

Mastère Avancé

Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux

M A G R A S



Mastère Avancé Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux

Langue: Français

Modalité: En ligne

Durée: 2 ans

Accréditation: TECH Université Technologique

Heures de cours: 3.000 h.

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/mastere-avance/mastere-avance-gestion-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 22

06

Structure et contenu

page 32

07

Méthodologie

page 54

08

Profil de nos étudiants

page 62

09

Direction de la formation

page 66

10

Impact sur votre carrière

page 70

11

Bénéfices pour votre
entreprise

page 74

12

Diplôme

page 78

01

Accueil

Pour toute entreprise, toutes les fonctions liées à la gestion du capital humain sont vitales pour garantir un bon développement : elles vont de la sélection du personnel au contrôle de la rémunération et des règlements de compensation. Disposer d'une bonne politique d'entreprise comprenant les spécifications de chaque domaine des ressources humaines, ainsi que disposer d'un professionnel hautement qualifié et spécialisé dans la Gestion de la Rémunération et des Avantages Sociaux au sein de son personnel, sont devenus deux des principales revendications du monde des affaires. C'est pourquoi TECH et ses experts ont décidé de concevoir ce programme, visant à élargir les connaissances des étudiants concernant la gestion du domaine et à perfectionner les compétences de leadership, car ces aspects auront une influence forte et positive sur leurs performances et leur évolution professionnelle. Il s'agit d'un diplôme 100% en ligne qui donnera à votre carrière la qualité que vous recherchez, et cela en moins de temps que vous ne le pensez.



Mastère Avancé en Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux.
TECH Université Technologique



“

TECH présente ce diplôme 100% en ligne comme une opportunité unique de suivre une formation très avantageuse pour votre carrière professionnelle, et qui vous aidera à vous démarquer dans la gestion du secteur des affaires”

02

Pourquoi étudier à TECH?

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



“

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

À TECH Université Technologique



Innovation

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

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



Les plus hautes exigences

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

95%

des étudiants de TECH finalisent leurs études avec succès



Networking

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

+100.000

dirigeants formés chaque année

+200

nationalités différentes



Empowerment

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

+500

accords de collaboration avec les meilleures entreprises



Talents

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

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



Contexte Multiculturel

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

Nous comptons plus de 200 nationalités différentes parmi nos étudiants.

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



Analyse

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



Excellence académique

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



Économie d'échelle

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



Apprenez auprès des meilleurs

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

Des professeurs de 20 nationalités différentes.



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

03

Pourquoi notre programme?

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

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



“

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

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

01

Donner un élan définitif à la carrière de l'étudiant

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

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

02

Vous développerez une vision stratégique et globale de l'entreprise

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

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

03

Consolider les étudiants en gestion supérieure des affaires

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

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

04

Vous assumerez de nouvelles responsabilités

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

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

05

Vous aurez accès à un important réseau de contacts

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

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

06

Développer des projets d'entreprise de manière rigoureuse

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

20% de nos étudiants développent leur propre idée entrepreneuriale.

07

Améliorer les *soft skills* et les compétences de gestion

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

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

08

Vous ferez partie d'une communauté exclusive

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

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

04 Objectifs

Ce programme complet a été conçu de manière rigoureuse, et prend en compte les dernières évolutions du secteur des entreprises en matière de politiques de rémunération et d'avantages sociaux, afin que l'étudiant dispose de tous les outils qui lui permettront d'approfondir ses connaissances dans ce domaine. De cette manière, vous pourrez façonner votre profil professionnel en tant que spécialiste le plus qualifié, ce qui vous permettra non seulement de vous démarquer dans tout processus de sélection, mais aussi d'acquérir les compétences nécessaires pour prétendre à une promotion qualitative au sein de toute entreprise.



“

Grâce à la qualité du contenu de ce Mastère Avancé, vous serez en mesure d'atteindre vos objectifs académiques les plus ambitieux, ce qui vous permettra de vous rapprocher de vos objectifs professionnels dans le secteur des RH"

TECH fait sien les objectifs de ses étudiants.

Ils travaillent ensemble pour les atteindre.

Le **Mastère Avancé en Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux** formera les étudiants à:

01

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

04

Connaître le fonctionnement des procédures de passation de marchés et de la sécurité sociale

02

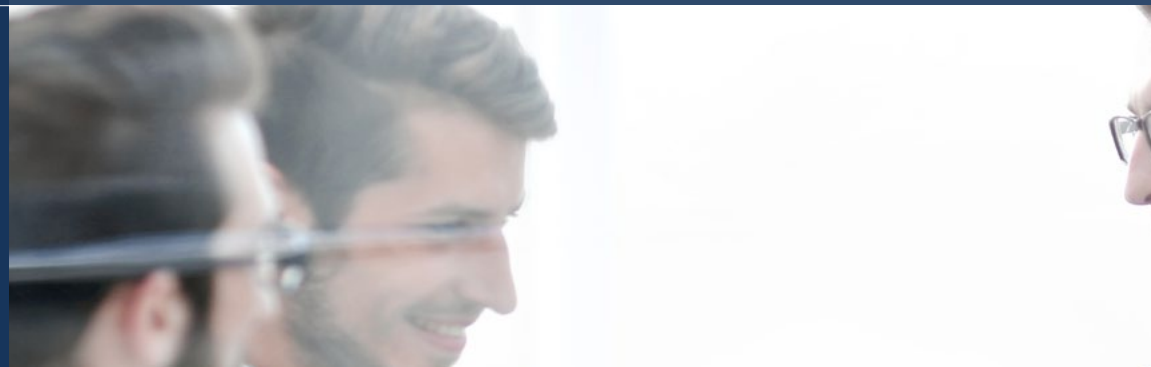
Participer à la compréhension par la direction de l'organisation de l'importance d'une gestion efficace du personnel

03

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

05

Connaître la manière de gérer stratégiquement le département des ressources humaines



06

Déterminer les règles juridiques applicables à la formation professionnelle continue pour l'emploi

08

Examen de la gestion du temps et de l'énergie personnelle par l'utilisation des nouvelles technologies



09

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

07

Connaître les droits de Protection des Données inhérents aux travailleurs

10

Connaître le système des sources du Droit du Travail

11

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

12

Comprendre les stratégies de planification et de gestion des projets du département RH

13

Comprendre les processus et les besoins des audits dans ce domaine

14

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

15

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



16

Être en mesure d'établir un plan annuel de performance organisationnelle dans le domaine des politiques et de l'égalité au travail

18

Tirer le meilleur parti des talents de votre personnel et préparer votre entreprise aux changements technologiques

19

Obtenir une vision globale du talent et du profil professionnel international

17

Reconnaître les défis du professionnel dans la transformation numérique des employés

20

Déterminer les règles juridiques applicables à la formation professionnelle continue



21

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

24

Établir les budgets de rémunération

22

Évaluer les emplois comme base de la répartition des salaires

23

Concevoir la structure salariale d'une entreprise

25

Établir la carte de l'équité de l'organisation



26

Approfondir le cadre réglementaire des rémunérations

28

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

29

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

27

Concevoir et mettre en œuvre des systèmes de rémunération variable

30

Gérer la rémunération en cas de mobilité internationale



05

Compétences

Tout professionnel qui ambitionne d'occuper un poste de direction dans une grande entreprise doit posséder les compétences en maîtrise et contrôle des situations qui caractérisent un leader confiant, capable d'agir de manière décisive dans n'importe quel contexte, qu'il soit simple ou complexe, et toujours au bénéfice de son entité. Pour cette raison, ce Mastère Avancé fournira aux étudiants les clés pour perfectionner leurs compétences commerciales dans la Gestion des Rémunérations et des Avantages Sociaux, afin d'être en mesure de jouer un rôle conforme aux exigences managériales du domaine.



“

Tous les cadres supérieurs des RH ne maîtrisent pas parfaitement les aspects essentiels de la gestion du personnel. Cependant, grâce à ce programme, vous parviendrez à les maîtriser et à vous vous démarquer par votre maîtrise et votre contrôle”

01

Gérer les différents programmes de formation internes et externes

02

Concevoir un plan de formation annuel dans l'entreprise

03

Gérer les régimes de primes de sécurité sociale des employés

04

Collaborer et être un atout clé dans le recrutement de professionnels efficaces et fonctionnels pour les organisations

05

Mettre en place des plans destinés à renforcer une gestion efficace et réussie des talents



06

Établir des plans de recrutement qui favorisent le développement et le bon fonctionnement des organisations

08

Appliquer des stratégies de gestion des talents



09

Analyser la mondialisation, les Droits de l'Homme et les entreprises multinationales

07

Effectuer une analyse des résultats du plan de performance annuel

10

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

11

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

12

Différencier les types d'embauche et de résiliation de contrats

13

Traiter les primes dans des groupes spécifiques sur la base de l'égalité des chances

14

Reconnaître la politique syndicale en matière de représentation des salariés

15

Intervenir dans les relations de travail employeur-employé



16

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

18

Appliquer les procédures légales pour obtenir l'administration et la délivrance optimales de la justice par les organes responsables concernés

19

Explorer la psychologie du travail et des organisations

17

Discuter des processus de transformation numérique

20

Appliquer les plans de gestion du personnel



21

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

22

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

23

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

24

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

25

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



26

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

28

Identifier les déductions sociales et fiscales applicables aux salaires



29

Interpréter l'application du système de gestion par objectifs

27

Distinguer les concepts qui composent la structure salariale

30

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

31

Examiner les types et les modalités de la rémunération en nature

32

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

33

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

34

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

35

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



36

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

38

Différencier les différents systèmes de gestion de la rémunération des expatriés

39

Approfondir le système de rémunération des personnes handicapées

37

Gestion de la rémunération des expatriés

40

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



06

Structure et contenu

La conception et la structure de ce Mastère Avancé ont été réalisées par un groupe d'experts en Gestion d'Entreprise et en RH, qui ont utilisé le matériel académique le plus récent et le plus actualisé du secteur pour élaborer le programme. Par ailleurs, le contenu du cours a été adapté à la méthodologie pédagogique du *Relearning*, qui vous permettra, en plus d'apprendre et de consolider les concepts de manière plus efficace, d'atteindre vos objectifs de formation plus rapidement et en fournissant moins d'efforts. Ainsi, TECH optimise le temps d'étude consacré au programme, mais sans renoncer à une formation unique, complète et de qualité.



“

Grâce à ce programme intensif, vous développerez les compétences en matière de planification stratégique et d'organisation d'un cadre supérieur expérimenté dans le secteur”

Programme d'études

Le Mastère Avancé en Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux de TECH Université Technologique, est un programme intensif qui vous prépare à relever des défis et à prendre des décisions commerciales au niveau 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 les principaux domaines de l'entreprise et il a été conçu pour permettre aux managers de maîtriser la Gestion de la Rémunération et des Avantages Sociaux d'un point de vue stratégique et innovant.

Un plan d'étude élaboré pour les étudiants, et axé sur le perfectionnement professionnel et qui prépare à atteindre l'excellence dans le management des Rémunérations et des Avantages Sociaux de toute entreprise. Un programme qui comprend vos besoins et ceux de votre entreprise grâce à un contenu innovant basé sur les dernières avancées et soutenu par la meilleure méthodologie éducative ainsi que par un corps professoral exceptionnel. Cette formation vous permettra ainsi d'acquérir les compétences nécessaires pour être en mesure de résoudre des situations critiques de manière créative et efficace.

Ce programme se déroule sur 2 ans et comporte 20 modules:

Module 1.	Théorie des Relations de Travail
Module 2.	Sécurité sociale
Module 3.	Administration du personnel
Module 4.	Gestion et direction stratégiques des RH
Module 5.	Structure organisationnelle
Module 6.	Gestion des performances
Module 7.	Gestion des talents
Module 8.	Développement des talents à l'ère numérique
Module 9.	Gestion de l'environnement de travail
Module 10.	Gestion et management de la formation dans l'entreprise

Module 11.	La rémunération comme outil stratégique
Module 12.	Évaluation des emplois et rémunération
Module 13.	La structure salariale
Module 14.	La rémunération et son cadre réglementaire
Module 15.	La rémunération variable
Module 16.	La rémunération en nature
Module 17.	La rémunération flexible
Module 18.	La rémunération émotionnelle
Module 19.	La rémunération des employés expatriés
Module 20.	Rémunération des personnes handicapées

Où, quand et comment se déroule la formation?

TECH offre la possibilité de suivre cette formation à distance. Pendant les 2 ans de formation, vous pourrez accéder à tout moment à l'ensemble des contenus de ce programme, ce permettra de gérer votre propre d'étude.

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

Module 1. Théorie des Relations de Travail

1.1. Histoire des Relations de Travail

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

1.2. Évolution des formes de travail

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

1.3. Socialisme et Communisme dans les Relations de Travail

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

1.4. Libéralisme et Capitalisme dans les Relations de Travail

- 1.4.1. Concept de libéralisme vs. Capitalisme
- 1.4.2. Le capitalisme à travers l'histoire de l'économie
- 1.4.3. Les Relations de Travail sous le prisme du capitalisme économique

1.5. Droits syndicaux

- 1.5.1. Le syndicalisme
- 1.5.2. Principes fondamentaux du Droit Syndical
- 1.5.3. Rôle de la négociation collective

1.6. Représentation des travailleurs

- 1.6.1. Concept
- 1.6.2. Négociation

1.7. Institutionnalisme et pluralisme

- 1.7.1. Conceptualisation et encadrement dans les théories de l'état
- 1.7.2. Institutionnalisme
- 1.7.3. Pluralisme

1.8. Corporatisme

- 1.8.1. Conceptualisation
- 1.8.2. Les types de corporatisme sur la scène internationale

1.9. Les politiques sociales sur la scène internationale

- 1.9.1. Politiques sociales (convergences et divergences)
- 1.9.2. Modèles d'intervention
- 1.9.3. L'État providence

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

- 2.1.1. Le modèle constitutionnel de protection sociale
- 2.1.2. Les mesures de protection des biens sociaux
- 2.1.3. Sécurité sociale
- 2.1.4. Le Système de Sécurité Sociale
- 2.1.5. Composition du système
- 2.1.6. Action de protection: prestations de Sécurité Sociale
- 2.1.7. Régime économique et financier du système de sécurité sociale
- 2.1.8. Gestion système de Sécurité Sociale

2.2. Personnes et contingences protégées I

- 2.2.1. Champ d'application du système
- 2.2.2. Champ d'application du régime général
- 2.2.3. Enregistrement des entrepreneurs
- 2.2.4. Enregistrement des travailleurs
 - 2.2.4.1. Inscription et retrait des travailleurs
 - 2.2.4.2. Types d'enregistrement
 - 2.2.4.3. La convention spéciale assimilée à l'enregistrement
 - 2.2.4.4. Effets des inscriptions, radiations et communications des données des employés
- 2.2.5. Effets des actes indus

2.3. Personnes et contingences protégées II

- 2.3.1. Situations de protection
- 2.3.2. Accidents du travail et maladies professionnelles
- 2.3.3. Action du système de protection de la Sécurité Sociale
- 2.3.4. Conditions générales pour le droit aux prestations contributives
- 2.3.5. Responsabilités en matière de prestations
- 2.3.6. Automatismes des prestations

2.4. Gestion et financement I

- 2.4.1. Gestion système de Sécurité Sociale
 - 2.4.1.1. Organismes de gestion
- 2.4.2. Services communs
- 2.4.3. Collaboration en matière de gestion

2.5. Gestion et financement II

- 2.5.1. Régime économique et financier du système de sécurité sociale
- 2.5.2. Ressources générales de Sécurité Sociale
- 2.5.3. Cotisation de Sécurité Sociale
 - 2.5.3.1. Bases et taux de cotisation
- 2.5.4. Collecte

2.6. Prestations économiques: allocations et pensions I

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

2.7. Prestations économiques: allocations et pensions I

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

2.8. Le Systèmes de Santé. Portefeuille de services et de médicaments

- 2.8.1. Le Système de Santé et la Sécurité Sociale
- 2.8.2. Évolution de la protection du droit à la santé
- 2.8.3. Le Système National de Santé
- 2.8.4. Le portefeuille commun de services du système national de santé
- 2.8.6. Médicaments et fourniture de produits pharmaceutiques
- 2.8.7. Assurés et bénéficiaires du droit aux soins de santé
- 2.8.8. Gestion de la prestation

2.9. Système d'Assistance Sociale

- 2.9.1. Délimitation du concept. Aide sociale
- 2.9.2. Assistance Sociale interne à la Sécurité Sociale
- 2.9.3. Assistance Sociale externe à la Sécurité Sociale
- 2.9.4. Services Sociaux
- 2.9.5. Le système pour l'autonomie et la prise en charge de la dépendance

Module 3. Administration du personnel

3.1. Introduction à l'administration du personnel

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

3.2. Modalités d'emploi

- 3.2.1. Le contrat de travail
- 3.2.2. Types de contrats
- 3.2.3. Types de résiliation de contrat

3.3. Relevé de salaire I

- 3.3.1. Le salaire
- 3.3.2. Paiements des salaires
- 3.3.3. Paiements des extra de salaires

3.4. Relevé de salaire II: Calcul

- 3.4.1. Structure de la fiche de salaire
- 3.4.2. Bases de cotisation
- 3.4.3. Calcul de la fiche de salaire

3.5. Relevé de salaire III: Déductions

- 3.5.1. Déductions
- 3.5.2. Charges
- 3.5.3. Sécurité sociale
- 3.5.4. Autres types de déduction

3.6. Temps de travail, congés et autorisation

- 3.6.1. Heures de travail
- 3.6.2. Congés payés
- 3.6.3. Permis de travail
- 3.6.4. Invalidité

3.7. Charges

- 3.7.1. Le système fiscal
- 3.7.2. Obligations fiscales des salariés
- 3.7.3. Obligations fiscales des entreprises

3.8. Outils technologiques pour la préparation des bulletins de paie

- 3.8.1. Le concept d' ERP
- 3.8.2. Importance dans la gestion des salaires
- 3.8.3. Programmes les plus courants

3.9. Rémunération et avantages

- 3.9.1. Administration des compensations et des avantages sociaux
- 3.9.2. Prestations supérieures au cadre légal
- 3.9.3. Rémunération émotionnelle
- 3.9.4. *Home office*

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

- 3.10.1. L'égalité des chances dans le cadre de la culture organisationnelle
- 3.10.2. Équité entre les sexes
- 3.10.3. Responsabilité sociale

Module 4. Gestion et direction stratégiques des RH

4.1. Réflexion stratégique et systèmes

- 4.1.1. L'entreprise en tant que système
- 4.1.2. La réflexion stratégique découle de la culture d'entreprise
- 4.1.3. La réflexion stratégique découlant de la gestion des personnes

4.2. Planification et gestion de projets dans le département RH

- 4.2.1. Les clés de la conception et de la mise en œuvre d'un tableau de bord
- 4.2.2. Dimensionnement et planification des effectifs
- 4.2.3. Opérations de soutien: Politiques du personnel

4.3. Conception organisationnelle stratégique

- 4.3.1. Modèle de *Business Partners*
- 4.3.2. *Share Services*
- 4.3.3. *Outsourcing*

4.4. Conception des emplois, recrutement et sélection

- 4.4.1. Formation et développement de carrière
- 4.4.2. Approche stratégique de la gestion du personnel
- 4.4.3. Conception et mise en œuvre de politiques et de pratiques en matière de personnel

4.5. HR Analytics

- 4.5.1. *Big Data et Business Intelligence (BI)*
- 4.5.2. Modélisation et analyse des données RH
- 4.5.3. Conception et développement des indicateurs RH

4.6. Leadership stratégique

- 4.6.1. Modèles de leadership
- 4.6.2. *Coaching*
- 4.6.3. *Mentoring*
- 4.6.4. Leadership transformationnel

4.7. Audit et contrôle de la gestion des RH

- 4.7.1. Raison de l'audit de la gestion des RH
- 4.7.2. Outils de collecte et d'analyse de l'information
- 4.7.3. Le rapport d'audit

Module 5. Conception organisationnelle

5.1. Principes fondamentaux de la structure organisationnelle	5.2. Critères de conception organisationnelle	5.3. Éléments de la structure organisationnelle	5.4. Évaluation des postes
5.1.1. Introduction à la structure organisationnelle	5.2.1. Organisation des postes de travail	5.3.1. Organigrammes fonctionnels	5.4.1. Analyses quantitatives de l'évaluation des emplois
5.1.2. Principes de base de l'organisation	5.2.2. Gestion de la chaîne de commandement	5.3.2. Organigrammes matriciels	5.4.2. Analyses qualitatives de l'évaluation des emplois
	5.2.3. Mécanismes de centralisation et de décentralisation		
	5.2.4. Procédures de formalisation des processus		
5.5. Gestion des processus organisationnels	5.6. Gestion selon les compétences	5.7. Nouvelles formes d'organisation	5.8. Espaces de travail collaboratifs
5.5.1. Gestion intégrée des processus dans l'organisation	5.6.1. Introduction aux compétences professionnelles: définition de la compétence	5.7.1. Organisation par projet	5.8.1. Conception d'espaces de travail collaboratifs
	5.6.2. Mécanismes de gestion fondés sur les compétences	5.7.2. Organisations plates	5.8.2. Systèmes de mesure de la productivité dans les espaces de travail collaboratifs
5.9. Organisation d'équipes autogérées	5.10. La communication comme outil de gestion organisationnelle		
5.9.1. Caractéristiques d'une équipe autogérée	5.10.1. La communication en tant qu'élément des relations organisationnelles		
5.9.2. Méthodologies de gestion d'une équipe autogérée	5.10.2. Gestion de la communication dans les organisations		

Module 6. Gestion des performances

6.1. Introduction à la gestion des performances et à la gestion par objectifs	6.2. Le cycle de la gestion de la performance	6.3. Planification des performances	6.4. Suivi des performances
6.1.1. L'impact de l'ère numérique sur les performances professionnelles	6.2.1. Nouveaux environnements de travail	6.3.1. Conception initiale de l'évaluation des performances : analyse de l'entreprise	6.4.1. Gestion de la carte des talents de l'entreprise
6.1.2. Transformation numérique dans les entreprises	6.2.2. Phases du cycle de la gestion de la performance	6.3.2. Fixer des objectifs individuels et collectifs	6.4.2. Mécanismes de suivi du plan d'action individuel et de groupe : techniques d'observation, <i>Coaching</i> et retour d'information
6.1.3. Les nouvelles politiques RH à l'ère du numérique	6.2.3. Modèles des systèmes de travail	6.3.3. Mesures de la performance	6.4.3. Plans de reconnaissance
6.1.4. Nouveaux environnements de travail		6.3.4. Systèmes d'évaluation par compétences	
6.1.5. Évaluation des performances: Qu'est-ce donc et à quoi sert-elle?			
6.1.6. Modèles d'évaluation des performances			
6.5. Évaluation des performances	6.6. Gestion des sous-performances	6.7. Planification annuelle des plans de performance	6.8. Aspects de la rétribution complémentaire
6.5.1. Points clés de l'évaluation des performances: objectifs, compétences et projet/équipe	6.6.1. Techniques d'observation	6.7.1. Conception et développement d'un plan de performance annuel	6.8.1. Régimes de pension
6.5.2. Définition des échelles d'évaluation et des critères d'excellence	6.6.2. Méthodes de motivation par incitation et <i>Coaching</i>	6.7.2. Analyse des résultats	6.8.2. Autres situations particulières
6.5.3. Application de l'évaluation	6.6.3. Plan de relance		

Module 7. Gestion des Talents

7.1. Gestion du capital humain

- 7.1.1. Le capital intellectuel. L'actif immatériel de la connaissance
- 7.1.2. *Talent acquisition*
- 7.1.3. Recherche de personnes pour l'organisation
- 7.1.4. Prévention de la perte de ressources humaines

7.2. Innovation dans la gestion des talents et des personnes

- 7.2.1. Modèles de prise en charge des talent
- 7.2.2. Identification, formation et développement des talents
- 7.2.3. Fidélisation et rétention
- 7.2.4. Proactivité et innovation

7.3. Gestion stratégique engagement

- 7.3.1. La gestion de l'engagement des nouvelles générations
- 7.3.2. Rémunération du Capital Social
- 7.3.3. Rémunération émotionnelle

7.4. Gestion des talents et engagement

- 7.4.1. Clés d'une gestion positive
- 7.4.2. Carte des talents dans l'organisation
- 7.4.3. Coût et valeur ajoutée

7.5. Gestion des Ressources Humaines basée sur les compétences

- 7.5.1. Analyse du potentiel
- 7.5.2. Politique de rémunération
- 7.5.3. Plans de carrière/succession

7.6. Gestion de la formation

- 7.6.1. Théories de l'apprentissage
- 7.6.2. Détection et rétention des talents
- 7.6.3. Gamification et gestion des talents
- 7.6.4. Formation et obsolescence professionnelle

7.7. Motivation

- 7.7.1. La nature de la motivation
- 7.7.2. La théorie de l'espérance
- 7.7.3. Théories des besoins
- 7.7.4. Motivation et compensation économique

7.8. Environnement, stratégie et mesures

- 7.8.1. Efficacité et motivation au travail
- 7.8.2. Étude des méthodes et de la mesure du travail
- 7.8.3. Évaluation des performances

Module 8. Développement des talents à l'ère numérique

8.1. Transformation numérique dans la gestion des talents

- 8.1.1. Les défis du nouveau professionnel des RH à l'ère numérique
- 8.1.2. Le talent au XXIe siècle Conceptions motivationnelles *Learning Agility*
- 8.1.3. Gestion du changement à l'ère numérique

8.2. Gestion du capital humain

- 8.2.1. Concept de capital humain
- 8.2.2. Stratégies de gestion

8.3. Innovation et gestion des talents

- 8.3.1. Contextualisation du talent
- 8.3.2. Processus de gestion des talents

8.4. Gestion des talents et de l'engagement

- 8.4.1. Attitudes, valeurs et croyances
- 8.4.2. Gestion de l'engagement et culture d'entreprise

8.5. Stratégies numériques des RH

- 8.5.1. *Employer Branding* en RH
- 8.5.2. *Personal Branding* pour les professionnels en RH
- 8.5.3. *Networking* et *Social Media*

8.6. Gestion de la performance du travail dans les écosystèmes numériques

- 8.6.1. Compétences 3.0 pour travailler à l'ère numérique
- 8.6.2. Gestion de projets numériques
- 8.6.3. Coordination d'équipes de travail virtuelles
- 8.6.4. *Growth Management*: mener des équipes compétentes
- 8.6.5. *Mentoring* et l'apprentissage collaboratif

8.7. Motivation à l'ère numérique

- 8.7.1. Motivation et satisfaction au travail, contextualisation
- 8.7.2. Nouveaux systèmes de motivation au travail: la gamification

8.8. Environnement et stratégie métrique

- 8.8.1. Contextualisation
- 8.8.2. Mesure et suivi

Module 9. Gestion de l'environnement de travail**9.1. Introduction à la gestion de l'environnement de travail**

- 9.1.1. Culture organisationnelle, leadership et conflit
- 9.1.2. Éléments de base de la culture organisationnelle
- 9.1.3. Conflit: concepts et types
- 9.1.4. La relation entre la culture et le leadership: sa relation avec les conflits

9.2. Introduction à la prévention des risques professionnels

- 9.2.1. Introduction à la sécurité et la santé au travail
- 9.2.2. Introduction à l'ergonomie du travail
- 9.2.3. Introduction à la prévention des risques psychosociaux

9.3. Conditions environnementales pour les personnes handicapées

- 9.3.1. NOM -030- SSA3-2013
- 9.3.2. Types de handicap
- 9.3.3. Adaptation correcte du lieu de travail

9.4. L'égalité des sexes en entreprise

- 9.4.1.
- 9.4.2.
- 9.4.3.

9.5. Gestion de l'insertion professionnelle

- 9.5.1. Sélection du personnel
- 9.5.2. Processus de sélection interne
- 9.5.3. Processus de sélection externe

9.6. Éthique et conduite professionnelle

- 9.6.1. Le concept de responsabilité sociale
- 9.6.2. Les principes éthiques qui doivent guider dans la gestion des entreprises
- 9.6.3. Responsabilité sociale des entreprises
- 9.6.4. Responsabilité sociale des entreprises et le marketing responsable

9.7. Climat professionnel

- 9.7.1. Le climat organisationnel: le concept de climat de travail
- 9.7.2. Dimensions du climat de travail
- 9.7.3. Mesurer le climat de travail
- 9.7.4. Outils pour la mesure qualitative du climat de travail: analyse SWOT et PESTEL

9.8. Détérioration du climat de travail

- 9.8.1. Risques psychosociaux: *Burnout* et *Moobing*
- 9.8.2. Absentéisme

9.9. Plan d'amélioration du climat de travail

- 9.9.1. Prévention primaire, secondaire et tertiaire
- 9.9.2. Intervention en cas de crise
- 9.9.3. Critères essentiels du plan d'action

Module 10. Gestion et management de la formation dans l'entreprise

10.1. Formation en entreprise

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

10.2. Planification de la formation

- 10.2.1. Éléments de la planification de la formation
- 10.2.2. Gestion du budget

10.3. Évaluation des besoins en formation

- 10.3.1. Détection des besoins de formation DNC
- 10.3.2. Techniques et collecte de données
- 10.3.3. Analyse et évaluation

10.4. Méthodes de formation

- 10.4.1. Formation au poste de travail
- 10.4.2. Formation à l'extérieur du poste de travail
- 10.4.3. Formation numériques: *e-Learning*
- 10.4.4. Formation *Blended*

10.5. Conception et programmation d'actions de formation

- 10.5.1. Conception et programmation des actions de formation
- 10.5.2. Définition de l'objectif et du contenu des actions de la formation
- 10.5.3. Méthodologie de l'enseignement dans les actions de formation

10.6. Le système éducatif dual

- 10.6.1. Origine de la double formation et pays de référence
- 10.6.2. Aspects professionnels dans le contexte de la formation en alternance
- 10.6.3. Aspects relatifs à la formation en alternance
- 10.6.4. Perspectives et évolutions de la formation en alternance

10.7. Le coût de la formation dans l'organisation

- 10.7.1. Coûts directs de la formation
- 10.7.2. Coûts indirects de la formation
- 10.7.3. L'impact économique d'une formation adéquate sur l'entreprise

10.8. Inspections et audits de la formation en entreprise

- 10.8.1. Inspections gouvernementales
- 10.8.2. Audits externes
- 10.8.3. Risques en cas de non-conformité

10.9. Formation hautement spécialisée

- 10.9.1. Postes à haut risque
- 10.9.2. Programmes spécifiques de formation

Module 11. La rémunération comme outil stratégique**11.1. La rémunération en tant qu'outil de gestion organisationnelle**

- 11.1.1. Objectifs de la rémunération
- 11.1.2. Avantages de la compensation
- 11.1.3. Conception de la politique de rémunération
- 11.1.4. Mise en œuvre de la politique de rémunération

11.2. Processus de compensation

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

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

- 11.3.1. Objectifs de la rémunération totale
- 11.3.2. Compensation extrinsèque, intrinsèque et émotionnelle
- 11.3.3. Rétention des talents
- 11.3.4. Attirer et retenir les employés

11.4. Système de rémunération

- 11.4.1. Rémunération fixe
- 11.4.2. Rémunération variable
- 11.4.3. Rémunération en nature et rémunération flexible
- 11.4.4. La rémunération émotionnelle

11.5. Contraintes liées à la gestion de la rémunération

- 11.5.1. Extérieur: marché du travail, concurrence, réglementation juridique
- 11.5.2. Interne: secteur, culture, profil du personnel
- 11.5.3. Récompenser les performances

11.6. Le marché des rémunérations. Caractéristiques et pratiques courantes

- 11.6.1. Par concept
- 11.6.2. Par pays
- 11.6.3. Par niveaux organisationnels

11.7. L'avenir en matière de rémunération

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

11.8. La rémunération dans une perspective stratégique

- 11.8.1. Stratégies de rémunération
- 11.8.2. Avantages stratégiques de la rémunération
- 11.8.3. Avantages formatifs de la compensation

11.9. Avantages de la compensation

- 11.9.1. Administration des rémunérations
- 11.9.2. Avantages et bénéfices de la compensation
- 11.9.3. Inconvénients de la compensation

Module 12. Évaluation des postes de travail et la rémunération

12.1. Analyse et description du poste

- 12.1.1. Analyse du travail
- 12.1.2. Description des postes
- 12.1.3. Planification dans l'analyse et la description d'emplois au sein de l'entreprise

12.2. Évaluation des postes

- 12.2.1. Questions fondamentales de l'évaluation des emplois
- 12.2.2. Processus de collecte des données
- 12.2.3. Traitement des données
- 12.2.4. Traitement des Interprétation de données

12.3. Méthodes d'évaluation

- 12.3.1. Méthodes qualitatives
- 12.3.2. Méthodes quantitatives
- 12.3.3. Comparaison de la méthode qualitative et quantitative. Les avantages et inconvénients

12.4. Répertoire des postes

- 12.4.1. Caractéristiques du poste
- 12.4.2. Caractéristiques substantielles et nécessaires du poste
- 12.4.3. Planification du personnel

12.5. Méthodes qualitatives: Diplôme

- 12.5.1. Pré-classification nécessaire. Forces et faiblesses
- 12.5.2. Méthode de classement hiérarchique
- 12.5.3. Évaluation des postes

12.6. Méthodes quantitatives I: comparaison des facteurs

- 12.6.1. Méthode des points par facteur. Forces et faiblesses
- 12.6.2. Sélection de postes clés
- 12.6.3. Sélection et définition des facteurs de compensations

12.7. Méthodes quantitatives II: évaluation des facteurs

- 12.7.1. Facteurs d'évaluation
- 12.7.2. Responsabilité
- 12.7.3. Groupes d'effort

12.8. Application de l'évaluation des emplois dans la gestion des Ressources Humaines

- 12.8.1. Plan de formation à mettre en œuvre dans au sein de l'entreprise
- 12.8.2. Développement du personnel
- 12.8.3. Communication interne au sein de l'entreprise

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

- 12.9.1. Objectifs de l'évaluation des emplois
- 12.9.2. Besoins couverts par l'évaluation des emplois
- 12.9.3. Procédures d'évaluation des postes

12.10. Changements dans l'environnement RH

- 12.10.1. Changements économiques
- 12.10.2. Changements sociaux
- 12.10.3. Changements organisationnels

Module 13. La structure salariale**13.1. Conception de la structure salariale**

- 13.1.1. La structure salariale
- 13.1.2. Critères de détermination de la structure salariale
- 13.1.3. Facteurs de détermination de la structure salariale

13.2. Types et approches de la structure salariale

- 13.2.1. Types de structure salariale et comparaison
- 13.2.2. Approches de la structure salariale au sein de l'entreprise
- 13.2.3. Tranche salariale Forces et faiblesses

13.3. Politique de rémunération I

- 13.3.1. Niveau
- 13.3.2. Bande, largeur de bande ou ouverture de bande Chevauchement
- 13.3.3. Hauteur de la rétribution
- 13.3.4. Position et situation

13.4. Politique de rémunération II

- 13.4.1. Coût des fonds propres
- 13.4.2. Plan de l'équité
- 13.4.3. Analyse des rémunérations entre les sexes
- 13.4.4. Fourchette de salaires

13.5. Équité interne et externe

- 13.5.1. Délimitation de l'équité interne et externe
- 13.5.2. Les études de rémunération et leur interprétation
- 13.5.3. Fourchettes de rémunération

13.6. Maintien de la structure salariale à long terme

- 13.6.1. Égalité des salaires
- 13.6.2. Rotation
- 13.6.3. Absentéisme

13.7. Le budget des rémunérations

- 13.7.1. Augmentations salariales annuelles: objectifs à atteindre
- 13.7.2. Indemnités nécessaires à prendre en compte dans la rémunération

13.8. Protection salariale

- 13.8.1. Contre l'employeur
- 13.8.2. Contre les créanciers de l'employé
- 13.8.3. Contre les créanciers de l'employeur

Module 14. La rémunération et sa réglementation

14.1. Le salaire

- 14.1.1. Salaire
- 14.1.2. Composition du salaire: salaire de base et compléments de salaire
- 14.1.3. Date, lieu et mode de paiement du salaire

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

- 14.2.1. Repos hebdomadaire
- 14.2.2. Congés payés et sans soldes
- 14.2.3. Congés payés

14.3. Paiements non salariés ou extra-salariaux

- 14.3.1. Paiements extra-salariaux
- 14.3.2. Compensation

14.4. Structure du salaire I: salaire de base et compléments de salaire

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

14.5. Structure salariale II: primes spéciales

- 14.5.1. Primes extraordinaires
- 14.5.2. Paiements extraordinaires. Comment, quand et pourquoi sont-ils payés? Calcul et régularisation
- 14.5.3. Jurisprudence à prendre en compte

14.6. Principes de référence salariale

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

14.7. Évolution des salaires: individuelle et collective

- 14.7.1. Modification substantielle des conditions de travail individuelles
- 14.7.2. Modification substantielle des conditions collectives de travail
- 14.7.3. Possibilités de réduction du système de rémunération

14.8. Retenues I: Cotisations des charges sociales

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

14.9. Déductions II: Impôts sur le revenu

- 14.9.1. Aspects important concernant les Impôts sur le Revenu
- 14.9.2. Structure salariale et taux de rétention
- 14.9.3. Gestion des Impôts sur le Revenu

Module 15. La rémunération variable**15.1. Rémunération variable**

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

15.2. Concevoir un système de rémunération variable dans l'entreprise

- 15.2.1. Amélioration des performances des employés
- 15.2.2. Augmentation des revenus de l'entreprise
- 15.2.3. Pertes économiques. Conséquences possibles

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

- 15.3.1. Mesures incitatives. Pratique actuelle du marché
- 15.3.2. Primes à court terme liées à la performance et primes liées à la performance
- 15.3.3. Primes et lien avec les entreprises

15.4. Types et modalités de la rémunération variable II: non fondée sur le capital

- 15.4.1. Obstacles à la mise en œuvre de la rémunération variable
Principaux inconvénients
- 15.4.2. Modèles traditionnels de rémunération variable non liés aux fonds propres
- 15.4.3. Financement du système de rémunération variable

15.5. Gestion par objectifs

- 15.5.1. Gestion par objectifs: critères clés et cadre
- 15.5.2. Avantages de la gestion par objectifs
Alignement de la stratégie commerciale
- 15.5.3. Mesure efficace des objectifs commerciaux

15.6. Critères de répartition

- 15.6.1. Critères de référence
- 15.6.2. Fixation du plafond de récompense
- 15.6.3. Fixer la norme de référence

15.7. Incitations au travail pour l'amélioration de la productivité

- 15.7.1. Types de programmes d'incitation à la production et utilisations appropriées
- 15.7.2. Objectif et techniques commerciales des incitations pour motiver le personnel
- 15.7.3. Incitations positives notables

15.8. Mesures incitatives dans la zone commerciale

- 15.8.1. Motivation de l'équipe de vente
- 15.8.2. Régime de rémunération basé sur le salaire
- 15.8.3. Commissions

15.9. Charge de travail

- 15.9.1. Mesure et évaluation de la charge de travail
- 15.9.2. Charge physique Aspects fondamentaux
- 15.9.3. Charge mentale Aspects Fondamentaux

15.10. Les avantages fiscaux comme facteur de de croissance des entreprises

- 15.10.1. Facteurs internes
- 15.10.2. Facteurs externes
- 15.10.3. Avantages pour les PME

Module 16. La rémunération en nature

16.1. Rémunération en nature

- 16.1.1. La rémunération en nature comme mécanisme clé de la rémunération Avantages
- 16.1.2. Évaluation et plafonds de rémunération en nature
- 16.1.3. Avantages fiscaux de la rémunération en nature

16.2. Types et modalités de rémunération en nature

- 16.2.1. Services
- 16.2.2. Biens
- 16.2.3. Monétaire

16.4. Les prestations sociales en tant qu'élément de rémunération

- 16.4.1. Principe de la justice rétributive
- 16.4.2. Avantages en nature: transport, actions de l'entreprise, tickets restaurants, mutuelle santé, logement de fonction
- 16.4.3. Autres compensations importantes

16.5. L'imposition des avantages de l'entreprise

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

16.6. Bonus

- 16.6.1. Types de primes sur le marché
- 16.6.2. Structure des primes. Particularités
- 16.6.3. Bonus pour la prévention

16.7. Assurance médicale

- 16.7.1. Points forts de la mutuelle
- 16.7.2. La fiscalité applicable à la mutuelle de santé
- 16.7.3. Avantages d'une assurance maladie dans la masse salariale de l'entreprise

16.8. Indemnité de transport

- 16.8.1. Points forts de l'aide au transport
- 16.8.2. Fiscalité applicable l'aide au transport
- 16.8.3. Avantages de l'inclusion d'une aide au transport dans la condition salariale

16.9. Remise d'actions de la société

- 16.9.1. Points forts de la remise d'actions aux employés
- 16.9.2. Fiscalité applicable aux actions de l'entreprise
- 16.9.3. Avantages de l'inclusion de la remise d'actions dans la condition salariale

16.10. Livraison des biens

- 16.10.1. Voiture de société (fiscalité et avantages)
- 16.10.2. Équipement de l'entreprise (fiscalité et avantages)
- 16.10.3. Autres fournitures de biens

Module 17. La rémunération flexible**17.1. La rémunération flexible**

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

17.2. Types et modalités de rémunération flexible

- 17.2.1. Avantages sociaux importants
- 17.2.2. Avantages de la mise en place d'une rémunération flexible
- 17.2.3. Inconvénients des accords de rémunération flexible

17.3. Mise en place d'un système de rémunération flexible

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

17.4. Novation contractuelle

- 17.4.1. Novation contractuelle
- 17.4.2. Exigences en matière de novation contractuelle
- 17.4.3. Besoins de la novation contractuelle dans l'entreprise

17.5. Simulation de paie avec rémunération flexible

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

17.6. Principales conséquences: impact sur l'attraction et la rétention des talents

- 17.6.1. Attraction des travailleurs
- 17.6.2. La loyauté des talents
- 17.6.3. Rétention des talents

17.7. La loyauté des talents

- 17.7.1. Amélioration continue
- 17.7.2. Développement professionnel
- 17.7.3. Promotion interne

17.8. Rétention des talents

- 17.8.1. Rétention des talents
- 17.8.2. Stratégies de rétention des talents
- 17.8.3. Particularités de la rétention des talents dans l'entreprise

17.9. Stratégie de rétention des talents

- 17.9.1. Techniques pour attirer, développer et retenir les talents dans l'entreprise
- 17.9.2. Stratégie de rétention des talents dans l'entreprise
- 17.9.3. Développement des talents dans l'entreprise

17.10. Transformation des talents

- 17.10.1. Formation continue
- 17.10.2. Motivation
- 17.10.3. *Networking*

Module 18. La rémunération émotionnelle

18.1. Le contrat émotionnel

- 18.1.1. Le contrat émotionnel
- 18.1.2. Avantages du contrat émotionnel pour l'entreprise
- 18.1.3. Forme et expression du contrat émotionnel

18.2. La rémunération comme facteur de motivation

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

18.3. La rémunération comme levier de changement

- 18.3.1. Heures de travail flexibles
- 18.3.2. Télétravail
- 18.3.3. Conseils juridiques et professionnels

18.4. Réputation et image de marque de l'employeur

- 18.4.1. Indicateurs de motivation
Caractéristiques principales
- 18.4.2. La réputation de l'employeur comme indicateur de la motivation
- 18.4.3. L'image de marque comme indicateur de motivation
- 18.4.4. Hypothèse de motivation

18.5. *Employee Journey* et les moments de vérité

- 18.5.1. L'*Employee Journey*
- 18.5.2. Le moment de vérité. Outil de travail
- 18.5.3. Principal facteur à prendre en compte: le travailleur

18.6. Types et modalités de la rétribution émotionnelle

- 18.6.1. Types et modalités de la rétribution émotionnelle
- 18.6.2. Rotation du personnel
- 18.6.3. Satisfaction du personnel

18.7. Rémunération émotionnelle I

- 18.7.1. Horaires de travail pendant les mois d'été
- 18.7.2. Horaires flexibles
- 18.7.3. Plans de carrière

18.8. Rémunération émotionnelle II

- 18.8.1. Télétravail
- 18.8.2. Reconnaissance
- 18.8.3. *Empowerment*

18.9. Rémunération émotionnelle III

- 18.9.1. Développement interne au sein de l'entreprise
- 18.9.2. Politiques du personnel: stratégies
- 18.9.3. Matrice DAFO de la rémunération émotionnelle

18.10. Rémunération émotionnelle IV

- 18.10.1. Crèches et garderies
- 18.10.2. Préparation de la retraite
- 18.10.3. La prime dans certains pays

Module 19. La rémunération des employés expatriés**19.1. Gestion des employés expatriés**

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

19.2. Rémunération des employés expatriés

- 19.2.1. Modèle de rémunération en cas d'expatriation
- 19.2.2. Paiement des salaires: origine/destination/ *split payroll*
- 19.2.3. Traitement des salaires: devise de paiement. Conversion des devises
- 19.2.4. Bilan
- 19.2.5. Principaux systèmes de compensation: péréquation et protection fiscales
- 19.2.6. Gestion de la fiscalité des expatriés

19.3. Approches de l'indemnisation des travailleurs expatriés

- 19.3.1. Relation contractuelle de l'expatrié avec l'entreprise
- 19.3.2. Législation fiscale applicable dans le pays d'origine/pays de destination
- 19.3.3. Sécurité sociale du pays d'origine/pays de destination

19.4. Types d'expatriation

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

19.5. Loi applicable au contrat de travail

- 19.5.1. Amérique Latine
- 19.5.2. Europe
- 19.5.3. Reste du monde

19.6. Compétences

- 19.6.1. Droit des employés expatriés
- 19.6.2. Détachement dans un État membre de l'UE/Hors de l'UE
- 19.6.3. Conditions convenues entre l'employeur et le salarié au moment de l'affectation

19.7. Procédure de transfert

- 19.7.1. Obligations de l'employeur
- 19.7.2. Droits des employés
- 19.7.3. Salaire en cas de licenciement

19.8. Avantages des employés expatriés

- 19.8.1. Avantages pour les expatriés Paiement

Module 20. Rémunération des personnes handicapées

20.1. Invalidité

- 20.1.1. Détermination du handicap
- 20.1.2. Principaux aspects du handicap
- 20.1.3. Principaux aspects définis par l'Organisation mondiale de la santé

20.2. Différences des postes de travail

- 20.2.1. Détermination des emplois
- 20.2.2. Discrimination négative Évolution
- 20.2.3. La discrimination positive Évolution

20.3. Faible participation au marché du travail

- 20.3.1. Législation à prendre en compte
- 20.3.2. Évolution du marché du travail

20.4. Législation du travail

- 20.4.1. Principaux aspects de la législation du travail applicable
- 20.4.2. Base législative
- 20.4.3. Règles, règlements, directives

20.5. Salaire

- 20.5.1. Paiements des salaires
- 20.5.2. Différences salariales

20.6. La rémunération flexible

- 20.6.1. La rémunération flexible
- 20.6.2. Avantages pour les employés
- 20.6.3. Raisons de la mise en œuvre d'un modèle de rémunération flexible

20.7. Rémunération variable

- 20.7.1. La rémunération variable
- 20.7.2. Avantages de la rémunération variable
- 20.7.3. Inconvénients de la rémunération variable

20.8. Rémunération en nature

- 20.8.1. La rémunération en nature
- 20.8.2. Avantages de la rémunération en nature
- 20.8.3. Textes juridiques

20.9. Fiscalité

- 20.9.1. Principales différences dans les systèmes de rémunération
- 20.9.2. Forces et faiblesses

20.10. Discrimination négative

- 20.10.1. Principaux aspects de la discrimination négative
- 20.10.2. Évolution de la discrimination négative
- 20.10.3. Principales conclusions sur la discrimination négative



Actualisez vos connaissances sur tous les aspects de la gestion des talents et élargissez vos connaissances des techniques et stratégies de recrutement, afin de pouvoir créer des équipes compétitives, productives et hautement bénéfiques pour votre 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

La conception du contenu de ce programme permet à TECH de l'orienter vers différents travailleurs du secteur des entreprises, des relations de travail et des ressources humaines, mais avec un objectif commun: obtenir une augmentation qualitative de leur carrière professionnelle qui leur permettra d'améliorer leur projection professionnelle. De plus, il a également été créé pour tous les diplômés qui ont besoin d'actualiser leurs connaissances des derniers outils et stratégies basés sur la Gestion de la Rémunération et des Avantages Sociaux.



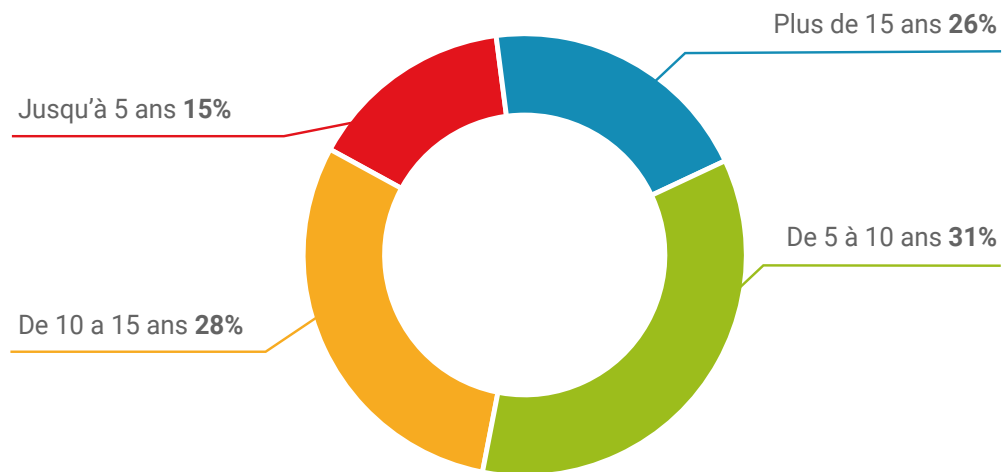
“

Une formation supérieure et multidisciplinaire destinée à des professionnels comme vous, afin que vous puissiez faire le saut qualitatif dont vous avez besoin pour atteindre vos objectifs professionnels les plus ambitieux dans le secteur des affaires”

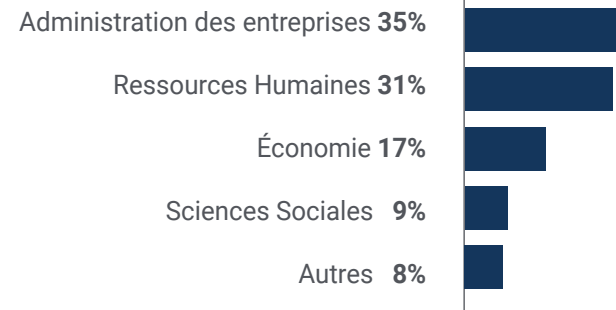
Moyenne d'âge

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

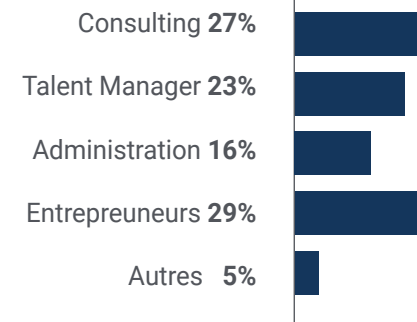
Années d'expérience



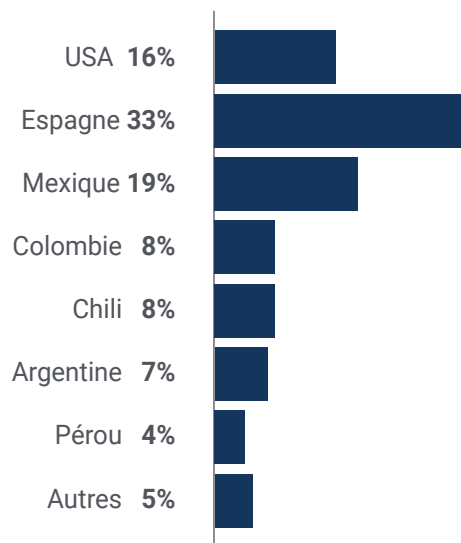
Formation



Profil académique



Distribution géographique



Rodrigo González

Responsable des Ressources Humaines d'une entreprise du secteur de l'édition

"J'ai décidé de suivre ce programme à un moment où ma carrière était restée au point mort. J'ai senti que j'avais besoin de lui donner un coup de pouce par le biais d'une qualification qui me ferait sortir du lot et me donnerait les informations dont j'avais besoin pour agir avec confiance et assurance. Un jour, un de mes camarades de fac m'a parlé de TECH et à ma grande surprise, j'ai trouvé ce diplôme qui est devenu, quelques mois plus tard, la solution à mon problème. Aujourd'hui, grâce à ce Mastère Avancé, je peux dire que j'ai atteint mes objectifs professionnels dans le secteur des ressources humaines, en gérant ce domaine pour une grande entreprise"

09

Direction de la formation

Le personnel enseignant qui fait partie de tout programme diplômant aura la responsabilité de guider le diplômé tout au long de son expérience universitaire. Par conséquent, ils doivent être des professionnels avec un très haut degré d'engagement. C'est pourquoi TECH a sélectionné un corps enseignant qui encadre ce Mastère Avancé en Ressources Humaines, ayant une grande expérience dans le secteur des affaires pour la faculté et la gestion. Ce sont des spécialistes actifs qui apporteront leur expérience professionnelle et leur activité actuelle à l'enseignement, afin que le diplômé puisse acquérir une connaissance encore plus innovante, réaliste et critique de la profession.



“

Vous aurez à votre disposition, pour résoudre tout doute ou pour discuter de n'importe quel aspect du programme, une équipe d'enseignants engagés dans votre développement personnel et professionnel et connaissant bien le secteur des RH"

Direction



Mme Dávila Martín, Beatriz

- ♦ Fondateur et CEO de Davilex
- ♦ Direction des RH et Prévention des Risques Professionnels à Professional Detail
- ♦ Technicien des RH de Asisa
- ♦ Docteur en Relations Professionnels et Ressources Humaines à l'Université Complutense
- ♦ Master en Prévention des Risques Professionnels, spécialisation en Ergonomie et Psychosociologie Appliquée à l'Université Complutense de Madrid
- ♦ Master MBA à l'Université Isabel I de Castilla
- ♦ Master en Direction et Gestion d'Équipes à l'Université Isabel I de Castilla



10

Impact sur votre carrière

Le programme de Mastère Avancé fournira au diplômé les connaissances nécessaires pour maîtriser tout aspect de la Gestion de la Rémunération et des Avantages Sociaux, répondant aux exigences et aux spécifications du secteur des entreprises et influençant leur performance professionnelle en tant que gestionnaire dans ce domaine. De cette façon, vous aurez accès à une offre d'emploi plus large et plus prestigieuse.



“

En vous renseignant sur les différents types de rémunération des entreprises, vous serez en mesure de réduire les pertes et de générer davantage de bénéfices pour votre entreprise”

En vous inscrivant à ce diplôme, vous aurez accès à un réseau de Networking dans votre secteur provenant du monde entier, à un portefeuille de partenaires et de clients potentiels pour l'avenir.

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

Le Mastère Avancé en Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux de TECH Université Technologique, est un programme intensif qui vous prépare à relever des défis et à prendre des décisions commerciales au niveau international. Son principal objectif est de favoriser votre épanouissement personnel et professionnel. Vous aider à atteindre la réussite.

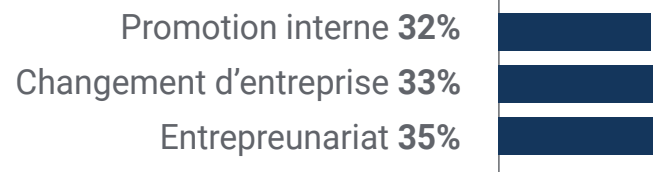
Par conséquent, ceux qui souhaitent s'améliorer, réaliser un changement positif au niveau professionnel et interagir avec les meilleurs, trouveront leur place à TECH.

Vous aurez accès à des simulations de situations réelles, afin de mettre en pratique vos compétences de leadership et en œuvre les stratégies les plus appropriées à chaque situation dans votre pratique professionnelle.

Le moment du changement



Type de changement



Amélioration du salaire

L'achèvement de ce programme signifie une augmentation de salaire de plus de **28,32%** pour nos étudiants.



11

Bénéfices pour votre entreprise

Parce que TECH dispose d'une équipe de professionnels dans chaque secteur auquel s'adressent ses diplômés, elle est en mesure de comprendre en détail les besoins des entreprises. Ainsi, cela oriente les étudiants afin qu'ils acquièrent les connaissances nécessaires et développent les compétences optimales pour répondre à cette demande. Ainsi, tous les professionnels qui choisissent TECH pour se former, complètent leur expérience académique avec les compétences nécessaires pour fournir à toute entité les stratégies les plus innovantes et efficaces, qui se traduiront par un succès garanti.



“

Vous serez en mesure de répondre à des situations complexes de gestion des RH, en sachant agir à tout moment dans le meilleur intérêt de vos employés et de votre entreprise”

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

01

Accroître les talents et 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

Retenir les dirigeants à grand potentiel et éviter la fuite des talents

Ce programme resserre 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

Augmenter les possibilités d'expansion internationale

Grâce à ce programme, l'entreprise entrera en contact avec les principaux marchés de l'économie mondiale.

05

Développer vos propres projets

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

Augmenter la compétitivité

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



12 Diplôme

Le Mastère Avancé en Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux 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 Gestion de 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 de **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 Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux**
N° 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 Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux

Langue: Français

Modalité: En ligne

Durée: 2 ans

Diplôme: TECH Université Technologique

Heures de cours: 3.000 h.

Mastère Avancé

Gestion de Rémunération et Avantages Sociaux

