

# Executive Mastère

## Rémunération et Avantages Sociaux

**M R A S**





## Executive Mastère

### Rémunération et Avantages Sociaux

- » 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-remuneration-avantages-sociaux](http://www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/master/master-remuneration-avantages-sociaux)

# 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 18*

06

Structure et contenu

---

*page 24*

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

L'un des coûts les plus élevés auxquels toute entreprise doit faire face est le salaire de ses employés. C'est pourquoi les meilleurs responsables Ressources Humaines disposent d'un bon plan d'action pour s'attaquer efficacement à la rémunération et aux avantages sociaux des employés. Le gestionnaire d'aujourd'hui doit comprendre que la rétribution financière fait partie d'une culture d'entreprise beaucoup plus large, où les aspects émotionnels, culturels et sociaux de la main-d'œuvre sont pris en compte. Ce programme TECH propulse la carrière de ses étudiants vers un management en Ressources Humaines distinctif et unique pour devenir des managers Ressources Humaines.



Executive Mastère en Rémunération et Avantages Sociaux  
TECH Université Technologique



“

*Soyez le manager du futur, en comprenant la rémunération et les avantages sociaux au sein d'un écosystème commercial de pointe et innovant"*

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**

dirigeants formés chaque année

**+200**

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

Le domaine des Ressources Humaines offre d'innombrables possibilités de développement professionnel. Il s'agit d'une spécialité idéale pour les personnes qui ont l'ambition de diriger des départements de recrutement, de gérer la gestion des talents de l'entreprise ou même de gérer la communication interne de l'organisation. Par conséquent, l'objectif de ce Executive Mastère est de fournir à ses étudiants une vision unique de la rémunération et des avantages sociaux sur le marché, avec laquelle ils pourront rapidement se démarquer de leurs concurrents et atteindre le poste de direction qu'ils ambitionnent.



“

*Appliquez une approche unique à la structure salariale de votre organisation et devenez le Chief Human Resources Officer qu'ils recherchent”*

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

Le Executive Mastère en Rémunération et Avantages Sociaux formera les étudiants à:

01

Concevoir, mettre en œuvre et gérer le système de rémunération globale de l'organisation

04

Établir les budgets de rémunération

02

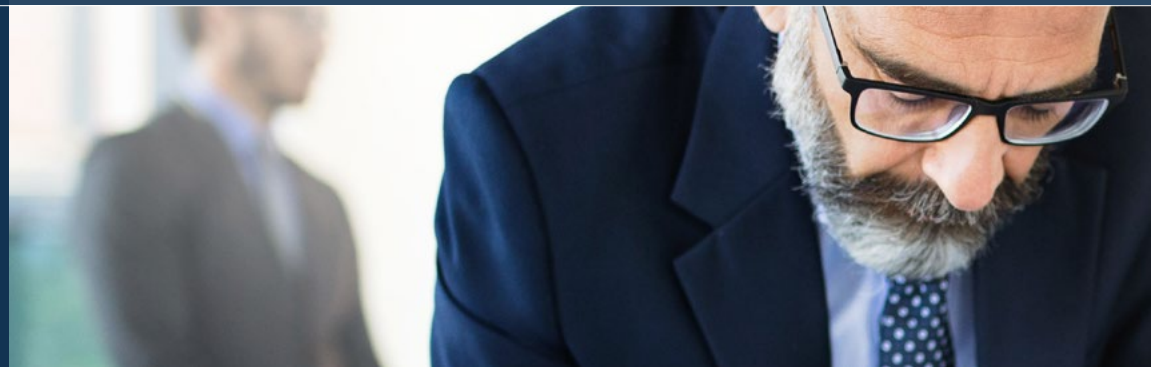
Évaluer les emplois comme base de la répartition des salaires

03

Concevoir la structure salariale d'une entreprise

05

Établir la carte de l'équité de l'organisation





06

Approfondir le cadre réglementaire des rémunérations

08

Approfondir les systèmes d'optimisation fiscale et de personnalisation de l'enveloppe de rémunération: rémunération en nature et rémunération flexible

09

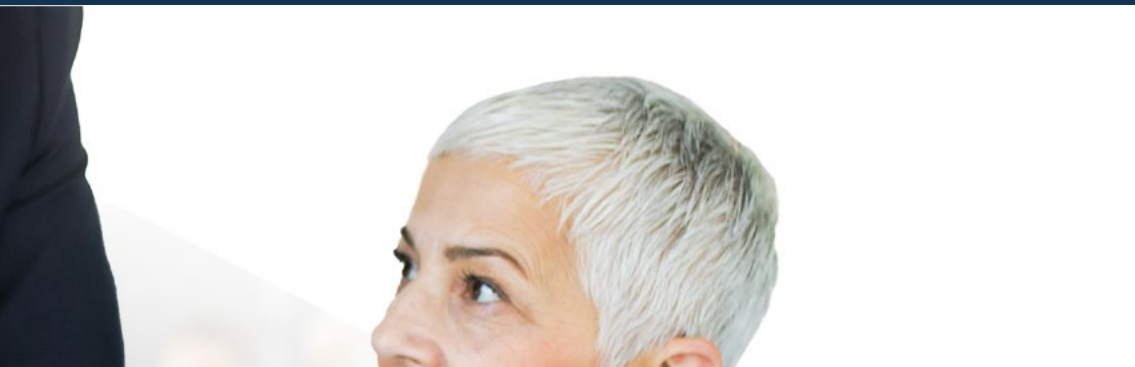
Identifier les facteurs non salariaux qui renforcent l'engagement et le lien émotionnel des employés

07

Concevoir et mettre en œuvre des systèmes de rémunération variable

10

Gérer la rémunération en cas de mobilité internationale



# 05

# Compétences

Disposer d'une équipe heureuse et satisfaite est essentiel pour le succès de l'entreprise, et ce programme fournit aux futurs responsables RH les compétences les plus indispensables dans ce domaine. En effet, en étant capables d'élaborer des stratégies qui tiennent compte des exigences en matière de bien-être, de salaire et de pause des travailleurs, les étudiants diplômés verront leurs chances d'avancement professionnel largement multipliées.



A grayscale photograph of a hand pointing at a bar chart on a document. The chart has several bars of varying heights. The background is a dark blue diagonal shape.

“

*Vous analyserez les données et le contexte de votre entreprise mieux que tout autre administrateur, ce qui fera de vous le candidat idéal pour un poste à responsabilité dans les RR. Ressources Humaines”*

01

Étudier en profondeur la rémunération en tant qu'outil de gestion stratégique

02

Identifier les facteurs de conditionnement externes et internes de la conception et de la mise en œuvre d'un système de rémunération

03

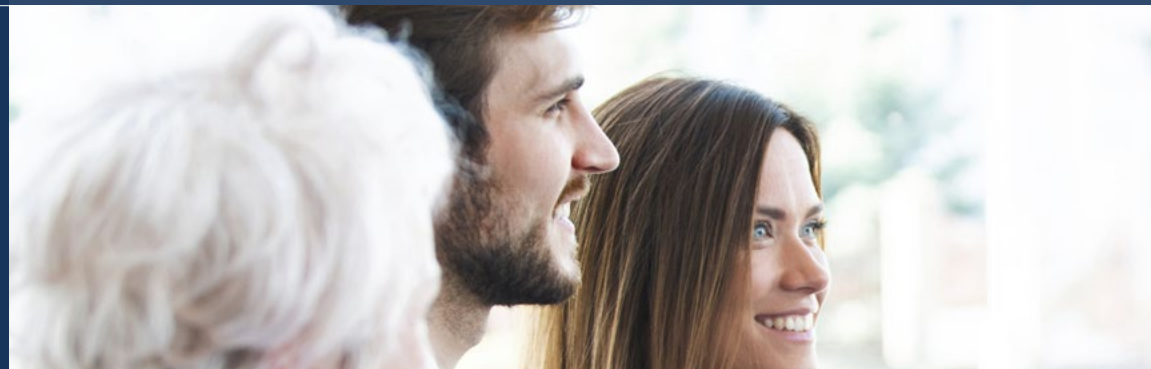
Elaborer et appliquer des questionnaires d'analyse et de description de poste

04

Déterminer la relation entre l'évaluation des emplois et l'attribution de la rémunération

05

Élaborer des critères permettant d'identifier le salaire approprié pour les emplois au sein de la société



06

Concevoir une structure salariale en organisant les salaires de l'entreprise

08

Identifier les déductions sociales et fiscales applicables aux salaires



09

Interpréter l'application du système de gestion par objectifs

07

Distinguer les concepts qui composent la structure salariale

10

Analyser les facteurs à prendre en compte lors de la conception et de la mise en œuvre d'un système de rémunération variable dans une entreprise

11

Examiner les types et les modalités de la rémunération en nature

14

Déterminer l'importance des concepts qui peuvent être inclus dans la rémunération flexible

12

Distinguer ce qui peut ou pas être considéré comme une rémunération en nature



13

Approfondir les possibilités d'optimisation fiscale de l'enveloppe de rémunération

15

Concevoir des stratégies et mettre en œuvre des actions, pour transformer le contrat de travail en un contrat psychologique

16

Améliorer la réputation de l'entreprise et sa marque en tant qu'employeur pour renforcer l'engagement des employés

18

Différencier les différents systèmes de gestion de la rémunération des expatriés



19

Approfondir le système de rémunération des personnes handicapées

17

Gestion de la rémunération des expatriés

20

Identifier les concepts à prendre en compte dans la discrimination négative des personnes handicapées

06

# Structure et contenu

TECH utilise la méthodologie d'enseignement la plus avant-gardiste du marché, basée sur le *Relearning*, afin que l'étudiant assimile les concepts de la Rémunération et Avantages Sociaux de manière naturelle et progressive. Par ailleurs, la modalité en ligne du programme le rend accessible 24h/24, ce qui donne aux étudiants la liberté d'adapter la charge de travail selon leurs propres intérêts et responsabilités.





“

*Vous acquerez les compétences  
nécessaires pour devenir un leader en  
RH sans renoncer à votre emploi actuel”*

## Plan d'études

Le Executive Mastère en Rémunération et Avantages Sociaux contient toute la théorie nécessaire pour gérer le personnel d'une entreprise de manière transversale, en évaluant ses avantages et la rémunération qui lui correspondrait en fonction de ses performances et de son statut social.

Afin d'enrichir l'expérience pédagogique, le corps enseignant a intégré au programme, de nombreux exemples pratiques et du matériel audiovisuel. Cela permet d'une part d'alléger la charge d'enseignement, mais aussi de fournir à l'étudiant la contextualisation visuelle nécessaire à une formation de haut niveau.

Ainsi, au cours des 1.500 h de formation, vous analyserez une multitude de cas pratiques et acquerrir les compétences nécessaires pour postuler au poste de direction décider votre choix.

Ce Executive Mastère se déroule sur une période de 12 mois et comporte 10 modules:

**Module 1** La Rémunération comme Outil Stratégique

**Module 2** l'Évaluation des Emplois et Rémunération

**Module 3** La Structure Salariale

**Module 4** La Rémunération et son Cadre Réglementaire

**Module 5** Rémunération Variable

**Module 6** Rémunération en Nature

**Module 7** La rémunération flexible

**Module 8** Rémunération Émotionnelle

**Module 9** Rémunération des Employés Expatriés

**Module 10** Rémunération des Personnes Handicapées



### Où, quand et comment cela se déroule?

TECH offre la possibilité d'étudier ce programme de Executive Mastère en Rémunération et Avantages Sociaux entièrement en ligne. Pendant les 12 mois de spécialisation, l'étudiant pourra accéder à tout moment à l'ensemble des contenus de ce programme, ce qui vous permettra de gérer vous-même votre temps d'étude.

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

**Module 1. La Rémunération comme Outil Stratégique**

**1.1. La rémunération en tant qu'outil de gestion organisationnelle**

- 1.1.1. Objectifs de la rémunération
- 1.1.2. Avantages de la compensation
- 1.1.3. Conception de la politique de rémunération
- 1.1.4. Mise en œuvre de la politique de rémunération

**1.2. Processus de compensation**

- 1.2.1. Conception et processus impliqués
- 1.2.2. Description et évaluation des emplois, équité, structure de rémunération, performances

**1.3. Le système de rémunération globale comme facteur déterminant dans l'entreprise**

- 1.3.1. Objectifs de la rémunération totale
- 1.3.2. Compensation extrinsèque, intrinsèque et émotionnelle
- 1.3.3. Rétention des talents
- 1.3.4. Attirer et retenir les employés

**1.4. Système de rémunération**

- 1.4.1. Rémunération fixe
- 1.4.2. Rémunération variable
- 1.4.3. Rémunération en nature et rémunération flexible
- 1.4.4. La rémunération émotionnelle

**1.5. La fonction de Rémunération et Avantages Sociaux et la Gestion des RH**

- 1.5.1. Les défis de la gestion des Ressources Humaines: Rémunération et Avantages Sociaux
- 1.5.2. La Direction des Ressources Humaines et sa relation avec les autres fonctions des RH liées à la rémunération des employés
- 1.5.3. Relations du service des RH avec les services connexes de l'entreprise qui influencent la rémunération des employés

**1.6. Contraintes liées à la Gestion de la Rémunération**

- 1.6.1. Extérieur: marché du travail, concurrence, réglementation juridique
- 1.6.2. Interne: secteur, culture, profil du personnel
- 1.6.3. Récompense des performances

**1.7. Le marché des rémunérations Caractéristiques et pratiques courantes**

- 1.7.1. Par concept
- 1.7.2. Par pays
- 1.7.3. Par niveaux organisationnels

**1.8. L'avenir en matière de rémunération**

- 1.8.1. Maintenir la compétitivité de l'entreprise sur le marché du travail: idées clés
- 1.8.2. Motivation de la part de l'entreprise pour les performances futures des employés Outils à utiliser
- 1.8.3. Augmenter l'efficacité et la productivité de l'entreprise Mesures

**1.9. La Rémunération dans une Perspective Stratégique**

- 1.9.1. Stratégies de rémunération
- 1.9.2. Avantages stratégiques de la rémunération
- 1.9.3. Avantages formatifs de la compensation

**1.10. Avantages des compensations**

- 1.10.1. Administration des compensations
- 1.10.2. Avantages et bénéfices des compensations
- 1.10.3. Inconvénients de la gestion des compensations

**Module 2. l'Évaluation des Postes et de Rémunération****2.1. Analyse et description du poste**

- 2.1.1. Analyse du travail
- 2.1.2. Description des postes
- 2.1.3. Planification dans l'analyse et la description d'emplois au sein de l'entreprise

**2.2. Évaluation des postes**

- 2.2.1. Questions fondamentales de l'évaluation des emplois
- 2.2.2. Processus de collecte des données
- 2.2.3. Traitement des données
- 2.2.4. Traitement des Interprétation de données

**2.3. Méthodes d'évaluation**

- 2.3.1. Méthodes qualitatives
- 2.3.2. Méthodes quantitatives
- 2.3.3. Comparaison de la méthode qualitative et quantitative. Les avantages et inconvénients

**2.4. Répertoire des postes**

- 2.4.1. Caractéristiques du poste
- 2.4.2. Caractéristiques substantielles et nécessaires du poste
- 2.4.3. Planification du personnel

**2.5. Méthodes qualitatives: Diplôme**

- 2.5.1. Pré-classification nécessaire. Forces et faiblesses
- 2.5.2. Méthode de classement hiérarchique
- 2.5.3. Évaluation des postes

**2.6. Méthodes quantitatives I: comparaison des facteurs**

- 2.6.1. Méthode des points par facteur. Forces et faiblesses
- 2.6.2. Sélection de postes clés
- 2.6.3. Sélection et définition des facteurs de compensations

**2.7. Méthodes quantitatives II: évaluation des facteurs**

- 2.7.1. Facteurs d'évaluation
- 2.7.2. Responsabilité
- 2.7.3. Groupes d'effort

**2.8. Application de l'Évaluation des Postes dans la Gestion des Ressources Humaines**

- 2.8.1. Plan de formation à mettre en œuvre dans au sein de l'entreprise
- 2.8.2. Développement du personnel
- 2.8.3. Communication interne au sein de l'entreprise

**2.9. Application de l'évaluation des emplois dans la politique de rémunération**

- 2.9.1. Objectifs de l'évaluation des emplois
- 2.9.2. Besoins couverts par l'évaluation des emplois
- 2.9.3. Procédures d'évaluation des postes

**2.10. Changements dans les RH RH**

- 2.10.1. Changements économiques
- 2.10.2. Changements sociaux
- 2.10.3. Changements organisationnels

**Module 3. Structure Salariale**

**3.1. Conception de la structure salariale**

- 3.1.1. La structure salariale
- 3.1.2. Critères de détermination de la structure salariale
- 3.1.3. Facteurs de détermination de la structure salariale

**3.2. Types et approches de la structure salariale**

- 3.2.1. Types de structure salariale et comparaison
- 3.2.2. Approches de la structure salariale au sein de l'entreprise
- 3.2.3. Tranche salariale Forces et faiblesses

**3.3. Politique de rémunération I**

- 3.3.1. Niveau
- 3.3.2. Bande, largeur de bande ou ouverture de bande Chevauchement
- 3.3.3. Hauteur de la rétribution
- 3.3.4. Position et situation

**3.4. Politique de rémunération II**

- 3.4.1. Coût des fonds propres
- 3.4.2. Plan de l'équité
- 3.4.3. Analyse des rémunérations entre les sexes
- 3.4.4. Fourchette de salaires

**3.5. Équité interne et externe**

- 3.5.1. Délimitation de l'équité interne et externe
- 3.5.2. Les études de rémunération et leur interprétation
- 3.5.3. Fourchettes de rémunération

**3.6. Maintien de la Structure Salariale à Long Terme**

- 3.6.1. Égalité des salaires
- 3.6.2. Rotation
- 3.6.3. Absentéisme

**3.7. Le Budget des Rémunérations**

- 3.7.1. Augmentations salariales annuelles: objectifs à atteindre
- 3.7.2. Les dépenses de la sécurité sociale, un aspect essentiel
- 3.7.3. Indemnités nécessaires à prendre en compte dans la rémunération

**3.8. Loi Budgétaire Générale de l'Etat**

- 3.8.1. Financement local
- 3.8.2. Loi Budgétaire Générale
- 3.8.3. Autorités locales et réglementations

**3.9. Fonction publique**

- 3.9.1. Salaires et indemnités Délimitation
- 3.9.2. Paiements extraordinaires
- 3.9.3. Indemnités spécifiques et indemnités de fonctions

**3.10. Protection salariale**

- 3.10.1. Contre l'employeur
- 3.10.2. Contre les créanciers de l'employé
- 3.10.3. Contre les créanciers de l'employeur

**Module 4. La Rémunération et son Cadre Réglementaire****4.1. Le salaire**

- 4.1.1. Salaire
- 4.1.2. Composition du salaire: salaire de base et compléments de salaire
- 4.1.3. Date, lieu et mode de paiement du salaire

**4.2. Temps de travail: pauses qui peuvent être comptées comme temps de travail**

- 4.2.1. Repos hebdomadaire
- 4.2.2. Congés payés et sans soldes
- 4.2.3. Congés payés

**4.3. Paiements non salariés ou extra-salariaux**

- 4.3.1. Paiements extra-salariaux
- 4.3.2. Prestations
- 4.3.3. Compensation

**4.4. Structure du salaire I: salaire de base et compléments de salaire**

- 4.4.1. Traitement de base
- 4.4.2. Suppléments de salaire de base à inclure dans le paiement au travailleur
- 4.4.3. Conditions personnelles du travailleur à prendre en compte, pour le paiement du salaire de base et des compléments de salaire

**4.5. Structure salariale II: primes spéciales**

- 4.5.1. Primes extraordinaires
- 4.5.2. Paiements extraordinaires Comment, quand et pourquoi sont-ils payés Calcul et régularisation
- 4.5.3. Jurisprudence à prendre en compte

**4.6. Droits salariaux des travailleurs**

- 4.6.1. Paiement des salaires
- 4.6.2. Règlement
- 4.6.3. Salaire minimum interprofessionnel

**4.7. Principes de référence salariale**

- 4.7.1. Égalité de rémunération et non-discrimination Écart de rémunération
- 4.7.2. Absorption et égalisation des salaires
- 4.7.3. Condition la plus avantageuse pour le salarié accordée par l'employeur

**4.8. Évolution des salaires: individuelle et collective**

- 4.8.1. Modification substantielle des conditions de travail individuelles
- 4.8.2. Modification substantielle des conditions collectives de travail
- 4.8.3. Possibilités de réduction du système de rémunération

**4.9. Retenues I: Cotisations des charges sociales**

- 4.9.1. Cotation obligatoire Points clés
- 4.9.2. Régime général de sécurité sociale pour les travailleurs salariés et indépendants et les personnes assimilées
- 4.9.3. Régimes spéciaux de sécurité sociale établis pour certaines activités

**4.10. Déductions II: Impôt Sur Le Revenu Impôts sur le revenu**

- 4.10.1. Aspects important concernant les Impôts sur le Revenu
- 4.10.2. Structure salariale et taux de rétention
- 4.10.3. Gestion des Impôts sur le Revenu

## Module 5. Rémunération Variable

### 5.1. Rémunération variable

- 5.1.1. Aspects à prendre en compte par l'entreprise dans la rémunération variable
- 5.1.2. Avantages de la mise en place d'un système de rémunération variable au sein de l'entreprise
- 5.1.3. Inconvénients de la mise en place d'un système de rémunération variable au sein de l'entreprise

### 5.2. Concevoir un système de rémunération variable dans l'entreprise

- 5.2.1. Amélioration des performances des employés
- 5.2.2. Augmentation des revenus de l'entreprise
- 5.2.3. Pertes économiques Conséquences possibles

### 5.3. Types et modalités de la rémunération variable I: fondée sur le capital

- 5.3.1. Mesures incitatives. Pratique actuelle du marché
- 5.3.2. Primes à court terme liées à la performance et primes liées à la performance
- 5.3.3. Primes et lien avec les entreprises

### 5.4. Types et modalités de la rémunération variable II: non fondé sur le capital

- 5.4.1. Obstacles à la mise en œuvre de la rémunération variable Principaux inconvénients
- 5.4.2. Modèles traditionnels de rémunération variable non liés aux fonds propres
- 5.4.3. Financement du système de rémunération variable

### 5.5. Gestion par objectifs

- 5.5.1. Gestion par objectifs: critères clés et règles
- 5.5.2. Avantages de la gestion par objectifs  
Alignement de la stratégie commerciale
- 5.5.3. Mesure efficace des objectifs commerciaux

### 5.6. Critères de répartition

- 5.6.1. Critères de référence
- 5.6.2. Fixation du plafond de récompense
- 5.6.3. Fixer la norme de référence

### 5.7. Primes Professionnelles de Productivité

- 5.7.1. Types de programmes de primes de production et utilisations appropriées
- 5.7.2. Objectif et techniques commerciales des primes pour motiver le personnel
- 5.7.3. Primes positives importantes

### 5.8. Mesures de Motivation dans le Domaine Commerciale

- 5.8.1. Motivation de l'équipe de vente
- 5.8.2. Régime de rémunération basé sur le salaire
- 5.8.3. Commissions

### 5.9. Charge de travail

- 5.9.1. Mesure et évaluation de la charge de travail
- 5.9.2. Charge physique Aspects fondamentaux
- 5.9.3. Charge mentale Aspects fondamentaux

### 5.10. Les Avantages Fiscaux Comme Facteur de de Croissance des Entreprises

- 5.10.1. Facteurs internes
- 5.10.2. Facteurs externes
- 5.10.3. Avantages pour les PME



**Module 6. Rémunération en Nature****6.1. Rémunération en nature**

- 6.1.1. La rémunération en nature comme mécanisme clé de la rémunération Avantages
- 6.1.2. Évaluation et plafonds de rémunération en nature
- 6.1.3. Avantages fiscaux de la rémunération en nature

**6.2. Types et Modalités de Rémunération En Nature**

- 6.2.1. Services
- 6.2.2. Biens
- 6.2.3. Monétaire

**6.3. Les Règles d'Évaluation des Rémunérations en Nature**

- 6.3.1. Réglementation et cadre juridique
- 6.3.2. Jurisprudence applicable à l'évaluation

**6.4. Les Prestations Sociales en tant qu'Élément de Rémunération**

- 6.4.1. Principe de la justice rétributive
- 6.4.2. Avantages en nature: transport, actions de l'entreprise, *Tickets Restaurants*, Mutuelle Santé, logement de fonction
- 6.4.3. Autres compensations importantes

**6.5. L'imposition des Avantages de l'Entreprise**

- 6.5.1. Les grandes lignes de la fiscalité des prestations sociales
- 6.5.2. Limites à l'imposition des prestations sociales établies par la loi
- 6.5.3. *Stock options*: particularités

**6.6. Bonus**

- 6.6.1. Types de primes sur le marché
- 6.6.2. Structure des primes Particularités
- 6.6.3. Bonus pour la prévention

**6.7. Assurance médicale**

- 6.7.1. Points forts de la mutuelle
- 6.7.2. La fiscalité applicable à la mutuelle de santé
- 6.7.3. Avantages d'une assurance maladie dans la masse salariale de l'entreprise

**6.8. Indemnité de transport**

- 6.8.1. Points forts de l'aide au transport
- 6.8.2. Fiscalité applicable l'aide au transport
- 6.8.3. Avantages de l'inclusion d'une aide au transport dans la condition salariale

**6.9. Remise d'actions de la société**

- 6.9.1. Aspects pertinents de la remise d'actions aux salariés
- 6.9.2. Fiscalité applicable aux actions de l'entreprise
- 6.9.3. Avantages de l'inclusion de la remise d'actions dans la condition salariale

**6.10. Livraison des biens**

- 6.10.1. Voiture de société (fiscalité et avantages)
- 6.10.2. Equipement de l'entreprise (fiscalité et avantages)
- 6.10.3. Autres fournitures de biens

## Module 7. La rémunération flexible

### 7.1. La rémunération flexible

- 7.1.1. Principales réflexions sur la rémunération flexible
- 7.1.2. L'importance de la mise en place d'un système de rémunération flexible dans l'entreprise
- 7.1.3. Avantages pour les employés

### 7.2. Types et Modalités de Rémunération Flexible

- 7.2.1. Avantages sociaux importants
- 7.2.2. Avantages de la mise en place d'une rémunération flexible
- 7.2.3. Inconvénients des accords de rémunération flexible

### 7.3. Mise en place d'un Système de Rémunération Flexible

- 7.3.1. La conception par l'entreprise d'un système de rémunération flexible
- 7.3.2. Phases de la mise en œuvre Avantages et inconvénients
- 7.3.3. Communication du système de rémunération flexible

### 7.4. Rénovation contractuelle

- 7.4.1. Rénovation contractuelle
- 7.4.2. Exigences en matière de rénovation contractuelle
- 7.4.3. Besoins de rénovation contractuelle dans l'entreprise

### 7.5. Simulation de paie avec rémunération flexible

- 7.5.1. Concepts à inclure dans une paie avec une rémunération flexible Comparaison
- 7.5.2. Simulation du calcul de la paie avec une rémunération flexible Comparaison

### 7.6. Principales Conséquences: impact sur l'attraction et la rétention des talents

- 7.6.1. Attraction des travailleurs
- 7.6.2. La loyauté des talents
- 7.6.3. Rétention des talents

### 7.7. Fidélisation des talents

- 7.7.1. Amélioration continue
- 7.7.2. Développement professionnel
- 7.7.3. Promotion interne

### 7.8. Rétention des talents

- 7.8.1. Rétention des talents
- 7.8.2. Stratégies de rétention des talents
- 7.8.3. Particularités de la rétention des talents dans l'entreprise

### 7.9. Stratégie de Rétention des Talents

- 7.9.1. Techniques pour attirer, développer et retenir les talents dans l'entreprise
- 7.9.2. Stratégie de rétention des talents dans l'entreprise
- 7.9.3. Développement des talents dans l'entreprise

### 7.10. Transformation des talents

- 7.10.1. Formation continue
- 7.10.2. Motivation
- 7.10.3. *Networking*

**Module 8. Rémunération Émotionnelle****8.1. Le contrat émotionnel**

- 8.1.1. Le contrat émotionnel
- 8.1.2. Avantages du contrat émotionnel pour l'entreprise
- 8.1.3. Forme et expression du contrat émotionnel

**8.2. La rémunération comme Facteur de Motivation**

- 8.2.1. L'importance de la rémunération comme un bon facteur de motivation
- 8.2.2. L'esprit d'entreprise Comment l'entreprise peut-elle promouvoir ce facteur?

**8.3. La rémunération comme levier de changement**

- 8.3.1. Heures de travail flexibles
- 8.3.2. Télétravail
- 8.3.3. Conseils juridiques et professionnels

**8.4. Réputation et image de marque de l'employeur**

- 8.4.1. Indicateurs de motivation Caractéristiques principales
- 8.4.2. La réputation de l'employeur comme indicateur de la motivation
- 8.4.3. L'image de marque comme indicateur de motivation
- 8.4.4. Hypothèse de motivation

**8.5. Employee Journey et les moments de vérité**

- 8.5.1. L'Employee Journey
- 8.5.2. Le moment de vérité Outils De travail
- 8.5.3. Principal facteur à prendre en compte: le travailleur

**8.6. Types et Modalités de la Rétribution Émotionnelle**

- 8.6.1. Types et modalités de la rétribution émotionnelle
- 8.6.2. Rotation du personnel
- 8.6.3. Satisfaction du personnel

**8.7. Rémunération Émotionnelle I**

- 8.7.1. Horaires intensifs, mois d'été
- 8.7.2. Horaires flexibles
- 8.7.3. Plans de carrière

**8.8. Rémunération Émotionnelle II**

- 8.8.1. Télétravail
- 8.8.2. Reconnaissance
- 8.8.3. Empowerment

**8.9. Rémunération Émotionnelle III**

- 8.9.1. Développement interne au sein de l'entreprise
- 8.9.2. Politiques du personnel: stratégies
- 8.9.3. Matrice DAFO de la rémunération émotionnelle

**8.10. Rémunération Émotionnelle IV**

- 8.10.1. Crèches et garderies
- 8.10.2. Préparation de la retraite
- 8.10.3. La prime dans certains pays

**Module 9. Rémunération des Employés Expatriés**

**9.1. Gestion des Employés Expatriés**

- 9.1.1. L'importance du travailleur expatrié au sein de l'entreprise
- 9.1.2. Gestion de la rémunération des expatriés
- 9.1.3. Problèmes courants et solutions dans la gestion des expatriés par le département des RH

**9.2. Rémunération des employés expatriés**

- 9.2.1. Modèle de rémunération en cas d'expatriation
- 9.2.2. Paiement des salaires: origine/destination/ *split payroll*
- 9.2.3. Traitement des salaires: devise de paiement. Conversion des devises
- 9.2.4. Bilan
- 9.2.5. Principaux systèmes de compensation: péréquation et protection fiscales
- 9.2.6. Gestion de la fiscalité des expatriés

**9.3. Approches concernant l'Indemnisation des Travailleurs Expatriés**

- 9.3.1. Relation contractuelle de l'expatrié avec l'entreprise
- 9.3.2. Législation fiscale applicable dans le pays d'origine/pays de destination
- 9.3.3. Législation locale
- 9.3.4. Sécurité sociale du pays d'origine/pays de destination

**9.4. Types d'expatriation**

- 9.4.1. Expatriations à court ou à long terme. Principales différences et application pratique
- 9.4.2. La mobilité géographique internationale. Forces et faiblesses
- 9.4.3. Aspects pratiques de la relocalisation (temporaire et permanente)

**9.5. Loi applicable au contrat de travail**

- 9.5.1. L'Amérique latine
- 9.5.2. Europe
- 9.5.3. Reste du monde

**9.6. Compétences**

- 9.6.1. Droit des employés expatriés
- 9.6.2. Détachement dans un État membre de l'UE/ Hors de l'UE
- 9.6.3. Conditions convenues entre l'employeur et le travailleur lors du détachement

**9.7. Procédure de Transfert**

- 9.7.1. Obligations de l'employeur
- 9.7.2. Droits des employés
- 9.7.3. Salaire en cas de licenciement

**9.8. Imposition à la suite d'un voyage international**

- 9.8.1. Fiscalité et optimisation fiscale dans l'année du début d'affectation
- 9.8.2. Fiscalité et optimisation fiscale au cours de l'année intermédiaire d'affectation
- 9.8.3. Fiscalité et optimisation fiscale au cours de l'année de fin d'affectation
- 9.8.4. Rapatriement

**9.9. Loi fiscale sur le revenu**

- 9.9.1. Exigences en matière de résidence fiscale: importance de la détermination de la résidence fiscale en cas de déménagement
- 9.9.2. Exemption pour les activités réalisées à l'étranger Nouveautés
- 9.9.3. Régime de franchise fiscale applicable

**9.10. Avantages des employés expatriés**

- 9.10.1. Avantages pour les expatriés Réflexion sur votre rémunération

**Module 10. Rémunération des Personnes Handicapées****10.1. Invalidité**

- 10.1.1. Détermination du handicap
- 10.1.2. Principaux aspects du handicap
- 10.1.3. Aspects Clés Établis par l'Organisation Mondiale de la Santé

**10.2. Différences des postes de travail**

- 10.2.1. Détermination des emplois
- 10.2.2. Discrimination négative Évolution
- 10.2.3. La discrimination positive Évolution

**10.3. Faible participation au marché du travail**

- 10.3.1. Législation à prendre en compte
- 10.3.2. Évolution du marché du travail

**10.4. Législation du travail**

- 10.4.1. Principaux aspects de la législation du travail applicable
- 10.4.2. Base législative
- 10.4.3. Règles, règlements, directives

**10.5. Salaire**

- 10.5.1. Paiements des salaires
- 10.5.2. Différences salariales

**10.6. La rémunération flexible**

- 10.6.1. La rémunération flexible
- 10.6.2. Avantages pour les employés
- 10.6.3. Raisons de la mise en œuvre d'un modèle de rémunération flexible

**10.7. Rémunération variable**

- 10.7.1. La rémunération variable
- 10.7.2. Avantages de la rémunération variable
- 10.7.3. Inconvénients de la rémunération variable

**10.8. Rémunération en nature**

- 10.8.1. La rémunération en nature
- 10.8.2. Avantages de la rémunération en nature
- 10.8.3. Textes juridiques

**10.9. Fiscalité**

- 10.9.1. Principales différences dans les systèmes de rémunération
- 10.9.2. Forces et faiblesses

**10.10. Discrimination négative**

- 10.10.1. Principaux aspects de la discrimination négative
- 10.10.2. Évolution de la discrimination négative
- 10.10.3. Principales conclusions sur la discrimination négative



*Cette expérience académique vous permettra d'accéder aux postes de direction les plus prestigieux"*

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.



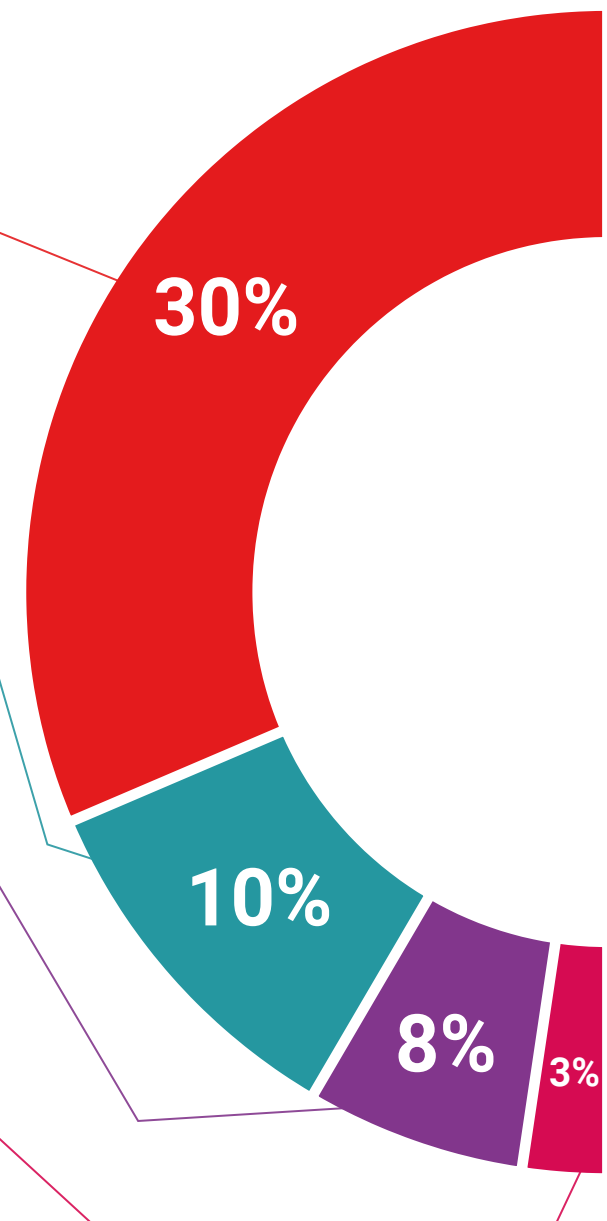
### Stages en compétences de gestion

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

Ce programme est multidisciplinaire et les étudiants de ce diplôme viennent de différents horizons commerciaux, et principalement celui du domaine des Ressources Humaines Ressources Humaines. De plus, Il y a également des étudiants en Commerce, en Administration et Économie, ce qui constitue une excellente occasion de *Networking* pour rencontrer des clients, fournisseurs ou même des partenaires commerciaux.





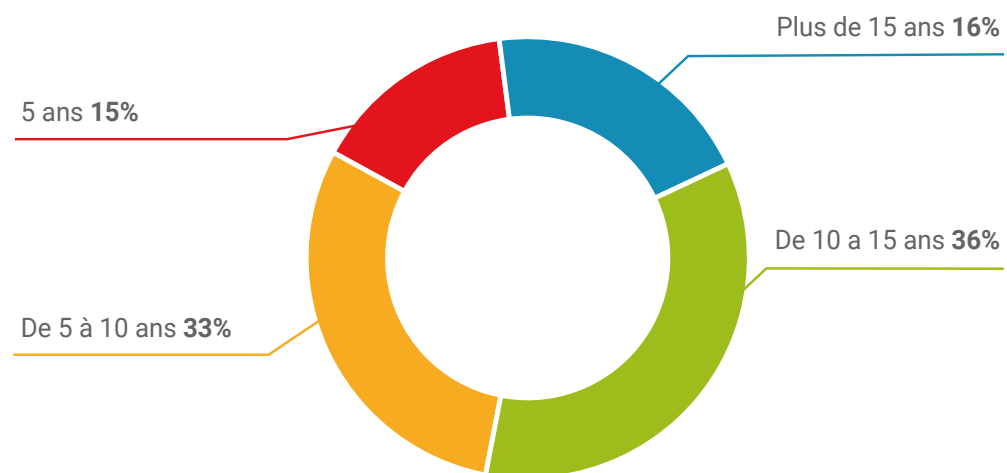
“

*Vous serez entouré de personnes qui partagent vos ambitions, avec lesquelles vous pourrez construire un avenir professionnel beaucoup plus prometteur”*

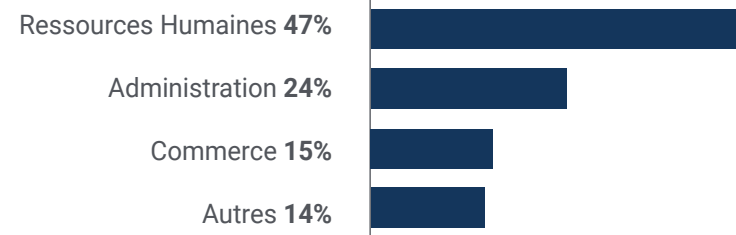
## Âge moyen

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

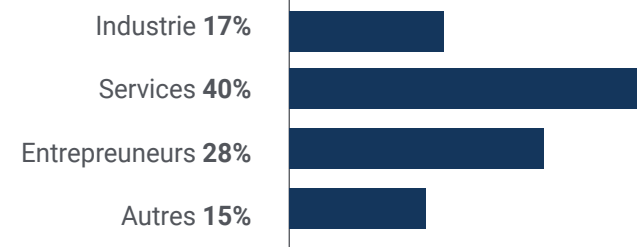
## Années d'expérience



## Formation



## Profil académique





## Distribution géographique

---



## Ricardo Gavia Hernández

---

Directeurs des Ressources Humaines

*"Je ne savais pas comment orienter ma carrière vers la Gestion des Ressources Humaines, cependant ce Executive Mastère m'a permis d'innover dans la gestion de mon département, en gagnant rapidement la confiance des hauts dirigeants de l'entreprise pour la Gestion de l'équipe des Ressources Humaines"*

09

# Direction de la formation

TECH réunit dans ce Executive Mastère les meilleurs enseignants de chaque domaine d'action de projets technologiques, afin d'assurer à l'étudiant le meilleur enseignement possible dans ce domaine. Les professionnels spécialisés qui composent le corps enseignant apporteront leur expérience professionnelle et *Know-how* pour aider les étudiants à atteindre le succès professionnel dans leurs carrières respectives, tout en offrant les qualifications nécessaires pour accéder à des postes de direction.





“

*Vous ferez partie de l'élite du management  
technologique de pointe grâce à l'aide des experts  
que TECH a réunis dans ce Executive Mastère"*

## Direction



### M. López Gómez, Alberto

- ♦ Responsable du département de Droit du Travail à Galán & Associés
- ♦ Expert juridique en matière de droit du travail et commercial
- ♦ Conseiller juridique externe de l'Unité de Tutelle du Gouvernement Régional de Valence
- ♦ Conseiller juridique du Département des Risques de plusieurs Groupes d'Affaires Internationaux
- ♦ Conseiller juridique du Groupe d'Entreprises Espaiverd
- ♦ Conseiller juridique externe chargé de la gestion du travail de Fissa Finalité Sociale SL
- ♦ Avocat du cabinet López et Hernández Avocats et Conseillers
- ♦ Avocat du cabinet Norvamed Asseseurs et Conseillers
- ♦ Licence en Droit de l'Université d'Alicante
- ♦ Diplôme de Compliance Officer de la Fundesem Business School
- ♦ Spécialisation en Droit du Travail du Barreau Provincial d'Alicante



### **Mme Marín Paniagua, Débora**

- ♦ Spécialiste du département de Droit du Travail de Galán & Associés
- ♦ Avocate au sein du département de Droit du Travail de Gesad Marín
- ♦ Avocate en droit du travail du cabinet Javier Beltrán Avocats
- ♦ Avocate du cabinet Ceca Magán Avocates
- ♦ Licence en Droit de l'Université d'Alicante
- ♦ Diplôme d'études supérieures en Connaissances juridiques pratiques dans le contexte des affaires internationales
- ♦ Diplôme d'études supérieures en Droit du Travail et Ressources Humaines
- ♦ Master en Conseil du Travail pour les Entreprises de la Fundesem Business School
- ♦ Master en Droit international de l'Institut Supérieur de Droit et d'Economie

# 10

# Impact sur votre carrière

La méthodologie avancée des programmes de TECH permet à ses étudiants d'acquérir des connaissances avancées en peu de temps, ce qui leur permet d'avoir un impact plus rapide sur leur carrière professionnelle. Cela signifie que la majorité des étudiants de ce Executive Mastère parviennent à obtenir un poste de cadres des RH au cours de la première année.



“

*Vous avez à votre portée la meilleure chance de donner un élan à l'ensemble de votre carrière. Ne perdez plus de temps et inscrivez-vous dès maintenant”*

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

Le Executive Mastère en Rémunération et Avantages Sociaux offre le meilleur à ses étudiants, en les plaçant face à des défis administratifs en gestion des ressources humaines qui exigent le meilleur en termes de compétence. Cela garantit aux étudiants du programme sont préparés à la gestion au plus haut niveau.

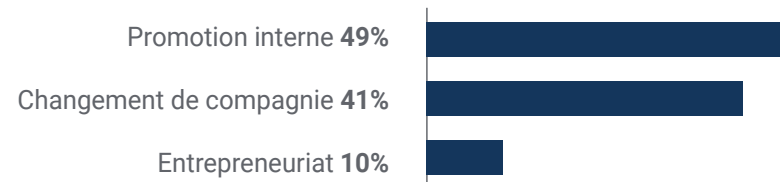
*Votre meilleur salaire et vos attentes professionnelles seront dépassés après avoir obtenu Executive Mastère de TECH.*

*C'est le moyen le plus rapide pour accéder au poste de direction que vous souhaitez, avec une formation académique unique.*

### Heure du changement



### Type de changement





## Amélioration salariale

---

L'achèvement de ce programme signifie une augmentation de salaire de plus de **65,72%** pour nos étudiants.



11

# Bénéfices pour votre entreprise

Les étudiants ne sont pas les seuls à bénéficier de l'expérience éducative offerte par ce Executive Mastère. Les entreprises constateront également une augmentation des performances de leur personnel, qui disposera d'un plan efficace répondant à toutes ses exigences en matière de Rémunération et Avantages Sociaux. Avec une équipe satisfaite, l'efficacité du travail augmentera de manière significative, ce qui entraînera de , meilleurs résultats économiques.



“

*Les meilleures entreprises ne choisissent que les meilleurs responsables en Ressources Humaines Démontrez votre valeur avec ce Executive Mastère en Rémunération et Avantages Sociaux”*

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 Rémunération et Avantages Sociaux garantit, outre la formation la plus rigoureuse et la plus actualisée, l'accès à un diplôme de Executive Mastère délivré par TECH Université Technologique.



“

*Complétez ce programme et recevez votre diplôme sans avoir à vous soucier des déplacements ou des démarches administratives inutiles”*

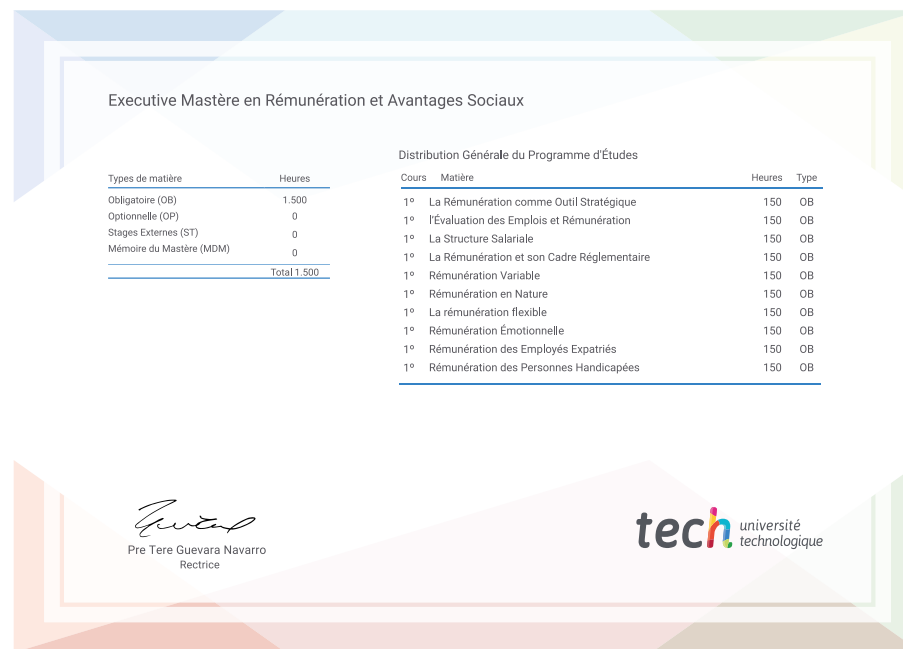
Ce **Executive Mastère en Rémunération et Avantages Sociaux** contient le programme le plus complet et le plus à jour du marché.

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 Rémunération et Avantages Sociaux**

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

### Rémunération et Avantages Sociaux

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

# Executive Mastère

## Rémunération et Avantages Sociaux