

Mastère Hybride

Gestion du Personnel





Mastère Hybride

Gestion du Personnel

Modalité: Hybride (En ligne + Stages Pratiques)

Durée: 12 mois

Diplôme: TECH Université Technologique

Heures de cours: 1.620 h

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

Accueil

01

Présentation

Page 4

02

Pourquoi suivre
ce Mastère Hybride?

Page 8

03

Objectifs

Page 12

04

Compétences

Page 16

05

Plan d'étude

Page 20

06

Direction de la formation

Page 28

07

Pratiques

Page 32

08

Où suivre les Pratiques?

Page 38

09

Méthodologie

Page 42

10

Diplôme

Page 50

01

Présentation

La gestion des Ressources Humaines dans toute entreprise est fondamentale pour garantir son succès, et ses résultats dépendront, proportionnellement, de la qualité de ses travailleurs. C'est pourquoi il est nécessaire que tout professionnel qui aspire à gérer ce domaine suive une formation spécialisée en Gestion du Personnel, car cela lui permettra d'améliorer ses compétences et ses capacités de leadership et d'acquérir les aptitudes qui font de lui le profil idéal pour occuper ce poste. Ce programme est adapté aux besoins académiques des professionnels et leur offre le programme le plus complet et le plus exhaustif pour tout ce qui concerne la gestion des Ressources Humaines. Il s'agit d'un programme qui offre non seulement la meilleure expérience théorique, mais qui comprend également un stage dans un centre de référence où vous pourrez mettre en pratique tout ce que vous avez appris au cours de la formation.





“

Un diplôme qui vous offre la possibilité de suivre le meilleur programme théorique basé sur la Gestion du Personnel, que vous pourrez ensuite mettre en pratique dans un centre de référence pendant 120 heures”

Aujourd'hui, le secteur des Ressources Humaines de toute entreprise est l'un de ses piliers fondamentaux. Les professionnels qui font partie de ce secteur sont chargés de sélectionner le capital humain qui travaillera par la suite à l'augmentation de la productivité de l'entreprise. C'est pourquoi cette équipe doit toujours agir avec la grande responsabilité d'être celle qui décide quels employés sont les plus aptes à répondre aux exigences de l'entreprise.

D'autre part, les spécialistes de la gestion du personnel sont également chargés de veiller à ce qu'il y ait un bon environnement de travail, ce qui est absolument nécessaire pour garantir des performances optimales et efficaces. Par conséquent, tout professionnel qui aspire à gérer ce domaine doit posséder des connaissances spécialisées dans le secteur de la gestion stratégique des Ressources Humaines, afin de pouvoir effectuer son travail avec la garantie de pouvoir contribuer au processus de réalisation des objectifs les plus exigeants et les plus ambitieux fixés par l'entreprise.

C'est pourquoi TECH a conçu ce Mastère Hybride très complet en Gestion du Personnel, un programme intensif qui se déroule sur une année entière et qui comprend les meilleurs contenus théoriques et une période de formation pratique dans un centre de premier plan. De cette façon, les étudiants seront en mesure d'élargir et de mettre à jour leurs connaissances, en améliorant leurs capacités de leadership et leurs compétences professionnelles.

Il s'agit d'un programme 100 % en ligne, qui a été conçu par des experts en Ressources Humaines en suivant la méthodologie d'enseignement la plus efficace et la plus actuelle qui définit cette université. Ainsi, ce Mastère Hybride est une occasion unique d'obtenir une amélioration académique significative qui permettra aux étudiants d'opter pour des offres d'emploi plus ambitieuses et d'atteindre les objectifs professionnels qu'ils ont toujours poursuivis.

Ce **Mastère Hybride en Gestion du Personnel** contient le programme académique le plus complet et le plus actuel du marché. Les principales caractéristiques sont les suivantes:

- Le développement de plus de 100 cas pratiques présentés par des experts en gestion et administration des Ressources Humaines
- Le contenu graphique, schématique et éminemment pratique avec lequel il est conçu, fournit des informations actuelles et d'assistance sur les disciplines administratives essentielles à la pratique professionnelle
- Une connaissance approfondie du domaine des Ressources Humaines, de ses caractéristiques et de ses modèles de gestion
- Un système d'apprentissage interactif basé sur des algorithmes pour la prise de décision sur les cas pratiques présentés
- Des guides pratiques pour l'utilisation des principaux outils de l'administration des Ressources Humaines
- Tout cela sera complété par des cours théoriques, des questions à l'expert, des forums de discussion sur des sujets controversés et un travail de réflexion individuel
- Disponibilité des contenus à partir de tout appareil fixe ou portable doté d'une connexion internet
- En outre, l'étudiant pourra effectuer un stage dans une entreprise importante



En ajoutant ce Mastère Hybride à votre CV professionnel, vous vous distinguerez dans les processus de recrutement de n'importe quelle entreprise"

“

Vous disposerez du meilleur contenu théorique préparé par l'équipe d'experts de TECH et avec la garantie qu'après le programme, vous continuerez à améliorer vos compétences pendant le stage pratique”

Dans ce Mastère, de nature professionnalisante et de modalité d'apprentissage hybride, le programme vise à mettre à jour les professionnels de l'administration qui exercent leurs fonctions dans les Ressources Humaines, et qui exigent un haut niveau de qualification. Les contenus sont basés sur les derniers développements dans le domaine, et sont orientés de manière didactique pour intégrer les connaissances théoriques dans la pratique communicative, et les éléments théoriques-pratiques faciliteront la mise à jour des connaissances et permettront la prise de décision dans la gestion d'entreprise des Ressources Humaines.

Grâce à son contenu multimédia développé avec les dernières technologies éducatives, les spécialistes bénéficieront d'un apprentissage situé et contextuel. Ainsi, ils se formeront dans un environnement simulé qui leur permettra d'apprendre en immersion et de s'entraîner dans des situations réelles. La conception de ce programme est basée sur l'Apprentissage par les Problèmes, grâce auquel l'étudiant devra essayer de résoudre les différentes situations de pratique professionnelle qui se présentent tout au long du programme. Pour ce faire, il sera assisté d'un système vidéo interactif innovant créé par des experts reconnus.

Vous aurez accès à la salle de Classe Virtuelle 24h/24 et 7 jours sur 7 ce qui vous permettra d'organiser votre agenda académique comme vous le souhaitez.

Les entreprises demandent de plus en plus le profil d'un spécialiste en Ressources Humaines. En vous inscrivant à ce Mastère Hybride, vous acquerez toutes les compétences qui vous permettront de répondre à leurs exigences.



02

Pourquoi suivre ce Mastère Hybride?

Pour parvenir à un véritable développement dans le domaine de la gestion des Ressources Humaines, il ne suffit pas que le professionnel connaisse les dernières techniques et approches administratives, il est essentiel qu'il acquière les outils nécessaires pour appliquer toutes ces connaissances sur le lieu de travail. C'est pourquoi TECH a conçu ce programme, qui combine les mises à jour les plus récentes dans des domaines tels que le droit du travail, la Sécurité Sociale, la politique de rémunération et la gestion des talents, avec un stage pratique dans une entreprise très prestigieuse. Il s'agit d'une opportunité unique qui permet à l'étudiant d'acquérir une vision complète du panorama actuel et futur de la Gestion du Personnel.



“

Découvrez les dernières avancées en matière de gestion et d'administration du personnel d'une entreprise grâce à cette expérience unique offerte par TECH: entrez dans un environnement professionnel réel avec les meilleurs professionnels du secteur”

1. Actualisation des technologies les plus récentes

La gestion et l'administration du personnel d'une organisation est une tâche complexe qui exige de l'efficacité pour garantir la réalisation des objectifs de l'entreprise. C'est pourquoi connaître les derniers développements et procédures dans ce domaine permet au spécialiste d'effectuer son travail avec qualité et efficacité. Pour cette raison, et dans le but de permettre au professionnel d'acquérir tous ces nouveaux développements, TECH présente ce Mastère Hybride avec stage pratique. Grâce à ce programme, le gestionnaire administratif entrera dans un environnement commercial de pointe, accédant aux dernières technologies dans le domaine de la Gestion du Personnel.

2. Exploiter l'expertise des meilleurs spécialistes

Afin de garantir une mise à jour de qualité des connaissances, une équipe de spécialistes accompagnera le professionnel tout au long de son stage pratique. L'étudiant acquerra ainsi toutes les compétences et aptitudes nécessaires à sa pratique quotidienne. En outre, le tuteur spécifiquement désigné sera chargé de superviser et de conseiller le professionnel dans toutes les tâches qu'il accomplit pendant son stage.

3. Accéder à des environnements de premier ordre

Tous les centres disponibles pour la Formation Pratique ont été soigneusement sélectionnés. Le professionnel a ainsi la garantie d'accéder à une entreprise très prestigieuse et aux meilleurs experts du secteur. De cette manière, il se plongera dans le travail quotidien d'un secteur exigeant et rigoureux, afin d'apprendre les procédures les plus actuelles dans des domaines tels que la sélection du personnel, l'analyse de l'environnement de travail ou la gestion des salaires, entre autres.





4. Combiner la meilleure théorie avec la pratique la plus avancée

Afin de permettre aux spécialistes de combiner leurs responsabilités personnelles et professionnelles avec l'apprentissage, TECH propose ce nouveau modèle d'étude 100 % pratique. Il vous permet non seulement de vous familiariser avec les procédures les plus modernes dans le domaine de la Gestion du Personnel, mais aussi de mettre tout ce que vous avez appris en pratique professionnelle en seulement 3 semaines.

5. Élargir les frontières de la connaissance

L'objectif principal de TECH avec ce programme est de permettre aux professionnels d'élargir leurs frontières et de se tenir au courant des meilleurs experts du secteur. C'est pourquoi TECH offre la possibilité d'effectuer le stage pratique de ce Mastère Hybride dans des entreprises internationales. Ainsi, le spécialiste sera en contact avec des experts des plus grandes entreprises du marché situées sur différents continents. Une opportunité que seule une université comme TECH peut offrir.

“

*Vous serez en immersion totale
dans le centre de votre choix”*

03

Objectifs

La conception de ce Mastère Hybride en Gestion du Personnel a été réalisée dans le but de fournir aux étudiants toutes les informations dont ils ont besoin pour améliorer leurs aptitudes et leurs compétences en matière de gestion des Ressources Humaines en un seul programme. Le but est de vous offrir tous les outils théoriques et pratiques qui vous aideront à devenir un spécialiste hautement qualifié, se distinguant des autres par une formation qui soutient votre engagement et votre qualité académique et professionnelle.



“

Vous aurez un tuteur de stage qui vous guidera tout au long de la formation afin que vous puissiez tirer le meilleur parti de cette expérience académique”



Objectif général

- L'objectif général du Mastère Hybride en Gestion du Personnel est de fournir aux étudiants les connaissances nécessaires pour évoluer aisément dans le domaine de la gestion des Ressources Humaines. Grâce au stage pratique garanti par ce programme, vous pourrez connaître l'évolution du secteur, ses tenants et aboutissants et les clés d'une gestion efficace et efficiente. Il s'agit d'approfondir le contenu théorique, que vous pourrez ensuite contextualiser dans la réalité, face à des situations propres au secteur.

“

Grace à ce Mastère Hybride vous serez plus près d'atteindre vos objectifs professionnels les plus ambitieux”





Objectifs spécifiques

- ◆ Comprendre l'évolution de l'Administration du personnel, notamment dans l'environnement des entreprises
- ◆ Participer à la compréhension de la direction des organisations de l'importance d'une administration efficace du personnel
- ◆ Utiliser la méthodologie, les outils et les ressources matérielles adaptés à la sélection du personnel
- ◆ Savoir réaliser la gestion stratégique du département des Ressources Humaines
- ◆ Examiner la gestion du temps et de l'énergie personnelle à l'aide des nouvelles technologies
- ◆ Identifier les différentes formes de travail à travers l'histoire et dans différents modèles socio-politiques
- ◆ Comprendre les stratégies de planification et de gestion des projets du département des Ressources Humaines
- ◆ Comprendre le processus et la nécessité des audits dans ce domaine
- ◆ 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
- ◆ Être capable d'établir un plan de performance annuel selon l'organisation dans le cadre des politiques d'emploi et de l'égalité au travail
- ◆ Reconnaître les défis du professionnel dans la transformation numérique des employés
- ◆ Tirez le meilleur parti des talents de vos employés et préparez votre entreprise à l'évolution technologique
- ◆ Obtenir une vision globale des talents et du profil professionnel international

04

Compétences

Le programme de ce Mastère Hybride en Gestion du Personnel fournira aux étudiants tous les outils qui les aideront à améliorer leurs compétences en matière de leadership et de gestion. Grâce à la rigueur avec laquelle ce programme a été conçu, vous acquerrez les connaissances nécessaires qui vous permettront, plus tard dans la période pratique, de démontrer vos qualités les plus significatives et votre qualité professionnelle. C'est pourquoi ce programme est la meilleure option pour évoluer avec des experts du secteur et avec l'aval qui distingue TECH de tous les autres centres académiques en ligne dans le monde.



“

Vous serez capable d'appliquer les derniers plans et protocoles de Gestion du Personnel, ce qui vous aidera à élever votre entreprise au-dessus de la concurrence”



Compétences générales

- Appliquer des compétences spécifiques en matière de gestion et de leadership à la gestion d'équipes de Ressources Humaines dans n'importe quelle entreprise
- Élaborer et gérer des protocoles de gestion du personnel
- Promouvoir un bon environnement de travail par l'inclusion de techniques et de modèles actualisés basés sur des performances optimales

“

Vous pourrez mettre à jour vos connaissances en matière de Gestion du Personnel, tout en tenant compte des dernières évolutions du marché professionnel”





Compétences spécifiques

- ♦ Intervenir dans les relations de travail entre employeurs et employés
- ♦ Appliquer différentes techniques d'évaluation des performances et d'engagement des entreprises dans les projets numériques
- ♦ Discuter des processus de transformation numérique
- ♦ Approfondir la psychologie du travail et des organisations
- ♦ Établir des relations de travail et mettre en œuvre des plans de développement de carrière dans les processus d'expatriation
- ♦ Intervenir dans les relations de travail entre employeurs et employés
- ♦ Appliquer différentes techniques d'évaluation des performances et d'engagement des entreprises dans les projets numériques
- ♦ Mettre en œuvre des plans destinés à améliorer la gestion efficace et réussie des talents
- ♦ Mettre en œuvre des stratégies de gestion des talents
- ♦ Gérer les primes dans les groupes ciblés sur la base de l'égalité des chances
- ♦ Concevoir un plan de formation annuel pour l'entreprise
- ♦ Établir des plans de recrutement qui favorisent le développement et la performance des organisations
- ♦ Effectuer une analyse des résultats du plan de performance annuel
- ♦ Appliquer des plans pour l'administration du personnel
- ♦ Collaborer et être un atout précieux lors du recrutement de professionnels efficaces et fonctionnels pour les organisations
- ♦ Gérer les différents programmes de formation internes et externes
- ♦ Analyser la mondialisation, les droits de l'homme et les entreprises multinationales

05

Plan d'étude

Le plan d'études de ce Mastère Hybride en Gestion du Personnel a été conçu en tenant compte des exigences du secteur et en suivant les recommandations de l'équipe d'experts de TECH. En outre, son développement a été effectué en suivant les spécifications de la méthodologie *Relearning*, qui est basée sur la répétition des concepts pour promouvoir un apprentissage graduel et naturel. Ces éléments, associés à la qualité du matériel supplémentaire que l'étudiant trouvera dans la Salle de Classe Virtuelle, permettent de réduire de manière significative la charge d'enseignement du programme sans en sacrifier l'exhaustivité et la qualité.





“

Dans la Salle de Classe Virtuelle, vous trouverez du matériel complémentaire sous forme audiovisuelle, des articles de recherche et des lectures qui vous permettront d'approfondir chaque section du programme que vous considérez comme particulièrement importante pour votre développement professionnel”

Module 1. Théorie des relations industrielles

- 1.1. Histoire des relations industrielles
 - 1.1.1. Cadre conceptuel et définitions. (Bases de l'emploi, travail)
 - 1.1.2. Évolution historique des relations industrielles
 - 1.1.3. La société de la connaissance au XXIe siècle
- 1.2. Évolution des formes de travail
 - 1.2.1. Relations industrielles et marchés du travail
 - 1.2.2. La théorie de la segmentation du marché et ses pratiques
- 1.3. Socialisme - 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 industrielles dans le cadre politique communiste
 - 1.3.4. Les relations industrielles dans le cadre politique socialiste
- 1.4. Libéralisme-Capitalisme dans les relations industrielles
 - 1.4.1. Concept de libéralisme versus capitalisme
 - 1.4.2. Le capitalisme à travers l'histoire de l'économie
 - 1.4.3. Les relations de travail sous le prisme du capitalisme économique
- 1.5. Droit syndical
 - 1.5.1. Syndicalisme
 - 1.5.2. Le rôle de la négociation collective
- 1.6. Représentation des travailleurs
 - 1.6.1. Concept
 - 1.6.2. Négociation
- 1.7. L'intervention de l'État dans les relations industrielles
 - 1.7.1. Cadre historique
 - 1.7.2. L'intervention publique dans le façonnement des relations individuelles de travail
 - 1.7.3. Contrats de travail, heures de travail, rémunération et avantages sociaux
- 1.8. Institutionnalisme et pluralisme
 - 1.8.1. Conceptualisation et cadrage dans les théories de l'État
 - 1.8.2. Institutionnalisme
 - 1.8.3. Pluralisme
- 1.9. Corporatisme
 - 1.9.1. Conceptualisation
 - 1.9.2. Les types de corporatisme sur la scène internationale

- 1.10. Les politiques sociales sur la scène internationale
 - 1.10.1. Politiques sociales (convergences et divergences)
 - 1.10.2. Modèles d'intervention
 - 1.10.3. L'État-providence

Module 2. Direction et gestion stratégique de RH

- 2.1. Réflexion stratégique et systèmes
 - 2.1.1. L'entreprise comme système
 - 2.1.2. La réflexion stratégique découle de la culture d'entreprise
 - 2.1.3. La réflexion stratégique découlant de la gestion des personnes
- 2.2. Planification et gestion de projets dans le département des ressources humaines
 - 2.2.1. Les clés de la conception et de la mise en œuvre d'un tableau de bord
 - 2.2.2. Dimensionnement et planification du personnel
 - 2.2.3. Soutien aux opérations: politiques du personnel
- 2.3. Conception stratégique de l'organisation
 - 2.3.1. Modèle de business partners
 - 2.3.2. Share Services
 - 2.3.3. Outsourcing
- 2.4. Conception des emplois, recrutement et sélection
 - 2.4.1. Formation et développement de carrière
 - 2.4.2. Approche stratégique de la gestion du personnel
 - 2.4.3. Conception et mise en œuvre de politiques et de pratiques en matière de personnel
- 2.5. HR analytics
 - 2.5.1. Big Data et Business Intelligence (BI)
 - 2.5.2. Analyse et modélisation des données relatives aux ressources humaines
 - 2.5.3. Conception et développement des indicateurs RH
- 2.6. Leadership stratégique
 - 2.6.1. Modèles de leadership
 - 2.6.2. Coaching
 - 2.6.3. Mentorat
 - 2.6.4. Leadership transformationnel
- 2.7. Audit et contrôle de la gestion des ressources humaines
 - 2.7.1. Raisons de l'audit de la gestion des ressources humaines
 - 2.7.2. Outils de collecte et d'analyse de l'information
 - 2.7.3. Le rapport d'audit

Module 3. Conception Organisationnelle

- 3.1. Principes fondamentaux de la structure organisationnelle
 - 3.1.1. Introduction à la structure organisationnelle
 - 3.1.2. Principes de base de l'organisation
- 3.2. Critères de conception organisationnelle
 - 3.2.1. Organisation du lieu de travail
 - 3.2.2. Gestion de la chaîne de commandement
 - 3.2.3. Mécanismes de centralisation et de décentralisation
 - 3.2.4. Procédures de formalisation des processus
- 3.3. Éléments de la structure organisationnelle
 - 3.3.1. Organigrammes fonctionnels
 - 3.3.2. Organigrammes matriciels
- 3.4. Évaluation des emplois
 - 3.4.1. Analyses quantitatives de l'évaluation des emplois
 - 3.4.2. Analyses qualitatif de l'évaluation des emplois
- 3.5. Gestion des processus organisationnels
 - 3.5.1. Gestion intégrée des processus dans l'organisation
- 3.6. Gestion basée sur les compétences
 - 3.6.1. Introduction aux compétences professionnelles: définition de la compétence
 - 3.6.4. Mécanismes de gestion par les compétences
- 3.7. Nouvelles formes d'organisation
 - 3.7.1. Organisation par projet
 - 3.7.2. Organisations plates
- 3.8. Espaces de travail collaboratifs
 - 3.8.1. Conception d'espaces de travail collaboratifs
 - 3.8.2. Systèmes de mesure de la productivité dans les espaces de travail collaboratifs
- 3.9. Organisation d'équipes autogérées
 - 3.9.1. Caractéristiques d'une équipe autogérée
 - 3.9.2. Méthodes de gestion des équipes autogérées
- 3.10. La communication comme outil de gestion organisationnelle
 - 3.10.1. La communication en tant qu'élément des relations organisationnelles
 - 3.10.2. Gestion de la communication dans les organisations

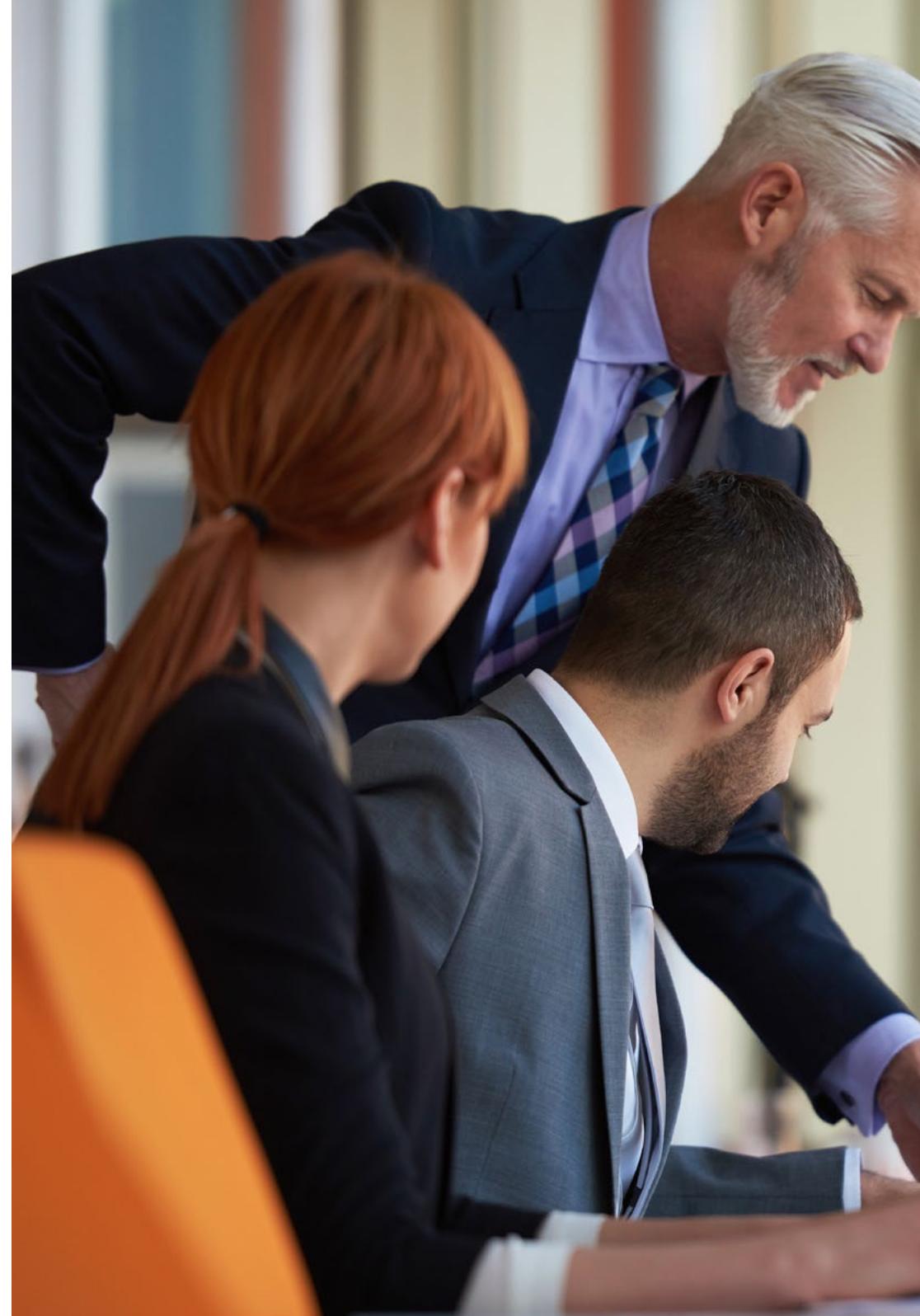
Module 4. Gestion des performances et politique de rémunération

- 4.1. Introduction à la gestion des performances et à la gestion par objectifs
 - 4.1.1. L'impact de l'ère numérique sur les performances professionnelles
 - 4.1.2. La transformation numérique dans les entreprises
 - 4.1.3. Les nouvelles politiques RH à l'ère du numérique
 - 4.1.4. Nouveaux environnements de travail
 - 4.1.5. L'évaluation des performances: de quoi s'agit-il et à quoi cela sert-il?
 - 4.1.6. Modèles d'évaluation des performances
- 4.2. Le cycle de gestion des performances
 - 4.2.1. Nouveaux environnements de travail
 - 4.2.2. Phases du cycle de gestion des performances
 - 4.2.3. Modèles dans les systèmes de travail
- 4.3. Planification des performances
 - 4.3.1. Conception initiale de l'évaluation des performances: analyse de l'entreprise
 - 4.3.2. Fixer des objectifs individuels et collectifs
 - 4.3.3. Mesures de la performance
 - 4.3.4. Systèmes d'évaluation basés sur les compétences
- 4.4. Suivi des performances
 - 4.4.1. Gestion de la carte des talents de l'entreprise
 - 4.4.2. Mécanismes de suivi du plan d'action individuel et collectif: techniques d'observation, de coaching et de feedback
 - 4.4.3. Plans de reconnaissance
- 4.5. Évaluation des performances
 - 4.5.1. Points clés de l'évaluation des performances: objectifs, compétences et projet/équipe
 - 4.5.2. Définition des échelles d'évaluation et des critères d'excellence
 - 4.5.3. La mise en œuvre de l'évaluation
- 4.6. Gérer la sous-performance
 - 4.6.1. Techniques d'observation
 - 4.6.2. Méthodes de motivation et de coaching
 - 4.6.3. Plan de relance
 - 4.6.4. Réglementation du travail et de la rémunération

- 4.6.5. Mise en place du système général de rémunération
- 4.6.6. Rémunération variable
- 4.6.7. Systèmes de contrôle
- 4.6.8. Cadre juridique
- 4.6.9. Application
- 4.9. Planification annuelle des plans de performance
 - 4.9.1. Conception et développement d'un plan de performance annuel
 - 4.9.2. Analyse des résultats
 - 4.9.3. Régimes de pension
 - 4.9.4. Autres situations particulières

Module 5. Gestion des talents

- 5.1. Gestion du capital humain
 - 5.1.1. Capital intellectuel L'actif incorporel de la connaissance
 - 5.1.2. Acquisition de talents
 - 5.1.3. Trouver des personnes pour l'organisation
 - 5.1.4. Prévenir la perte de ressources humaines
- 5.2. Innovation dans la gestion des talents et des personnes
 - 5.2.1. Modèles de gestion stratégique des talents
 - 5.2.2. Identification, formation et développement des talents
 - 5.2.3. Fidélisation et rétention
 - 5.2.4. Proactivité et innovation
- 5.3. Gestion de l'engagement stratégique
 - 5.3.1. Gestion de l'engagement des nouvelles générations
 - 5.3.2. Récompenser le capital social
 - 5.3.3. Rémunération émotionnelle
- 5.4. Gestion des talents et engagement
 - 5.4.1. Les clés d'un management positif
 - 5.4.2. Carte des talents dans l'organisation
 - 5.4.3. Coût et valeur ajoutée



- 5.5. Gestion des ressources humaines basée sur les compétences
 - 5.5.1. Analyse du potentiel
 - 5.5.2. Plans de carrière/succession
- 5.6. Gestion de la formation
 - 5.6.1. Théories de l'apprentissage
 - 5.6.2. Détection et rétention des talents
 - 5.6.3. Gamification et gestion des talents
 - 5.6.4. Formation et obsolescence professionnelle
- 5.7. Motivation
 - 5.7.1. La nature de la motivation
 - 5.7.2. La théorie de l'espérance
 - 5.7.3. Théories des besoins
 - 5.7.4. Motivation et compensation économique
- 5.8. Compensation et avantages non économiques
 - 5.8.1. Programmes de qualité de vie au travail
 - 5.8.2. Élargissement et enrichissement de l'emploi
 - 5.8.3. Horaires de travail flexibles et partage des tâches
 - 5.8.4. Healthy Environment Organization
- 5.9. Incitations et participation aux bénéfiques
 - 5.9.1. Systèmes d'incitation
 - 5.9.2. Programmes de réduction des coûts
 - 5.9.3. Répartition des éléments de salaire
- 5.10. Environnement, stratégie et mesures
 - 5.10.1. Efficacité et motivation sur le lieu de travail
 - 5.10.2. Étude des méthodes et de la mesure du travail
 - 5.10.3. Évaluation des performances



Module 6. Développement des talents à l'ère numérique

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

- 6.9. Incitations et participation aux bénéfices
 - 6.9.1. Contextualisation
 - 6.9.2. Types d'intéressement aux bénéfices
 - 6.9.3. Suivi et mesure de la satisfaction
- 6.10. Environnement et stratégie métrique
 - 6.10.1. Contextualisation
 - 6.10.2. Mesure et suivi

Module 7. Gestion de l'environnement de travail I

- 7.1. Introduction à la gestion de l'environnement de travail
 - 7.1.1. Culture organisationnelle, leadership et conflit
 - 7.1.2. Éléments de base de la culture organisationnelle
 - 7.1.3. Conflits: concepts et types
 - 7.1.4. La relation entre la culture et le leadership: son rapport avec le conflit
- 7.2. Introduction à la prévention des risques professionnels
 - 7.2.1. Introduction à la santé et à la sécurité au travail
 - 7.2.2. Introduction à l'ergonomie du travail
 - 7.2.3. Introduction à la prévention des risques psychosociaux
- 7.3. Conditions environnementales pour les personnes handicapées
 - 7.3.1. NOM -030- SSA3-2013
 - 7.3.2. Types de handicap
 - 7.3.3. Adaptation correcte du lieu de travail
- 7.4. L'égalité des sexes dans l'organisation
 - 7.4.1. Règles et sanctions dans l'organisation
 - 7.4.2. Actions pour une égalité effective entre les hommes et les femmes en matière d'emploi
- 7.5. Gestion de l'employabilité
 - 7.5.1. Sélection du personnel
 - 7.5.2. Processus de sélection interne
 - 7.5.3. Processus de sélection externe
 - 7.5.4. Le concept de responsabilité sociale

- 7.5.5. Les principes éthiques qui doivent guider le gouvernement d'entreprise
- 7.5.6. Responsabilité sociale des entreprises
- 7.5.7. Responsabilité sociale des entreprises et marketing responsable
- 7.7. Climat de travail
 - 7.7.1. Climat organisationnel: concept de climat de travail
 - 7.7.2. Dimensions du climat de travail
 - 7.7.3. Mesure du climat de travail
 - 7.7.4. Outils pour la mesure qualitative du climat de travail: analyse SWOT et PESTEL
- 7.8. Détérioration du climat de travail
 - 7.8.1. Risques psychosociaux: burnout et moobing
 - 7.8.2. Absentéisme au travail
 - 7.8.3. Introduction à la protection des données
 - 7.8.4. Loi fédérale sur la protection des données des personnes physiques
 - 7.8.5. Amendes et sanctions
- 7.10. Plan d'amélioration du climat de travail
 - 7.10.1. Prévention primaire, secondaire et tertiaire
 - 7.10.2. Intervention en cas de crise
 - 7.10.3. Critères d'un plan d'action

Module 8. Direction et gestion de la formation dans l'entreprise

- 8.1. La formation dans l'entreprise
 - 8.1.1. Concept, objectifs et acteurs de la formation
 - 8.1.2. La formation comme élément de la stratégie d'entreprise
- 8.2. Planification de la formation
 - 8.2.1. Éléments de la planification de la formation
 - 8.2.2. Gestion du budget
- 8.3. Évaluation des besoins en formation
 - 8.3.1. Détection des besoins de formation DNC
 - 8.3.2. Techniques et collecte de données
 - 8.3.3. Analyse et évaluation

- 8.4. Méthodes de formation
 - 8.4.1. Formation en cours d'emploi
 - 8.4.2. Formation sur le tas
 - 8.4.3. Formation dans les environnements numériques e-learning
 - 8.4.4. Formation Blended
- 8.5. Conception et programmation d'actions de formation
 - 8.5.1. Concept de conception et de programmation des actions de formation
 - 8.5.2. Définition de l'objectif et du contenu des actions de formation
 - 8.5.3. Méthodologie de l'enseignement dans les actions de formation
- 8.6. Le système éducatif dual
 - 8.6.1. Origine de la double formation et pays de référence
 - 8.6.2. Aspects du travail dans le contexte de la formation en alternance
 - 8.6.3. Aspects de la formation dans le contexte de la formation en alternance
 - 8.6.4. Perspectives et évolutions de la formation en alternance
 - 8.6.5. Art. 123
 - 8.6.6. Loi fédérale sur le travail
 - 8.6.7. Contrats collectifs de travail
- 8.8. Le coût de la formation dans l'organisation
 - 8.8.1. Coûts directs de la formation
 - 8.8.2. Coûts indirects de la formation
 - 8.8.3. L'impact économique d'une formation adéquate sur l'entreprise
- 8.9. Inspections et audits de la formation en entreprise
 - 8.9.1. Inspections gouvernementales
 - 8.9.2. Audits externes
 - 8.9.3. Risques en cas de non-conformité
- 8.10. Une formation hautement spécialisée
 - 8.10.1. Postes à haut risque
 - 8.10.2. Programmes de formation spéciaux

06

Direction de la formation

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



“

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

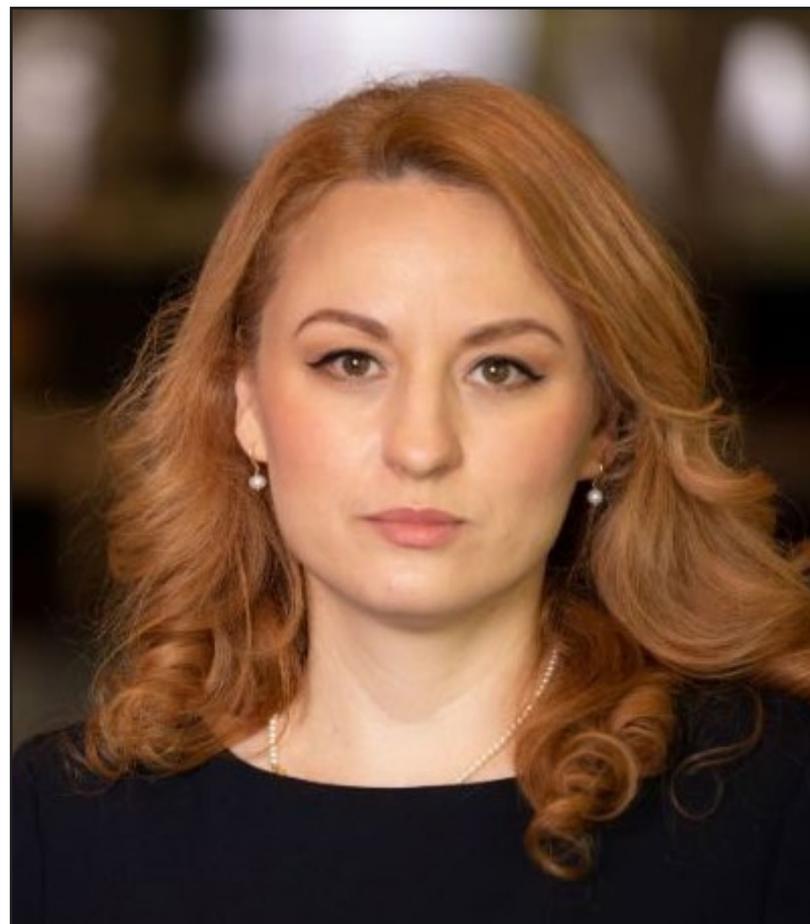
Directeur invité international

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

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

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

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



Mme Cruceru, Gina

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

“

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

07 Pratiques

Après la période de formation théorique, TECH offre à l'étudiant la possibilité d'effectuer 120 heures d'expérience professionnelle dans le domaine des Ressources Humaines et de la Gestion du Personnel au sein d'une grande entreprise. De cette manière, il pourra appliquer tout ce qui a été développé au cours du programme d'études, en contextualisant les concepts et en favorisant leur fixation. L'objectif est de compléter le cycle académique par une formation complète: de l'acquisition des connaissances à leur mise en œuvre dans l'environnement professionnel.



“

Au cours de la formation pratique, vous serez confronté à des situations complexes qui exigeront le maximum de votre potentiel. Vous aurez la sécurité d'être parfaitement qualifié pour y faire face et vous aurez un tuteur à vos côtés qui sera disponible pour vous guider”

La partie pratique de ce Mastère Hybride en Gestion du Personnel consiste en un stage de 3 semaines dans une entreprise prestigieuse, du lundi au vendredi, avec des journées de travail de 8 heures consécutives, sous la tutelle d'un professionnel ayant une grande expérience du secteur. Cette expérience permettra à l'étudiant de connaître en détail le travail quotidien de la profession et de travailler en situation réelle aux côtés d'une équipe experte et de référence dans le domaine des Ressources Humaines.

Dans cette proposition de formation, de nature totalement pratique, les activités visent à développer et à perfectionner les compétences nécessaires pour fournir un service de Gestion du Personnel, en acquérant les compétences nécessaires pour administrer toutes les actions requises par le secteur et pour fournir à l'entreprise un plus de qualité en fonction de la meilleure sélection des employés.

Il s'agit sans aucun doute d'une occasion d'apprendre en travaillant dans le département des Ressources humaines d'une grande entreprise, en connaissant son quotidien, la manière dont ses professionnels travaillent, les défis qui se posent et la manière de les relever, les difficultés qui peuvent survenir et la manière de les surmonter, etc. En outre, le stage en présentiel dans cette entreprise permettra au professionnel de réaliser un nombre minimum d'activités pratiques, un aspect très apprécié par les entreprises.

La partie pratique sera réalisée avec la participation active de l'étudiant qui réalisera les activités et les procédures de chaque domaine de compétence (apprendre à apprendre et apprendre à faire), avec l'accompagnement et les conseils des enseignants et des autres stagiaires qui facilitent le travail en équipe et l'intégration multidisciplinaire en tant que compétences transversales pour la pratique de la Gestion du Personnel (apprendre à être et apprendre à être en relation).



Les procédures décrites ci-dessous constitueront la base de la partie pratique de la formation et leur mise en œuvre sera fonction de la disponibilité et de la charge de travail du centre, les activités proposées étant les suivantes:

Module	Activité pratique
Aborder la question de la Sécurité Sociale et la gestion du personnel	Développer l'analyse des personnes et contingences protégées
	Examiner les types de prestations financières: allocations et retraites
	Évaluer le système d'assistance sociale
	Analyser les plans et fonds de pension
	Évaluer les modalités de recrutement
	Examiner les fiches de paie
	Évaluer les calculs et les déductions
	Analyser les horaires de travail, les vacances et les congés
	Appliquer les différents types d'impôts
	Évaluer les outils technologiques de gestion des salaires
	Effectuer différentes évaluations de la rémunération et des avantages sociaux
	Techniques stratégiques de direction et de gestion de RH RH
Planifier et gérer les projets du département de Ressources Humaines	
Réaliser un plan stratégique d'organisation	
Réaliser un plan de travail, de recrutement et de sélection	
Maîtriser l'application de <i>HR Analytics</i>	
Mener des audits de gestion des Ressources Humaines et des examens de contrôle	
Évaluer les différents postes de l'organisation	
Développer une gestion organisationnelle par les processus et les compétences	
Organiser des équipes autogérées	

Module	Activité pratique
Techniques de gestion du talent	Gérer le capital humain
	Gérer stratégiquement les talents et l'engagement
	Gérer les ressources humaines par compétences
	Gérer la formation de l'organisation
	Analyser la rémunération et les avantages non financiers
	Appliquer les mesures d'incitation et de participation aux bénéficiaires
	Gérer la performance du travail dans les écosystèmes numériques
	Gérer la prévention des risques professionnels
Aborder la gestion et le management de la formation dans l'entreprise	Gérer l'insertion sur le marché du travail
	Développer des évaluations de l'environnement de travail, en analysant en profondeur les risques de détérioration
	Créer un plan d'amélioration du climat de travail
	Appliquer le cadre réglementaire de la protection des données
	Diagnostiquer les besoins de formation et mettre en œuvre sa planification
	Analyser les méthodes de formation disponibles
	Concevoir et programmer des actions de formation

Assurance responsabilité civile

La principale préoccupation de cette institution est de garantir la sécurité des stagiaires et des autres collaborateurs nécessaires aux processus de formation pratique dans l'entreprise. Parmi les mesures destinées à atteindre cet objectif figure la réponse à tout incident pouvant survenir au cours de la formation d'apprentissage.

Pour ce faire, cette université s'engage à souscrire une assurance Responsabilité Civile pour couvrir toute éventualité pouvant survenir pendant le séjour au centre de stage.

Cette police d'assurance couvrant la Responsabilité Civile des stagiaires doit être complète et doit être souscrite avant le début de la période de formation pratique. Ainsi, le professionnel n'a pas à se préoccuper des imprévus et bénéficiera d'une couverture jusqu'à la fin du stage pratique dans le centre.



Conditions générales pour la Formation Pratiques

Les conditions générales de la convention de stage pour le programme sont les suivantes:

1. TUTEUR: Pendant le Mastère Hybride, l'étudiant se verra attribuer deux tuteurs qui l'accompagneront tout au long du processus, en résolvant tous les doutes et toutes les questions qui peuvent se poser. D'une part, il y aura un tuteur professionnel appartenant au centre de placement qui aura pour mission de guider et de soutenir l'étudiant à tout moment. D'autre part, un tuteur académique sera également assigné à l'étudiant, et aura pour mission de coordonner et d'aider l'étudiant tout au long du processus, en résolvant ses doutes et en lui facilitant tout ce dont il peut avoir besoin. De cette manière, le professionnel sera accompagné à tout moment et pourra consulter les doutes qui pourraient surgir, tant sur le plan pratique que sur le plan académique.

2. DURÉE: le programme de formation pratique se déroulera sur trois semaines continues, réparties en journées de 8 heures, cinq jours par semaine. Les jours de présence et l'emploi du temps relèvent de la responsabilité du centre, qui en informe dûment et préalablement le professionnel, et suffisamment à l'avance pour faciliter son organisation.

3. ABSENCE: En cas de non présentation à la date de début du Mastère Hybride, l'étudiant perdra le droit au stage sans possibilité de remboursement ou de changement de dates. Une absence de plus de deux jours au stage, sans raison médicale justifiée, entraînera l'annulation du stage et, par conséquent, la résiliation automatique du contrat. Tout problème survenant au cours du séjour doit être signalé d'urgence au tuteur académique.

4. CERTIFICATION: Les étudiants qui achèvent avec succès le Mastère Hybride recevront un certificat accréditant le séjour pratique dans le centre en question.

5. RELATION DE TRAVAIL: le Mastère Hybride ne constituera en aucun cas une relation de travail de quelque nature que ce soit.

6. PRÉREQUIS: certains centres peuvent être amenés à exiger des références académiques pour suivre le Mastère Hybride. Dans ce cas, il sera nécessaire de le présenter au département de formations de TECH afin de confirmer l'affectation du centre choisi.

7. NON INCLUS: Le mastère Hybride n'inclus aucun autre élément non mentionné dans les présentes conditions. Par conséquent, il ne comprend pas l'hébergement, le transport vers la ville où le stage a lieu, les visas ou tout autre avantage non décrit.

Toutefois, les étudiants peuvent consulter leur tuteur académique en cas de doutes ou de recommandations à cet égard. Ce dernier lui fournira toutes les informations nécessaires pour faciliter les démarches.

08

Où suivre les Pratiques?

L'ampleur que TECH atteint grâce à la qualité de son offre académique et au nombre de professionnels qui la choisissent chaque année pour améliorer leur carrière ont permis d'établir des relations contractuelles avec des entreprises du monde entier afin que les étudiants puissent développer une formation pratique dans leurs installations après avoir réussi la période théorique. De cette manière, l'étudiant aura non seulement accès au programme le plus complet du secteur, mais il aura aussi la garantie de pouvoir appliquer les connaissances acquises dans une entité qui ajoutera une expérience professionnelle distinctive à son curriculum vitae.



A city skyline at sunset with a large quote graphic. The image is split diagonally from the top right to the bottom left. The top right portion is dark blue, and the bottom left portion is white. The city skyline is visible in the bottom left corner, with buildings lit up and a sunset sky in shades of orange, pink, and blue. A large, stylized quote graphic is positioned in the white area, consisting of two large, purple-outlined quotation marks.

“

Un programme éminemment pratique pour garantir un développement personnel et professionnel qui vous placera parmi les meilleurs spécialistes de la Gestion du Personnel”

tech 40 | Où suivre les Pratiques?



Les étudiants peuvent suivre la partie pratique de ce Mastère Hybride dans les centres suivants:



École de Commerce

Vithas Salud Arturo Soria

Pays	Ville
Espagne	Madrid

Adresse: C. de Arturo Soria, 103, 28043 Madrid

Groupe leader dans le secteur de la santé

Formations pratiques connexes:

- Actualisation en Anesthésiologie et Réanimation
- Soins Infirmiers Intensifs





École de Commerce

Gaming Partners

Pays: Mexique
Ville: Ville de Mexico

Adresse: Poniente 75 Col. 16 de septiembre
Alcaldía Miguel Hidalgo

Société spécialisée dans le marketing gaming
et le développement de jeux vidéo

Formations pratiques connexes:

- Gestion du Personnel
- Gestion Commerciale et Ventes



École de Commerce

Grupo Línea 7

Pays: Mexique
Ville: Ville de Mexico

Adresse: Avenida Tláhuac número interior C
número exterior 1021 Col. Lomas Estrella 1A
sección Iztapalapa C.P. 09880 cdmx

Entreprise spécialisée dans la fabrication
et la distribution de vélos

Formations pratiques connexes:

- Gestion du Personnel
- Économie et Statistiques Appliquées à l'Entreprise



École de Commerce

CBM Innovación en Estrategias SAS

Pays: Mexique
Ville: Ville de Mexico

Adresse: Cda. 16 de Septiembre 4, Centro,
56100 Texcoco, Edo. de Méx.

Entité spécialisée dans la promotion commerciale
numérique et hors ligne

Formations pratiques connexes:

- MBA en Marketing Numérique
- MBA en Gestion de Business Intelligence



École de Commerce

Liverpool

Pays: Mexique
Ville: Ville de Mexico

Adresse: Mario Pani No. 200 Col. Santa Fe
Cuajimalpa C.P 05348 Cuajimalpa CDMX

Entité spécialisée dans le marketing numérique
et les stratégies commerciales

Formations pratiques connexes:

- MBA en Marketing Numérique
- Gestion de réseaux sociaux Community Manager



École de Commerce

Grupo Fórmula

Pays: Mexique
Ville: Ville de Mexico

Adresse: Cda. San Isidro 44, Reforma Soc,
Miguel Hidalgo, 11650 Ciudad de México, CDMX

Entreprise leader dans le domaine de la communication
multimédia et la génération de contenu

Formations pratiques connexes:

- Design Graphique
- Gestion du Personnel

09

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.



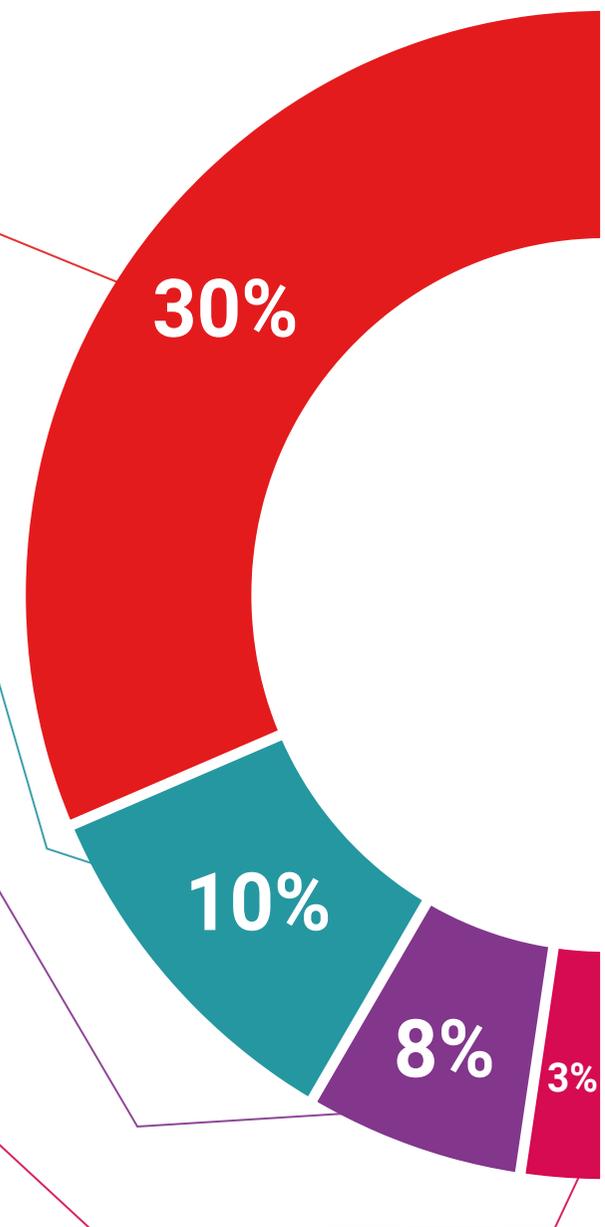
Stages en compétences de gestion

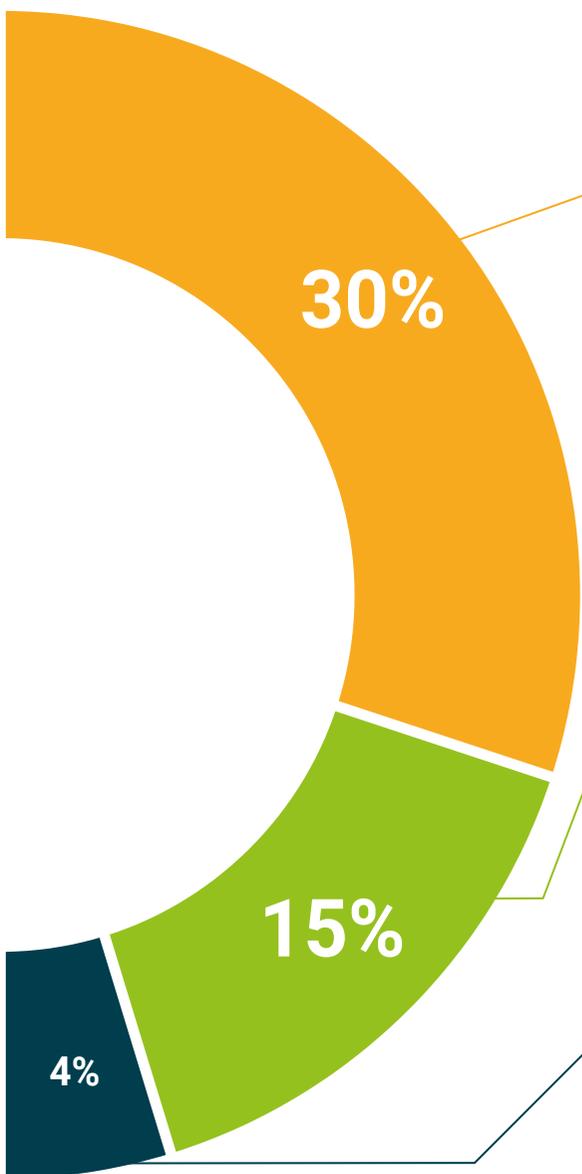
Ceux-ci mèneront des activités visant à développer des compétences de gestion spécifiques dans chaque domaine thématique. Pratiques et dynamiques pour acquérir et développer les compétences et les capacités dont un cadre supérieur a besoin dans le contexte de la mondialisation dans lequel nous vivons.



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.



10 Diplôme

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



“

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

Le diplôme de **Mastère Hybride en Gestion du Personnel** contient le programme le plus complet et le plus actuel du marché.

Après avoir réussi les évaluation, l'étudiant recevra par courrier postal avec accusé de réception le diplôme de **Mastère Hybride**, qui accrédiitera la réussite des évaluations et l'acquisition des compétences du programme.

En complément du diplôme, vous pourrez obtenir un certificat de qualification, ainsi qu'une attestation du contenu du programme. Pour ce faire, vous devrez contacter votre conseiller académique, qui vous fournira toutes les informations nécessaires.

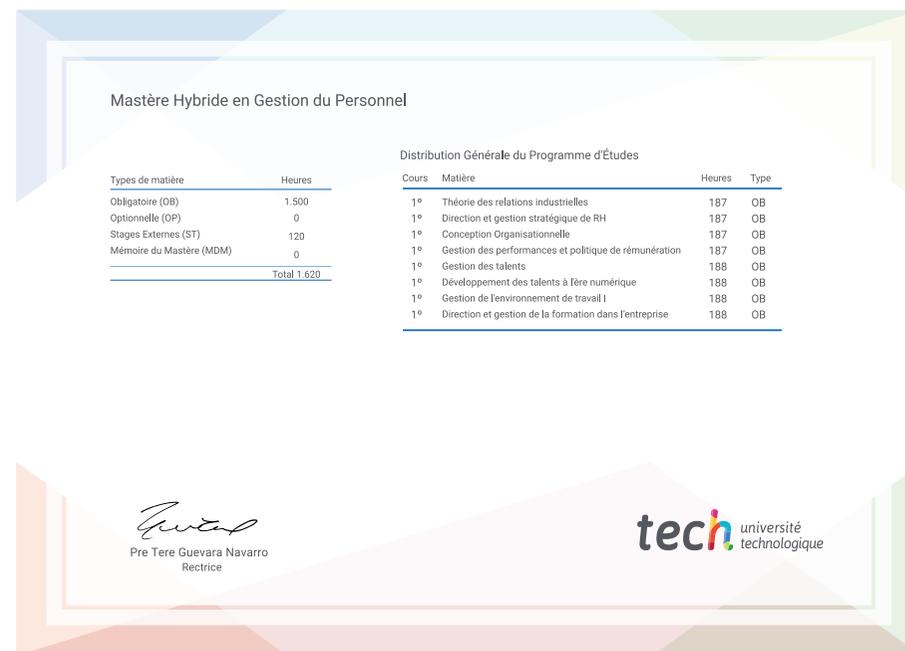
Diplôme: **Mastère Hybride en Gestion du Personnel**

Modalité: **Hybride (En ligne + Stages Pratiques)**

Durée: **12 mois**

Diplôme: **TECH Université Technologique**

N° d'Heures Officielles: **1.620 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.

future

santé confiance personnes

éducation information tuteurs

garantie accréditation enseignement

institutions technologie apprentissage

communauté engagement

service personnalisé innovation

connaissance présent qualité

en ligne formation

apprentissage institutions

classe virtuelle langue



Mastère Hybride

Gestion du Personnel

Modalité: Hybride (En ligne + Stages Pratiques)

Durée: 12 mois

Diplôme: TECH Université Technologique

Heures de cours: 1.620 h

Mastère Hybride

Gestion du Personnel

