

MBA / AFRIQUE & INTERNATIONAL

Leadership RH, talents et transformation du travail

Aligner les compétences, l'organisation du travail et les objectifs de l'entreprise.

Repères du parcours

Durée cible : 12 mois - rythme indicatif : 6 à 8 h par semaine

Format proposé : à distance, avec classes virtuelles. Langue de travail : français.

Candidatures et demandes d'information ouvertes. Calendrier, équipe pédagogique, tarif et modalités définitives sont confirmés pour chaque cohorte avant engagement.

Public et prérequis

DRH, responsables RH, responsables développement des compétences et managers d'équipes.

Bac+3 et 3 ans d'expérience, ou Bac+5 et 1 an d'expérience. Les parcours atypiques sont étudiés sur dossier et entretien, sans équivalence automatique.

Objectifs observables

- Diagnostiquer les écarts de compétences
- Construire des décisions RH à partir de données fiables
- Accompagner une transformation organisationnelle
- Évaluer un plan de développement des talents

Programme détaillé

Chaque module ou jalon donne lieu à une production et à un retour pédagogique.

01. Diagnostic, décision et pensée critique

- Formulation d'un problème observable
- Qualité des sources et biais de raisonnement
- Hypothèses, alternatives et décision sous incertitude

Livrable : Une note de diagnostic de 4 pages distinguant observations, hypothèses et recommandations.

02. Leadership, coopération et négociation

- Écoute, feedback et conflit
- Responsabilités dans une équipe distribuée
- Négociation des engagements et coopération interculturelle

Livrable : Une simulation de négociation analysée et un plan de progrès individuel.

03. Données, IA responsable et mesure de valeur

- Choix d'indicateurs et qualité des données
- Usage supervisé de l'IA et confidentialité
- Mesure des résultats et effets indésirables

Livrable : Un tableau de décision avec sources, limites, risques et conditions de mise à jour.

04. Relier stratégie et compétences

- Cartographie des emplois critiques
- Écarts de compétences et scénarios
- Planification des effectifs

Livrable : Une carte des risques de compétences et un plan de réponse.

05. Attirer et intégrer les talents

- Critères de sélection et entretiens structurés
- Expérience candidat et intégration
- Équité et traçabilité des décisions

Livrable : Un dispositif de recrutement et d'intégration mesurable.

06. Développer les managers et les équipes

- Feedback et objectifs de travail
- Apprentissage en situation
- Transmission des savoirs critiques

Livrable : Un parcours de développement assorti d'une mesure des acquis.

07. Concevoir des politiques RH soutenables

- Rémunération et reconnaissance
- Dialogue social et pratiques locales
- Conditions de travail et prévention

Livrable : Une proposition RH chiffrée avec les validations locales requises.

08. Pratiquer une analytique RH responsable

- Qualité et minimisation des données
- Analyse de rotation et absentéisme
- Limites des modèles et confidentialité

Livrable : Un tableau de bord RH avec notice d'usage et limites.

09. Accompagner les changements du travail

- Diagnostic d'impact et consultation
- Équipes hybrides et coopération
- Adoption, charge et indicateurs sociaux

Livrable : Un plan de transition organisationnelle et de suivi social.

10. Projet de transformation et soutenance professionnelle

- Diagnostic sur un terrain autorisé
- Scénarios, expérimentation et mesure des effets
- Mémoire professionnel, limites et défense contradictoire

Livrable : Un mémoire professionnel, un dossier de preuves et une soutenance centrée sur la décision.

Projet, évaluation et candidature

Terrain d'application

Une entreprise multi-sites connaît une rotation élevée sur ses métiers critiques et prépare une évolution de son organisation.

À partir du cas proposé ou d'un terrain professionnel autorisé, produire un diagnostic, comparer au moins deux scénarios, tester une action et défendre les résultats, les coûts et les limites devant un jury pédagogique.

Évaluations et reprises

Études de cas individuelles 40 %, projet appliqué 40 %, soutenance 20 %. Objectif de validation : 70/100 au total et chaque livrable obligatoire remis. Reprise ciblée après retour pédagogique en cas de non-validation.

Organisation et financement

Le calendrier, les intervenants, les modalités d'accompagnement et le tarif sont confirmés avant inscription. Devis personnalisé ; financement employeur et échéancier à étudier. Aucune prise en charge ni éligibilité CPF garantie.

Les besoins d'accessibilité et d'adaptation sont étudiés lors de l'entretien. Les données de terrain nécessitent une autorisation ; les usages d'IA sont déclarés et les sources citées.

Statut du parcours et du titre visé

Beyond Expertise propose des parcours de formation professionnelle. Le statut du titre visé, son organisme émetteur et les conditions de délivrance sont précisés par écrit avant toute inscription contractuelle. Cette présentation ne revendique ni diplôme national, ni grade universitaire, ni inscription au RNCP, ni crédits ECTS.

Votre prochaine étape

[Demander les tarifs ou un rappel](#)

[Conditions, admission et paiement](#)

[Présenter mon projet sur \[beyond-expertise.com\]\(https://beyond-expertise.com\)](#)

Contact : contact@beyondexpertise.eu / +33 9 54 70 23 80