d'enrichissements et de développement, tant sur le plan professionnel que personnel. Intégré dans une équipe locale de professionnels des RH, j'ai pu prendre part à des projets d'envergure et développer mes compétences sur des sujets d'avant-garde que nous connaissons encore peu en France. J'ai également découvert l'impressionnante culture du travail des américains, subtil mélange d'extrême rigueur et d'abolition des barrières hiérarchiques. Je n'aurais jamais pu réaliser ce rêve d'expatriation sans l'ISG RH ! L'école m'a permis de perfectionner mon niveau d'anglais et de bénéficier de voyages d'études, ce qui m'a aidé à mieux appréhender les différences culturelles entre les deux pays. »

Les learning expeditions, une expérience unique à l'international



Reconnu pour sa pédagogie par l'action, l'ISG repense les méthodes d'enseignement et innove une nouvelle fois dans sa pédagogie de formation en utilisant l'intelligence collective. L'ISG RH utilise la gamification pour innover dans la formation de ses étudiants. Démarche managériale plébiscitée par les services de Ressources Humaines, c'est un nouveau levier d'engagement des collaborateurs. L'ISG RH expérimente une nouvelle forme d'enseignement et d'évaluation autour d'un rallye urbain grandeur nature et à la rencontre des professionnels qui apportent leurs expertises aux étudiants. Formés aux évolutions managériales et innovations RH, les étudiants expérimentent le lead management, challengés autour de l'entreprise 2.0 créative, flexible et connectée dans une ville internationale.

L'objectif est de pousser les étudiant·e·s à développer leurs compétences autour de la pensée stratégique, de l'adaptabilité, la communication, l'organisation et le sang froid. Le but est de sortir de sa zone de confort et d'arriver à dépasser des défis en équipes.



Nous ne nous attendions pas à vivre une expérience comme celle-ci. Visiter les locaux et rencontrer la direction de Facebook au cœur de la Silicon Valley était une opportunité unique dans notre carrière professionnelle.

Pendant ce voyage, j'ai appris à faire confiance, à écouter et à partager avec l'ensemble de mon équipe ; j'ai acquis des soft skills que je vais pouvoir mettre en application en entreprise et qui me permettront d'enrichir mon parcours. J'en suis très fière.



Valentine
diplômée promo 2019



Marie-Line
diplômée promo 2019

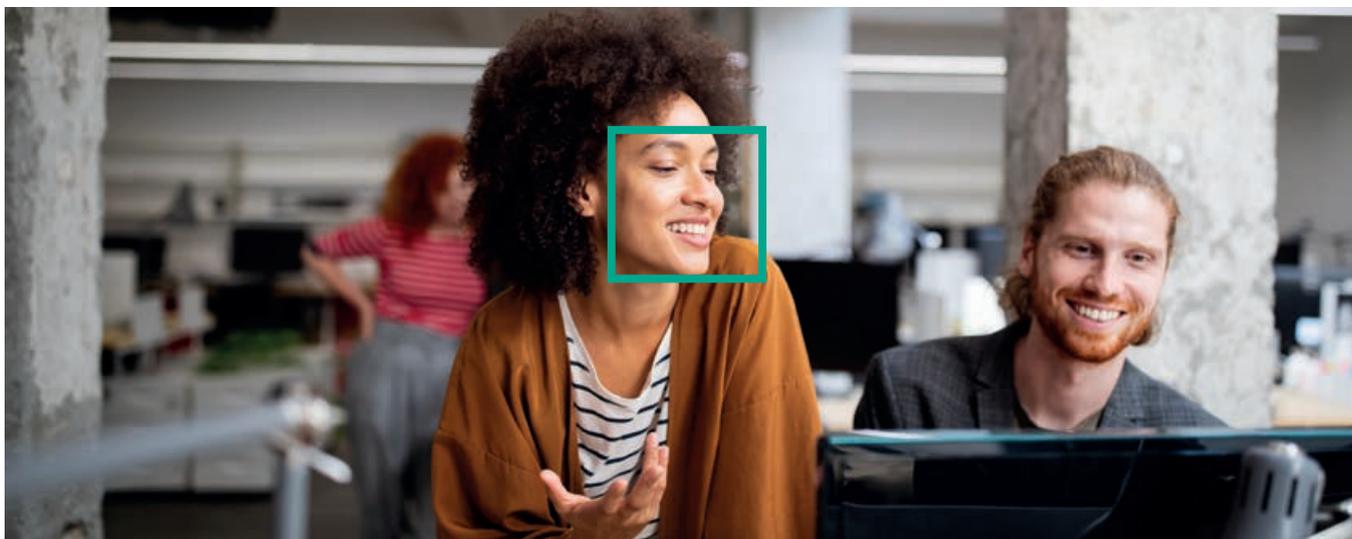
Cette expérience a été pour moi une découverte sur le savoir-être et le dépassement de soi dans l'épreuve. Je suis aujourd'hui convaincue que chacun à son rôle à jouer et que l'intelligence collective doit prendre le dessus sur l'individualisme.

J'ai également beaucoup appris sur mon avenir en entreprise. J'ai aussi grandi personnellement en faisant des rencontres humaines fortes, à la découverte de personnalités différentes mais complémentaires.

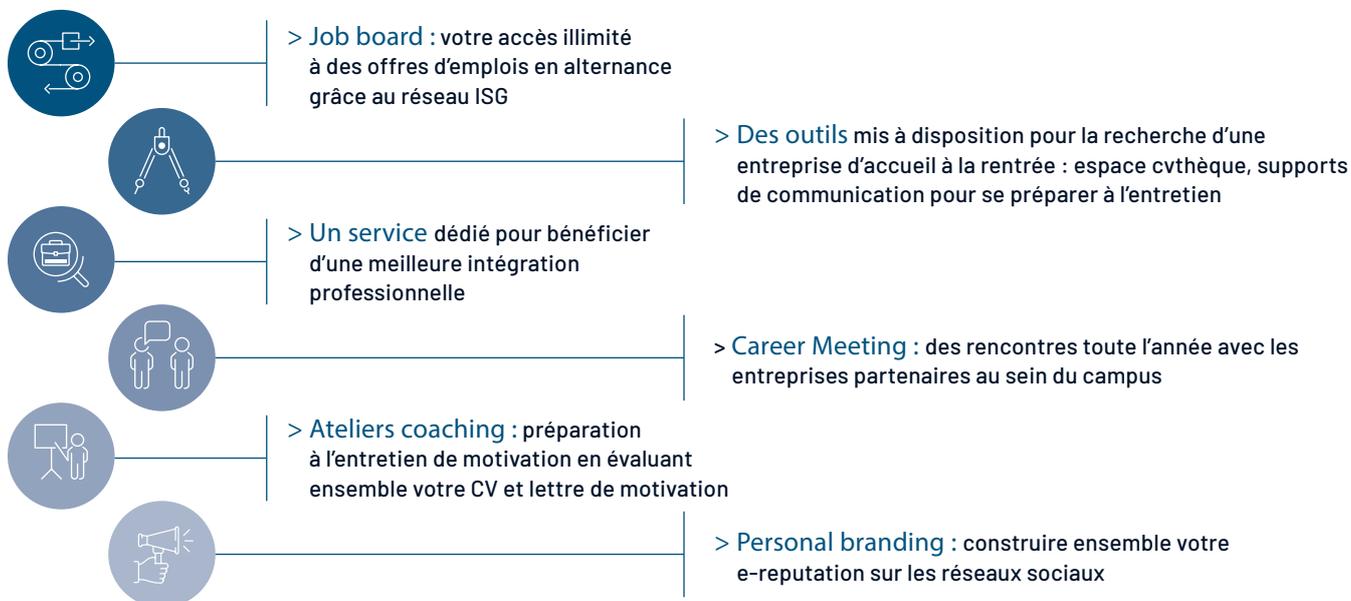


L'alternance, un tremplin vers l'emploi

À l'ISG RH, nous croyons à la formation en alternance. Depuis plusieurs années, l'accompagnement professionnel de nos étudiant-e-s 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-e dans ces étapes clés.



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



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 au sein du 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 ressemble 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-e :

- Il-Elle professionnalise son parcours et intègre les codes et les usages de l'entreprise d'accueil
- Il-Elle est salarié-e en entreprise sur un rythme d'alternance « 1 jour à l'école, 4 jours en entreprise
- Formé-e au sein de l'ISG RH, il-elle applique ce qu'il-elle a appris sur un terrain professionnel
- Il-Elle acquiert des compétences managériales et humaines essentielles qui lui seront demandées dans sa carrière



ZOOM

Les Career Meeting de l'ISG



Chaque année, l'ISG RH organise des événements de recrutement afin d'accompagner les étudiant-e-s dans leur recherche d'entreprise d'accueil. Ces journées permettent une rencontre facilitée et privilégiée entre les étudiant-e-s 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 candidat-e-s 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 à l'ISG RH :

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 serez convoqué(e) à 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.

Les pré-requis

ADMISSIONS EN 3^E ANNÉE :

Étudiant-e-s issu-e-s de BTS, DUT GEA, DUT Carrières Juridiques, L2 Droit, L2 Économie, L2 Psychologie

ADMISSIONS EN 4^E ANNÉE :

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

ADMISSIONS EN 5^E ANNÉE :

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



Le 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 du secteur des Ressources Humaines ou du Juridique. Nous vous conseillons donc de suivre de près l'actualité du secteur qui vous intéresse afin de mettre toutes les chances de votre côté.



Pour tout renseignement,
contacter 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
Anciens

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



Paris

28 rue des Francs Bourgeois 75003 Paris • 01 47 70 85 03

Lille

60 boulevard de la Liberté 59000 Lille • 03 67 18 04 10

Lyon

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

     | **www.isg-rh.com**

Établissement d'enseignement supérieur privé reconnu par l'État, depuis 1957. Établissement privé d'enseignement supérieur
Impression octobre 2021. 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 