

Executive Mastère Gestion du Personnel

M G P



Executive Mastère Gestion du Personnel

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/master/master-gestion-personnel

Sommaire

01

Accueil

page 4

02

Pourquoi étudier à TECH?

page 6

03

Pourquoi notre programme?

page 10

04

Objectifs

page 14

05

Compétences

page 20

06

Structure et contenu

page 26

07

Méthodologie

page 38

08

Profil de nos étudiants

page 46

09

Direction de la formation

page 50

10

Impact sur votre carrière

page 54

11

Bénéfices pour votre
entreprise

page 58

12

Diplôme

page 62

01 Accueil

Aujourd'hui, les organisations et les entreprises de tous secteurs et de toutes tailles sont pleinement conscientes de l'importance du capital humain pour leur réussite. Dans ce sens, le rôle de l'expert en Ressources Humaines est très important car, grâce aux actions spécifiques qu'il met en pratique, il pourra alimenter l'entreprise avec des processus de sélection qui attirent, recrutent et gèrent des professionnels de haut niveau qui dynamiseront le développement de l'entreprise. Conscients de cela, les professionnels de TECH ont conçu ce programme très complet qui vise à fournir aux étudiants les compétences nécessaires pour effectuer une gestion correcte des ressources humaines des entreprises dans laquelle, en outre, l'importance de la gestion des talents est prise en compte en tant qu'atout principal pour construire une organisation forte et prête à relever des défis avec succès.



Executive Mastère en Gestion du Personnel.
TECH Université Technologique



“

Acquérir les connaissances d'un spécialiste des Ressources Humaines et obtenir les compétences réelles dont vous avez besoin pour gérer avec succès le personnel de votre entreprise"

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 formation 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 formation sera pour l'étudiant un parcours de croissance personnelle et professionnelle qui le conduira à la plus haute qualité dans son intervention en tant que gestionnaire de personnel.



“

Ce programme sera très utile pour vous donner le coup de pouce dont vous avez besoin pour vous améliorer professionnellement”

Nous partageons les mêmes objectifs.

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

Le **Executive Mastère en Gestion du Personnel** permettra à l'étudiant de:

01

Comprendre l'évolution de l'Administration du personnel, notamment dans l'environnement des entreprises

02

Participer à la compréhension de la direction des organisations de l'importance d'une administration efficace du personnel

03

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





04

Savoir réaliser la gestion stratégique du département des Ressources Humaines

05

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

06

Identifier les différentes formes de travail à travers l'histoire et dans différents modèles socio-politiques

07

Comprendre les stratégies de planification et de gestion des projets du département des Ressources Humaines

10

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

08

Comprendre le processus et la nécessité des audits dans ce domaine

11

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

09

Connaître l'origine, les caractéristiques et la classification des actes qui composent la procédure pénale, depuis la naissance du fait juridique, les différentes étapes de la procédure, les moyens de contestation et les procédures spéciales

12

Reconnaître les défis du professionnel dans la transformation numérique des employés



13

Tirez le meilleur parti des talents de vos employés et préparez votre entreprise à l'évolution technologique

14

Obtenir une vision globale des talents et du profil professionnel international

15

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

05

Compétences

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



A grayscale photograph of a hand pointing at a bar chart on a document. The chart has several bars of varying heights. The text 'profit trend' is visible on the document. The image is partially obscured by a dark blue diagonal overlay.

“

*Une formation supérieure qui vous permettra
d'acquérir les compétences nécessaires
pour évoluer avec succès dans ce domaine”*

01

Gérer les différents programmes de formation internes et externes

02

Concevoir un plan de formation annuel pour l'entreprise

03

Gérer les régimes de primes de sécurité sociale des employés

04

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

05

Mettre en œuvre des plans destinés à améliorer la gestion efficace et réussie des talents



06

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

08

Mettre en œuvre des stratégies de gestion des talents

09

Analyser la mondialisation, les droits de l'homme et les entreprises multinationales

07

Effectuer une analyse des résultats du plan de performance annuel

10

Établir des relations de travail et mettre en œuvre des plans de développement de carrière dans les processus d'expatriation



11

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

14

Reconnaître la politique syndicale pour la représentation des employés

12

Différencier les types de contrats et la résiliation des contrats

13

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

15

Intervenir dans les relations de travail entre employeurs et employés



16

Appliquer différentes techniques d'évaluation des performances et d'engagement des entreprises dans les projets numériques

18

Appliquer les procédures légales qui permettent une gestion et une administration optimales de la justice par les organes responsables correspondants

19

Approfondir la psychologie du travail et des organisations

17

Discuter des processus de transformation numérique

20

Appliquer des plans pour l'administration du personnel



06

Structure et contenu

Le programme de ce programme 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 été conçu dans une perspective axée sur l'apprentissage appliqué, qui permettra au professionnel d'intervenir avec succès grâce à une vision large et connectée à l'environnement réel de la profession. Ainsi, ce programme d'études deviendra le principal atout de l'étudiant lorsqu'il s'agira d'intégrer avec succès un marché du travail qui exige 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

Les enseignants de TECH ont conçu ce programme académique qui dotera les professionnels des Ressources Humaines des compétences qui leur permettront de concevoir et de mettre en œuvre des plans de gestion du personnel efficaces qui s'engagent en faveur du talent et de l'inclusion dans les organisations. Tout cela, en plus de revaloriser le profil professionnel de l'étudiant, en fera un atout précieux pour les entreprises, car les entreprises qui ne sont pas capables de s'occuper correctement de leur personnel n'atteindront pas leurs objectifs.

Ainsi, à travers cet itinéraire académique, le professionnel apprendra à réaliser une gestion efficace qui cherche à développer, planifier et coordonner des stratégies qui favorisent la performance efficace du personnel. Cette tâche, conçue spécialement pour le domaine de la Gestion et de l'Administration des ressources humaines, et qui sera étudiée en profondeur au cours de la formation, sera conçue pour le domaine de la gestion et de l'administration des ressources humaines.

Ce recueil de contenu complet est conçu pour être diffusé dans un format 100% en ligne. Ainsi, vous n'aurez besoin que d'un appareil électronique avec une connexion Internet et vous aurez accès à la plus grande banque d'informations imaginable. De plus, comme il s'agit d'une formation en ligne, c'est vous qui décidez quand, comment et où étudier, de sorte que vous ne devrez pas renoncer au reste de vos activités quotidiennes pour continuer à vous spécialiser.

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

Module 1.	Théorie des relations industrielles
Module 2.	Direction et gestion stratégique de RH.
Module 3.	Design organisationnel
Module 4.	Gestion des performances et politique de rémunération
Module 5.	Gestion des talents
Module 6.	Le développement des talents à l'ère numérique
Module 7.	Gestion de l'environnement de travail I
Module 8.	Gestion et management de la formation dans l'entreprise



Où, quand et comment l'enseignement est dispensé?

TECH offre la possibilité de développer ce Executive Mastère en Gestion 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. Théorie des relations industrielles

1.1. Histoire des relations industrielles

- 1.1.1. Cadre conceptuel et définitions. (Concepts de base de l'emploi, du travail)
- 1.1.2. Évolution historique des relations industrielles
- 1.1.3. La société de la connaissance au XXIe siècle

1.2. Évolution des formes de travail

- 1.2.1. Relations industrielles et marchés du travail
- 1.2.2. La théorie de la segmentation du marché du travail et ses pratiques

1.3. Le Socialisme-Communisme dans les relations industrielles

- 1.3.1. Cadre conceptuel du socialisme et du communisme
- 1.3.2. Brève description historique
- 1.3.3. Les relations de travail dans le cadre politique communiste
- 1.3.4. Les relations industrielles dans le cadre politique socialiste

1.4. Libéralisme-Capitalisme dans les relations industrielles

- 1.4.1. Concept de Libéralisme vs. Capitalisme
- 1.4.2. Le capitalisme à travers l'histoire de l'économie
- 1.4.3. Les relations de travail sous le prisme du capitalisme économique

1.5. Droit syndical

- 1.5.1. Syndicalisme
- 1.5.2. Le rôle de la négociation collective

1.6. Représentation des travailleurs

- 1.6.1. Concept
- 1.6.2. Négociation

1.7. L'intervention de l'État dans les relations industrielles

- 1.7.1. Cadre historique
- 1.7.2. L'intervention publique dans le façonnement des relations individuelles de travail
- 1.7.3. Contrats de travail, heures de travail, rémunération et avantages sociaux

1.8. Institutionnalisme et pluralisme

- 1.8.1. Conceptualisation et cadrage dans les théories de l'État
- 1.8.2. Institutionnalisme
- 1.8.3. Pluralisme

1.9. Corporatisme

- 1.9.1. Conceptualisation
- 1.9.2. Les types de corporatisme sur la scène internationale

1.10. Les politiques sociales sur la scène internationale

- 1.10.1. Politiques sociales (convergences et divergences)
- 1.10.2. Modèles d'intervention
- 1.10.3. L'État-providence

Module 2. Direction et gestion stratégique de RH.**2.1. Réflexion stratégique et systèmes**

- 2.1.1. L'entreprise comme système
- 2.1.2. La réflexion stratégique découle de la culture d'entreprise
- 2.1.3. La réflexion stratégique découlant de la gestion des personnes

2.2. Planification et gestion de projets dans le département des ressources humaines

- 2.2.1. Les clés de la conception et de la mise en œuvre d'un tableau de bord
- 2.2.2. Dimensionnement et planification du personnel
- 2.2.3. Soutien aux opérations: politiques du personnel

2.3. Conception stratégique de l'organisation

- 2.3.1. Modèle de *Business Partners*
- 2.3.2. *Share Services*
- 2.3.3. *Outsourcing*

2.4. Conception des emplois, recrutement et sélection

- 2.4.1. Formation et développement de carrière
- 2.4.2. Approche stratégique de la gestion du personnel
- 2.4.3. Conception et mise en œuvre de politiques et de pratiques en matière de personnel

2.5. HR Analytics

- 2.5.1. *Big Data* et *Business Intelligence* (BI)
- 2.5.2. Analyse et modélisation des données relatives aux ressources humaines
- 2.5.3. Conception et développement des indicateurs RH

2.6. Leadership stratégique

- 2.6.1. Modèles de leadership
- 2.6.2. Coaching
- 2.6.3. *Mentorat*
- 2.6.4. Leadership transformationnel

2.7. Audit et contrôle de la gestion des ressources humaines

- 2.7.1. Raisons de l'audit de la gestion des ressources humaines
- 2.7.2. Outils de collecte et d'analyse de l'information
- 2.7.3. Le rapport d'audit

Module 3. Design organisationnel

3.1. Principes fondamentaux de la structure organisationnelle

- 3.1.1. Introduction à la structure organisationnelle
- 3.1.2. Principes de base de l'organisation

3.2. Critères de conception organisationnelle

- 3.2.1. Organisation du lieu de travail
- 3.2.2. Gestion de la chaîne de commandement
- 3.2.3. Mécanismes de centralisation et de décentralisation
- 3.2.4. Procédures de formalisation des processus

3.3. Éléments de la structure organisationnelle

- 3.3.1. Organigrammes fonctionnels
- 3.3.2. Organigrammes matriciels

3.4. Évaluation des emplois

- 3.4.1. Analyses quantitatives de l'évaluation des emplois
- 3.4.2. Analyses qualitatif de l'évaluation des emplois

3.5. Gestion des processus organisationnels

- 3.5.1. Gestion intégrée des processus dans l'organisation

3.6. Gestion basée sur les compétences

- 3.6.1. Introduction aux compétences professionnelles: définition de la compétence
- 3.6.2. Mécanismes de gestion par les compétences

3.7. Nouvelles formes d'organisation

- 3.7.1. Organisation par projet
- 3.7.2. Organisations plates

3.8. Espaces de travail collaboratifs

- 3.8.1. Conception dans les espaces de travail collaboratifs
- 3.8.2. Systèmes de mesure de la productivité dans les espaces de travail collaboratifs

3.9. Organisation d'équipes autogérées

- 3.9.1. Caractéristiques d'une équipe autogérée
- 3.9.2. Méthodes de gestion des équipes autogérées

3.10. La communication comme outil de gestion organisationnelle

- 3.10.1. La communication en tant qu'élément des relations organisationnelles
- 3.10.2. Gestion de la communication dans les organisations

Module 4. Gestion des performances et politique de rémunération**4.1. Introduction à la gestion des performances et à la gestion par objectifs**

- 4.1.1. L'impact de l'ère numérique sur les performances professionnelles
- 4.1.2. La transformation numérique dans les entreprises
- 4.1.3. Les nouvelles politiques RH à l'ère du numérique
- 4.1.4. Nouveaux environnements de travail
- 4.1.5. L'évaluation des performances: de quoi s'agit-il et à quoi cela sert-il?
- 4.1.6. Modèles d'évaluation des performances

4.2. Le cycle de gestion des performances

- 4.2.1. Nouveaux environnements de travail
- 4.2.2. Phases du cycle de gestion des performances
- 4.2.3. Modèles dans les systèmes de travail

4.3. Planification des performances

- 4.3.1. Conception initiale de l'évaluation des performances: analyse de l'entreprise
- 4.3.2. Fixer des objectifs individuels et collectifs
- 4.3.3. Mesures de la performance
- 4.3.4. Systèmes d'évaluation basés sur les compétences

4.4. Suivi des performances

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

4.5. Évaluation des performances

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

4.6. Gérer la sous-performance

- 4.6.1. Techniques d'observation
- 4.6.2. Méthodes de motivation et de coaching
- 4.6.3. Plan de relance

4.7. Planification annuelle des plans de performance

- 4.7.1. Conception et développement d'un plan de performance annuel
- 4.7.2. Analyse des résultats

Module 5. Gestion des talents

5.1. Gestion du capital humain

- 5.1.1. Le capital intellectuel. L'actif incorporel de la connaissance
- 5.1.2. *Acquisition de talents*
- 5.1.3. Trouver des personnes pour l'organisation
- 5.1.4. Prévenir la perte de ressources humaines

5.2. Innovation dans la gestion des talents et des personnes

- 5.2.1. Modèles de gestion stratégique des talents
- 5.2.2. Identification, formation et développement des talents
- 5.2.3. Fidélisation et rétention
- 5.2.4. Proactivité et innovation

5.3. Gestion de l'engagement stratégique

- 5.3.1. La gestion de l'engagement des nouvelles générations
- 5.3.2. Récompenser le capital social
- 5.3.3. Rémunération émotionnelle

5.4. Gestion des talents et engagement

- 5.4.1. Les clés d'un management positif
- 5.4.2. Carte des talents dans l'organisation
- 5.4.3. Coût et valeur ajoutée

5.5. Gestion des ressources humaines basée sur les compétences

- 5.5.1. Analyse du potentiel
- 5.5.2. Plans de Carrière/Succession

5.6. Gestion de la formation

- 5.6.1. Théories de l'apprentissage
- 5.6.2. Détection et rétention des talents
- 5.6.3. Gamification et gestion des talents
- 5.6.4. Formation et obsolescence professionnelle

5.7. Motivation

- 5.7.1. La nature de la motivation
- 5.7.2. La théorie de l'espérance
- 5.7.3. Théories des besoins
- 5.7.4. Motivation et compensation économique

5.8. Compensation et avantages non économiques

- 5.8.1. Programmes de qualité de vie au travail
- 5.8.2. Élargissement et enrichissement de l'emploi
- 5.8.3. Horaires de travail flexibles et partage des tâches
- 5.8.4. *Healthy Environment Organization*

5.9. Incitations et participation aux bénéfiques

- 5.9.1. Systèmes d'incitation
- 5.9.2. Programmes de réduction des coûts
- 5.9.3. Répartition des éléments de salaire

5.10. Environnement, stratégie et mesures

- 5.10.1. Efficacité et motivation sur le lieu de travail
- 5.10.2. Étude des méthodes et de la mesure du travail
- 5.10.3. Évaluation des performances

Module 6. Le développement des talents à l'ère numérique

6.1. La transformation numérique dans la gestion le talent 6.1.1. défis du Les nouvelles professionnel RH à l'ère du numérique 6.1.2. La Talent au XXIe siècle. Modèles de motivation et <i>Learning Agility</i> 6.1.3. La gestion du changement à l'ère numérique	6.2. Gestion du capital humain 6.2.1. Le concept de capital humain 6.2.2. Stratégies de gestion	6.3. Innovation et gestion des talents 6.3.1. Contextualisation du talent 6.3.2. Processus de gestion des talents	6.4. Gestion des talents et engagement 6.4.1. Attitudes, valeurs et croyances 6.4.2. Gestion de l'engagement et culture d'entreprise
6.5. Stratégies numériques dans les Ressources Humaines 6.5.1. <i>Employer Branding</i> dans les Ressources Humaines 6.5.2. <i>Personal Branding</i> pour les professionnels des Ressources Humaines 6.5.3. <i>Networking</i> et <i>social media</i>	6.6. Gestion de la performance du travail dans les écosystèmes numériques 6.6.1. Des compétences 3.0 pour travailler à l'ère numérique 6.6.2. Gestion de projets numériques 6.6.3. Coordination d'équipes de travail virtuelles 6.6.4. <i>Growth Managment</i> : diriger des équipes compétentes 6.6.5. <i>Mentoring</i> et apprentissage collaboratif	6.7. Motivation à l'ère numérique 6.7.1. Motivation et satisfaction au travail, contextualisation 6.7.2. Nouveaux systèmes de motivation au travail: la gamification	6.8. Compensation et avantages non économiques 6.8.1. Aspects fondamentaux de la politique de rémunération 6.8.2. Rémunération en nature
6.9. Incitations et participation aux bénéfiques 6.9.1. Contextualisation 6.9.2. Types d'intéressement aux bénéfiques 6.9.3. Suivi et mesure de la satisfaction	6.10. Environnement et stratégie métrique 6.10.1. Contextualisation 6.10.2. Mesure et suivi		

Module 7. Gestion de l'environnement de travail I

7.1. Introduction à la gestion de l'environnement de travail

- 7.1.1. Culture organisationnelle, leadership et conflit
- 7.1.2. Éléments de base de la culture organisationnelle
- 7.1.3. Conflits: concepts et types
- 7.1.4. La relation entre la culture et le leadership: son rapport avec le conflit

7.2. Introduction à la prévention des risques professionnels

- 7.2.1. Introduction à la santé et à la sécurité au travail
- 7.2.2. Introduction à l'ergonomie du travail
- 7.2.3. Introduction à la prévention des risques psychosociaux

7.3. Conditions environnementales pour les personnes handicapées

- 7.3.1. NOM-030-SSA3-2013
- 7.3.2. Types de handicap
- 7.3.3. Adaptation correcte du lieu de travail

7.4. Légalité des sexes dans l'organisation

- 7.4.1. Règles et sanctions dans l'organisation
- 7.4.2. Actions pour une égalité effective entre les hommes et les femmes en matière d'emploi

7.5. Gestion de l'employabilité

- 7.5.1. Sélection du personnel
- 7.5.2. Processus de sélection interne
- 7.5.3. Processus de sélection externe

7.6. Climat de travail

- 7.6.1. Climat organisationnel: concept de climat de travail
- 7.6.2. Dimensions du climat de travail
- 7.6.3. Mesure du climat de travail
- 7.6.4. Outils pour la mesure qualitative du climat de travail: analyse SWOT et PESTEL

7.7. Détérioration du climat de travail

- 7.7.1. Risques psychosociaux: *Burnout* et *Moobing*
- 7.7.2. Absentéisme au travail
- 7.7.3. Amendes et sanctions

7.8. Plan d'amélioration du climat de travail

- 7.8.1. Prévention primaire, secondaire et tertiaire
- 7.8.2. Intervention en cas de crise
- 7.8.3. Critères d'un plan d'action

Module 8. Gestion et management de la formation dans l'entreprise**8.1. La formation dans l'entreprise**

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

8.2. Planification de la formation

- 8.2.1. Éléments de la planification de la formation
- 8.2.2. Gestion du budget

8.3. Évaluation des besoins en formation

- 8.3.1. Détection des besoins de formation (DNC)
- 8.3.2. Techniques et collecte de données
- 8.3.3. Analyse et évaluation

8.4. Méthodes de formation

- 8.4.1. Formation en cours d'emploi
- 8.4.2. Formation sur le tas
- 8.4.3. Formation dans les environnements numériques *e-learning*
- 8.4.4. Formation *Blended*

8.5. Conception et programmation d'actions de formation

- 8.5.1. Concept de conception et de programmation des actions de formation
- 8.5.2. Définition de l'objectif et du contenu des actions de formation
- 8.5.3. Méthodologie de l'enseignement dans les actions de formation

8.6. Le système éducatif dual

- 8.6.1. Origine de la double formation et pays de référence
- 8.6.2. Aspects du travail dans le contexte de la formation en alternance
- 8.6.3. Aspects de la formation dans le contexte de la formation en alternance
- 8.6.4. Perspectives et évolutions de la formation en alternance

8.7. Le coût de la formation dans l'organisation

- 8.7.1. Coûts directs de la formation
- 8.7.2. Coûts indirects de la formation
- 8.7.3. L'impact économique d'une formation adéquate sur l'entreprise

8.8. Inspections et audits de la formation en entreprise

- 8.8.1. Inspections gouvernementales
- 8.8.2. Audits externes
- 8.8.3. Risques en cas de non-conformité

8.9. Une formation hautement spécialisée

- 8.9.1. Postes à haut risque
- 8.9.2. Programmes de formation spéciaux



Une expérience unique, clé et décisive pour stimuler votre développement professionnel"

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

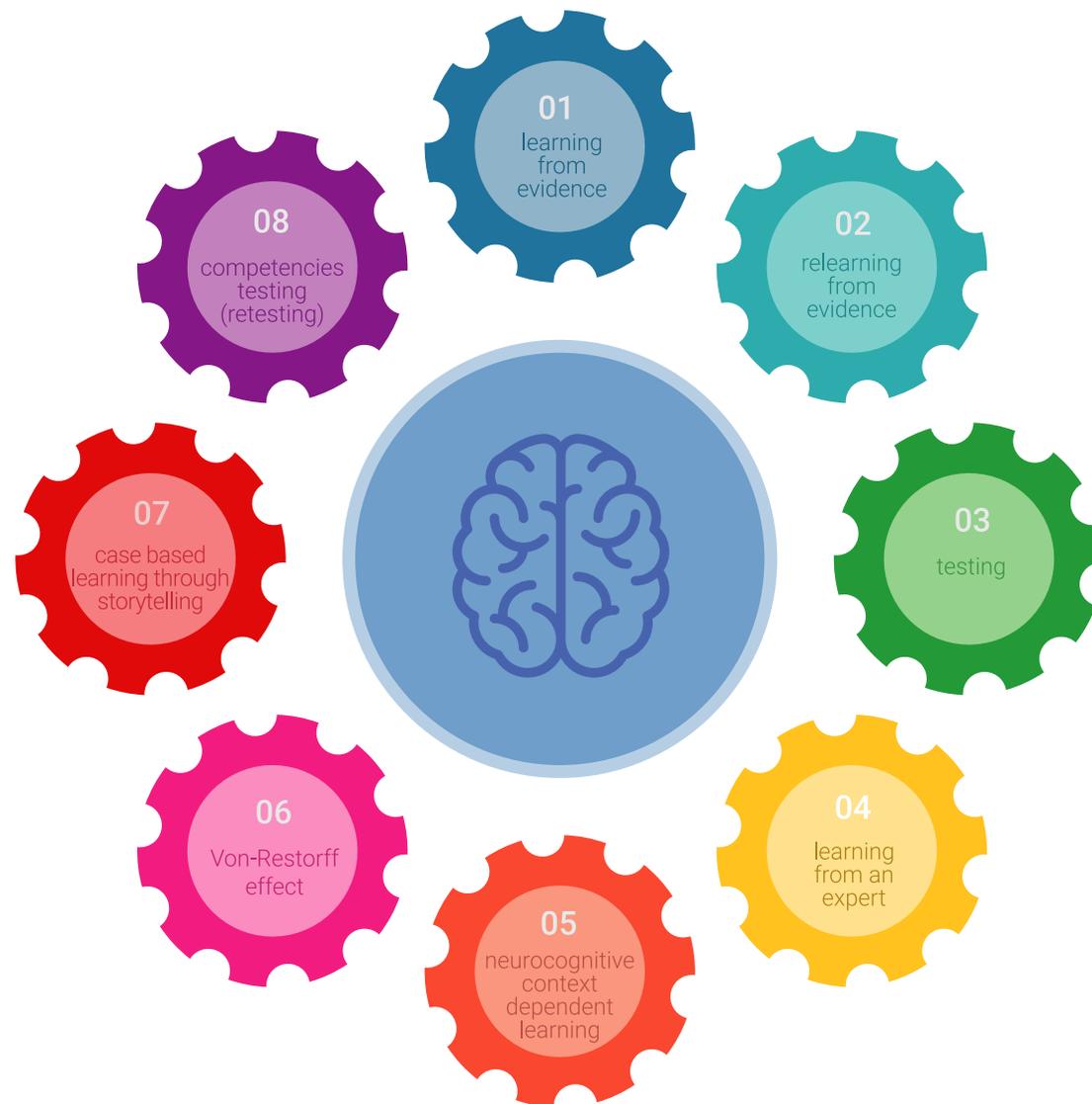
TECH combine efficacement la méthodologie des Études de Cas avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, qui associe différents éléments didactiques dans chaque leçon.

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.



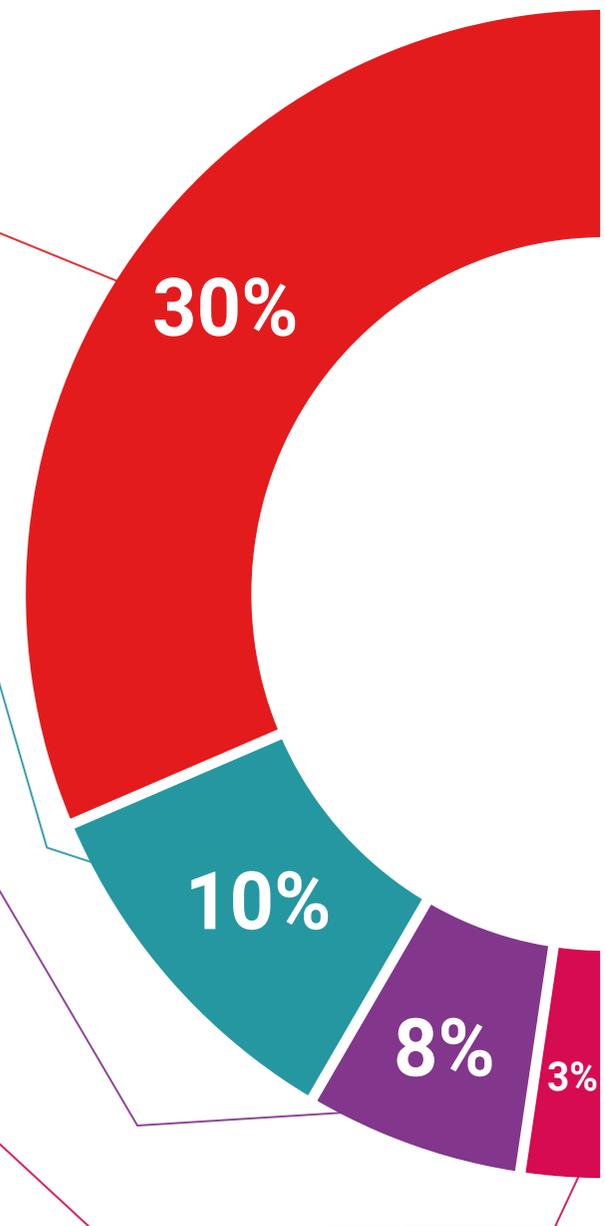
Stages en compétences de gestion

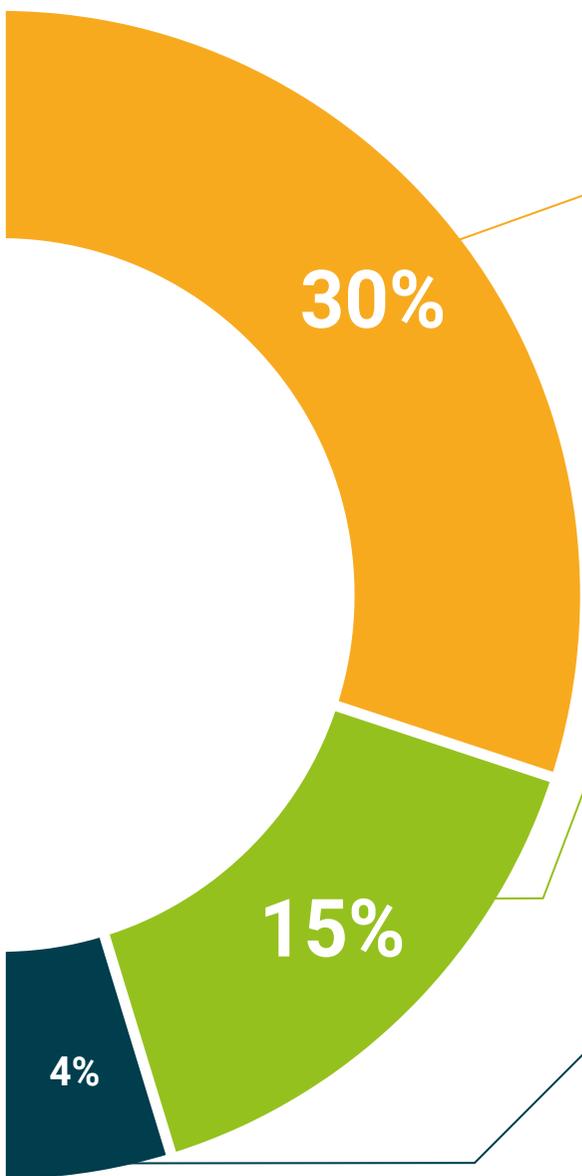
Ceux-ci mèneront des activités visant à développer des compétences de gestion spécifiques dans chaque domaine thématique. Pratiques et dynamiques pour acquérir et développer les compétences et les capacités dont un cadre supérieur a besoin dans le contexte de la mondialisation dans lequel nous vivons.



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 Gestion du Personnel est un programme destiné aux professionnels des Relations de Travail et des Ressources Humaines qui souhaitent mettre à jour leurs connaissances dans le domaine de la gestion des personnes 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 spécialisation complète leur permettra d'évoluer dans ce domaine avec un succès garanti et leur permettra de se positionner en tant qu'experts dans ce domaine.





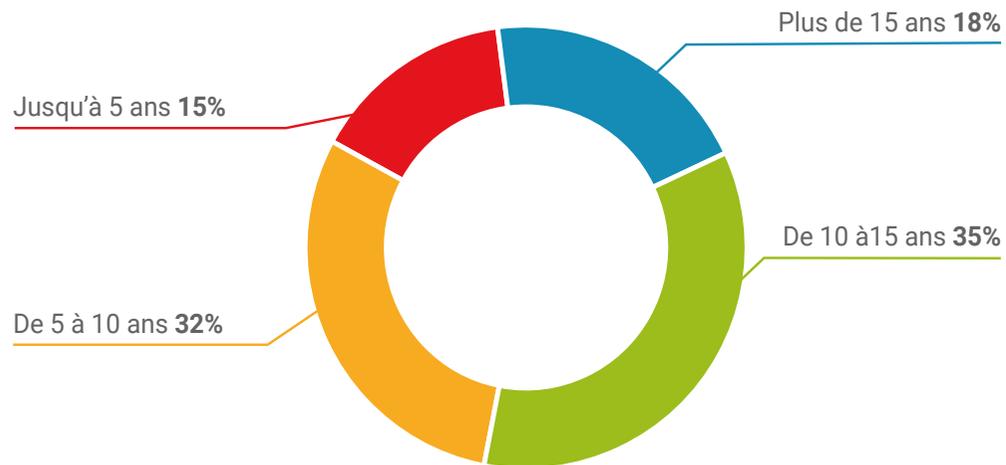
“

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

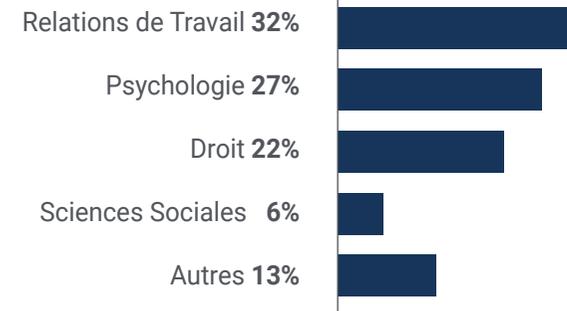
Âge moyen

Entre **35** et **45** ans

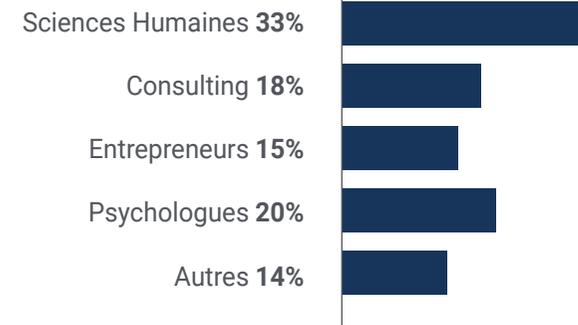
Années d'expérience



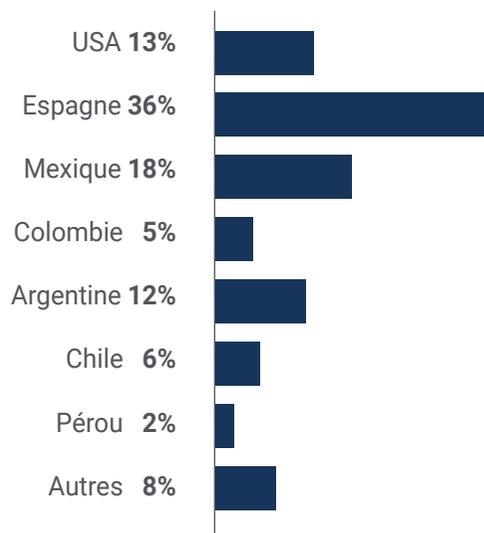
Formation



Profil académique



Distribution géographique



Luis D. González

Directeur des RH

"Ce n'est pas la première fois que je choisis TECH pour approfondir mes connaissances et, une fois de plus, j'ai été agréablement satisfait. Ils offrent ce dont le travailleur d'aujourd'hui a besoin: des horaires flexibles, un apprentissage adapté au rythme de chacun et surtout un contenu de qualité. Ce programme en est sans doute la preuve"

09

Direction de la formation

TECH s'engage en permanence en faveur de l'excellence académique. C'est pourquoi chacun de ses programmes dispose d'équipes d'enseignants de très haut niveau. Ces experts ont une grande expérience dans leur domaine professionnel et ont obtenu des résultats significatifs grâce à leurs recherches empiriques et à leur travail sur le terrain. En outre, ces spécialistes jouent un rôle de premier plan dans le diplôme universitaire, puisqu'ils sont chargés de sélectionner les contenus les plus actuels et les plus novateurs à inclure dans le programme d'études. En même temps, ils participent au développement de nombreuses ressources multimédias d'une grande rigueur pédagogique.



“

Le matériel didactique de ce diplôme, élaboré par ces spécialistes, a un contenu tout à fait applicable à votre expérience professionnelle”

Directeur invité international

Gina Cruceru est une véritable éminence dans le domaine du **leadership administratif** et de la **gestion des Ressources Humaines**. Depuis plus de 15 ans, elle participe à des projets de **transformation organisationnelle** dans divers secteurs industriels. En outre, les professionnels dont elle s'occupe ont atteint des niveaux très élevés d'engagement commercial grâce à leurs fonctions productives.

Depuis le début de sa carrière, elle a été impliquée dans l'environnement dynamique des **biens de consommation courante** (Fast Moving Consumer Goods, FMCG), de **l'énergie et du pétrole et du gaz**. L'expérience acquise dans ces domaines lui a permis d'acquérir des compétences théoriques et pratiques avancées qui lui ont permis de travailler en tant que directrice adjointe des ressources humaines au sein du prestigieux **groupe KMG International** (Rompetro). À ce poste, elle s'est spécialisée dans la recherche de mécanismes permettant **d'atteindre les objectifs et de maximiser les performances** des employés.

Au sein de la communauté Rompetrol, Cruceru a mis en œuvre des programmes visant à améliorer les processus de gestion des ressources humaines. Elle a notamment déployé des initiatives liées à la gestion des performances, à la gestion des carrières, au recrutement et à la sélection, à la formation et au développement, aux relations de travail, à l'employer branding, etc. Avec près de 6 000 employés de différentes nationalités sous sa responsabilité, elle a développé des stratégies de travail qui couvrent une variété de disciplines, intégrant différents départements et activités techniques.

En outre, la spécialiste est titulaire d'une maîtrise en communication d'entreprise et en ressources humaines de l'université de Bucarest et d'une licence en philosophie et en études européennes. Grâce à ses premières expériences professionnelles, elle a collaboré avec des multinationales telles que . Parallèlement, elle a coordonné les plateformes Together We Grow People et Fuel People Passions, qui s'engagent à créer des **environnements de travail équilibrés**, où les leaders de demain peuvent se développer naturellement.



Mme Cruceru, Gina

- Directrice des Ressources Humaines du Groupe KMG International (Rompetrol)
- Spécialiste des Ressources Humaines chez Phillip Morris Roumanie
- Master en Communication d'Entreprise et Ressources Humaines à l'Université de Bucarest
- Licence en Philosophie et Études européennes à l'Université de Bucarest

“

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

10

Impact sur votre carrière

TECH est conscients qu'entreprendre un programme de cette nature représente un investissement financier, professionnel et bien sûr, personnel important. L'objectif ultime de ce grand effort doit être de réaliser une croissance professionnelle, ET de le faire avec une efficacité prouvée. À cette fin, nous vous offrons une occasion unique de continuer à mettre à jour vos connaissances et à améliorer vos compétences professionnelles avec l'aide d'une équipe d'experts possédant une vaste expérience professionnelle et pédagogique.



“

*Nous mettons tous nos outils à
votre disposition pour vous aider à
atteindre la réussite professionnelle”*

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

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

Si vous voulez vous surpasser vous-même, obtenir un changement positif au niveau professionnel et se connecter avec les meilleurs, c'est votre programme.

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

Ne manquez pas l'occasion de vous spécialiser dans la gestion des personnes.

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.



11

Bénéfices pour votre entreprise

Le Executive Mastère en Gestion 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. Mais c'est aussi 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 la formation adéquate
pour proposer à l'entreprise des
stratégies de gestion innovantes"*

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

Pourra 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



12 Diplôme

Le Executive Mastère en Gestion 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
en Gestion du Personnel sans avoir
à vous soucier des déplacements ou
des démarches administratives”*

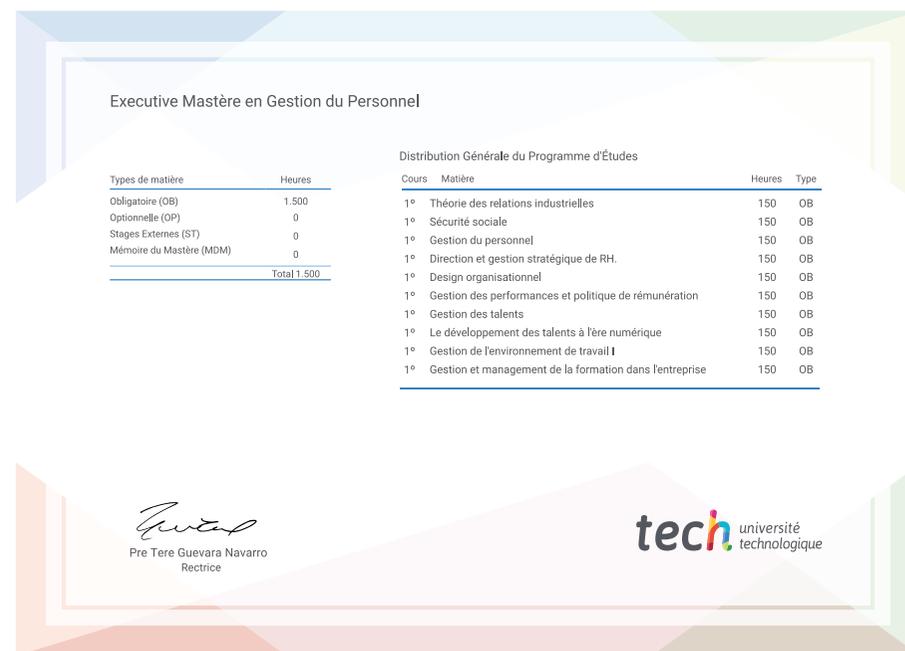
Cet **Executive Mastère en Gestion du Personnel** contient le programme le plus complet et le plus actuel du marché.

Après avoir réussi l'évaluation, l'étudiant recevra par courrier postal* avec accusé de réception son correspondant diplôme d'**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 Gestion du Personnel**

N.° 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 Gestion du Personnel

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Executive Mastère

Gestion du Personnel

