

# Executive Mastère

Direction de la Sélection  
du Personnel

M D S P



## Executive Mastère

### Direction de la Sélection du Personnel

Langue: Français

Modalité: En ligne

Durée: 12 mois

Diplôme: TECH Université Technologique

Heures de cours: 1.500 h.

Accès au site web: [www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/master/master-direction-selection-personnel](http://www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/master/master-direction-selection-personnel)

# Sommaire

01

Accueil

---

*page 4*

02

Pourquoi étudier à TECH?

---

*page 6*

03

Pourquoi notre programme?

---

*page 10*

04

Objectifs

---

*page 14*

05

Direction de la formation

---

*page 20*

06

Compétences

---

*page 24*

07

Structure et contenu

---

*page 26*

08

Méthodologie

---

*page 40*

09

Profil de nos étudiants

---

*page 48*

10

Impact sur votre carrière

---

*page 52*

11

Bénéfices pour votre  
entreprise

---

*page 56*

12

Diplôme

---

*page 60*

# 01

# Accueil

Les processus de Sélection du Personnel doivent être menés de manière exhaustive afin de choisir les travailleurs les mieux adaptés à chaque poste et dont le profil est conforme aux politiques et aux objectifs de l'entreprise. En ce sens, avoir une vision internationale et inclusive rendra l'organisation plus engagée et compétitive, car son actif le plus précieux est ses ressources humaines, avec des professionnels aux visions et cultures différentes qui peuvent apporter toutes leurs connaissances à l'entreprise afin d'atteindre un objectif commun. À cette fin, il est essentiel que les professionnels du recrutement aient un niveau de formation plus élevé dans le domaine de la diversité de la main-d'œuvre afin de comprendre l'opportunité que représente une équipe plurielle et multiculturelle. Maîtrise en gestion de la sélection du personnel



Executive Mastère en Direction de la Sélection du Personnel.  
TECH Université Technologique



“

*Les avancées les plus remarquables en matière de lutte contre la diversité sur le lieu de travail sont condensées dans ce Executive Mastère complet, spécialement conçu pour catapulter les carrières professionnelles des spécialistes des RH”*

02

# Pourquoi étudier à TECH?

TECH est la plus grande École de Commerce 100% en ligne au monde. Il s'agit d'une École de Commerce d'élite, avec un modèle des plus hauts standards académiques. Un centre international de perfectionnement des compétences en gestion intensive et en haute performance.



“

*TECH est une université à la pointe de la technologie, qui met toutes ses ressources à la disposition de l'étudiant pour l'aider à réussir dans son entreprise”*

## À TECH Université Technologique



### Innovation

L'université offre un modèle d'apprentissage en ligne qui combine les dernières technologies éducatives avec la plus grande rigueur pédagogique. Une méthode unique, mondialement reconnue, qui vous procurera les clés afin d'être en mesure d'évoluer dans un monde en constante mutation, où l'innovation doit être le principale défi de tout entrepreneur.

"*Microsoft Europe Success Story*" pour avoir intégré dans nos programmes l'innovant système de multi-vidéos interactives.



### Les plus hautes exigences

Les critères d'admission pour TECH ne sont pas économiques. Il ne faut pas faire un grand investissement pour étudier dans cette université. Cependant, pour obtenir un diplôme de TECH, les limites de l'intelligence et des capacités de l'étudiant seront testées. Les normes académiques de cette institution sont très élevées...

**95%**

des étudiants de TECH finalisent leurs études avec succès



### Networking

Des professionnels de tous les pays collaborent avec TECH, ce qui vous permettra de créer un vaste réseau de contacts qui vous sera particulièrement utile pour votre avenir.

**+100.000**

dirigeants formés chaque année

**+200**

nationalités différentes



### Empowerment

L'étudiant évoluera aux côtés des meilleures entreprises et des professionnels de grand prestige et de grande influence. TECH a développé des alliances stratégiques et un précieux réseau de contacts avec les principaux acteurs économiques des 7 continents.

**+500**

accords de collaboration avec les meilleures entreprises



### Talents

Ce programme est une proposition unique visant à faire ressortir le talent de l'étudiant dans le domaine des affaires. C'est l'occasion de faire connaître leurs préoccupations et leur vision de l'entreprise.

TECH aide les étudiants à montrer leur talent au monde entier à la fin de ce programme.



### Contexte Multiculturel

Les étudiants qui étudient à TECH bénéficieront d'une expérience unique. Vous étudierez dans un contexte multiculturel. Grâce à un programme à vision globale, vous découvrirez différentes manières de travailler dans différentes parties du monde. Vous serez ainsi en mesure de sélectionner ce qui convient le mieux à votre idée d'entreprise.

Nous comptons plus de 200 nationalités différentes parmi nos étudiants.



TECH recherche l'excellence et, à cette fin, elle possède une série de caractéristiques qui en font une université unique:



### Analyse

---

TECH explore le côté critique de l'apprenant, sa capacité à remettre les choses en question, ses aptitudes à résoudre les problèmes et ses compétences interpersonnelles.



### Excellence académique

---

TECH offre aux étudiants la meilleure méthodologie d'apprentissage en ligne. L'université combine la méthode Relearning (la méthode d'apprentissage de troisième cycle la plus reconnue au niveau international) avec l'Étude de cas. Un équilibre difficile entre tradition et avant-garde, dans le cadre d'un itinéraire académique des plus exigeants.



### Économie d'échelle

---

TECH est la plus grande université en ligne du monde. Elle possède un portefeuille de plus de 10.000 diplômes de troisième cycle. Et dans la nouvelle économie, **volume + technologie = prix de rupture**. Ainsi, les études ne sont pas aussi coûteuses que dans une autre université.



### Apprenez auprès des meilleurs

---

L'équipe d'enseignants de TECH explique en classe ce qui les a conduits au succès dans leurs entreprises, en travaillant dans un contexte réel, vivant et dynamique. Des enseignants qui s'engagent pleinement à offrir une spécialisation de qualité permettant aux étudiants de progresser dans leur carrière et de se distinguer dans le monde des affaires.

Des professeurs de 20 nationalités différentes.



*À TECH, vous aurez accès aux études de cas les plus rigoureuses et les plus récentes du monde académique”*

03

# Pourquoi notre programme?

Suivre le programme TECH, c'est multiplier les possibilités de réussite professionnelle dans le domaine de la gestion supérieure des affaires.

C'est un défi qui implique des efforts et du dévouement, mais qui ouvre les portes d'un avenir prometteur. Les étudiants apprendront auprès de la meilleure équipe d'enseignants et avec la méthodologie éducative la plus flexible et la plus innovante.



“

*Nous disposons d'une corps enseignant hautement qualifié et du programme didactique le plus complet du marché, ce qui nous permet de vous offrir une formation du plus haut niveau académique”*

Ce programme offrira une multitude d'avantages professionnels et personnels, dont les suivants:

01

### **Donner un élan définitif à la carrière de l'étudiant**

En étudiant à TECH, les étudiants seront en mesure de prendre en main leur avenir et de développer tout leur potentiel. À l'issue de ce programme, vous acquerez les compétences nécessaires pour apporter un changement positif à votre carrière en peu de temps.

*70% des participants à cette spécialisation réalisent un changement positif dans leur carrière en moins de 2 ans.*

02

### **Vous développerez une vision stratégique et globale de l'entreprise**

TECH offre une vision approfondie de la gestion générale pour comprendre comment chaque décision affecte les différents domaines fonctionnels de l'entreprise.

*Notre vision globale de l'entreprise améliorera votre vision stratégique.*

03

### **Consolider les étudiants en gestion supérieure des affaires**

Étudier à TECH, c'est ouvrir les portes d'un panorama professionnel de grande importance pour que les étudiants puissent se positionner comme des managers de haut niveau, avec une vision large de l'environnement international.

*Vous travaillerez sur plus de 100 cas réels de cadres supérieurs.*

04

### **Vous assumerez de nouvelles responsabilités**

Au cours du programme, les dernières tendances, évolutions et stratégies sont présentées, afin que les étudiants puissent mener à bien leur travail professionnel dans un environnement en mutation.

*À l'issue de cette formation, 45% des stagiaires sont promus en interne.*

05

### **Vous aurez accès à un important réseau de contacts**

TECH met ses étudiants en réseau afin de maximiser les opportunités. Des étudiants ayant les mêmes préoccupations et le désir de se développer. Ainsi, ils peuvent partager des partenaires, des clients ou des fournisseurs.

*Vous trouverez un réseau de contact essentiel à votre développement professionnel.*

06

### **Développer des projets d'entreprise de manière rigoureuse**

Les étudiants acquerront une vision stratégique approfondie qui les aidera à élaborer leur propre projet, en tenant compte des différents domaines de l'entreprise.

*20% de nos étudiants développent leur propre idée entrepreneuriale.*

07

### **Améliorer les *soft skills* et les compétences de gestion**

TECH aide les étudiants à appliquer et à développer les connaissances acquises et à améliorer leurs compétences interpersonnelles pour devenir des leaders qui font la différence.

*Améliorez vos compétences en communication ainsi que dans le domaine du leadership pour booster votre carrière professionnelle.*

08

### **Vous ferez partie d'une communauté exclusive**

L'étudiant fera partie d'une communauté de managers d'élite, de grandes entreprises, d'institutions renommées et de professeurs qualifiés issus des universités les plus prestigieuses du monde: la communauté TECH Université de Technologie.

*Nous vous donnons la possibilité de vous spécialiser auprès d'une équipe de professeurs de renommée internationale.*

# 04 Objectifs

Les objectifs de ce programme sont basés sur la satisfaction des besoins de Spécialisation des professionnels des Ressources Humaines dans ce domaine. Dans ce sens, un programme complet et optimal a été établi de manière réaliste pour conduire les étudiants à l'excellence académique et les encourager à réaliser une progression efficace dans leur carrière professionnelle. Pour toutes ces raisons, cette spécialisation sera pour l'étudiant un parcours de croissance personnelle et professionnelle qui le conduira à la plus haute qualité dans son intervention dans ce domaine.



“

*Si votre objectif est d'élargir votre carrière professionnelle en tant que spécialiste des RH, avec une qualification qui vous permettra de rivaliser avec les meilleurs, ne cherchez pas plus loin. Acquérir une qualification qui vous permettra de rivaliser avec les meilleurs, ne cherchez pas plus loin: Ce programme vous donnera à votre carrière le coup de pouce dont elle a besoin”*

**Nous partageons les mêmes objectifs.**

**Nous travaillons main dans la main pour vous aider à les atteindre.**

Le **Executive Mastère en Direction de la Sélection Personnel** permettra à l'étudiant de:

01

Comprendre l'évolution de l' Sélection du personnel, notamment dans fréquemment signalés à la diversité de Travail

04

Établir des plans de recrutement qui favorisent le développement et la performance des organisations

02

Collaborer et être un atout précieux lors du recrutement de professionnels efficaces et fonctionnels pour les organisations

03

Participer à la compréhension de la direction des organisations de l'importance d' la diversité de travail

05

Connaître le fonctionnement des procédures de recrutement et de la sécurité sociale





06

Déterminer les dispositions légales applicables à la formation professionnelle continue pour l'emploi

08

Comprendre et savoir appliquer le système juridique pour résoudre des cas pratiques



09

Connaître les aspects essentiels du droit du travail

07

Reconnaître les différentes techniques de motivation personnelle dans la résolution des conflits

10

Connaître la dynamique du système de protection sociale

11

Interpréter les différents programmes et politiques du gouvernement

12

Examiner les groupes sociaux, l'exclusion sociale ainsi que les femmes dans l'emploi

13

Se faire une idée de l'égalité et de la diversité dans les environnements de travail

14

Décrire les différentes phases et processus de la Sélection du Personnel

15

Connaître les stratégies de cybersécurité dans les processus de recrutement et de sélection numériques



16

Être capable d'établir un plan de performance annuel selon l'organisation dans le cadre des politiques d'emploi et de l'égalité au travail

18

Traiter les actions d'intermédiation du travail et leur distinction avec le transfert illégal de travailleurs

19

Connaître les agents intermédiaires de l'emploi, leur politique de collaboration public-privé avec les services publics de l'emploi et les actions qui les régulent

17

Effectuer une analyse des résultats du plan de performance annuel

20

Connaître les actions de prospection d'emploi et de recrutement dans le cadre du marché numérique



00

# Direction de la formation

Ce programme académique dispose du personnel enseignant le plus spécialisé sur le marché de l'éducation actuel. Il s'agit des spécialistes sélectionnés par TECH pour développer l'ensemble de l'itinéraire. Ainsi, sur la base de leur propre expérience et des données les plus récentes, ils ont conçu le contenu le plus actuel qui offre une garantie de qualité dans un sujet aussi pertinent.



“

*TECH vous offre le personnel enseignant le plus spécialisé dans le domaine d'étude. Inscrivez-vous maintenant et profitez de la qualité que vous méritez”*

## Directeur invité international

Avec plus de 20 ans d'expérience dans la conception et la direction d'équipes mondiales d'acquisition de talents, Jennifer Dove est une experte du **recrutement** et de la **stratégie dans le domaine des technologies**. Tout au long de sa carrière, elle a occupé des postes à responsabilité dans plusieurs organisations technologiques au sein d'entreprises figurant au classement Fortune 50, telles que NBCUniversal et Comcast. Son parcours lui a permis d'exceller dans des environnements compétitifs et à forte croissance.

En tant que **Vice-présidente de l'Acquisition des Talents** chez **Mastercard**, elle supervise la stratégie et l'exécution de l'intégration des talents, en collaborant avec les chefs d'entreprise et les RH pour atteindre les objectifs opérationnels et stratégiques en matière de recrutement. En particulier, elle vise à **constituer des équipes diversifiées, inclusives et très performantes** qui stimulent l'innovation et la croissance des produits et services de l'entreprise. En outre, elle est experte dans l'utilisation d'outils permettant d'attirer et de retenir les meilleurs éléments du monde entier. Elle est également chargée **d'amplifier la marque employeur** et la proposition de valeur de Mastercard par le biais de publications, d'événements et de médias sociaux.

Jennifer Dove a démontré son engagement en faveur du développement professionnel continu, en participant activement à des réseaux de professionnels des Ressources Humaines et en contribuant à l'intégration de nombreux travailleurs dans différentes entreprises. Après avoir obtenu une licence en **Communication Organisationnelle** à l'Université de Miami, elle a occupé des postes de recrutement de haut niveau dans des entreprises de divers domaines.

Elle a été reconnue pour sa capacité à mener des transformations organisationnelles, à **intégrer la technologie** dans les **processus de recrutement** et à développer des programmes de leadership qui préparent les institutions aux défis à venir. Elle a également mis en œuvre avec succès des programmes de **bien-être des employés** qui ont permis d'accroître de manière significative la satisfaction et la fidélisation du personnel.



## Mme. Dove, Jennifer

---

- Vice-présidente de l'Acquisition des Talents, Mastercard, New York, États-Unis
- Directrice de l'Acquisition de Talents chez NBCUniversal, New York, États-Unis
- Responsable du Recrutement chez Comcast
- Directrice du Recrutement chez Rite Hire Advisory
- Vice-présidente Exécutive de la Division des Ventes chez Ardor NY Real Estate
- Directrice du Recrutement chez Valerie August & Associates
- Chargée de Comptes chez BNC
- Chargée de Comptes chez Vault
- Diplômée en Communication Organisationnelle de l'Université de Miami

“

*Grâce à TECH, vous pourrez apprendre avec les meilleurs professionnels du monde”*

05

# Compétences

Après avoir réussi les évaluations du Executive Mastère en Direction de la Sélection du Personnel, le professionnel aura acquis les compétences nécessaires à une pratique de qualité actualisée, basée sur la méthodologie d'enseignement la plus innovante.





“

*Nous vous proposons le programme académique le plus complet du marché afin que vous acquériez les compétences nécessaires pour évoluer dans le domaine de la Sélection du Personnel”*

01

Examiner la gestion du temps et de l'énergie personnelle à l'aide des nouvelles technologies

02

Planifiez et contrôlez les projets de manière à pouvoir augmenter la productivité de votre entreprise

03

Établir des protocoles de détection des compétences professionnelles dans les environnements numériques et les réseaux sociaux

04

Décrire les nouvelles politiques de Ressources Humaines à l'ère du numérique, à travers les échelles d'évaluation des performances et les techniques d'observation

05

Différencier les types de contrats et la résiliation des contrats



06

Gérer les primes dans les groupes ciblés sur la base de l'égalité des chances

08

Gérer les différents programmes de formation internes et externes

09

Gérer les régimes de primes de sécurité sociale des employés

07

Établir les reçus de salaire et appliquer les éléments de cotisation et les bases salariales

10

Approfondir la psychologie du travail et des organisations



11

Utiliser la méthodologie, les outils et les ressources matérielles adaptés à la sélection du personnel

12

Adaptation des plans destinés à accroître la diversité sur le lieu de travail dans les organisations

13

Analyser les différents outils de recrutement traditionnels et numériques

14

Gérer différents outils de sélection qualitatifs et quantitatifs, ainsi que des entretiens basés sur les compétences et des tests situationnels



15

Identifier le comportement des personnes dans les organisations

16

Appliquer des approches psychologiques afin de pouvoir négocier et arbitrer des désaccords de groupe

17

Discuter des processus de transformation numérique

18

Appliquer des plans pour l'administration du personnel



06

# Structure et contenu

Le programme de ce Executive Mastère a été conçu et créé par une équipe d'experts dans le domaine pour répondre spécifiquement aux besoins des professionnels des Ressources Humaines. Ce recueil de contenus a également été conçu dans une perspective axée sur l'apprentissage appliqué, permettant au professionnel d'intervenir avec succès grâce à une vision large liée à l'environnement réel de la profession. Ainsi, ce programme deviendra le principal atout de l'étudiant lorsqu'il s'agira d'intégrer avec succès un marché du travail qui demande de plus en plus de professionnels spécialisés dans ce domaine.



“

*Un programme d'enseignement très complet  
créé pour vous offrir un apprentissage  
efficace et rapide, compatible avec votre vie  
personnelle et professionnelle"*

## Programme d'études

Ce programme intensif de TECH Université Technologique vous prépare à relever les défis et à prendre des décisions commerciales dans le domaine de la sélection du personnel. Son contenu professionnel est conçu pour favoriser le développement de compétences permettant de prendre des décisions avec plus de rigueur dans des environnements incertains.

Tout au long des 1 500 heures d'étude, les étudiants analyseront une multitude de cas pratiques par le biais de travaux individuels, réalisant un apprentissage contextuel qui leur permettra de comprendre parfaitement les éventuelles situations auxquelles ils seront confrontés dans leur pratique quotidienne. Il s'agit donc d'une véritable immersion dans des situations professionnelles réelles.

Ce Executive Mastère traite en profondeur de la sélection des personnes et de la diversité sur le lieu de travail dans une perspective stratégique, internationale et innovante.

Un plan conçu et axé sur l'amélioration professionnelle, et qui vous prépare à atteindre l'excellence. Un programme qui comprend les besoins du professionnel et ceux de l'entreprise grâce à un contenu innovant basé sur les dernières tendances et soutenu par la meilleure méthodologie éducative et un corps professoral exceptionnel qui fournira des compétences pour résoudre des situations critiques de manière créative et efficace.

Ce programme se déroule sur 12 mois et est divisé en 10 modules:

**Module 1.** Psychologie du travail et des organisations

**Module 2.** Sécurité sociale

**Module 3.** Gestion du personnel

**Module 4.** Gestion et management de la formation dans l'entreprise

**Module 5.** Gestion stratégique de l'égalité et de la diversité dans le département des RH

**Module 6.** Recrutement I: méthodologies quantitatives et qualitatives

**Module 7.** Recrutement II: l'ère numérique

**Module 8.** Gestion des performances et politique de rémunération

**Module 9.** Gestion des politiques dans l'intermédiation du travail

**Module 10.** Productivité personnelle et gestion de projet





### Où, quand et comment l'enseignement est dispensé?

TECH offre la possibilité de développer ce Executive Mastère en Direction de la Sélection du Personnel entièrement en ligne. Pendant les 12 mois de la spécialisation, les étudiants pourront accéder à tous les contenus de ce programme à tout moment, ce qui leur permettra d'auto gérer leur temps d'étude.

*Une expérience  
éducative unique, clé et  
décisive pour stimuler  
votre développement  
professionnel.*

**Module 1. Psychologie du travail et des organisations**

**1.1. Approfondir la psychologie du travail et des organisations**

- 1.1.1. Définition et conceptualisation historique
- 1.1.2. Application de la psychologie du travail et de l'organisation
- 1.1.3. Les images psychologiques dans l'environnement de travail

**1.2. Structure organisationnelle**

- 1.2.1. Structure organisationnelle: l'organigramme
- 1.2.2. Structure des groupes: types de groupes d'entreprises
- 1.2.3. Traitement et échange d'informations dans l'organisation

**1.3. Climat organisationnel**

- 1.3.1. Concept de climat organisationnel
- 1.3.2. L'importance d'établir une culture organisationnelle dans l'entreprise et son impact sur le salarié
- 1.3.3. Évaluation du climat organisationnel

**1.4. Le contexte positif et créatif dans les organisations**

- 1.4.1. Introduction au contexte positif
- 1.4.2. Gérer des contextes turbulents et disproportionnés
- 1.4.3. Actions de médiation
- 1.4.4. Changement organisationnel

**1.5. Psychologie sociale des conflits et des négociations**

- 1.5.1. Le conflit social (le groupe humain et ses composantes cognitives en groupe)
- 1.5.2. Le groupe humain: les processus collectifs
- 1.5.3. Stimulation des conflits

**1.6. Fondements psychosociaux du comportement humain**

- 1.6.1. Fondements psychologiques du comportement humain
- 1.6.2. Valeurs
- 1.6.3. Perception
- 1.6.4. Apprentissage
- 1.6.5. Engagement

**1.7. Orientation professionnelle**

- 1.7.1. Contextualisation de l'orientation dans le monde du travail
- 1.7.2. L'orientation professionnelle dans l'apprentissage tout au long de la vie: *Skills*
- 1.7.3. La transformation numérique dans l'orientation professionnelle
- 1.7.4. Organisations internationales en matière d'orientation professionnelle et de conseil en carrière

**1.8. Leadership, changement, innovation et développement**

- 1.8.1. Introduction et définition le leadership
- 1.8.2. Typologies de leadership
- 1.8.3. Compétences de leadership axées sur le changement et l'innovation

**1.9. Personnalité, attitudes et valeurs dans l'environnement de travail**

- 1.9.1. Conceptualisation de la personnalité
- 1.9.2. Théories de la personnalité
- 1.9.3. Relation entre les attitudes et la personnalité
- 1.9.4. Personnalité et environnement de travail

**1.10. Motivation et satisfaction au travail**

- 1.10.1. Motivation: types (extrinsèque et intrinsèque)
- 1.10.2. Motivation et personnalité
- 1.10.3. Satisfaction et satisfaction au travail

**Module 2. Sécurité sociale**
**2.1. Le modèle constitutionnel de protection sociale. Le système de sécurité sociale**

- 2.1.1. Le modèle constitutionnel de protection sociale
  - 2.1.1.1. Mesures de protection des besoins sociaux
  - 2.1.1.2. Sécurité sociale
  - 2.1.1.3. Les déclarations de la constitution espagnole de 1978 sur la protection sociale

- 2.1.2. Le système de sécurité sociale
  - 2.1.2.1. Évolution de la sécurité sociale en Espagne
  - 2.1.2.2. Composition du système
  - 2.1.2.3. Action de protection: prestations de sécurité sociale
- 2.1.3. Le système économique-financier du système de sécurité sociale
- 2.1.4. Gestion de la sécurité sociale

**2.2. Personnes et contingences protégées**

- 2.2.1. Portée du système
- 2.2.2. Champ d'application du régime général
- 2.2.3. Enregistrement des entrepreneurs
- 2.2.4. Enregistrement des employés
  - 2.2.4.1. Inscription et radiation des travailleurs
  - 2.2.4.2. Types d'enregistrement
  - 2.2.4.3. L'accord spécial comme situation assimilée à l'enregistrement
  - 2.2.4.4. Effets des inscriptions, radiations et communication des données des travailleurs
- 2.2.5. Effets des actions indues

**2.3. Personnes et contingences protégées II**

- 2.3.1. Situations protégées
- 2.3.2. Accidents du travail et maladies professionnelles
- 2.3.3. Action de protection du système de sécurité sociale
- 2.3.4. Conditions générales pour avoir droit à des prestations contributives
- 2.3.5. Responsabilité des prestations
- 2.3.6. Automatismes des prestations

**2.4. Gestion et financement (partie I)**

- 2.4.1. Gestion de la sécurité sociale
  - 2.4.1.1. Entités de Gestion
- 2.4.2. Services communs
- 2.4.3. Collaboration en matière de gestion

**2.5. Gestion et financement (partie II)**

- 2.5.1. Le système économique-financier du système de sécurité sociale
- 2.5.2. Ressources générales du système de sécurité sociale
- 2.5.3. Cotisations de sécurité sociale
  - 2.5.3.1. Bases et taux de cotisation
- 2.5.4. Collection

**2.6. Prestations en espèces: allocations et pensions I**

- 2.6.1. Introduction
- 2.6.2. Incapacité temporaire
- 2.6.3. Maternité
- 2.6.4. Paternité
- 2.6.5. Risque pendant la grossesse et l'allaitement
- 2.6.6. Soins aux mineurs atteints de cancer ou d'autres maladies graves
- 2.6.7. Chômage

**2.7. Prestations en espèces: allocations et pensions II**

- 2.7.1. Introduction
- 2.7.2. Prestations contributives
  - 2.7.2.1. Incapacité permanente
  - 2.7.2.2. Retraite
  - 2.7.2.3. La mort et les survivants
- 2.7.3. Prestations non contributives
  - 2.7.3.1. Invalidité
  - 2.7.3.2. Retraite
- 2.7.4. Prestations familiales

**2.8. Le système de santé. Le portefeuille de services et de médicaments**

- 2.8.1. Le système de santé et la sécurité sociale
- 2.8.2. Évolution de la protection du droit à la santé
- 2.8.3. Le système national de santé
- 2.8.4. Portefeuille commun de services du système national de santé
- 2.8.5. Compétences de l'État et des communautés autonomes dans le domaine des soins de santé

- 2.8.6. Médicaments et fourniture de produits pharmaceutiques
- 2.8.7. Assurés et bénéficiaires du droit aux soins de santé
- 2.8.8. Gestion de la prestation

**2.9. Le système d'assistance sociale**

- 2.9.1. Délimitation de la notion d'assistance sociale
- 2.9.2. Sécurité sociale interne de sécurité sociale
- 2.9.3. Aide sociale externe au système de sécurité sociale
- 2.9.4. Services sociaux
- 2.9.5. Le système d'autonomie et de prise en charge des adultes dépendants

**2.10. Plans et fonds de pension. sociétés de secours mutuel**

- 2.10.1. Introduction
- 2.10.2. Améliorations volontaires
- 2.10.3. Les Sociétés de Secours Mutuel. Plans et Fonds de Pension

**Module 3. Gestion du personnel**

**3.1. Introduction à l'administration du personnel**

- 3.1.1. Les ressources humaines dans l'entreprise
- 3.1.2. Gestion de l'administration du personnel dans le domaine des Ressources Humaines (RR. RH"

**3.2. Modalités de recrutement**

- 3.2.1. Contrat de travail
- 3.2.2. Types de contrat
- 3.2.3. Types de contrats de travail

**3.3. Le reçu de paie (I)**

- 3.3.1. Le salaire
- 3.3.2. Paiements des salaires
- 3.3.3. Paiements non salariaux

**3.4. La fiche de paie (II): calcul**

- 3.4.1. Structure de la masse salariale
- 3.4.2. Bases de cotisation
- 3.4.3. Calcul de la paie

**3.5. Le bulletin de paie (III): déductions**

- 3.5.1. Déductions
- 3.5.2. Taxes
- 3.5.3. sécurité sociale
- 3.5.4. Autres types de déductions

**3.6. Horaires de travail, vacances et congés**

- 3.6.1. Temps de travail
- 3.6.2. Vacances
- 3.6.3. Congé de travail
- 3.6.4. Incapacités

**3.7. Taxes**

- 3.7.1. Le système fiscal
- 3.7.2. Obligations fiscales des employés
- 3.7.3. Obligations fiscales de l'employeur

**3.8. Outils technologiques pour la préparation des paies**

- 3.8.1. Le concept ERP
- 3.8.2. Importance dans la gestion de la paie
- 3.8.3. Les logiciels les plus courants

**3.9. Rémunération et bénéfices**

- 3.9.1. Administration de la rémunération et des avantages sociaux
- 3.9.2. Prestations supérieures à la loi
- 3.9.3. Rémunération émotionnelle
- 3.9.4. *Home office*

**3.10. L'égalité des chances dans l'administration du personnel**

- 3.10.1. L'égalité des chances comme élément de la culture organisationnelle
- 3.10.2. Équité entre les sexes
- 3.10.3. Responsabilités sociale

**Module 4.** Gestion et management de la formation dans l'entreprise**4.1. La formation dans l'entreprise**

- 4.1.1. Concept, objectifs et acteurs de la formation
- 4.1.2. La formation comme élément de la stratégie d'entreprise

**4.2. Planification de la formation**

- 4.2.1. Éléments de la planification de la formation
- 4.2.2. Gestion du budget

**4.3. Évaluation des besoins en formation**

- 4.3.1. Détection des besoins de formation DNC
- 4.3.2. Techniques et collecte de données
- 4.3.3. Analyse et évaluation

**4.4. Méthodes de formation**

- 4.4.1. Formation en cours d'emploi
- 4.4.2. Formation sur le tas
- 4.4.3. Formation dans les environnements numériques *e-learning*
- 4.4.4. Formation *Blended*

**4.5. Conception et programmation d'actions de formation**

- 4.5.1. Concept de conception et de programmation des actions de formation
- 4.5.2. Définition de l'objectif et du contenu des actions de formation
- 4.5.3. Méthodologie de l'enseignement dans les actions de formation

**4.6. Le système éducatif dual**

- 4.6.1. Origine de la double formation et pays de référence
- 4.6.2. Aspects du travail dans le contexte de la formation en alternance
- 4.6.3. Aspects de la éducation dans le contexte de la formation en alternance
- 4.6.4. Perspectives et évolutions de la formation en alternance

**4.7. Cadre juridique de la formation**

- 4.7.1. Art. 123
- 4.7.2. Loi fédérale sur le travail
- 4.7.3. Contrats collectifs de travail

**4.8. Le coût de la formation dans l'organisation**

- 4.8.1. Coûts directs de la formation
- 4.8.2. Coûts indirects de la formation

**4.9. L'impact économique d'une formation adéquate sur l'entreprise****4.10. Inspections et audits de la formation en entreprise**

- 4.10.1. Inspections gouvernementales
- 4.10.2. Audits externes
- 4.10.3. Risques en cas de non-conformité

**4.11. Une formation hautement spécialisée**

- 4.11.1. Postes à haut risque
- 4.11.2. Programmes de formation spéciaux

**Module 5.** Gestion stratégique de l'égalité et de la diversité dans le département des ressources humaines. RH

**5.1. Politiques et programmes gouvernementaux en matière d'emploi**

- 5.1.1. Connaissance des politiques gouvernementales existantes en matière d'emploi
- 5.1.2. Programmes de subventions à l'emploi
- 5.1.3. Le gouvernement en tant que fournisseur d'emplois

**5.2. Politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

- 5.2.1. Conceptualiser la pauvreté en termes socio-économiques
- 5.2.2. Contextualisation juridique et sociale
- 5.2.3. Pauvreté et inclusion sociale dans les politiques de l'emploi

**5.3. Groupes sociaux et difficultés d'emploi**

- 5.3.1. Identification des groupes sociaux
- 5.3.2. Pratiques d'emploi excluantes
- 5.3.3. Programmes et lois protégeant les groupes sociaux

**5.4. Le handicap dans l'environnement de travail**

- 5.4.1. Conceptualisation du handicap
- 5.4.2. Programmes d'inclusion sur le lieu de travail
- 5.4.3. Incitations gouvernementales

**5.5. Programmes pour les jeunes et les premiers emplois**

- 5.5.1. Politiques de stage et d'internat en entreprise
- 5.5.2. Programmes gouvernementaux
- 5.5.3. Les défis de l'emploi des jeunes dans le contexte de la transformation numérique

**5.6. Pensions et retraites**

- 5.6.1. Lois pertinentes
- 5.6.2. Personnes ayant droit à une pension ou à une retraite

**5.7. Les femmes et le travail I: la violence fondée sur le genre**

- 5.7.1. Contextualisation de la violence sexiste
- 5.7.2. Programmes d'entreprise contre la violence sexiste
- 5.7.3. Promouvoir l'emploi des femmes victimes de violences sexistes

**5.8. Les femmes et le travail II: discrimination et marginalisation dans l'emploi**

- 5.8.1. Les femmes dans le contexte de l'emploi à travers l'histoire
- 5.8.2. Discrimination en matière d'emploi
- 5.8.3. Secteurs productifs offrant une meilleure employabilité aux femmes

**5.9. Immigration et travail**

- 5.9.1. Types d'immigrants
- 5.9.2. Permis de travail
- 5.9.3. Participation du gouvernement à la promotion de la migration légale

**5.10. Administration du personnel international**

- 5.10.1. Entreprises mondiales
- 5.10.2. Immigrants et expatriés
- 5.10.3. Favoriser une culture d'entreprise mondiale

**Module 6.** Recrutement I: méthodologies quantitatives et qualitatives**6.1. Introduction à la Sélection du Personnel**

- 6.1.1. Sélection du Personnel
- 6.1.2. Étapes de la Sélection du Personnel

**6.2. Recrutement: techniques**

- 6.2.1. Sources internes de recrutement
- 6.2.2. Sources externes de recrutement
- 6.2.3. Le recrutement numérique: *e-recruitment*

**6.3. Tests de recrutement quantitatifs**

- 6.3.1. Psychométrie
- 6.3.2. Tests psychométriques
- 6.3.3. Tests de compétences ou de connaissances

**6.4. Les tests psychologiques sur le lieu de travail**

- 6.4.1. Tests d'intelligence
- 6.4.2. Test de personnalité
- 6.4.3. Test de compétences spécifiques

**6.5. Tests qualitatifs pour la Sélection du Personnel**

- 6.5.1. *Role play*
- 6.5.2. *Assessment Center*
- 6.5.3. Dynamique de groupe

**6.6. Évaluation de l'efficacité et de l'efficience des processus de sélection**

- 6.6.1. Méthodes d'évaluation quantitative des processus de sélection
- 6.6.2. Méthodes d'évaluation qualitative des processus de sélection

**6.7. On boarding**

- 6.7.1. Protocoles d'accueil
- 6.7.2. Induction
- 6.7.3. Stratégie d'attachement à la culture organisationnelle
- 6.7.4. Entretien d'ajustement

**6.8. Intégration de l'égalité des chances dans les processus de sélection quantitative et qualitative**

- 6.8.1. L'égalité des chances dans les organisations
- 6.8.2. Protocoles pour l'intégration de l'égalité des chances dans les processus de sélection et de promotion

**6.9. Processus de promotion interne**

- 6.9.1. Plan de vie et de carrière
- 6.9.2. Lettres de remplacement
- 6.9.3. Processus de promotion

**6.10. Employer Branding**

- 6.10.1. La marque et son importance
- 6.10.2. Outils online de *Branding* corporativo (*website*, réseaux sociaux, blogs)
- 6.10.3. Outils hors ligne de *Branding* des entreprises: salons de l'emploi, impact médiatique

**Module 7. Recrutement II: l'ère numérique**

**7.1. Les compétences professionnelles à l'ère numérique**

- 7.1.1. Concept de compétence
- 7.1.2. Les compétences et les professions du futur dans la quatrième révolution industrielle
- 7.1.3. Cadres nationaux et internationaux de compétences professionnelles

**7.2. Introduction à l'environnement 2.0 et au recrutement**

- 7.2.1. Les avantages de l'environnement 2.0 en matière de recrutement et de sélection
- 7.2.2. Principaux moyens de réaliser des processus de sélection en ligne

**7.3. Analyse des compétences professionnelles dans l'environnement des entreprises**

- 7.3.1. Identification des besoins en compétences sur les lieux de travail
- 7.3.2. Élaboration du dictionnaire des compétences

**7.4. Sélection du personnel en fonction des compétences professionnelles**

- 7.4.1. Entretien de sélection basé sur les compétences
- 7.4.2. Méthodologie STAR
- 7.4.3. *Assessment Center*
- 7.4.4. Évaluation du processus de sélection basé sur les compétences

**7.5. e-recruitment, Nethunting et employer Branding**

- 7.5.1. Réputation sociale et *Branding Employer*
- 7.5.2. *Social Media Recruiting*
- 7.5.3. *Inbound Recruitment*
- 7.5.4. *Mobile Recluitment*
- 7.5.5. Les nouveaux professionnels de *e-recruitment*: les Nethunters

**7.6. Processus de sélection basés sur les compétences dans les environnements numériques**

- 7.6.1. Analyse de *Big Data* dans l'identification des compétences professionnelles
- 7.6.2. L'algorithmique dans la sélection des personnes (portails d'emploi 2.0)
- 7.6.3. Tests de gamification
- 7.6.4. *Networking* et image de marque

**7.7. Chasseurs de têtes et recrutement de talents humains numériques**

- 7.7.1. *Headhunting*
- 7.7.2. *Mapping* des emplois
- 7.7.3. Gestion des talents en ligne
- 7.7.4. *Recruitment* international

**7.8. Intranet comme outil de communication et de sélection**

- 7.8.1. Intranet: fonctionnement, concepts et définitions
- 7.8.2. Comment fonctionne un intranet
- 7.8.3. Types d'intranet
- 7.8.4. Mise en œuvre de l'intranet dans les processus RH Droit de l'Homme

**7.9. Développement des compétences numériques**

- 7.9.1. Détection des compétences numériques transversales
- 7.9.2. Formation aux compétences numériques dans l'environnement des entreprises

**7.10. Culture numérique et droits numériques des travailleurs**

- 7.10.1. Société 3.0
- 7.10.2. Cybersécurité et protection des données personnelles



**Module 8.** Gestion des performances et politique de rémunération**8.1. Introduction à la gestion des performances et à la gestion par objectifs**

- 8.1.1. L'impact de l'ère numérique sur les performances professionnelles
- 8.1.2. La transformation numérique dans les entreprises
- 8.1.3. Les nouvelles politiques RH à l'ère du numérique
- 8.1.4. Nouveaux environnements de travail
- 8.1.5. L'évaluation des performances: de quoi s'agit-il et à quoi cela sert-il?
- 8.1.6. Modèles d'évaluation des performances

**8.2. Le cycle de gestion des performances**

- 8.2.1. Nouveaux environnements de travail
- 8.2.2. Phases du cycle de gestion des performances
- 8.2.3. Modèles dans les systèmes de travail

**8.3. Planification des performances**

- 8.3.1. Conception initiale de l'évaluation des performances: analyse de l'entreprise
- 8.3.2. Fixer des objectifs individuels et collectifs
- 8.3.3. Mesures de la performance
- 8.3.4. Systèmes d'évaluation basés sur les compétences

**8.4. Suivi des performances**

- 8.4.1. Gestion de la carte des talents de l'entreprise
- 8.4.2. Mécanismes de suivi du plan d'action individuel et collectif: techniques d'observation, de coaching et de feedback
- 8.4.3. Plans de reconnaissance

**8.5. Évaluation des performances**

- 8.5.1. Points clés de l'évaluation des performances: objectifs, compétences et projet/équipe
- 8.5.2. Définition des échelles d'évaluation et des critères d'excellence
- 8.5.3. La mise en œuvre de l'évaluation

**8.6. Gérer la sous-performance**

- 8.6.1. Techniques d'observation
- 8.6.2. Méthodes de motivation et de coaching
- 8.6.3. Plan de relance

**8.7. Politique de rémunération**

- 8.7.1. Réglementation du travail et de la rémunération
- 8.7.2. Mise en place du système général de rémunération
- 8.7.3. Rémunération variable
- 8.7.4. Systèmes de contrôle

**8.8. Aspects de la rémunération liés au droit du travail**

- 8.8.1. Cadre juridique
- 8.8.2. Application

**8.9. Planification annuelle des plans de performance**

- 8.9.1. Conception et développement d'un plan de performance annuel
- 8.9.2. Analyse des résultats

**8.10. Aspects supplémentaires de la rémunération**

- 8.10.1. Régimes de pension
- 8.10.2. Autres situations particulières

**Module 9.** Gestion des politiques dans l'intermédiation du travail

**9.1. L'intermédiation du travail dans le portefeuille commun des services du système national de l'emploi**

- 9.1.1. Intermédiation du travail
- 9.1.2. Le nouveau rôle des services publics de l'emploi
- 9.1.3. Discrimination dans l'accès à l'emploi

**9.2. Intermédiation du travail**

- 9.2.1. Conceptualisation de l'intermédiation: principes de base
- 9.2.2. Intermédiation du travail et orientation professionnelle
- 9.2.3. L'intermédiation du travail dans le cadre des politiques actives de l'emploi dans les services publics
- 9.2.4. Agents collaborant à l'externalisation de l'intermédiation: agences de placement et agences d'intérim

**9.3. Recherche d'emploi I**

- 9.3.1. Données statistiques sur le tissu commercial
- 9.3.2. Sources d'information sur le marché du travail
- 9.3.3. Indicateurs du marché du travail actuel
- 9.3.4. Sources d'emploi

**9.4. Recherche d'emploi II**

- 9.4.1. Diagnostic et analyse du marché du travail
- 9.4.2. La prospection et ses phases: approche de l'entreprise et plan de recrutement
- 9.4.3. Fidélité et évaluation de la relation avec les entreprises
- 9.4.4. Gestion de la demande d'emploi et accompagnement de l'entreprise

**9.5. Activités de recrutement**

- 9.5.1. Conceptualisation du recrutement: typologies
- 9.5.2. Les procédures de recrutement à l'ère du numérique: *e-recruitment*
- 9.5.3. Recrutement dans les agences pour l'emploi collaboratrices

**9.6. Orientation personnalisée et itinéraires d'insertion sur le marché du travail**

- 9.6.1. Aspects et éléments fondamentaux qui la composent
- 9.6.2. Élaboration des parcours personnalisés d'orientation et d'insertion professionnelle
- 9.6.3. Considérations particulières concernant les groupes ayant des difficultés d'insertion sur le marché du travail

**9.7. Le régime de sanctions dans le domaine de l'intermédiation**

- 9.7.1. Les défauts de sanction du recrutement de main-d'œuvre irrégulière. Orientation et placement
- 9.7.2. Le régime de sanctions dans le domaine de la formation

**9.8. Travail intérimaire illégal: cadre réglementaire**

- 9.8.1. Les réformes successives du concept et l'identification actuelle de l'embauche illégale
- 9.8.2. Transferts inter-entreprises illégaux
- 9.8.3. Conséquences des affectations illégales

**9.9. Collaboration Public-Privé dans l'intermédiation du travail**

- 9.9.1. Modèles européens de partenariats Public-Privé
- 9.9.2. L'accord-cadre de partenariat Public-Privé après la réforme du travail
- 9.9.3. La convergence des obligations éducatives avec les services publics de l'emploi

**9.10. Les défis des politiques d'intermédiation du travail à l'ère numérique**

- 9.10.1. L'intermédiation du travail dans les agences de placement télématiques
- 9.10.2. Mobilité des travailleurs et mondialisation dans les politiques de l'emploi
- 9.10.3. La prospection du travail à l'ère du numérique

**Module 10. Productivité personnelle et gestion de projet****10.1. Gestion du temps**

- 10.1.1. Utilisation du temps
- 10.1.2. Planification du temps: les voleurs de temps
- 10.1.3. Élaboration de plans opérationnels et contrôle de gestion
- 10.1.4. Les nouvelles technologies à la disposition du temps: Outlook, Microsoft Project

**10.2. Gestion de l'énergie personnelle**

- 10.2.1. Compétences personnelles et compétences de gestion
- 10.2.2. Compétences interpersonnelles
- 10.2.3. Résolution des conflits

**10.3. Stratégies de gestion du stress personnel**

- 10.3.1. Le stress: concepts de base et sa fonctionnalité dans la survie
- 10.3.2. Eustress et détresse
- 10.3.3. Stratégies de gestion du stress: cognitives, comportementales et émotionnelles

**10.4. Planification et contrôle des projets**

- 10.4.1. Gestion de la portée
- 10.4.2. Gestion du calendrier des projets
- 10.4.3. Gestion des coûts du projet

**10.5. Gestion de la qualité des projets**

- 10.5.1. Planification de la qualité, assurance de la qualité et contrôle de la qualité: réglementation applicable
- 10.5.2. Gestion des risques du projet et outils techniques de gestion

**10.6. Gestion du personnel**

- 10.6.1. Gestion du leadership et gestion d'équipe dans les ressources humaines
- 10.6.2. Responsabilité et éthique du chef de projet

**10.7. Aspects juridiques de la gestion de projet**

- 10.7.1. Gestion des marchés publics
- 10.7.2. Planification des achats (le cycle des achats)
- 10.7.3. Administration des contrats et des marchés publics

**10.8. Financement du projet**

- 10.8.1. Analyse économique-financière et analyse des risques
- 10.8.2. Mécanismes de financement
- 10.8.3. Gestion financière des programmes (budget, contrôle des programmes, clôture des programmes)

**10.9. Communication et vente de projets**

- 10.9.1. Communication et gestion des (*Stakeholders*)
- 10.9.2. Gestion des ventes de projets
- 10.9.3. Évaluation de la qualité dans la gestion des connaissances et tendances dans la gestion de projet
- 10.9.4. Gestion de l'information
- 10.9.5. ISO 10006
  - 10.9.5.1. UNE 412001: guide pratique de la gestion des connaissances
  - 10.9.5.2. Méthodologie Tiwana

07

# Méthodologie

Ce programme de formation offre une manière différente d'apprendre. Notre méthodologie est développée à travers un mode d'apprentissage cyclique: ***le Relearning***.

Ce système d'enseignement est utilisé, par exemple, dans les écoles de médecine les plus prestigieuses du monde et a été considéré comme l'un des plus efficaces par des publications de premier plan telles que le ***New England Journal of Medicine***.





“

*Découvrez le Relearning, un système qui laisse de côté l'apprentissage linéaire conventionnel au profit des systèmes d'enseignement cycliques: une façon d'apprendre qui a prouvé son énorme efficacité, notamment dans les matières dont la mémorisation est essentielle”*



TECH Business School utilise l'Étude de Cas pour contextualiser tout le contenu.

Notre programme offre une méthode révolutionnaire de développement des compétences et des connaissances. Notre objectif est de renforcer les compétences dans un contexte changeant, compétitif et hautement exigeant.

“

*Avec TECH, vous pouvez expérimenter une manière d'apprendre qui ébranle les fondations des universités traditionnelles du monde entier”*



*Notre programme vous prépare à relever les défis commerciaux dans des environnements incertains et à faire réussir votre entreprise.*



*Notre programme vous prépare à relever de nouveaux défis dans des environnements incertains et à réussir votre carrière.*

## Une méthode d'apprentissage innovante et différente

Ce programme TECH est un parcours de formation intensif, créé de toutes pièces pour offrir aux managers des défis et des décisions commerciales au plus haut niveau, tant au niveau national qu'international. Grâce à cette méthodologie, l'épanouissement personnel et professionnel est stimulé, faisant ainsi un pas décisif vers la réussite. La méthode des cas, technique qui constitue la base de ce contenu, permet de suivre la réalité économique, sociale et commerciale la plus actuelle.

“

*Vous apprendrez, par le biais d'activités collaboratives et de cas réels, la résolution de situations complexes dans des environnements professionnels réels”*

La méthode des cas est le système d'apprentissage le plus utilisé dans les meilleures écoles de commerce du monde depuis qu'elles existent. Développée en 1912 pour que les étudiants en Droit n'apprennent pas seulement le droit sur la base d'un contenu théorique, la méthode des cas consiste à leur présenter des situations réelles complexes afin qu'ils prennent des décisions éclairées et des jugements de valeur sur la manière de les résoudre. En 1924, elle a été établie comme méthode d'enseignement standard à Harvard.

Dans une situation donnée, que doit faire un professionnel? C'est la question à laquelle nous sommes confrontés dans la méthode des cas, une méthode d'apprentissage orientée vers l'action. Tout au long du programme, les étudiants seront confrontés à de multiples cas réels. Ils devront intégrer toutes leurs connaissances, faire des recherches, argumenter et défendre leurs idées et leurs décisions.

## Relearning Methodology

TECH combine efficacement la méthodologie des Études de Cas avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, qui associe différents éléments didactiques dans chaque leçon.

Nous enrichissons l'Étude de Cas avec la meilleure méthode d'enseignement 100% en ligne: le Relearning.

*Notre système en ligne vous permettra d'organiser votre temps et votre rythme d'apprentissage, en l'adaptant à votre emploi du temps. Vous pourrez accéder aux contenus depuis n'importe quel appareil fixe ou mobile doté d'une connexion Internet.*

À TECH, vous apprendrez avec une méthodologie de pointe conçue pour former les managers du futur. Cette méthode, à la pointe de la pédagogie mondiale, est appelée Relearning.

Notre école de commerce est la seule école autorisée à employer cette méthode fructueuse. En 2019, nous avons réussi à améliorer les niveaux de satisfaction globale de nos étudiants (qualité de l'enseignement, qualité des supports, structure des cours, objectifs...) par rapport aux indicateurs de la meilleure université en ligne.







Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire, mais se déroule en spirale (apprendre, désapprendre, oublier et réapprendre). C'est pourquoi nous combinons chacun de ces éléments de manière concentrique. Cette méthodologie a permis de former plus de 650.000 diplômés universitaires avec un succès sans précédent dans des domaines aussi divers que la biochimie, la génétique, la chirurgie, le droit international, les compétences en gestion, les sciences du sport, la philosophie, le droit, l'ingénierie, le journalisme, l'histoire, les marchés financiers et les instruments. Tout cela dans un environnement très exigeant, avec un corps étudiant universitaire au profil socio-économique élevé et dont l'âge moyen est de 43,5 ans.

*Le Relearning vous permettra d'apprendre avec moins d'efforts et plus de performance, en vous impliquant davantage dans votre spécialisation, en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant les opinions: une équation directe vers le succès.*

D'après les dernières preuves scientifiques dans le domaine des neurosciences, non seulement nous savons comment organiser les informations, les idées, les images et les souvenirs, mais nous savons aussi que le lieu et le contexte dans lesquels nous avons appris quelque chose sont fondamentaux pour notre capacité à nous en souvenir et à le stocker dans l'hippocampe, pour le conserver dans notre mémoire à long terme.

De cette manière, et dans ce que l'on appelle Neurocognitive context-dependent e-learning, les différents éléments de notre programme sont reliés au contexte dans lequel le participant développe sa pratique professionnelle.

Ce programme offre le support matériel pédagogique, soigneusement préparé pour les professionnels:



### Support d'étude

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseigneront le cours, spécifiquement pour le cours, afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH en ligne. Tout cela, avec les dernières techniques qui offrent des pièces de haute qualité dans chacun des matériaux qui sont mis à la disposition de l'étudiant.



### Cours magistraux

Il existe de nombreux faits scientifiques prouvant l'utilité de l'observation par un tiers expert.

La méthode "Learning from an Expert" permet au professionnel de renforcer ses connaissances ainsi que sa mémoire, puis lui permet d'avoir davantage confiance en lui concernant la prise de décisions difficiles.



### Stages en compétences de gestion

Ceux-ci mèneront des activités visant à développer des compétences de gestion spécifiques dans chaque domaine thématique. Pratiques et dynamiques pour acquérir et développer les compétences et les capacités dont un cadre supérieur a besoin dans le contexte de la mondialisation dans lequel nous vivons.



### Lectures complémentaires

Articles récents, documents de consensus et directives internationales, entre autres. Dans la bibliothèque virtuelle de TECH, l'étudiant aura accès à tout ce dont il a besoin pour compléter sa formation.





**Case studies**

Ils réaliseront une sélection des meilleures études de cas choisies spécifiquement pour ce diplôme. Des cas présentés, analysés et tutorés par les meilleurs spécialistes de la direction d'entreprise sur la scène internationale.



**Résumés interactifs**

L'équipe TECH présente les contenus de manière attrayante et dynamique dans des pilules multimédia comprenant des audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de renforcer les connaissances. Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



**Testing & Retesting**

Les connaissances de l'étudiant sont évaluées et réévaluées périodiquement tout au long du programme, par des activités et des exercices d'évaluation et d'auto-évaluation, afin que l'étudiant puisse vérifier comment il atteint ses objectifs.



08

# Profil de nos étudiants

Notre Executive Mastère en Direction de la Sélection du Personnel est un programme destiné aux professionnels qui souhaitent mettre à jour leurs connaissances dans le domaine de la Sélection des Personnel et faire progresser leur carrière professionnelle vers un avenir prometteur dans ce domaine. L'ensemble des connaissances qu'ils acquerront à l'issue de cette formation complète leur permettra d'évoluer dans ce scène avec un succès garanti et leur permettra positionner en tant qu'experts dans ce domaine les ressources humaines.





“

*Si vous souhaitez réaliser une amélioration intéressante de votre carrière professionnelle tout en continuant à travailler, ce programme est fait pour vous"*

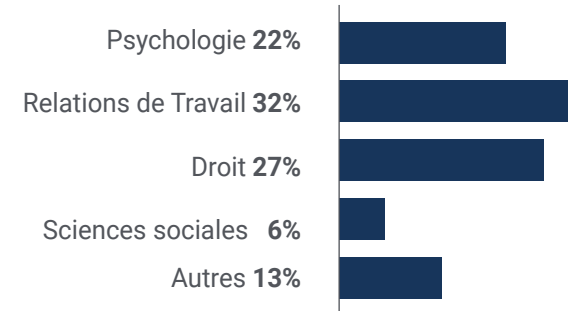
## Âge moyen

Entre **35** y **45** ans

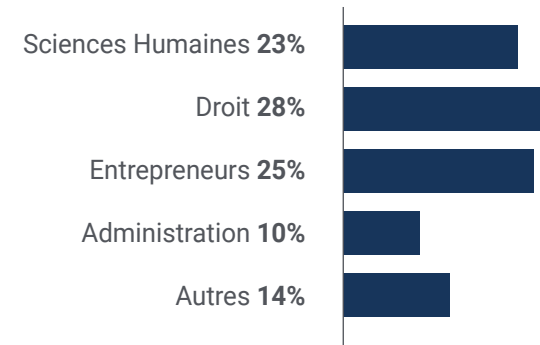
## Années d'expérience



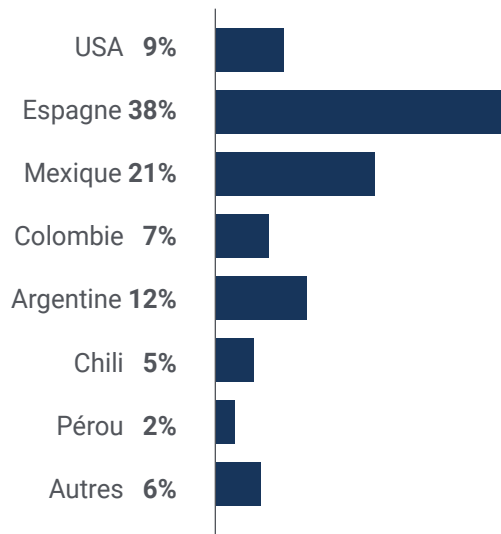
## Formation



## Profil Académique



## Distribution Géographique



## Judith Santana Pérez

Responsable des Ressources Humaines

*"Dans une année particulièrement difficile pour les entreprises, avoir suivi ce Executive Mastère a été mon salut. Grâce à elle, j'ai pu évoluer dans mon travail et devenir responsable des Ressources Humaines dans une entreprise multinationale. C'est sans aucun doute un grand succès d'avoir choisi TECH pour ma spécialisation"*

09

# Impact sur votre carrière

Nous sommes conscients qu'entreprendre un programme de cette nature représente un investissement financier, professionnel et, bien sûr, personnel important. Le principal objectif de cet investissement est la croissance professionnelle. Et, pour cela, TECH leur offre toutes les ressources académiques pour qu'ils obtiennent la formation nécessaire qui leur permettra de donner un coup de pouce à leur carrière professionnelle.







“

*Nous nous engageons pleinement à vous aider à réaliser une amélioration professionnel"*

## Êtes-vous prêt à faire le grand saut? Vous allez booster votre carrière professionnelle.

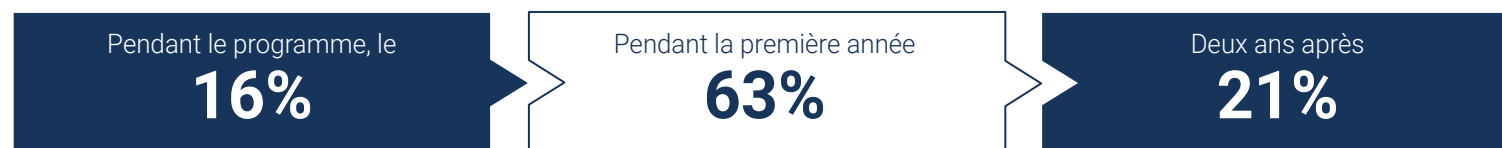
Ce programme TECH intensif vous prépare à relever les défis et à prendre des décisions en matière de Sélection du Personnel. Son principal objectif est de favoriser votre épanouissement personnel et professionnel. Vous aider à réussir.

Si vous voulez vous améliorer, réaliser un changement positif au niveau professionnel et interagir avec les meilleurs, c'est l'endroit idéal pour vous.

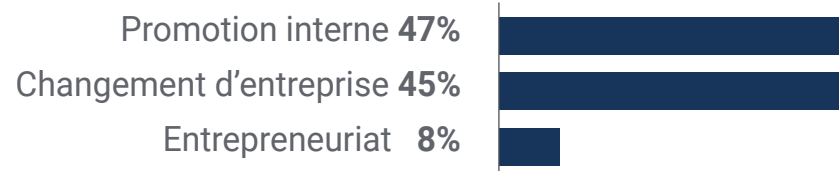
*Grâce à ce programme, vous recevrez un grand nombre d'offres d'emploi avec lesquelles vous pourrez commencer votre évolution professionnelle.*

*Dépassez-vous en achevant ce programme de haut niveau académique.*

### Le moment du changement



### Type de changement



## Amélioration du salaire

---

L'achèvement de ce programme signifie une augmentation de salaire de plus de **25,22%** pour nos étudiants.



# 10

## Bénéfices pour votre entreprise

Le Executive Mastère en Direction de la Sélection du Personnel contribue à élever le talent de l'organisation à son potentiel maximal par la spécialisation de leaders de haut niveau. Par conséquent, les participants à ce programme académique s'amélioreront non seulement sur le plan personnel, mais surtout sur le plan professionnel, en renforçant leur formation et en améliorant leurs compétences en matière de gestion. De plus, rejoindre la communauté éducative TECH est une occasion unique d'accéder à un puissant réseau de contacts dans lequel vous pourrez trouver de futurs partenaires professionnels, clients ou fournisseurs.





“

*Vous aurez une vision plus complète  
et plus globale de l'entreprise qui vous  
permettra d'apporter de nouvelles idées”*

Développer et retenir les talents dans les entreprises est le meilleur investissement à long terme.

01

### Accroître les talents et le capital intellectuel

Vous apporterez à l'entreprise des concepts nouveaux et des stratégies et perspectives innovantes susceptibles d'entraîner des changements significatifs dans l'organisation

---

02

### Conserver les cadres à haut potentiel et éviter la fuite des talents

Ce programme renforce le lien entre l'entreprise et le manager et ouvre de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise

03

### Former des agents du changement

Vous serez en mesure de prendre des décisions en période d'incertitude et de crise, en aidant l'organisation à surmonter les obstacles

---

04

### Des possibilités accrues d'expansion internationale

Grâce à ce programme, l'organisation se rapprochera des principaux marchés de l'économie mondiale

05

### Développement de projets propres

Vous pourrez travailler sur un projet réel ou développer de nouveaux projets

---

06

### Accroître la compétitivité

Ce programme permettra à nos étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour relever de nouveaux défis et pour faire progresser l'organisation



# 11 Diplôme

Le Executive Mastère en Direction de la Sélection du Personnel vous garantit, en plus de la formation la plus rigoureuse et la plus actuelle, l'accès à un diplôme universitaire de Executive Mastère délivré par TECH Université Technologique.







“

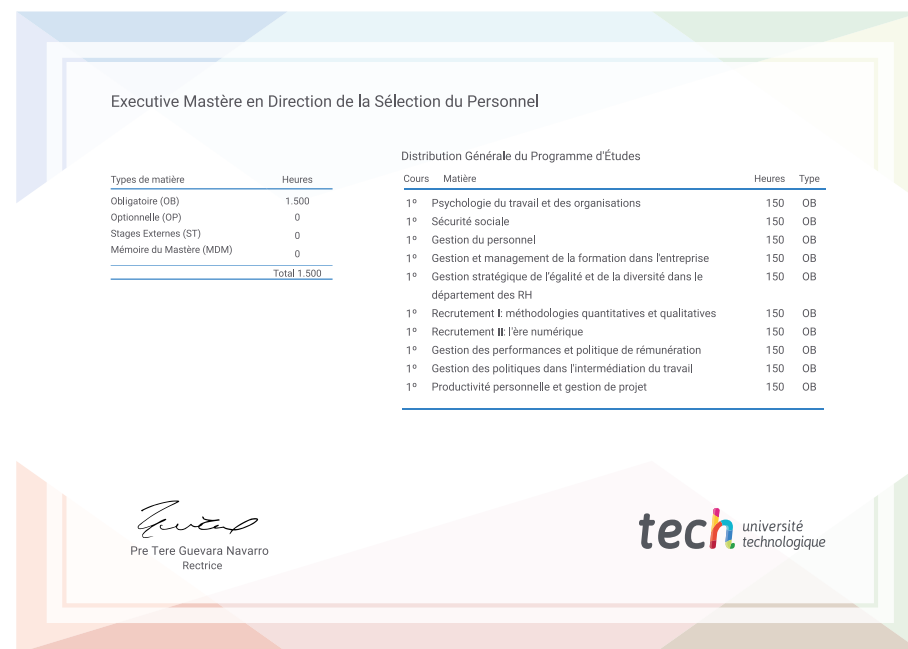
*Finalisez cette formation avec succès et recevez  
votre Executive Mastère sans avoir à vous soucier des  
déplacements ou des démarches administratives”*

Ce **Executive Mastère en Direction de la Sélection du Personnel** contient le programme le plus complet et le plus actuel du marché.

Après avoir réussi l'évaluation, l'étudiant recevra par courrier postal\* avec accusé de réception son correspondant diplôme de **Executive Mastère** délivré par **TECH Université Technologique**.

Le diplôme délivré par **TECH Université Technologique** indiquera la note obtenue lors du Executive Mastère, et répond aux exigences communément demandées par les bourses d'emploi, les concours et les commissions d'évaluation des carrières professionnelles.

Diplôme: **Executive Mastère en Direction de la Sélection du Personnel**  
N.º d'Heures Officielles: **1.500 h.**



\*Si l'étudiant souhaite que son diplôme version papier possède l'Apostille de La Haye, TECH EDUCATION fera les démarches nécessaires pour son obtention moyennant un coût supplémentaire.



## Executive Mastère

### Direction de la Sélection du Personnel

Langue : Français

Modalité : En ligne

Durée : 12 mois

Diplôme : TECH Université Technologique

Heures de cours : 1.500 h.

# Executive Mastère

Direction de la Sélection  
du Personnel