

Mastère Avancé

Direction Générale des Ressources
Humaines, Expert en Relations
Syndicales

M A D G R H E R S



Mastère Avancé

Direction Générale des Ressources
Humaines, Expert en Relations
Syndicales

Langue: Français

Modalité: En ligne

Durée: 24 mois

Accréditation: TECH Université Technologique

Heures de cours: 3.000 h.

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/master-avance/master-avance-direction-generale-ressources-humaines-expert-relations-syndicales

Sommaire

01

Accueil

page 4

02

Pourquoi étudier chez 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 42

08

Profil de nos étudiants

page 50

09

Impact sur votre carrière

page 54

10

Bénéfices pour votre entreprise

page 58

11

Diplôme

page 62

01 Accueil

Pour réussir dans une entreprise, il faut non seulement disposer d'un produit désiré par les consommateurs, mais aussi d'une équipe humaine qui apporte une valeur ajoutée à l'entreprise. Des professionnels hautement qualifiés pour mener à bien leur travail et qui, ensemble, ajouteront de la qualité à l'entreprise, améliorant ainsi sa rentabilité et sa productivité. En ce sens, les responsables des ressources humaines doivent disposer des compétences adéquates pour gérer tous les aspects liés aux travailleurs. Dans ce cas précis, TECH a conçu un programme de haut niveau qui se concentre sur les relations syndicales, afin que les gestionnaires puissent apprendre de première main les principales réglementations en matière de droit du travail, ainsi qu'acquérir les compétences nécessaires pour pouvoir intervenir dans les éventuels conflits qui peuvent survenir entre l'entreprise et ses travailleurs, en atteignant l'équilibre nécessaire pour poursuivre l'avenir de l'entreprise vers l'excellence.



Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales
TECH Université Technologique



“

La spécialisation dans la Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales sera essentielle pour défendre efficacement les droits de l'entreprise et des travailleurs”

02

Pourquoi étudier à TECH?

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



“

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

À TECH Université Technologique



Innovation

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

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



Les plus hautes exigences

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

95%

des étudiants de TECH finalisent leurs études avec succès



Networking

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

+100.000

dirigeants formés chaque année

+200

nationalités différentes



Empowerment

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

+500

accords de collaboration avec les meilleures entreprises



Talents

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

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



Contexte Multiculturel

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

Nous comptons plus de 200 nationalités différentes parmi nos étudiants.



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



Apprenez auprès des meilleurs

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

Des professeurs de 20 nationalités différentes.



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



Analyse

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



Excellence académique

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



Économie d'échelle

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

03

Pourquoi notre programme?

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

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



“

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

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

01

Donner un élan définitif à la carrière de l'étudiant

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

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

02

Vous développerez une vision stratégique et globale de l'entreprise

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

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

03

Consolider les étudiants en gestion supérieure des affaires

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

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

04

Vous assumerez de nouvelles responsabilités

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

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

05

Vous aurez accès à un important réseau de contacts

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

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

06

Développer des projets d'entreprise de manière rigoureuse

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

20% de nos étudiants développent leur propre idée entrepreneuriale.

07

Améliorer les *soft skills* et les compétences de gestion

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

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

08

Vous ferez partie d'une communauté exclusive

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

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

04 Objectifs

De cette façon, les étudiants pourront apprendre de première main les aspects les plus intéressants de la manière de se débrouiller avec succès dans ce domaine de travail.



“

Ce programme vous aidera à développer les compétences nécessaires pour gérer avec succès les ressources humaines”

Nous partageons les mêmes objectifs.

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

Le Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales vous permettra de:

01

Obtenir une vision globale de la gestion des ressources humaines d'une entreprise

04

Créer un réseau social précieux avec d'autres participants, des professeurs, des chefs d'entreprise et des *coaches* pour explorer les défis de l'environnement actuel en mutation

02

Concevoir le processus de sélection et de recrutement du personnel



03

Analyser les décisions des différents domaines à travers le modèle de la culture d'entreprise, tant au niveau national qu'international

05

Développer des méthodologies et des techniques de pointe en matière de gestion des personnes et de développement des talents au sein de l'organisation, grâce à une vision stratégique et innovante qui privilégie des défis tels que la transformation numérique et son impact sur la culture, l'activité et la gestion des talents

06

Acquérir une connaissance approfondie des processus de gestion et d'administration des ressources humaines: embauche, licenciements, restructuration du personnel, négociations collectives, incapacité de travail, etc

08

Savoir appliquer les techniques de *Coaching* et de psychologie positive pour motiver les employés

09

Connaître les caractéristiques et les composantes du comportement organisationnel et de la culture organisationnelle

07

Comprendre les bases financières et comptables de la gestion du personnel

10

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



11

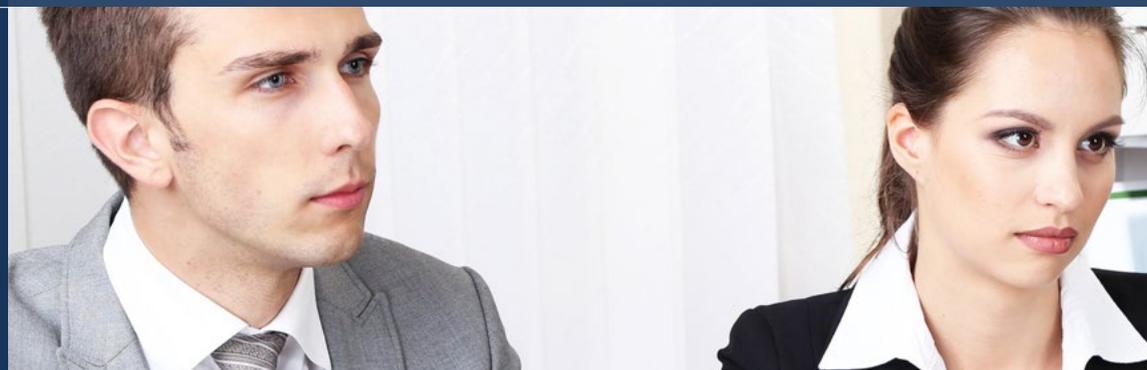
Connaître les droits de protection des données inhérents aux employés

14

Présenter à l'étudiant les sources de recherche, en indiquant leur classification et en approfondissant la fiabilité de ces sources lors du lancement d'un projet de recherche

12

Reconnaître la politique syndicale en matière de représentation des travailleurs



13

Intervenir dans les relations de travail entre l'employeur et l'employé

15

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

16

Connaître les aspects essentiels du droit du travail

18

Connaître les canaux de négociation pour comprendre les processus de résolution extrajudiciaire des conflits collectifs

19

Identifier et appliquer le contexte de l'intermédiation du travail dans les politiques nationales et internationales de l'emploi

17

Obtenir une connaissance théorique et pratique du fonctionnement de l'aspect collectif des relations de travail

20

Découvrir l'égalité des sexes dans l'organisation, ainsi que les conditions de l'environnement pour les personnes handicapées



05

Compétences

TECH Université Technologique est consciente du besoin de spécialisation des professionnels de l'entreprise dans différents domaines liés à leur activité et, pour cette raison, a conçu ce Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales avec lequel les étudiants auront l'opportunité de développer les compétences nécessaires qui leur permettront d'améliorer leur pratique professionnelle, en étant plus compétitifs et en appliquant les outils nécessaires pour se démarquer dans ce secteur.





“

*Acquérir les compétences
nécessaires pour gérer les relations
syndicales en toute confiance”*

01

Avoir la capacité de planifier et d'organiser le niveau de gestion d'une organisation en fonction de sa structure et de sa conception

02

Comprendre les stratégies de planification et de gestion des projets du département RH, avoir la capacité de concevoir des emplois et comprendre le processus et la nécessité des audits RH

03

Mettre en relation les connaissances financières, telles que l'analyse financière, l'évaluation des investissements et la logistique des achats, qui permettront d'avoir une vision globale de l'organisation afin d'établir efficacement la conception et le fonctionnement du domaine des ressources humaines

04

Connaître et appliquer les concepts et stratégies du *coaching* au niveau des cadres, comprendre les principes neurobiologiques de ce processus et son influence possible sur la maîtrise de soi, la croissance personnelle et l'augmentation de l'efficacité

05

Appliquer les stratégies de gestion des talents, en identifiant et en sélectionnant les modèles et en les appliquant efficacement dans une organisation particulière

06

Établir la méthodologie appropriée pour une communication efficace au sein de l'organisation, en cherchant à prévenir les conflits et en résolvant et négociant les conflits existants afin de les résoudre rapidement et efficacement

07

Comprendre l'importance de la gestion dans le suivi de la responsabilité sociale des entreprises, en tenant compte de la composante éthique dans les aspects du travail, financiers, environnementaux et sociaux

10

Comprendre l'évolution des ressources humaines à partir d'une vision intégrée et stratégique

08

Appliquer de nouvelles formes d'organisation et de nouvelles méthodologies de travail adaptées aux entreprises numériques

11

Appliquer le cadre réglementaire de la protection des données et les principes éthiques dans la gestion des affaires

09

Comprendre et être capable de mettre en œuvre la gestion des talents dans les entreprises, en s'adaptant à la diversité conformément à la réglementation du travail et au respect des droits de l'homme

12

Créer un plan d'amélioration du climat de travail

13

Interpréter les différents programmes et politiques du gouvernement

16

Différencier les différentes politiques de l'emploi

14

Gérer les actions de courtage de main-d'œuvre et savoir les distinguer du transfert illégal de travailleurs

17

Appliquer les politiques d'emploi

15

Comprendre les aspects essentiels de l'emploi et des contrats de travail

18

Mettre en place des plans destinés à favoriser une gestion efficace de l'action syndicale

19

Établir des plans de recrutement de la main-d'œuvre qui favorisent le développement et le bon fonctionnement des organisations

22

Traiter la réglementation constitutionnelle des conflits collectifs et du droit de grève : ses types et ses questions formelles

20

Déterminer le fonctionnement des organisations syndicales

23

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

21

Comprendre les règles régissant le marché du travail et les relations de travail dans une perspective d'égalité et de genre

24

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

06

Structure et contenu

TECH a mis à la disposition de ses étudiants un programme d'enseignement de haute qualité, destiné aux professionnels du monde des affaires qui souhaitent élargir leurs connaissances en matière de gestion des ressources humaines, notamment dans le domaine des relations syndicales. Ainsi, les étudiants trouveront un programme très bien structuré qui les aidera à gérer eux-mêmes leur temps d'étude afin de réaliser un processus d'apprentissage complet et adapté à leurs besoins.



“

Un syllabus très complet qui vous sera indispensable pour accroître votre compétitivité en matière de gestion des ressources humaines”

Programme d'études

Le Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales de TECH Université Technologique est un programme intense qui prépare les étudiants à relever les défis et à prendre des décisions dans le domaine des affaires, tant au niveau national qu'international. Son contenu est conçu dans le but de favoriser le développement de compétences managériales permettant une prise de décision plus pertinente dans des environnements incertains.

Au cours des 3.000 heures d'étude, vous analyserez une multitude de cas pratiques par le biais de travaux individuels, obtenant ainsi un apprentissage approfondi que vous pourrez mettre en pratique dans votre travail quotidien. Il s'agit donc d'une véritable immersion dans des situations professionnelles réelles.

Ce programme traite en profondeur les principales domaines de l'entreprise et est conçu pour que les managers comprennent la gestion du personnel d'un point de vue stratégique, et innovant.

Un plan conçu pour les étudiants, axé sur leur perfectionnement professionnel et les préparant à atteindre l'excellence dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des relations syndicales. Un programme qui comprend vos besoins et ceux de votre entreprise grâce à un contenu innovant basé sur les dernières tendances, et soutenu par la meilleure méthodologie éducative et un corps professoral exceptionnel, qui vous donnera les compétences nécessaires pour résoudre des situations critiques de manière créative et efficace.

Ce programme se déroule sur 24 mois et est divisé en 19 modules:

Module 1.	Gestion stratégique des RH
Module 2.	Processus de gestion et d'administration des RH
Module 3.	Comportement organisationnel
Module 4.	Gestion économique et <i>Management</i>
Module 5.	<i>Executive coaching</i>
Module 6.	Gestion des talents
Module 7.	Communication stratégique
Module 8.	Éthique et responsabilité sociale des entreprises
Module 9.	Transformer les ressources humaines à l'ère du numérique
Module 10.	Théorie des relations industrielles
Module 11.	Sociologie du travail
Module 12.	Stratégies et méthodes de la recherche sociale
Module 13.	Économie du travail et du marché
Module 14.	Droit du travail
Module 15.	Droit collectif du travail
Module 16.	Gestion des politiques dans l'intermédiation du travail
Module 17.	Gestion stratégique de l'égalité et de la diversité dans les RH
Module 18.	Gestion de l'environnement de travail I
Module 19.	Gestion du lieu de travail II



Où, quand et comment se déroule la formation?

TECH vous offre la possibilité de suivre cette formation à distance. Pendant les 24 mois de formation, les apprenants pourront 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. Gestion stratégique des RH

- | | | | |
|--|---------------------------------------|---|---|
| 1.1. Évolution des Ressources Humaines Une vision intégrée | 1.2. Réflexion stratégique et système | 1.3. Planification et gestion de projets dans le département RH | 1.4. Conception organisationnelle stratégique |
| 1.5. Conception des emplois, recrutement et sélection | 1.6. Leadership stratégique | 1.7. Audit et contrôle de la fonction de RH | |

Module 2. Processus de gestion et d'administration des RH

- | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|--|---|
| 2.1. Recrutement | 2.2. Intermédiation du travail | 2.3. Relations de travail et technologies de l'information | 2.4. Licenciements et restructuration des effectifs |
| 2.5. Négociation collective | 2.6. Incapacité de travail et santé | 2.7. Santé et qualité du travail | |

Module 3. Comportement organisationnel

- | | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| 3.1. La culture organisationnelle. | 3.2. Structure de l'organisation | 3.3. Gestion de l'organisation | 3.4. Comportement organisationnel et changement |
| 3.5. Pouvoir et politique | 3.6. Organisation du département RH | 3.7. Les personnes dans les organisations | 3.8. Gestion des connaissances |

Module 4. Gestion économique et *Management*

- | | | | |
|---|---------------------------|---|--|
| 4.1. Bases financières et comptables de la gestion des RH | 4.2. Diagnostic financier | 4.3. Analyse du compte de profits et pertes | 4.4. Gestion de la politique de rémunération |
| 4.5. Compensation et avantages non économiques | | | |

Module 5. Executive coaching

5.1. <i>Neuromanagement</i>	5.2. Maîtrise de soi et efficacité personnelle	5.3. <i>Coaching</i>	5.4. Psychologie positive
5.5. Direction et intelligence émotionnelle	5.6. Empathie et collaboration	5.7. Gestion du temps	

Module 6. Gestion des talents

6.1. Analyse du poste de travail	6.2. Sélection, dynamique de groupe et recrutement RH	6.3. Gestion des ressources humaines basée sur les compétences	6.4. Évaluation et gestion des performances
6.5. Gestion de la formation	6.6. Gestion des talents	6.7. Innovation dans la gestion des talents et des personnes	6.8. Motivation
6.9. <i>Image de marque de l'employeur</i>	6.10. Développement des équipes de Haute Performance		

Module 7. Communication stratégique

7.1. Communication interpersonnelle

Module 8. Éthique et responsabilité sociale des entreprises

8.1. La fonction de direction et la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)	8.2. <i>Corporate responsibility</i>
--	--------------------------------------

Module 9. Transformer les ressources humaines à l'ère du numérique

9.1. Nouvelles formes d'organisation et nouvelles méthodologies de travail	9.2. Compétences numériques et marque professionnelle	9.3. RH et analyse des données	9.4. Gérer les personnes à l'ère numérique
--	---	--------------------------------	--

Module 10. Théorie des relations industrielles

10.1. Histoire des relations industrielles

- 10.1.1. Cadre conceptuel et définition (concepts de base de l'emploi, du travail)
- 10.1.2. Développement historique des relations industrielles
- 10.1.3. La société de la connaissance au XXI^e siècle

10.2. Évolution des formes de travail

- 10.2.1. Relations industrielles et marchés du travail
- 10.2.2. Théorie et pratiques de la segmentation du marché du travail

10.3. Socialisme - Communisme dans les relations de travail

- 10.3.1. Cadre conceptuel du socialisme et du communisme
- 10.3.2. Brève description historique
- 10.3.3. Les relations de travail dans le cadre politique communiste
- 10.3.4. Les relations industrielles dans le cadre politique socialiste

10.4. Libéralisme - Capitalisme dans les relations industrielles

- 10.4.1. Concept de libéralisme versus capitalisme
- 10.4.2. Le capitalisme dans l'histoire de l'économie
- 10.4.3. Les relations de travail sous le prisme du capitalisme économique

10.5. Droit syndical

- 10.5.1. Syndicalisme
- 10.5.2. Principes fondamentaux du droit syndical
- 10.5.3. Le rôle de la négociation collective

10.6. Représentation des travailleurs

- 10.6.1. Concept
- 10.6.2. Cadre réglementaire
- 10.6.3. Négociation

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

- 10.7.1. Cadre historique
- 10.7.2. L'intervention publique dans la formation des relations individuelles de travail
- 10.7.3. Contrats de travail, heures de travail, salaires et avantages sociaux

10.8. Institutionnalisme et pluralisme

- 10.8.1. Conceptualisation et cadrage dans les théories de l'État
- 10.8.2. Institutionnalisme
- 10.8.3. Pluralisme

10.9. Corporatisme

- 10.9.1. Conceptualisation
- 10.9.2. Les types de corporatisme sur la scène internationale

10.10. Les politiques sociales sur la scène internationale

- 10.10.1. Politiques sociales (convergences et divergences)
- 10.10.2. Modèles d'intervention
- 10.10.3. L'État-providence

Module 11. Sociologie du travail**11.1. Concept de sociologie du travail**

- 11.1.1. Introduction, objectifs et concept de la sociologie
- 11.1.2. Concept de travail
- 11.1.3. Concept de sociologie du travail
- 11.1.4. Champ d'action de la sociologie du travail

11.2. Étude du comportement humain dans la société

- 11.2.1. L'action humaine, les moyens et les fins
- 11.2.2. Production et travailleurs
- 11.2.3. L'impact de la croissance démographique sur le travail

11.3. Aspects économiques. Sociologie de l'étude du travail

- 11.3.1. Théorie de la valeur chez les économistes classiques
- 11.3.2. La théorie de la valeur chez *Karl Marx*
- 11.3.3. Critiques de la théorie de la valeur du travail
- 11.3.4. Keynésianisme

11.4. Évolution historique et contexte social du travail

- 11.4.1. Le travail dans l'antiquité
- 11.4.2. La révolution industrielle
- 11.4.3. Le développement de la société industrielle et ses effets sur le travail
- 11.4.4. De la société industrielle à la société post-industrielle
- 11.4.5. Le travail dans la société de l'information

11.5. Histoire des principales théories sociologiques du travail et des organisations.

- 11.5.1. Théories sociologiques du travail
- 11.5.2. Théories sociologiques contemporaines du travail
- 11.5.3. Taylor et l'organisation scientifique du travail

11.6. Le comportement de groupe dans les organisations

- 11.6.1. Analyse du processus de travail
- 11.6.2. Les ressources humaines Travail mécanique et créativité
- 11.6.3. L'ordre social dans les organisations. Cosmos et taxis

11.7. Sociologie des relations industrielles dans l'entreprise

- 11.7.1. Théories de la subjectivité
- 11.7.2. Théories du marché du travail
- 11.7.3. Sociologie des relations industrielles

11.8. Aspects centraux dans les organisations

- 11.8.1. Les différents rôles au sein de l'organisation
- 11.8.2. Structures organisationnelles

11.9. Paradigme technologique et marché du travail

- 11.9.1. L'impact de l'innovation
- 11.9.2. L'innovation dans l'entreprise moderne
- 11.9.3. Automatisation de la production
- 11.9.4. Gestion des données et intelligence artificielle

11.10. Les défis du marché du travail au 21ème siècle

- 11.10.1. Les syndicats au 21ème siècle
- 11.10.2. Manifestations et grèves des travailleurs
- 11.10.3. L'avenir du travail
- 11.10.4. L'immigration et le marché du travail
- 11.10.5. Émigration, mondialisation et travail

Module 12. Stratégies et méthodes de la recherche sociale

12.1. Les bases de la recherche: la science et la méthode scientifique

- 12.1.1. Définition de la méthode scientifique
- 12.1.2. Méthode d'analyse
- 12.1.3. Méthode synthétique
- 12.1.4. Méthode inductive
- 12.1.5. La pensée cartésienne
- 12.1.6. Les règles de la méthode cartésienne
- 12.1.7. Le doute méthodique
- 12.1.8. Le premier principe cartésien
- 12.1.9. Les procédures d'induction selon *J. Mill Stuart*

12.2. Le processus général de la recherche: approches quantitatives et qualitatives

- 12.2.1. Présupposés épistémologiques
- 12.2.2. Approche de la réalité et de l'objet d'étude
- 12.2.3. Relation sujet-objet
- 12.2.4. Objectivité
- 12.2.5. Processus méthodologiques
- 12.2.6. Intégration des méthodes

12.3. Les paradigmes de recherche et les méthodes qui en découlent

- 12.3.1. Comment les idées de recherche émergent-elles?
- 12.3.2. Que rechercher dans l'éducation?
- 12.3.3. Énoncé du problème de recherche
- 12.3.4. Contexte, justification et objectifs de l'enquête
- 12.3.5. Contexte théorique
- 12.3.6. Hypothèses, variables et définition des concepts opérationnels
- 12.3.7. Sélection du plan de recherche
- 12.3.8. L'échantillonnage dans les études quantitatives et qualitatives

12.4. Processus et étapes de la recherche quantitative

- 12.4.1. Phase 1: Phase conceptuelle
- 12.4.2. Phase 2: Phase de planification et de conception
- 12.4.3. Phase 3: Phase empirique
- 12.4.4. Phase 4: Phase analytique
- 12.4.5. Phase 5: Phase de diffusion

12.5. Types de recherche quantitative

- 12.5.1. Recherche historique
- 12.5.2. Recherche corrélacionnelle
- 12.5.3. Études de cas
- 12.5.4. Enquête "ex post facto" sur des faits accomplis
- 12.5.5. Recherche quasi-expérimentale
- 12.5.6. Recherche expérimentale

12.6. Processus et étapes de la recherche qualitative

- 12.6.1. Phase 1: Phase préparatoire
- 12.6.2. Phase 2: Phase de terrain
- 12.6.3. Phase 3: Phase analytique
- 12.6.4. Phase 4: Phase d'information

12.7. Types de recherche qualitative

- 12.7.1. Ethnographie
- 12.7.2. Théorie fondée
- 12.7.3. Phénoménologie
- 12.7.4. La méthode biographique et l'histoire de vie
- 12.7.5. Études de cas
- 12.7.6. Analyse du contenu
- 12.7.7. Examen du discours
- 12.7.8. Recherche-action participative

12.8. Techniques et outils pour la collecte de données quantitatives

- 12.8.1. Entretien structuré
- 12.8.2. Le questionnaire structuré
- 12.8.3. Observation systématique
- 12.8.4. Échelles d'attitudes
- 12.8.5. Statistiques
- 12.8.6. Sources secondaires d'information

12.9. Techniques et instruments pour la collecte de données qualitatives

- 12.9.1. Entretien non structuré
- 12.9.2. Entretien en profondeur
- 12.9.3. Groupes de discussion
- 12.9.4. Observation simple, non réglementée et participative
- 12.9.5. Histoires de vie
- 12.9.6. Journaux
- 12.9.7. Analyse du contenu
- 12.9.8. La méthode ethnographique

12.10. Contrôle de la qualité des données

- 12.10.1. Exigences relatives à un instrument de mesure
- 12.10.2. Traitement et analyse des données quantitatives
 - 12.10.2.1. Validation des données quantitatives
 - 12.10.2.2. Statistiques pour l'analyse des données
 - 12.10.2.3. Statistiques descriptives
 - 12.10.2.4. Statistiques inférentielles
- 12.10.3. Traitement et analyse des données qualitatives
 - 12.10.3.1. Réduction et catégorisation
 - 12.10.3.2. Clarification, frittage et comparaison
 - 12.10.3.3. Programmes pour l'analyse qualitative des données textuelles

Module 13. Économie du travail et du marché**13.1. Introduction au marché du travail**

- 13.1.1. Définition du marché du travail
- 13.1.2. Comment fonctionne le marché du travail
- 13.1.3. Les systèmes économiques et l'économie de marché
- 13.1.4. Répartition de la population

13.2. La loi de l'offre et de la demande de travail

- 13.2.1. Les systèmes économiques et l'économie de marché
- 13.2.2. Le fonctionnement du marché : l'offre et la demande
- 13.2.3. Élasticité et déplacement des courbes d'offre et de demande
- 13.2.4. Équilibre du marché

13.3. L'économie en tant que science

- 13.3.1. Le concept de rareté et l'utilisation des biens
- 13.3.2. Activité économique
- 13.3.3. Les facteurs de production
- 13.3.4. La population comme déterminant de l'activité économique

13.4. Marchés du travail

- 13.4.1. Répartition de la population
- 13.4.2. Situation des groupes défavorisés
- 13.4.3. Perspectives du marché du travail en Amérique latine

13.5. Syndicats

- 13.5.1. Liberté d'association
- 13.5.2. Le fonctionnement des syndicats
- 13.5.3. Statut juridique des syndicats

13.6. Représentation syndicale dans l'entreprise

- 13.6.1. Représentation syndicale dans l'entreprise
- 13.6.2. Associations syndicales
- 13.6.3. Action de grève

13.7. Négociation collective

- 13.7.1. Le rôle de la négociation collective
- 13.7.2. Les conventions collectives
- 13.7.3. Accords sectoriels
- 13.7.4. Commissions chargées de la négociation dans l'organisation

13.9. Orientation professionnelle

- 13.9.1. Introduction à l'orientation professionnelle
- 13.9.2. L'orientation professionnelle comme déclencheur d'emploi
- 13.9.3. Tendances régionales de la demande d'emploi

13.10. Responsabilité sociale dans la fourniture d'emplois

- 13.10.1. Responsabilité sociale
- 13.10.2. Groupes sociaux exposés à la discrimination
- 13.10.3. Politiques et programmes inclusifs dans l'organisation

Module 14. Droit du travail

14.1. Les sources du droit du travail

- 14.1.1. Sources internationales
- 14.1.2. Sources domestiques

14.2. Le travailleur

- 14.2.1. Introduction
- 14.2.2. Relations de travail de nature particulière
- 14.2.3. Emplois exclus
 - 14.2.3.1. Fonctionnaires et personnels statutaires au service de l'administration

14.3. L'employeur et l'entreprise

- 14.3.1. L'employeur. Concept et nature juridique
- 14.3.2. La subrogation de l'employeur
- 14.3.3. Groupes d'entreprises

14.4. Droits et devoirs fondamentaux en matière d'emploi

- 14.4.1. Droits et devoirs fondamentaux des employés
- 14.4.2. Droits et devoirs fondamentaux de l'employeur

14.5. Prévention des risques professionnels

- 14.5.1. Introduction
- 14.5.2. La garantie de la protection contre les risques professionnels. Les principes de l'action préventive
- 14.5.3. Le plan de prévention. L'évaluation des risques et la planification des mesures de protection
- 14.5.4. Équipements de travail et moyens de protection
- 14.5.5. Information, consultation et participation des travailleurs
- 14.5.6. Formation des travailleurs
- 14.5.7. Mesures d'urgence
- 14.5.8. Risque grave et imminent
- 14.5.9. Devoir de surveillance sanitaire
- 14.5.10. Responsabilités de nature documentaire
- 14.5.11. Coordination des activités des employeurs
- 14.5.12. L'attention particulière accordée à certains groupes
- 14.5.13. Les responsabilités du personnel en matière de prévention des risques professionnels

14.6. Salaires

- 14.6.1. Salaires
- 14.6.2. Paiements non salariaux
- 14.6.3. Le principe d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe dans l'acquisition et le paiement de la rémunération
- 14.6.4. Le droit à la promotion économique

14.7. Novation du contrat de travail

- 14.7.1. Mobilité fonctionnelle
- 14.7.2. Mobilité géographique
- 14.7.3. Modification substantielle des conditions de travail
- 14.7.4. Modification des conditions fixées par une convention collective légale

14.8. Suspension et résiliation du contrat de travail

- 14.8.1. Suspension d'un contrat de travail important
- 14.8.2. Résiliation du contrat de travail

Module 15. Droit collectif du travail**15.1. L'autonomie collective et le système des politiques de l'emploi et de l'action syndicale**

- 15.1.1. L'autonomie collective: concept et éléments structurels
- 15.1.2. La structure tridimensionnelle de l'autonomie collective et son reflet: la liberté d'association et le droit de grève
- 15.1.3. Le droit à la négociation collective

15.2. Liberté d'association

- 15.2.1. La configuration constitutionnelle de la liberté d'association
- 15.2.2. Appropriation du droit à la liberté d'association
- 15.2.3. Contenu du droit à la liberté d'association

15.3. Statut juridique du syndicat

- 15.3.1. Établissement et acquisition de la personnalité juridique
- 15.3.2. Fonctionnement interne du syndicat et régime financier
- 15.3.3. Responsabilité du syndicat

15.4. Associations d'employeurs

- 15.4.1. La structure patronale et syndicale
- 15.4.2. Représentation syndicale: les syndicats les plus représentatifs
- 15.4.3. Structure, critères et détermination des responsabilités de la représentation des employeurs

15.5. Représentation des travailleurs et action collective dans l'entreprise

- 15.5.1. Le double canal de représentation dans l'entreprise
- 15.5.2. Représentation unitaire: délégués du personnel et comités d'entreprise
- 15.5.3. Élections syndicales
- 15.5.4. Le droit de réunion dans les entreprises: les assemblées de travailleurs

15.6. Négociation collective

- 15.6.1. Reconnaissance constitutionnelle et légale du droit à la négociation collective
- 15.6.2. Conventions collectives de travail et accords de négociation collective: classification et typologie
- 15.6.3. La structure de la négociation collective et la concordance des accords

15.7. La dynamique d'une négociation collective généralement efficace: rédaction, validité et application des conventions collectives

- 15.7.1. Parties négociantes: capacité et position
- 15.7.2. Processus de négociation: l'obligation de négocier
- 15.7.3. Exigences formelles et contrôle de légalité: le défi de l'accord
- 15.7.4. Application et interprétation de l'accord: questions fondamentales
- 15.7.5. La validité de l'accord
- 15.7.6. Adhésion et extension de l'accord

15.8. Conflits collectifs

- 15.8.1. Concept et types de conflits collectifs
- 15.8.2. Réglementation constitutionnelle des conflits collectifs
- 15.8.3. Action collective des travailleurs et des employeurs dans les conflits collectifs

15.9. Action de grève

- 15.9.1. La reconnaissance constitutionnelle du droit de grève: droit et contenu
- 15.9.2. L'exercice du droit de grève: questions formelles. Le comité de grève
- 15.9.3. Types de grève: grèves illégales et grèves abusives
- 15.9.4. Les effets de la grève

15.10. Règlement des conflits collectifs

- 15.10.1. Hétérocomposition et auto-composition des litiges collectifs dans le système juridique espagnol: typologie, traitement et effets
- 15.10.2. Moyens extrajudiciaires de règlement des litiges
- 15.10.3. Accord d'État sur le règlement extrajudiciaire des litiges

Module 16. Gestion des politiques dans l'intermédiation du travail

16.2. Intermédiation du travail

- 16.2.1. Conceptualisation de l'intermédiation: principes de base
- 16.2.2. Intermédiation du travail et orientation professionnelle
- 16.2.3. L'intermédiation du travail dans le cadre des politiques actives de l'emploi dans les services publics
- 16.2.4. Les agents collaborant à l'externalisation de l'intermédiation: agences de placement et agences d'intérim

16.3. Prospection du travail (I)

- 16.3.1. Données statistiques sur le tissu commercial
- 16.3.2. Sources d'information sur le marché du travail
- 16.3.3. Indicateurs du marché du travail actuel
- 16.3.4. Sources d'emploi

16.4. Recherche d'emploi (II)

- 16.4.1. Diagnostic et analyse du marché du travail
- 16.4.2. La prospection et ses phases: approche de l'entreprise et plan de recrutement
- 16.4.3. Fidélité et évaluation de la relation avec les entreprises
- 16.4.4. Gestion de la demande d'emploi et accompagnement à l'entreprise

16.5. Activités de recrutement

- 16.5.1. Conceptualisation du recrutement: typologies
- 16.5.2. Les procédures de recrutement à l'ère numérique: *Recrutement électronique*
- 16.5.3. Recrutement dans les agences pour l'emploi collaboratrices

16.6. Orientation personnalisée et parcours d'insertion sur le marché du travail

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

16.8. Mise à disposition illégale de travailleurs: cadre réglementaire

- 16.8.1. Les réformes successives du concept et l'identification actuelle de l'embauche illégale
- 16.8.2. Transferts inter-entreprises illégaux
- 16.8.3. Conséquences d'une affectation illégale

16.9. Collaboration public-privé dans l'intermédiation du travail.

- 16.9.1. Modèles européens de partenariats public-privé
- 16.9.3. La convergence des obligations de formation avec les services publics de l'emploi

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

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

Module 17. Gestion stratégique de l'égalité et de la diversité dans les RH**17.2. Politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

- 17.2.1. Conceptualiser la pauvreté en termes socio-économiques
- 17.2.3. Pauvreté et inclusion sociale dans les politiques de l'emploi

17.3. Groupes sociaux et difficultés d'emploi

- 17.3.1. Identification des groupes sociaux
- 17.3.2. Pratiques d'emploi excluantes

17.4. Le handicap dans l'environnement de travail

- 17.4.1. Conceptualisation du handicap
- 17.4.2. Programmes d'inclusion sur le lieu de travail

17.5. Programmes pour les jeunes et les premiers emplois

- 17.5.1. Les défis de l'emploi des jeunes dans le contexte de la transformation numérique

17.7. Femmes et travail (I): violence de genre

- 17.7.1. Contextualisation de la violence de genre
- 17.7.2. Programmes d'entreprise contre la violence sexiste
- 17.7.3. Promouvoir l'emploi des femmes victimes de violences sexistes

17.8. Femmes et travail (II): Discrimination et marginalisation dans l'emploi

- 17.8.1. Les femmes dans le contexte du travail à travers l'histoire
- 17.8.2. Discrimination en matière d'emploi
- 17.8.3. Secteurs productifs à forte employabilité pour les femmes

17.9. Immigration et travail

- 17.9.1. Types d'immigrants
- 17.9.2. Permis de travail
- 17.9.3. Participation du gouvernement à la promotion de la migration légale

17.10. Administration du personnel international

- 17.10.1. Entreprises mondiales
- 17.10.2. Immigrants et expatriés
- 17.10.3. Favoriser une culture d'entreprise mondiale

Module 18. Gestion de l'environnement de travail I

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

- 18.1.1. Culture organisationnelle, leadership et conflit
- 18.1.2. Éléments de base de la culture organisationnelle
- 18.1.3. Conflits: concepts et types
- 18.1.4. La relation entre la culture et le leadership: son rapport avec le conflit

18.2. Introduction à la prévention des risques professionnels

- 18.2.1. Introduction à la santé et à la sécurité au travail
- 18.2.2. Introduction à l'ergonomie du travail
- 18.2.3. Introduction à la prévention des risques psychosociaux

18.3. Conditions environnementales pour les personnes handicapées

- 18.3.1. NOM-030- SSA3-2013
- 18.3.2. Types de handicap
- 18.3.3. Adaptation correcte du lieu de travail

18.4. L'égalité des sexes dans l'organisation

- 18.4.1. Actions pour une égalité effective entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi

18.5. Gestion de l'employabilité

- 18.5.1. Recrutement
- 18.5.2. Processus de sélection interne
- 18.5.3. Processus de sélection externe

18.6. Éthique et conduite des affaires

- 18.6.1. Le concept de responsabilité sociale
- 18.6.2. Les principes éthiques qui doivent guider le gouvernement d'entreprise
- 18.6.3. Responsabilité sociale des entreprises
- 18.6.4. Responsabilité sociale des entreprises et marketing responsable

18.7. Climat de travail

- 18.7.1. Climat organisationnel: concept de climat de travail
- 18.7.2. Dimensions du climat de travail
- 18.7.3. Mesure du climat de travail
- 18.7.4. Outils pour la mesure qualitative du climat de travail: analyses SWOT et PESTEL

18.8. Détérioration du climat de travail

- 18.8.1. Risques psychosociaux: *Murnout et Mobbing*
- 18.8.2. Absentéisme au travail

18.9. Cadre réglementaire pour la protection des données

- 18.9.1. Introduction à la protection des données
- 18.9.3. Amendes et sanctions

18.10. Plan d'amélioration du climat de travail

- 18.10.1. Prévention primaire, secondaire et tertiaire
- 18.10.2. Intervention en cas de crise
- 18.10.3. Critères essentiels d'un plan d'action

Module 19. Gestion du lieu de travail II**19.1. Changements dans la conception organisationnelle et culturelle**

- 19.1.1. Évolution historique des configurations organisationnelles: modèles actuels et tendances en matière de conception organisationnelle
- 19.1.2. Le rôle du responsable de l'environnement dans la conception de l'organisation

19.2. Gestion du changement dans la culture organisationnelle

- 19.2.1. Les étapes du processus de gestion du changement
- 19.2.2. Changements dans l'environnement (socio-économique, démographique, géopolitique)
- 19.2.3. Changements dans le modèle d'entreprise: rôle actuel et futur du gestionnaire du changement en tant que moteur du changement dans le modèle d'entreprise
- 19.2.4. Transformation des processus

19.3. La transformation numérique dans les entreprises

- 19.3.1. L'environnement de travail dans la quatrième révolution industrielle
- 19.3.2. Éléments d'organisation numérique: culture numérique et intégration des technologies
- 19.3.3. L'innovation à l'ère numérique des entreprises
- 19.3.4. Planification stratégique de la transformation numérique

19.4. Relations interpersonnelles et leadership transformationnel

- 19.4.1. Tendances en matière de gestion des personnes et des équipes
- 19.4.2. Transformation personnelle: outils et techniques

19.5. Responsabilité sociale des entreprises

- 19.5.1. La durabilité des entreprises et les principes moraux de la RSE
- 19.5.2. Gestion et administration des entreprises socialement responsables
- 19.5.3. Planification des objectifs de responsabilité sociale
- 19.5.4. Les *Stakeholders*
- 19.5.5. ISO 26000 sur la responsabilité sociale des entreprises
- 19.5.6. Gestion de la responsabilité sociale. Modèle RS10

19.6. Le marketing social dans le contexte de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

- 19.6.1. Principaux aspects du marketing social
- 19.6.2. La perspective éthique du marketing social
- 19.6.3. Plan de marketing social

19.7. Programme d'assistance aux employés

- 19.7.1. Introduction et historique des programmes d'aide aux employés (PAE)
- 19.7.2. Avantages des programmes d'aide aux employés (PAE)

19.8. Programme de bien-être des employés

- 19.8.1. Concept de bien-être des employés
- 19.8.2. Développement de programmes de bien-être pour les employés

19.9. Plan d'égalité des chances dans l'entreprise

- 19.9.1. Égalité dans l'environnement de travail: cadre réglementaire
- 19.9.2. Le chiffre de l'agent chargé de l'égalité dans l'entreprise
- 19.9.3. Établissement d'un diagnostic des besoins en matière d'égalité des entreprises
- 19.9.4. Élaboration du plan d'égalité de l'entreprise

19.10. Plan de communication intégral dans l'entreprise

- 19.10.1. La communication interne dans l'entreprise
- 19.10.2. Processus de communication externe des entreprises: positionnement, briefing et stratégies de communication publicitaire
- 19.10.3. Élaboration d'un plan de communication d'entreprise

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.



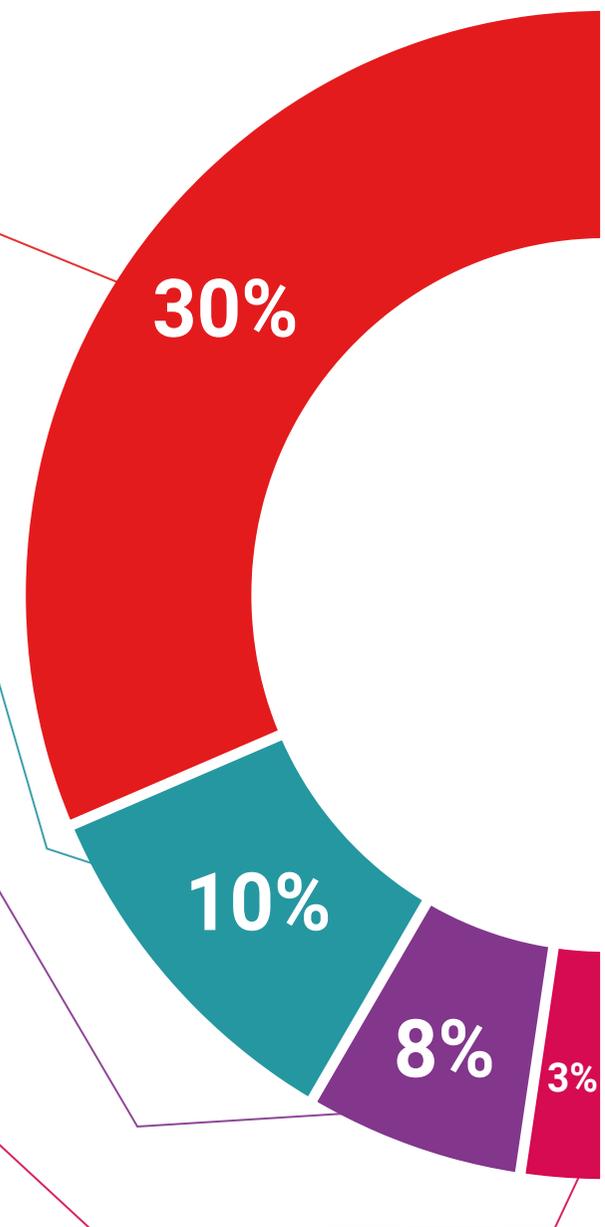
Stages en compétences de gestion

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

Le profil des étudiants de TECH Université Technologique est celui de professionnels ayant une grande expérience, qui comprennent l'importance de poursuivre leurs études pendant leur vie professionnelle. Dans ce cas précis, il s'agit de professionnels ayant des connaissances préalables dans le domaine des affaires, qui souhaitent élargir leur champ d'action vers la gestion des ressources humaines, et ils y parviendront grâce à un programme d'études de haute qualité.





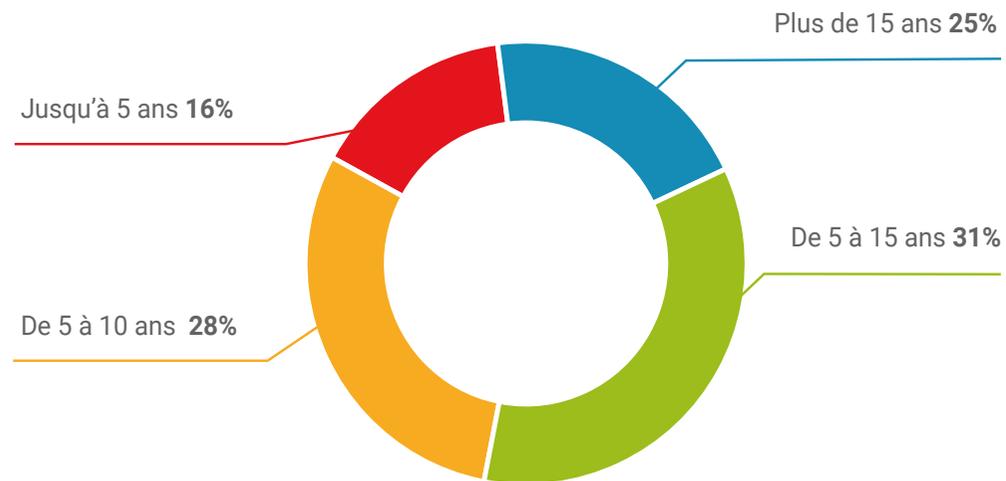
“

Ce programme s'adresse aux personnes désireuses d'améliorer leur employabilité grâce à des programmes d'études de premier ordre"

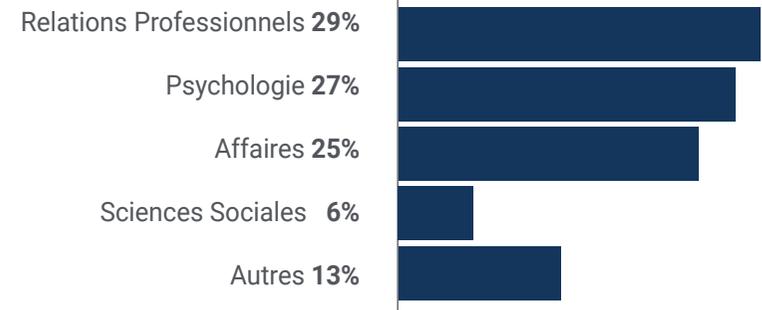
Moyenne d'âge

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

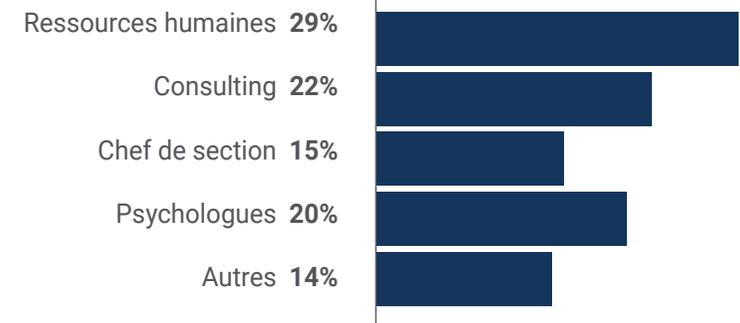
Années d'expérience



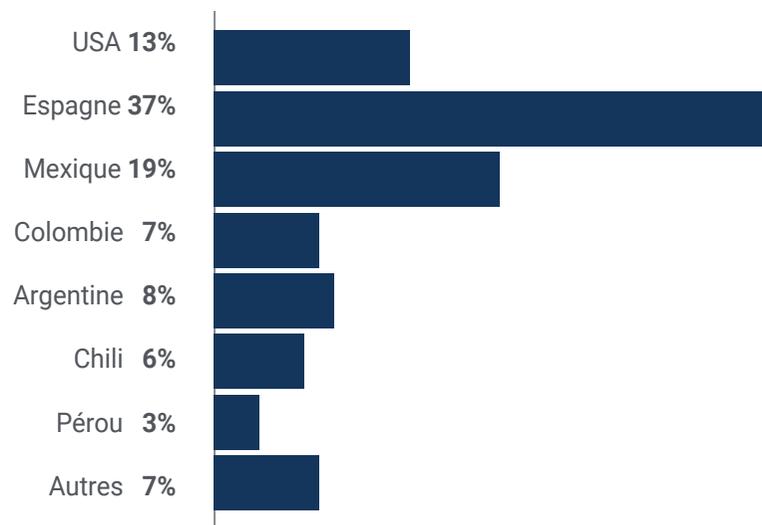
Formation



Profil Académique



Distribution géographique



Julia Díaz

Directeur des RH

"Ce programme m'a donné l'occasion de me spécialiser dans la gestion des RH et les relations syndicales. Sans aucun doute, un programme de haut niveau et indispensable pour mon développement professionnel, car, bien que je travaille dans ce domaine depuis plusieurs années, je sentais que j'avais besoin de me spécialiser dans certains aspects fondamentaux pour ma pratique quotidienne. Je recommanderais sans hésiter ce Mastère Avancé à tous ceux qui veulent se perfectionner dans le domaine de la gestion du personnel"

09

Impact sur votre carrière

Ce programme TECH est absolument indispensable pour tous les professionnels des ressources humaines qui souhaitent donner un nouveau tournant à leur carrière en se spécialisant dans un domaine complexe et très intense comme les relations syndicales. Un Mastère Avancé qui inclut les aspects les plus pertinents dans ce domaine, et qui marquera un plus de qualité dans le CV des étudiants. Sans aucun doute, l'opportunité qu'ils attendaient pour améliorer leur carrière.





“

Un programme unique en son genre complet qui marquera un avant et un après dans la formation des professionnels”

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

Le Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales TECH Université Technologique est un programme intense qui prépare à relever des défis et à prendre des décisions commerciales au niveau national et international. Son principal objectif est de favoriser votre épanouissement personnel et professionnel. Vous aider à atteindre la réussite. Par conséquent, ceux qui souhaitent s'améliorer, réaliser un changement positif au niveau professionnel et interagir avec les meilleurs, trouveront leur place à TECH.

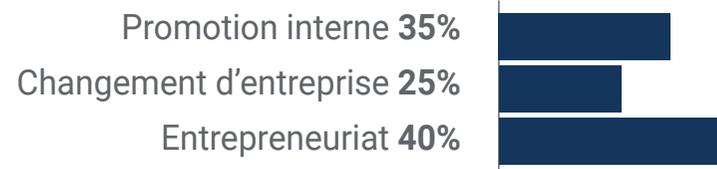
Spécialisez-vous dans les RH et apportez votre pleine valeur à l'entreprise pour laquelle vous travaillez.

Obtenez l'amélioration du travail que vous souhaitez grâce à la spécialisation que TECH vous offre avec ce Mastère Avancé.

Le moment du changement



Type de changement



Amélioration du salaire

La réalisation de ce programme se traduit par une augmentation de salaire de plus de 25% pour nos stagiaires



10

Bénéfices pour votre entreprise

Ce programme TECH améliorera non seulement les compétences des étudiants, mais apportera également de multiples avantages aux entreprises dans lesquelles ils travaillent, car ils pourront transférer toutes les connaissances acquises dans leur travail quotidien. Sans aucun doute, ce Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales est l'occasion idéale pour les étudiants d'acquérir la spécialisation nécessaire pour se démarquer dans le secteur.





“

*Gérez correctement les relations syndicales
et mettez à profit vos compétences pour
créer un bon environnement de travail"*

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

01

Accroître les talents et le capital intellectuel le capital intellectuel

Le manager 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 manager et ouvre de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

03

Former des agents du changement

Le manager sera capable de prendre des décisions en période d'incertitude et de crise, aidant ainsi 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

Vous le directe pourra travailler sur un projet réel ou développer de nouveaux projets dans le domaine de la R+D ou du développement commercial de votre entreprise.

06

Augmentation de la compétitivité

Ce Mastère Avancé dotera les étudiants des compétences nécessaires pour relever de nouveaux défis et faire ainsi progresser l'organisation.



11 Diplôme

Le Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales vous garantit, en plus de la formation la plus rigoureuse et la plus actuelle, l'accès à un diplôme universitaire de Mastère Avancé délivré par TECH Université Technologique.



“

Finalisez cette formation avec succès et recevez votre diplôme universitaire sans avoir à vous soucier des déplacements ou des démarches administratives"

Ce **Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales** contient le programme le plus complet et le plus actuel du marché.

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

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

Diplôme: **Mastère Avancé en Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales**

N.º d'Heures Officielles: **3.000 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.



Mastère Avancé Direction Générale des Ressources Humaines, Expert en Relations Syndicales

Langue: Français

Modalité: En ligne

Durée: 24 mois

Accréditation: TECH Université Technologique

Heures de cours: 3.000 h.

Mastère Avancé

Direction Générale des
Ressources Humaines,
Expert en Relations
Syndicales