

Executive Mastère

MBA en Sélection du Personnel

M B A S P



Executive Mastère MBA en Sélection du Personnel

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

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

Sommaire

01

Présentation

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 44

08

Profil de nos étudiants

page 52

09

Direction de la formation

page 56

10

Impact sur votre carrière

page 74

11

Bénéfices pour votre entreprise

page 78

12

Diplôme

page 82

01 Présentation

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, une vision internationale et inclusive rendra l'organisation plus engagée et compétitive, avec une équipe de ressources humaines qui sélectionne des professionnels ayant des visions et des expériences différentes. À cette fin, il est essentiel que les experts en recrutement soient formés dans le domaine de la diversité sur le lieu de travail afin de comprendre l'opportunité d'avoir une équipe plurielle et multiculturelle. Pour aborder ces contenus, ce programme dispose d'un Directeur International Invité, qui donnera 10 *Masterclasses*.



Executive Master en MBA en Sélection du Personnel
TECH Université Technologique



“

Découvrez les avancées les plus remarquables dans le domaine des R H lors des Masterclasses données par un prestigieux Directeur International Invité”

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 de normes académiques des plus élevées. Un centre international performant pour la formation intensive aux techniques de gestion.



“

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 propose un modèle d'apprentissage en ligne qui associe les dernières technologies éducatives à la plus grande rigueur pédagogique. Une méthode unique, bénéficiant de la plus haute reconnaissance internationale, qui fournira aux étudiants les clés pour évoluer dans un monde en constante évolution, où l'innovation doit être l'engagement essentiel de tout entrepreneur.

« *Histoire de Succès Microsoft Europe* » pour avoir incorporé un système multi-vidéo interactif innovant dans les programmes.



Exigence maximale

Le critère d'admission de TECH n'est pas économique. Vous n'avez pas besoin de faire un gros investissement pour étudier avec nous. 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

Chez TECH, des professionnels du monde entier participent, de sorte que les étudiants pourront créer un vaste réseau de contacts qui leur sera utile pour leur avenir.

+100 000 | **+200**

dirigeants formés chaque année

nationalités différentes



Empowerment

L'étudiant évoluera main dans la main avec les 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



Talent

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 mettre en avant leurs intérêts 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

En étudiant à TECH, les étudiants bénéficieront d'une expérience unique. Vous étudierez dans un contexte multiculturel. Dans un programme à vision globale, grâce auquel vous apprendrez à connaître la façon de travailler dans différentes parties du monde, en recueillant les dernières informations qui conviennent le mieux à votre idée d'entreprise.

Les étudiants TECH sont issus de plus de 200 nationalités.

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



Analyse

TECH explore la pensée critique, le questionnement, la résolution de problèmes et les compétences interpersonnelles des étudiants.



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. Entre tradition et innovation dans un équilibre subtil et dans le cadre d'un parcours 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**. De cette manière, elle garantit que les études ne sont pas aussi coûteuses que dans une autre université.



Apprenez avec les 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.



Chez 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 la porte à 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 du corps enseignant le plus prestigieux et du programme le plus complet du marché, ce qui nous permet de vous offrir une formation du plus haut niveau académique"

Ce programme apportera une multitude d'avantages aussi bien professionnels que personnels, dont les suivants:

01

Donner un coup de pouce définitif à la carrière des étudiants

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, ils acquerront les compétences nécessaires pour opérer un changement positif dans leur 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 acquerez une vision stratégique et globale de l'entreprise

TECH offre un aperçu approfondi de la gestion générale afin de comprendre comment chaque décision affecte les différents domaines fonctionnels de l'entreprise.

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

03

Consolidation des 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 obtiendrez 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 étudiants obtiennent une promotion professionnelle au sein de leur entreprise.

05

Accès à un puissant réseau de contacts

TECH met ses étudiants en réseau afin de maximiser les opportunités. Des étudiants ayant les mêmes préoccupations et le même désir d'évoluer. Ainsi, les partenaires, les clients ou les fournisseurs peuvent être partagés.

Vous y trouverez un réseau de contacts essentiel pour 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 de TECH Université Technologique.

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. Ce programme vous donnera à votre carrière le coup de pouce dont elle a besoin”

**TECH considère les objectifs de ses étudiants comme les siens
Ils collaborent pour les atteindre**

Le **Executive Mastère en MBA en Sélection du Personnel** formera l'élève à:

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



05

Compétences

Après avoir passé les évaluations du MBA en Sélection du Personnel, le professionnel aura acquis les compétences nécessaires pour une pratique de qualité et 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 plan d'études de ce MBA a été conçu et créé par un corps enseignant dans le domaine, afin de 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"*

Plan 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 2 700 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 MBA 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 14 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 ressources humaines. Humaines
- 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
- Module 11** leadership Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises
- Module 12** Gestion Économique et Financière
- Module 13** Direction d'Entreprise et Marketing Stratégique
- Module 14** *Management Exécutif*



Où, quand et comment cela se déroule?

TECH offre la possibilité de développer ce Executive Mastère en 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. Prestations contributives
 - 2.7.1.1. Incapacité permanente
 - 2.7.1.2. Retraite
 - 2.7.1.3. La mort et les survivants
- 2.7.2. Prestations non contributives
 - 2.7.2.1. Invalidité
 - 2.7.2.2. Retraite
- 2.7.3. 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 sociaux
- 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. Permis 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. <i>Home office</i>	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 <i>e-learning</i> 4.4.4. Formation <i>Blended</i>
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. Humaines**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. <i>Assessment Center</i> 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 <i>Branding Employer</i> 7.5.2. <i>Social Media Recruiting</i> 7.5.3. <i>Inbound Recruitment</i> 7.5.4. <i>Mobile Recluitment</i> 7.5.5. Les nouveaux professionnels de <i>e-recruitment</i> : les Nethunters	7.6. Processus de sélection basés sur les compétences dans les environnements numériques 7.6.1. Analyse de <i>Big Data</i> 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. <i>Networking</i> et image de marque	7.7. Chasseurs de têtes et recrutement de talents humains numériques 7.7.1. <i>Headhunting</i> 7.7.2. <i>Mapping</i> des emplois 7.7.3. Gestion des talents en ligne 7.7.4. <i>Recruitment</i> 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 Humaines
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

Module 11. Leadership Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises

11.1. Mondialisation et Gouvernance

- 11.1.1. Gouvernance et Gouvernement d'entreprise
- 11.1.2. Principes fondamentaux de la Gouvernance d'entreprise dans les sociétés
- 11.1.3. Le rôle du Conseil d'Administration dans le cadre de la Gouvernance d'Entreprise

11.2. Leadership

- 11.2.1. Leadership Une approche conceptuelle
- 11.2.2. Le Leadership dans l'entreprise
- 11.2.3. L'importance du dirigeant dans la gestion des entreprises

11.3. Cross Cultural Management

- 11.3.1. Concept de *Cross Cultural Management*
- 11.3.2. Contributions à la Connaissance des Cultures Nationales
- 11.3.3. Gestion de la diversité

11.4. Développement de la gestion et le leadership

- 11.4.1. Concept de développement de la gestion
- 11.4.2. Le concept de leadership
- 11.4.3. Théories du leadership
- 11.4.4. Styles de leadership
- 11.4.5. L'intelligence dans le leadership
- 11.4.6. Les défis du leadership aujourd'hui

11.5. Éthique des affaires

- 11.5.1. Éthique et Moralité
- 11.5.2. Éthique des Affaires
- 11.5.3. Leadership et éthique dans les Entreprises

11.6. Durabilité

- 11.6.1. Durabilité et Développement Durable
- 11.6.2. Agenda 2030
- 11.6.3. Entreprises durables

11.7. Responsabilité Sociale des entreprises

- 11.7.1. La dimension internationale de la Responsabilité Sociale des Entreprises
- 11.7.2. Implémentation de la Responsabilité Sociale des Entreprises
- 11.7.3. Impact et mesure de la Responsabilité Sociale des Entreprises

11.8. Systèmes et outils de Gestion responsable

- 11.8.1. RSC: Responsabilité sociale des entreprises
- 11.8.2. Questions clés pour la mise en œuvre d'une stratégie de gestion responsable
- 11.8.3. Étapes de la mise en œuvre d'un système de gestion de la responsabilité sociale des entreprises
- 11.8.4. Outils et normes du RSC

11.9. Multinationales et Droits de l'homme

- 11.9.1. Mondialisation, entreprises multinationales et droits de l'homme
- 11.9.2. Entreprises multinationales face au droit international
- 11.9.3. Instruments juridiques pour les multinationales dans la législation sur les droits de l'homme

11.10. Environnement juridique et Corporate Governance

- 11.10.1. Importation et exportation internationales et Exportation
- 11.10.2. Propriété intellectuelle et industrielle
- 11.10.3. Droit international du travail

Module 12. Gestion Économique et Financière

12.1. Environnement Économique

- 12.1.1. Environnement macroéconomique et système financier national
- 12.1.2. Institutions financières
- 12.1.3. Marchés financiers
- 12.1.4. Actifs financiers
- 12.1.5. Autres entités du secteur financier

12.2. Comptabilité de gestion

- 12.2.1. Concepts de base
- 12.2.2. Actif de l'entreprise
- 12.2.3. Passif de l'entreprise
- 12.2.4. Le Capitaux propres de l'entreprise
- 12.2.5. Compte de résultat

12.3. Systèmes d'information et business intelligence

- 12.3.1. Principes fondamentaux et classification
- 12.3.2. Phases et méthodes de répartition des coûts
- 12.3.3. Choix du centre de coûts et de l'effet

12.4. Budget et Contrôle de Gestion

- 12.4.1. Le modèle budgétaire
- 12.4.2. Le budget d'investissement
- 12.4.3. Le budget de fonctionnement
- 12.4.5. Le budget de trésorerie
- 12.4.6. Le suivi budgétaire

12.5. Direction Financière

- 12.5.1. Les Décision financiers de l'entreprise
- 12.5.2. Département financier
- 12.5.3. Les excédents de trésorerie
- 12.5.4. Les risques liés à la gestion financière
- 12.5.5. Gestion des risques liés à la gestion financière

12.6. Planification Financière

- 12.6.1. Planification financière
- 12.6.2. Actions à entreprendre dans le cadre de la planification financière
- 12.6.3. Créer et établir la stratégie de l'entreprise
- 12.6.4. Le tableau des flux de trésorerie
- 12.6.5. Le tableau des fonds de roulementLe tableau des fonds de roulement

12.7. Stratégie financière de l'entreprise

- 12.7.1. Stratégie de l'entreprise et sources de financement
- 12.7.2. Produits de financement des entreprises

12.8. Financement Stratégique

- 12.8.1. Autofinancement
- 12.8.2. Augmentation des fonds propres
- 12.8.3. Ressources hybrides
- 12.8.4. Financement par des intermédiaires

12.9. Analyse et planification financières

- 12.9.1. Analyse du Bilan
- 12.9.2. Analyse du Compte de Résultat
- 12.9.3. Analyse de la Rentabilité

12.10. Analyses et résolution de cas/ problèmes

- 12.10.1. Informations financières sur Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Module 13. Direction d'Entreprise et Marketing Stratégique**13.1. Gestion commerciale**

- 13.1.1. Cadre conceptuel du Gestion commerciale
- 13.1.2. Stratégie et planification Commercial
- 13.1.3. Le rôle du Directeur Commerciale

13.2. Marketing

- 13.2.1. Concept de marketing
- 13.2.2. Éléments de base du Marketing
- 13.2.3. Activités de Marketing de l'entreprise

13.3. Gestion Stratégique du Marketing

- 13.3.1. Concept de Marketing stratégique
- 13.3.2. Concept de planification stratégique du Marketing
- 13.3.3. Les étapes du processus de planification stratégique du marketing

13.4. Marketing digital et e-commerce

- 13.4.1. Objectifs du Marketing Numérique et e-commerce
- 13.4.2. Marketing Numérique et médias utilisés
- 13.4.3. Commerce électronique. Contexte général
- 13.4.4. Catégories de commerce électronique
- 13.4.5. Avantages et inconvénients du E-commerce par rapport au commerce traditionnel

13.5. Marketing digital pour renforcer la marque

- 13.5.1. Stratégies en ligne pour améliorer la réputation de votre marque
- 13.5.2. *Branded Content & Storytelling*

13.6. Marketing numérique pour attirer et fidéliser les clients

- 13.6.1. Stratégies de fidélisation et de liaison par Internet
- 13.6.2. *Visitor Relationship Management*
- 13.6.3. Hyper-segmentation

13.7. Gestion des campagnes numériques

- 13.7.1. Qu'est-ce qu'une campagne de publicité numérique?
- 13.7.2. Étapes du lancement d'une campagne de marketing en ligne
- 13.7.3. Erreurs dans les campagnes de publicité numérique

13.8. Stratégie de vente

- 13.8.1. Stratégie de vente
- 13.8.2. Méthodes de vente

13.9. Communication d'Entreprise

- 13.9.1. Concept
- 13.9.2. Importance de la communication dans l'organisation
- 13.9.3. Type de la communication dans les organisations
- 13.9.4. Fonctions de la communication dans l'organisation
- 13.9.5. Éléments de communication
- 13.9.6. Problèmes de la communication
- 13.9.7. Scénario de la communication

13.10. Communication et réputation numérique

- 13.10.1. Réputation en ligne
- 13.10.2. Comment mesurer la réputation numérique?
- 13.10.3. Outils de réputation en ligne
- 13.10.4. Rapport sur la réputation en ligne
- 13.10.5. Branding online

Module 14. Éthique des affaires

14.1. General Management

- 14.1.1. Concept General Management
- 14.1.2. L'action du Manager General
- 14.1.3. Le Directeur Général et ses fonctions
- 14.1.4. Transformation du travail de la Direction

14.2. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches

- 14.2.1. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches

14.3. Direction des opérations

- 14.3.1. Importance de la gestion
- 14.3.2. La chaîne de valeur
- 14.3.3. Gestion de qualité

14.4. Discours et formation de porte-parole

- 14.4.1. Communication interpersonnelle
- 14.4.2. Compétences communicatives et l'influence
- 14.4.3. Obstacles à la communication

14.5. Outils de communication personnels et organisationnels

- 14.5.1. Communication interpersonnelle
- 14.5.2. Outils de communication interpersonnelle
- 14.5.3. La communication dans l'organisation
- 14.5.4. Outils dans l'organisation

14.6. La communication en situation de crise

- 14.6.1. Crise
- 14.6.2. Phases de la crise
- 14.6.3. Messages: contenu et calendrier

14.7. Préparer un plan de crise

- 14.7.1. Analyse des problèmes potentiels
- 14.7.2. Planification
- 14.7.3. Adéquation du personnel

14.8. Intelligence émotionnelle

- 14.8.1. Intelligence émotionnelle et communication
- 14.8.2. Affirmation, empathie et écoute active
- 14.8.3. Estime de soi et Communication émotionnel

14.9. Personal Branding

- 14.9.1. Stratégies pour développer le Personal Branding
- 14.9.2. Les lois de l'image de marque personnelle
- 14.9.3. Outils de construction de la marque personnelle

14.10. Leadership et gestion d'équipes

- 14.10.1. Leadership et styles de leadership
- 14.10.2. Capacités et défis du Leader
- 14.10.3. Processus de gestion du Changement
- 14.10.4. Gestion d'Équipes Multiculturelles



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.



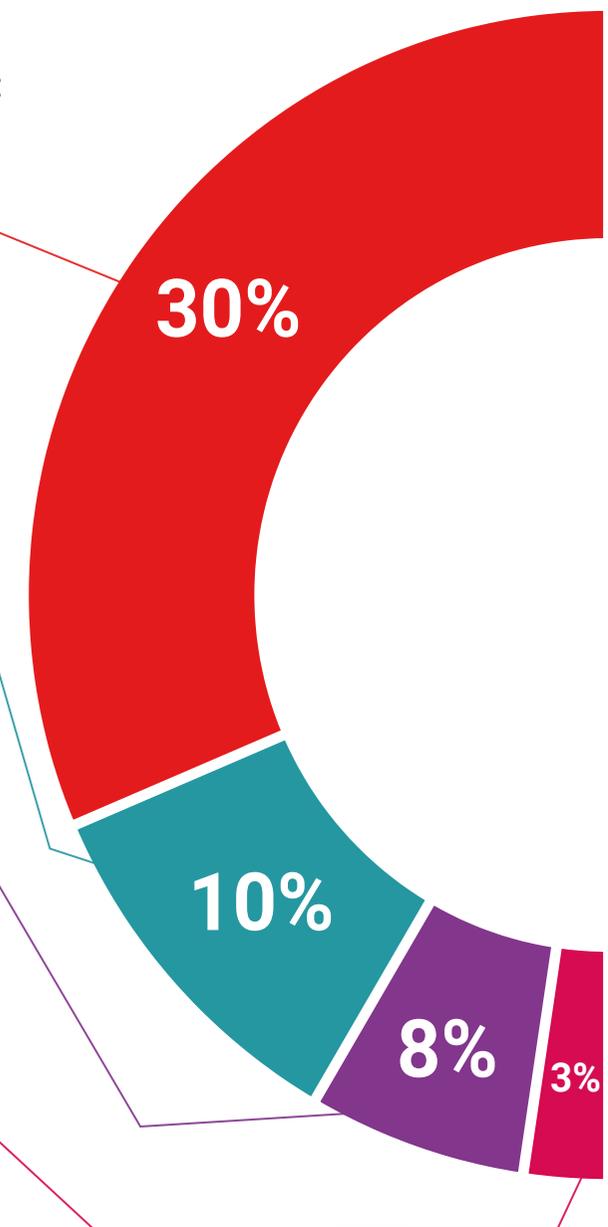
Stages en compétences de gestion

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 Sélection du Personnel est un programme destiné aux professionnels qui souhaitent mettre à jour leurs connaissances dans le domaine de la Sélection du 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.





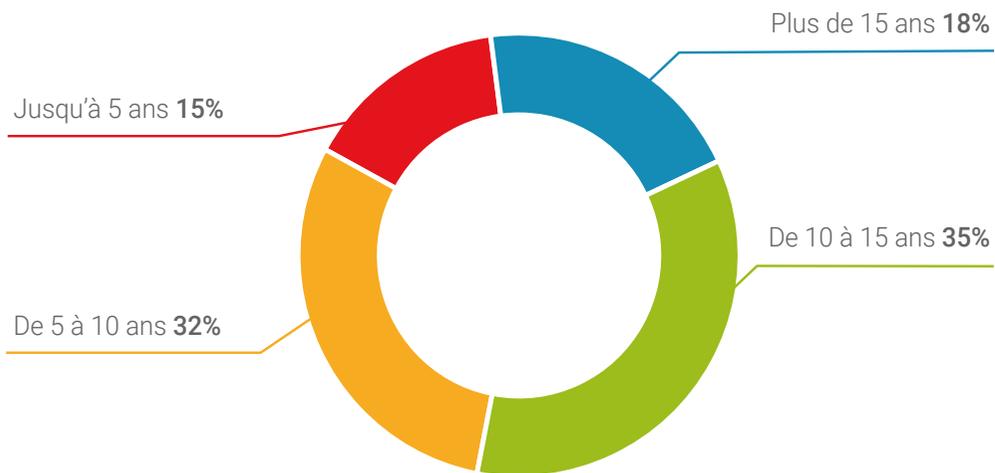
“

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

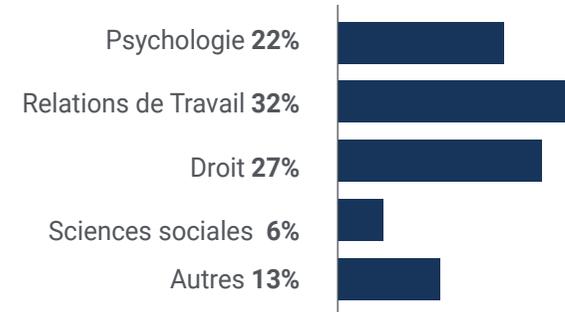
Âge moyen

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

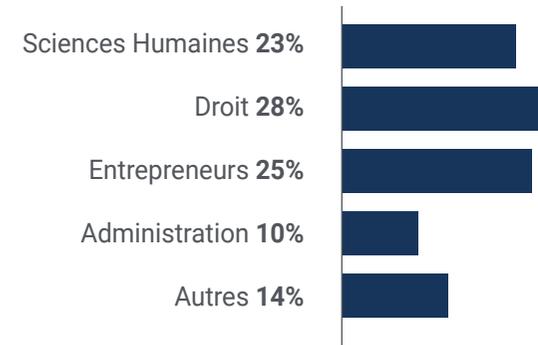
Années d'expérience



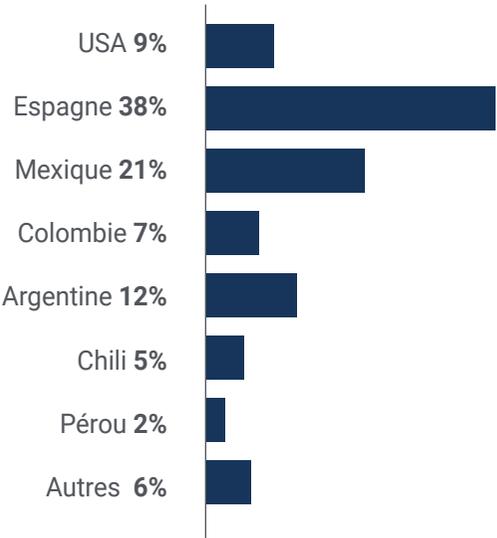
Formation



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

Direction de la formation

Le corps professoral de ce programme se distingue par sa grande expérience dans le domaine de la gestion des Ressources Humaines. Ses membres sont spécialisés dans la transformation organisationnelle et dans la recherche de stratégies visant à garantir l'engagement des employés envers l'entreprise. En outre, ces experts appliquent leurs compétences dans des entreprises d'élite de divers secteurs, qui se distinguent par leurs résultats productifs et par la motivation, l'implication et la formation continue de leurs employés. Ces enseignants vous guideront tout au long l'itinéraire académique et résoudront tous vos doutes lorsque vous en aurez besoin.



“

Vous développerez vos compétences sous la direction d'un corps enseignant distingué, composé des meilleurs experts internationaux en matière de gestion des personnes et de leadership"

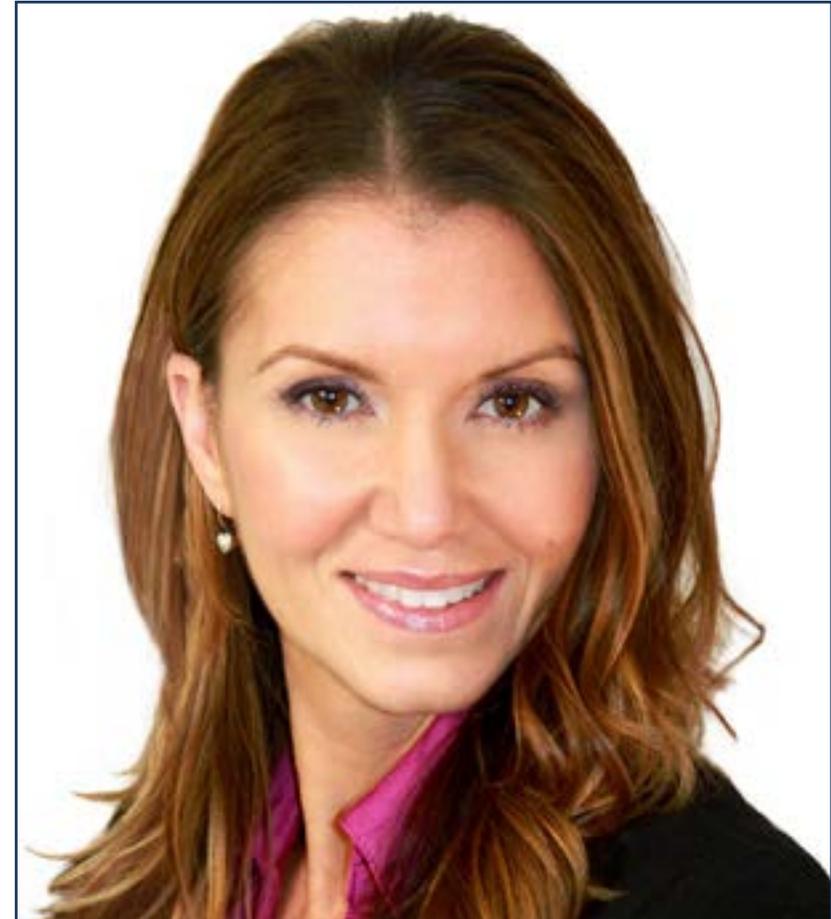
Directeur invité international

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, notamment 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 Ressources Humaines afin d'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 collaborateurs 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 d'un développement professionnel continu, en participant activement à des réseaux de professionnels des Ressources Humaines et en aidant à recruter de nombreux employés dans différentes entreprises. Après avoir obtenu une licence en Communication Organisationnelle à l'Université de Miami, elle a occupé des postes de recruteuse senior dans des entreprises de divers domaines.

D'autre part, 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 au travail qui ont permis d'accroître de manière significative la satisfaction et la fidélisation des employés.



Mme Dove, Jennifer

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

“

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

Directeur Invité International

Leader dans le domaine de la technologie, Rick Gauthier a acquis des décennies d'expérience au sein de **grandes multinationales technologiques**, et s'est distingué dans le domaine des **services en nuage** et de l'amélioration des processus de bout en bout. Il a été reconnu comme un leader et un gestionnaire d'équipes très efficaces, faisant preuve d'un talent naturel pour assurer un niveau élevé d'engagement parmi ses employés.

Il est doué pour la stratégie et l'innovation exécutive, développant de nouvelles idées et étayant ses succès par des données de qualité. Son expérience chez **Amazon** lui a permis de gérer et d'intégrer les services informatiques de l'entreprise aux États-Unis. Chez **Microsoft** il a dirigé une équipe de 104 personnes, chargée de fournir une infrastructure informatique à l'échelle de l'entreprise et de soutenir les départements d'ingénierie des produits dans l'ensemble de l'entreprise.

Cette expérience lui a permis de se distinguer en tant que manager à fort impact, doté de remarquables capacités à accroître l'efficacité, la productivité et la satisfaction globale des clients.



M. Gauthier, Rick

- ♦ Responsable régional des Technologies de l'Information chez Amazon, Seattle, États-Unis
- ♦ Directeur de programme senior chez Amazon
- ♦ Vice-président de Wimmer Solutions
- ♦ Directeur principal des services d'ingénierie de production chez Microsoft
- ♦ Diplôme en Cybersécurité de la Western Governors University
- ♦ Certificat Technique en *Commercial Diving* de Divers Institute of Technology
- ♦ Diplôme en Études Environnementales de l'Evergreen State College

“

Saisissez l'occasion de vous informer sur les derniers progrès réalisés dans ce domaine afin de les appliquer à votre pratique quotidienne”

Directeur Invité International

Romi Arman est un expert international de renom qui compte plus de vingt ans d'expérience dans les domaines de la **Transformation Numérique**, du **Marketing**, de la **Stratégie** et du **Conseil**. Tout au long de sa longue carrière, il a pris de nombreux risques et est un **défenseur** constant de l'**innovation** et du **changement** dans l'environnement professionnel. Fort de cette expertise, il a travaillé avec des PDG et des organisations d'entreprises du monde entier, les poussant à s'éloigner des modèles d'entreprise traditionnels. Ce faisant, il a aidé des entreprises comme Shell Energy à devenir de **véritables leaders du marché**, axés sur leurs **clients** et le **monde numérique**.

Les stratégies conçues par Arman ont un impact latent, car elles ont permis à plusieurs entreprises **d'améliorer l'expérience des consommateurs, du personnel et des actionnaires**. Le succès de cet expert est quantifiable par des mesures tangibles telles que le **CSAT**, l'**engagement des employés** dans les institutions où il a travaillé et la croissance de l'**indicateur financier EBITDA** dans chacune d'entre elles.

De plus, au cours de sa carrière professionnelle, il a **nourri et dirigé des équipes très performantes** qui ont même été récompensées pour leur **potentiel de transformation**. Chez Shell, en particulier, le dirigeant s'est toujours efforcé de relever trois défis: répondre aux **demandes complexes** des clients en matière de **décarbonisation**, **soutenir une "décarbonisation rentable"** et **réorganiser** un paysage fragmenté sur le plan des **données, numérique et de la technologie**. Ainsi, ses efforts ont montré que pour obtenir un succès durable, il est essentiel de partir des besoins des consommateurs et de jeter les bases de la transformation des processus, des données, de la technologie et de la culture.

D'autre part, le dirigeant se distingue par sa maîtrise des **applications commerciales de l'Intelligence Artificielle**, sujet dans lequel il est titulaire d'un diplôme post-universitaire de l'École de Commerce de Londres. Parallèlement, il a accumulé de l'expérience dans les domaines de l'**IoT** et de **Salesforce**.



M. Arman, Romi

- Directeur de la Transformation Numérique (CDO) chez Shell Energy Corporation, Londres, Royaume-Uni
- Directeur Mondial du Commerce Électronique et du Service à la Clientèle chez Shell Energy Corporation
- Gestionnaire National des Comptes Clés (équipementiers et détaillants automobiles) pour Shell à Kuala Lumpur, Malaisie
- Consultant en Gestion Senior (Secteur des Services Financiers) pour Accenture basé à Singapour
- Licence de l'Université de Leeds
- Diplôme Supérieur en Applications Commerciales de l'IA pour les Cadres Supérieurs de l'École de Commerce de Londres
- Certification Professionnelle en Expérience Client CCXP
- Cours de Transformation Numérique pour les Cadres de l'IMD

“

Voulez-vous mettre à jour vos connaissances avec la plus haute qualité éducative? TECH vous offre le contenu le plus actuel du marché académique, conçu par d'authentiques experts de prestige international”

Directeur Invité International

Manuel Arens est un **professionnel expérimenté** de la gestion des données et le chef d'une équipe hautement qualifiée. En fait, M. Arens occupe le poste de **responsable mondial des achats** au sein de la division Infrastructure Technique et Centre de Données de Google, où il a passé la plus grande partie de sa carrière. Basée à Mountain View, en Californie, elle a fourni des solutions aux défis opérationnels du géant technologique, tels que **l'intégrité des données de base**, les mises à jour des **données des fournisseurs** et la **hiérarchisation des données** des fournisseurs. Il a dirigé la planification de la chaîne d'approvisionnement des centres de données et l'évaluation des risques liés aux fournisseurs, en apportant des améliorations aux processus et à la gestion des flux de travail, ce qui a permis de réaliser d'importantes économies.

Avec plus de dix ans d'expérience dans la fourniture de solutions numériques et de leadership pour des entreprises de divers secteurs, il possède une vaste expérience dans tous les aspects de la fourniture de solutions stratégiques, y compris le **Marketing**, **l'analyse des médias**, la **mesure** et **l'attribution**. Il a d'ailleurs reçu plusieurs prix pour son travail, notamment le **Prix du Leadership BIM**, le **Prix du Leadership en matière de Recherche**, le **Prix du Programme de Génération de Leads à l'Exportation** et le **Prix du Meilleur Modèle de Vente pour la région EMEA**.

M. Arens a également occupé le poste de **Directeur des Ventes** à Dublin, en Irlande. À ce titre, il a constitué une équipe de 4 à 14 membres en trois ans et a amené l'équipe de vente à obtenir des résultats et à bien collaborer avec les autres membres de l'équipe et avec les équipes interfonctionnelles. Il a également occupé le poste de **Analyste Principal** en Industrie à Hambourg, en Allemagne, où il a créé des scénarios pour plus de 150 clients à l'aide d'outils internes et tiers pour soutenir l'analyse. Il a élaboré et rédigé des rapports approfondis pour démontrer sa maîtrise du sujet, y compris la compréhension des **facteurs macroéconomiques** et **politiques/réglementaires** affectant l'adoption et la diffusion des technologies.

Il a également dirigé des équipes dans des entreprises telles que **Eaton**, **Airbus** et **Siemens**, où il a acquis une expérience précieuse en matière de gestion des comptes et de la chaîne d'approvisionnement. Il est particulièrement réputé pour dépasser continuellement les attentes en **établissant des relations précieuses avec les clients** et en **travaillant de manière transparente avec des personnes à tous les niveaux d'une organisation**, y compris les parties prenantes, la direction, les membres de l'équipe et les clients. Son approche fondée sur les données et sa capacité à développer des solutions innovantes et évolutives pour relever les défis de l'industrie ont fait de lui un leader éminent dans son domaine.



M. Arens, Manuel

- Directeur des Achats Globaux chez Google, Mountain View, États-Unis
- Responsable principal de l'Analyse et de la Technologie B2B chez Google, États-Unis
- Directeur des ventes chez Google, Irlande
- Analyste Industriel Senior chez Google, Allemagne
- Gestionnaire des comptes chez Google, Irlande
- Account Payable chez Eaton, Royaume-Uni
- Responsable de la Chaîne d'Approvisionnement chez Airbus, Allemagne



Optez pour la TECH! Vous aurez accès au meilleur matériel didactique, à la pointe de la technologie et de l'éducation, implémenté par des spécialistes de renommée internationale dans le domaine"

Directeur Invité International

Andrea La Sala est un cadre expérimenté en Marketing dont les projets ont eu un impact significatif sur l'environnement de la Mode. Tout au long de sa carrière, il a développé différentes tâches liées aux Produits, au Merchandising et à la Communication. Tout cela, lié à des marques prestigieuses telles que Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein, entre autres.

Les résultats de ce manage de haut niveau international sont liés à sa capacité avérée à synthétiser les informations dans des cadres clairs et à exécuter des actions concrètes alignées sur des objectifs commerciaux spécifiques. En outre, il est reconnu pour sa proactivité et sa capacité à s'adapter à des rythmes de travail rapides. À tout cela, cet expert ajoute une forte conscience commerciale, une vision du marché et une véritable passion pour les produits.

En tant que Directeur Mondial de la Marque et du Merchandising chez Giorgio Armani, il a supervisé une variété de stratégies de Marketing pour l'habillement et les accessoires. Ses tactiques se sont également concentrées sur les besoins et le comportement des détaillants et des consommateurs. Dans ce cadre, La Sala a également été responsable de la commercialisation des produits sur les différents marchés, en tant que chef d'équipe dans les services de Design, de Communication et de Ventes.

D'autre part, dans des entreprises telles que Calvin Klein ou Gruppo Coin, il a entrepris des projets visant à stimuler la structure, le développement et la commercialisation de différentes collections. Parallèlement, il a été chargé de créer des calendriers efficaces pour les campagnes d'achat et de vente. Il a également été chargé des conditions, des coûts, des processus et des délais de livraison pour les différentes opérations.

Ces expériences ont fait d'Andrea La Sala l'un des dirigeants d'entreprise les plus qualifiés dans le secteur de la Mode et du Luxe. Une grande capacité managériale qui lui a permis de mettre en œuvre efficacement le positionnement positif de différentes marques et de redéfinir leurs indicateurs clés de performance (KPI).



M. La Sala, Andrea

- ♦ Directeur Mondial de la Marque et du Merchandising Armani Exchange chez Giorgio Armani, Milan, Italie
- ♦ Directeur du Merchandising chez Calvin Klein
- ♦ Chef de Marque chez Gruppo Coin
- ♦ Brand Manager chez Dolce&Gabbana
- ♦ Brand Manager chez Sergio Tacchini S.p.A
- ♦ Analyste de Marché chez Fastweb
- ♦ Diplôme en Business and Economics à l'Université degli Studi du Piémont Oriental

“

Les professionnels internationaux les plus qualifiés et les plus expérimentés vous attendent à TECH pour vous offrir un enseignement de premier ordre, actualisé et fondé sur les dernières données scientifiques. Qu'attendez-vous pour vous inscrire?"

Directeur Invité International

Mick Gram est synonyme d'innovation et d'excellence dans le domaine de l'**Intelligence des Affaires** au niveau international. Sa carrière réussie est liée à des postes de direction dans des multinationales telles que **Walmart** et **Red Bull**. Il est également connu pour sa capacité à **identifier les technologies émergentes** qui, à long terme, auront un impact durable sur l'environnement des entreprises.

D'autre part, le dirigeant est considéré comme un **pionnier** dans l'**utilisation de techniques de visualisation de données** qui simplifient des ensembles complexes, les rendent accessibles et facilitent la prise de décision. Cette compétence est devenue le pilier de son profil professionnel, le transformant en un atout recherché par de nombreuses organisations qui misent sur la **collecte d'informations** et la **création d'actions** concrètes à partir de celles-ci.

L'un de ses projets les plus remarquables de ces dernières années a été la **plateforme Walmart Data Cafe**, la plus grande de ce type au monde, ancrée dans le nuage pour l'**analyse des Big Data**. En outre, il a occupé le poste de **Directeur de la Business Intelligence** chez **Red Bull**, couvrant des domaines tels que les **Ventes, la Distribution, le Marketing et les Opérations de la Chaîne d'Approvisionnement**. Son équipe a récemment été récompensée pour son innovation constante dans l'utilisation de la nouvelle API de Walmart Luminare pour les insights sur les Acheteurs et les Canaux de distribution.

En ce qui concerne sa formation, le cadre possède plusieurs Masters et études supérieures dans des centres prestigieux tels que l'**Université de Berkeley**, aux États-Unis et l'**Université de Copenhague**, au Danemark. Grâce à cette mise à jour continue, l'expert a acquis des compétences de pointe. Il est ainsi considéré comme un **leader né de la nouvelle économie mondiale**, centrée sur la recherche de données et ses possibilités infinies.



M. Gram, Mick

- ♦ Directeur de la *Business Intelligence* et des Analyses chez Red Bull, Los Angeles, États-Unis
- ♦ Architecte de solutions de *Business Intelligence* pour Walmart Data Cafe
- ♦ Consultant indépendant de *Business Intelligence* et de *Data Science*
- ♦ Directeur de *Business Intelligence* chez Capgemini
- ♦ Analyste en Chef chez Nordea
- ♦ Consultant en Chef de *Business Intelligence* pour SAS
- ♦ Executive Education en IA et Machine Learning au UC Berkeley College of Engineering
- ♦ MBA Executive en e-commerce à l'Université de Copenhague
- ♦ Licence et Master en Mathématiques et Statistiques à l'Université de Copenhague

“

Étudiez dans la meilleure université en ligne du monde selon Forbes! Dans ce MBA, vous aurez accès à une vaste bibliothèque de ressources multimédias, élaborées par des professeurs de renommée internationale”

Directeur Invité International

Scott Stevenson est un éminent expert en **Marketing Numérique** qui, pendant plus de 19 ans, a travaillé pour l'une des sociétés les plus puissantes de l'industrie du divertissement, **Warner Bros. Discovery**. À ce titre, il a joué un rôle essentiel dans la **supervision de la logistique** et des **flux de travail créatifs** sur de multiples plateformes numériques, y compris les médias sociaux, la recherche, le display et les médias linéaires.

Son leadership a été déterminant dans la mise en place de **stratégies de production de médias payants**, ce qui a entraîné une nette **amélioration des taux de conversion** de son entreprise. Parallèlement, il a assumé d'autres fonctions telles que celles de Directeur des Services Marketing et de Responsable du Trafic au sein de la même multinationale pendant la période où il occupait un poste de direction.

Stevenson a également participé à la distribution mondiale de jeux vidéo et de **campagnes de propriété numérique**. Il a également été responsable de l'introduction de stratégies opérationnelles liées à l'élaboration, à la finalisation et à la diffusion de contenus sonores et visuels pour les **publicités télévisées** et **les bandes-annonces**.

En outre, il est titulaire d'une Licence en Télécommunications de l'Université de Floride et d'un Master en Création Littéraire de l'Université de Californie, ce qui témoigne de ses compétences en matière de **communication** et de **narration**. En outre, il a participé à l'École de Développement Professionnel de l'Université de Harvard à des programmes de pointe sur l'utilisation de **l'Intelligence Artificielle** dans le monde des affaires. Son profil professionnel est donc l'un des plus pertinents dans le domaine actuel du **Marketing** et des **Médias Numériques**.



M. Stevenson, Scott

- Directeur du Marketing Numérique chez Warner Bros. Discovery, Burbank, États-Unis
- Responsable du Trafic chez Warner Bros. Entertainment
- Master en Création Littéraire de l'Université de Californie
- Licence en Télécommunications de l'Université de Floride

“

Atteignez vos objectifs académiques et professionnels avec les experts les plus qualifiés au monde! Le corps enseignant du MBA vous guidera tout au long du processus d'apprentissage"

Directeur Invité International

Le Docteur Eric Nyquist est un grand professionnel du sport international, qui s'est construit une carrière impressionnante, reconnue pour son **leadership stratégique** et sa capacité à conduire le changement et l'**innovation** dans des **organisations sportives** de classe mondiale.

En fait, il a occupé des postes de haut niveau, notamment celui de **Directeur de la Communication et de l'Impact** à la **NASCAR**, basée en **Floride, aux États-Unis**. Fort de ses nombreuses années d'expérience, le Docteur Nyquist a également occupé un certain nombre de postes de direction, dont ceux de premier **Vice-président du Développement Stratégique** et de **Directeur Général des Affaires Commerciales**, gérant plus d'une douzaine de disciplines allant du **développement stratégique** au **Marketing du divertissement**.

Nyquist a également laissé une marque importante sur les principales **franchises sportives** de Chicago. En tant que **Vice-président Exécutif** des **Bulls de Chicago** et des **White Sox de Chicago**, il a démontré sa capacité à mener à bien des **affaires** et des **stratégies** dans le monde du **sport professionnel**.

Enfin, il a commencé sa carrière dans le sport en travaillant à **New York** en tant qu'**analyste stratégique principal** pour **Roger Goodell** au sein de la **National Football League (NFL)** et, avant cela, en tant que **Stagiaire Juridique** auprès de la **Fédération de Football des États-Unis**.



Dr Nyquist, Eric

- Directeur de la Communication et de l'Impact, NASCAR, Floride, États-Unis
- Vice-président Senior du Développement Stratégique, NASCAR, Floride, États-Unis
- Vice-président de la Planification stratégique, NASCAR
- Directeur Senior des Affaires Commerciales à NASCAR
- Vice-président Exécutif, Franchises Chicago White Sox
- Vice-président Exécutif, Franchises des Bulls de Chicago
- Responsable de la Planification des Affaires à la National Football League (NFL)
- Stagiaire en Affaires Commerciales et Juridiques à la Fédération Américaine de Football
- Docteur en Droit de l'Université de Chicago
- Master en Administration des Affaires (MBA) de l'Université de Chicago (Booth School of Business)
- Licence en Économie Internationale du Carleton College



Grâce à ce diplôme universitaire 100% en ligne, vous pourrez combiner vos études avec vos obligations quotidiennes, avec l'aide des meilleurs experts internationaux dans le domaine qui vous intéresse. Inscrivez-vous dès maintenant!

10

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 intensif de TECH 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.

Heure 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 MBA en 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

Le professionnel apportera à l'entreprise de nouveaux concepts, stratégies et perspectives susceptibles d'entraîner des changements importants 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 professionnel 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'entreprise entrera en contact avec les principaux marchés de l'économie mondiale.

05

Développement de projets propres

Le professionnel peut travailler sur un projet réel, ou développer de nouveaux projets, dans le domaine de la R+D ou le Business Development de son entreprise.

06

Accroître la compétitivité

Ce programme permettra à exiger de leurs professionnels d'acquérir les compétences nécessaires pour relever de nouveaux défis et pour faire progresser l'organisation.



12 Diplôme

Le Executive Mastère en MBA en Sélection du Personnel garantit, outre la formation la plus rigoureuse et la plus actualisée, l'accès à un diplôme de Executive Mastère délivré par TECH Université Technologique.



“

*Terminez ce programme avec succès
et recevez votre diplôme sans avoir à
vous soucier des déplacements ou des
formalités administratives”*

Ce **Executive Mastère en MBA en Sélection du Personnel** contient le programme le plus complet et le plus actualisé du marché.

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

Le diplôme délivré par **TECH Université Technologique** indiquera la note obtenue lors du Mastère Spécialisé, 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 MBA en Sélection du Personnel**

Modalité: **en ligne**

Durée: **12 mois**



*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 MBA en Sélection du Personnel

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Executive Mastère

MBA en Sélection du Personnel

