

Mastère Spécialisé

MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins

Certifié par:



tech université
technologique



Mastère Spécialisé MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins

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

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/medecine/master/master-mba-gestion-clinique-direction-medicale-soins

Sommaire

01

Présentation

Page 4

02

Objectifs

Page 8

03

Compétences

Page 14

04

Direction de la formation

Page 18

05

Structure et contenu

Page 36

06

Méthodologie

Page 50

07

Diplôme

Page 58

01

Présentation

Le contexte socio-économique actuel, ainsi que les autres facteurs qui influencent la santé collective, rendent de plus en plus nécessaire l'introduction des compétences en gestion chez les responsables des processus de santé. Ce programme vise à former les Responsables de Service et les responsables de la Gestion Médicale des centres hospitaliers, en développant des compétences et des techniques qui favorisent la promotion de leur leadership.



“

Si vous êtes médecin, chef de service ou de section, assistant, coordinateur, directeur ou gestionnaire dans un hôpital ou un centre de soins ambulatoires, et que vous souhaitez mettre à jour et développer vos compétences en gestion pour répondre à la réalité et au contexte actuels de votre avenir professionnel, c'est le programme de troisième cycle idéal pour vous”

Dans la structure sanitaire, la division médicale est fondamentale dans le développement de ces processus, où le paradigme de la Gestion Clinique s'impose de plus en plus, rendant la formation dans ce domaine nécessaire pour les médecins qui occupent ou peuvent occuper des postes de responsabilité en matière de soins, que ce soit en tant que cadres intermédiaires, directeurs et gestionnaires de soins ou médicaux.

Les nouveaux défis auxquels le secteur est confronté, tels que la gestion de la complexité et de la chronicité, les relations entre les groupes professionnels, les citoyens (en tant qu'utilisateurs, patients, clients) et les prestataires ; le développement de nouvelles technologies de la santé, la nécessité d'accroître l'efficacité de l'utilisation des ressources, l'adoption d'un nouveau leadership, participatif et transparent ou l'obtention d'une place dans l'équipe interdisciplinaire, sont autant de défis à relever.

Afin de situer le programme dans son contexte, un examen des systèmes et des politiques de santé ainsi que du processus administratif est d'abord présenté, suivi de considérations sur la division des soins et de la médecine et son rôle dans le système. Dans le domaine de la gestion des services, la gestion clinique des services de santé, la Gestion des Personnes, des talents, des professionnels dans l'organisation et , la gestion des investissements et de l'évaluation économique se distinguent. Aspects fondamentaux dans l'activité quotidienne des gestionnaires de la santé.

De plus, un examen sera fait sur tous les aspects liés à la gestion des services hospitaliers et centres de soins et, plus particulièrement, sur la qualité des soins dans les centres et leurs différents départements.

En outre, il y aura une série d'unités axées sur l'amélioration des compétences de gestion dans des domaines spécifiques, tels que les soins de la complexité et la chronicité, les alternatives à l'hospitalisation traditionnelle, l'utilisation des nouvelles technologies dans le secteur, la médecine fondée sur les preuves et la prescription prudente, la sécurité clinique, etc.

En plus des modules sur le Marketing personnel et de la santé, sur le développement de la marque personnelle jusqu'à la gestion des Réseaux Sociaux et du service à la clientèle, et la méthodologie de recherche nécessaire pour travailler en Gestion Clinique.

Ce **Mastère Spécialisé en MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actualisé du marché Ses caractéristiques sont les suivantes:

- ♦ Développement d'études de cas élaborées par des experts en Gestion Sanitaire et d'autres spécialités
- ♦ Le contenu graphique, schématique et éminemment pratique des cas est conçu pour fournir des informations scientifiques et sanitaires sur des situations qui se produisent régulièrement dans le milieu hospitalier
- ♦ Présentation d'ateliers pratiques sur les procédures et la prise de décision
- ♦ Système d'apprentissage interactif basé sur des algorithmes permettant de prendre des décisions sur les situations présentées
- ♦ Protocoles d'action, où vous trouverez les dernières tendances en matière de Gestion Sanitaires
- ♦ Le tout 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
- ♦ En mettant l'accent sur la méthode scientifique et les méthodologies de recherche dans la gestion de la santé
- ♦ Disponibilité des contenus à partir de tout appareil fixe ou portable doté d'une connexion internet



Le MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins, vous qualifiera pour occuper un poste à responsabilité comme chef de service ou de section"

“

Ce Mastère Spécialisé est peut-être le meilleur investissement que vous puissiez faire dans le choix d'un programme de remise à niveau pour deux raisons: en plus de vous qualifier en tant que gestionnaire clinique, vous obtiendrez un Mastère Spécialisé de TECH Global University”

Son corps enseignant comprend des professionnels du domaine de la Gestion de la Santé et qui apportent leur expérience professionnelle à cette formation, ainsi que des spécialistes reconnus par des sociétés de premier plan et des universités prestigieuses.

Grâce à son contenu multimédia développé avec les dernières technologies éducatives, il permettra au médecin d'apprendre de manière située et contextuelle, c'est-à-dire un environnement simulé qui fournira un apprentissage immersif programmé pour s'entraîner dans des situations réelles.

La conception de ce programme est basée sur l'Apprentissage Par Problèmes. Ainsi le Nutritionniste devra essayer de résoudre les différentes situations de pratique professionnelle qui se présentent à lui tout au long du programme. Pour cela, le médecin sera assisté d'un innovant système de vidéos interactives, créé par des experts reconnus dans le domaine de la Gestion de la Santé, et possédant une grande expérience médicale.

Vous pourrez effectuer le Mastère Spécialisé 100% en ligne, en l'adaptant à vos besoins afin de le suivre plus facilement tout en exerçant votre activité de soins de santé à plein temps.

Augmentez la qualité de votre gestion grâce à ce programme de formation et améliorez l'attention aux patients.



02 Objectifs

Le Mastère Spécialisé en MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins offre un programme de formation de pointe d'un point de vue éminemment pratique, à une époque où l'accréditation des connaissances et les dernières tendances en matière de leadership pour les gestionnaires de services de santé, joue un rôle fondamental en *Leadership for Healthcare Services Managers*.



“

Ce programme de formation créera un sentiment de sécurité dans l'exercice de la Direction Médicale et de la Gestion Clinique, et vous aidera à vous développer professionnellement”



Objectifs généraux

- ♦ Analyser les théories et modèles sur l'organisation et le fonctionnement des systèmes de santé en mettant l'accent sur leur structure politique, sociale, juridique, économique et organisationnelle
- ♦ Améliorer les connaissances et les compétences professionnelles en gestion de la santé du point de vue de la Gestion Clinique, en connaissant les outils méthodologiques pratiques à appliquer dans les domaines critiques de la gestion et de la direction de la santé, tant au niveau institutionnel que dans le secteur privé
- ♦ Aborder la Gestion Clinique à partir des critères d'efficacité, d'efficience, d'efficacité, d'équité, de performance et de rentabilité et la résolution des problèmes par l'utilisation appropriée des systèmes d'information
- ♦ Décrire les principes de leadership et de Gestion Clinique qui permettent la planification, l'organisation, la gestion et l'évaluation d'un centre, d'un service ou d'une unité de soins
- ♦ Montrer et évaluer les initiatives et expériences avancées en matière de Gestion Clinique et des soins
- ♦ Permettre au professionnel, grâce aux compétences de base nécessaires, d'améliorer la résolution des problèmes et la prise de décision dans la Gestion Clinique et des soins quotidiens



Une expérience de formation unique, clé et décisive pour stimuler votre développement professionnel”



Objectifs spécifiques

Module 1. Gestion et évaluation économique

- ♦ Comprendre et savoir réaliser une analyse économique du fonctionnement des institutions de santé et du comportement économique des agents impliqués dans les systèmes de santé
- ♦ Incorporer les concepts fondamentaux des techniques et outils d'évaluation économique appliqués dans les systèmes de santé dans la pratique de la gestion
- ♦ Incorporer des systèmes d'approvisionnement intégrés dans une perspective d'achat centralisé pour un fonctionnement efficace et multidisciplinaire

Module 2. Gestion des personnes et des talents

- ♦ Reconnaître et développer le talent professionnel des personnes en intégrant de nouveaux outils d'employabilité dans les sphères publiques et privées

Module 3. Gestion Clinique

- ♦ Comprendre, interpréter, transmettre et appliquer les normes réglementaires relatives aux activités et fonctions des professionnels de la santé en matière de Gestion Clinique conformément au cadre juridique du secteur de la santé
- ♦ Reconnaître, appliquer et interpréter le droit de la santé afin de contextualiser la pratique clinique en termes de responsabilité professionnelle et sociale, ainsi que les aspects éthiques associés à la fourniture de soins de santé

Module 4. Planification et contrôle des organisations de santé

- ♦ Comprendre les principaux modèles de systèmes de santé dans le monde en tant que structure formelle dont l'objectif est la fourniture de services visant à contribuer à la santé des personnes.
- ♦ Établir les éléments et les acteurs du système de santé en se référant aux différents groupes qui adoptent des rôles différents en fonction de leur participation et de leur rôle dans celui-ci.
- ♦ Découvrir la controverse entre les soins de santé publics et privés dans la description des nouvelles formules de gestion du système de santé

Module 5. La division médicale et de gestion des soins dans le système de santé

- ♦ Différencier la gestion médicale classique de la gestion des soins
- ♦ Approfondir la compréhension des systèmes d'information pour la gestion de la documentation
- ♦ Comprendre Bioéthique et humanisation de la pratique médicale

Module 6. Gestion de la qualité

- ♦ Analyser et appliquer les techniques, styles et méthodes pour définir, conduire et animer les politiques de gestion des talents professionnels dans les établissements de santé
- ♦ Reconnaître, appliquer et savoir évaluer l'utilité dans le contexte clinique, les différents outils de gestion pouvant être appliqués au contexte de la pratique des soins de santé
- ♦ Diriger des systèmes de qualité et de sécurité des patients, appliqués au contexte des unités de gestion clinique

Module 7. Gestion basée sur les compétences

- ♦ Maîtriser l'évaluation des performances dans la gestion par compétences et savoir établir différents protocoles d'évaluation dans la gestion clinique
- ♦ Connaître les différentes méthodes et techniques pour leur application dans l'évaluation des professionnels
- ♦ Acquérir des instructions pour l'entretien d'évaluation entre l'évaluateur et l'évalué à partir des différentes perspectives

Module 8. Sécurité des patients

- ♦ Placer la définition de la sécurité des patients dans le contexte actuel.
- ♦ Reconnaître les risques d'infections associés aux soins infirmiers, notamment dans le cadre des soins d'accès veineux.
- ♦ Identifier le risque de chute afin les anticiper et surveiller les chutes chez les patients hospitalisés

Module 9. Accréditation de la qualité dans le domaine de la santé

- ♦ intégrer la capacité d'analyse des différents services de soins de santé
- ♦ Développer les capacités méthodologiques et instrumentales en matière de recherche épidémiologique et d'évaluation des centres, services, technologies et programmes de santé

Module 10. Gestion des services spéciaux et des services d'hospitalisation

- ♦ Comprendre les processus d'un service d'urgence afin d'effectuer une planification et un contrôle corrects du service
- ♦ Analyser l'Unité de Soins Intensifs en tant que structure physique dotée de ressources humaines
- ♦ Analyser d'autres modèles d'unités ou de services spéciaux tels que les services d'Hémodialyse, Hémodynamique, de traitement des AVC ou de la Douleur

Module 11. Gestion des services centraux

- ♦ Appliquer les approches d'accréditation sanitaire à différents types d'organisations et de centres de santé
- ♦ Développer les capacités méthodologiques et instrumentales pour faire un usage approprié des différents systèmes d'information sanitaire dans les décisions de Direction et la Gestion des Unités Cliniques
- ♦ Interpréter et appliquer correctement les outils les plus appropriés dans chaque contexte pour l'évaluation clinique et la prise de décision
- ♦ Concevoir et diriger des processus d'amélioration, d'innovation et de transformation dans les unités, les services et les centres

Module 12. Gestion des services transversaux et primaires

- ♦ Améliorer la connaissance des bases conceptuelles des Soins de Santé Primaires (SP) et de leur rôle dans le Système National de Santé (SNS)
- ♦ Examiner la législation sanitaire relative aux Soins de Santé Primaires
- ♦ Comprendre les structures sanitaires des Soins de Santé Primaires
- ♦ Comprendre les caractéristiques de l'Équipe de Soins Primaires (ESP)
- ♦ Connaître le portefeuille des services de Soins Primaires
- ♦ Souligner l'importance de la planification sanitaire

Module 13. Gestion des services ambulatoires

- ♦ Connaître les services ambulatoires, les organisations impliquées et le circuit de prise en charge des patients
- ♦ Apprendre à calculer et à gérer les ressources humaines et matérielles
- ♦ Acquérir les techniques et la sélection des patients pour les Soins Palliatifs à domicile
- ♦ Comprendre la surcharge à laquelle le soignant principal est exposé

Module 14. Gestion du leadership

- ♦ Apprendre la dynamique et les flux d'influence qui se produisent au sein d'un groupe pour le guider vers la réussite
- ♦ Différencier la motivation intrinsèque et extrinsèque pour expliquer les comportements nécessaires pour atteindre un objectif donné
- ♦ Établir les différences entre motivation et satisfaction et leurs différentes théories
- ♦ Comprendre le coaching comme un modèle méthodologique dont l'objectif est de motiver chaque personne au moyen de techniques permettant d'atteindre une performance optimale

Module 15. Prise de décision et gestion du temps

- ♦ Identifier, connaître et intégrer les compétences de gestion dans les processus quotidiens de la gestion de la santé
- ♦ Gérer des bases de données scientifiques pour réaliser l'examen et la recherche bibliographique d'études scientifiques

- ♦ Réaliser une étude critique et approfondie sur l'attention portée à la complexité et à la chronicité et sur les soins dans le système de santé
- ♦ Communiquer les résultats d'une étude de recherche après avoir analysé, évalué et synthétisé les données

Module 16. Créer une marque personnelle

- ♦ Comprendre le concept d'image de marque personnelle et établir son importance pour la présentation et la réputation de l'entreprise
- ♦ Comprendre l'entretien d'embauche pour un poste de direction du point de vue de l'image de marque personnelle

Module 17. La communication interne dans le management

- ♦ Connaître la théorie fondamentale de la communication
- ♦ Connaître et identifier les difficultés d'une communication interne efficace au sein d'une organisation de santé
- ♦ Évaluer l'importance de la transparence interne au sein de l'organisation
- ♦ Identifier les clés de la communication verbale lors de rencontres avec des professionnels
- ♦ Apprendre à tirer le meilleur parti des outils technologiques et à les gérer efficacement
- ♦ Connaître les techniques de base de la communication non verbale

Module 18. Communication et marketing de la santé

- ♦ Connaître les concepts de base du marketing
- ♦ Identifier les principales références historiques et actuelles
- ♦ Identifier les particularités du marketing dans le monde des soins de santé

Module 19. Gestion de l'enseignement et la recherche Recherche et innovation: La R+D+I dans le domaine de la santé

- ♦ Initier l'étudiant à l'intérêt de la méthode épidémiologique appliquée aux questions cliniques, et comprendre ainsi le concept d'épidémiologie clinique
- ♦ Définir la caractéristique la plus importante des essais cliniques comme un plan expérimental

- ♦ Décrire les principales études d'observation et leurs principales mesures de la fréquence des maladies et de l'association exposition-maladie
- ♦ Définir la spécificité des études d'évaluation diagnostique et de leurs indicateurs
- ♦ Décrire les différentes modalités des études pronostiques
- ♦ Expliquer les principaux biais possibles dans les études épidémiologiques

Module 20 Leadership, Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises

- ♦ Analyser l'impact de la mondialisation sur la gouvernance et le gouvernement d'entreprise
- ♦ Évaluer l'importance d'un leadership efficace dans la gestion et la réussite des entreprises
- ♦ Définir des stratégies de gestion interculturelle et leur pertinence dans des environnements commerciaux diversifiés
- ♦ Développer des compétences en matière de leadership et comprendre les défis actuels auxquels sont confrontés les dirigeants
- ♦ Déterminer les principes et les pratiques de l'éthique des affaires et leur application dans la prise de décision au sein de l'entreprise
- ♦ Structurer des stratégies pour la mise en œuvre et l'amélioration de la durabilité et de la responsabilité sociale dans les entreprises

Module 21. Gestion des Personnes et des Talents

- ♦ Déterminer la relation entre l'orientation stratégique et la gestion des ressources humaines
- ♦ Approfondir les compétences requises pour une gestion efficace des ressources humaines basée sur les compétences
- ♦ Approfondir les méthodologies d'évaluation et de gestion des performances
- ♦ Intégrer les innovations en matière de gestion des talents et leur impact sur la rétention et la fidélisation du personnel
- ♦ Développer des stratégies de motivation et de développement d'équipes performantes
- ♦ Proposer des solutions efficaces pour la gestion du changement et la résolution des conflits dans les organisations

Module 22. Gestion Économique et Financière

- ♦ Analyser l'environnement macroéconomique et son influence sur le système financier international
- ♦ Définir les systèmes d'information et la Business Intelligence pour la prise de décision financière
- ♦ Faire la différence entre les décisions financières clés et la gestion des risques dans la gestion financière
- ♦ Évaluer les stratégies de planification financière et d'obtention de financements pour les entreprises

Module 23. Gestion Commerciale et Marketing Stratégique

- ♦ Structurer le cadre conceptuel et l'importance de la gestion commerciale dans les entreprises
- ♦ Approfondir les éléments et activités fondamentaux du marketing et leur impact sur l'organisation
- ♦ Déterminer les étapes du processus de planification stratégique du marketing
- ♦ Évaluer les stratégies visant à améliorer la communication et la réputation numérique de l'entreprise

Module 24. Management Exécutif

- ♦ Définir le concept de Direction Générale et sa pertinence dans la gestion d'entreprise
- ♦ Évaluer les rôles et les responsabilités de la direction dans la culture organisationnelle
- ♦ Analyser l'importance de la gestion des opérations et de la gestion de la qualité dans la chaîne de valeur
- ♦ Développer des compétences en matière de communication interpersonnelle et de prise de parole en public pour la formation des porte-parole

03

Compétences

Une fois qu'il aurez réussi les évaluations du Mastère Spécialisé en MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins: il aura acquis les compétences professionnelles nécessaires pour effectuer une gestion hospitalière de qualité, actualisée avec les dernières tendances internationales.



“

Grâce à ce programme, vous serez en mesure de mieux gérer les ressources, de diriger le personnel et d'améliorer les procédures dans votre centre de santé”



Compétences générales

- ♦ Posséder et comprendre les connaissances qui fournissent une base ou une occasion d'être original dans le développement et/ou l'application d'idées, souvent dans un contexte de recherche
- ♦ Savoir appliquer les connaissances acquises et leur capacité de résolution de problèmes dans des environnements nouveaux ou peu connus dans des contextes plus larges (ou multidisciplinaires) liés à leur domaine d'étude
- ♦ Intégrer les connaissances et gérer la complexité de la formulation de jugements fondés sur des informations incomplètes ou limitées, y compris les réflexions sur les responsabilités sociales et éthiques associées à l'application de leurs connaissances et jugements
- ♦ Être capable de communiquer ses conclusions ainsi que les connaissances et le raisonnement qui les sous-tendent- à un public de spécialistes et de non-spécialistes, de manière claire et sans ambiguïté
- ♦ Acquérir les compétences d'apprentissage qui leur permettront de poursuivre leurs études de manière largement autodirigée ou autonome
- ♦ Développer la profession dans le respect des autres professionnels de la santé, en acquérant des compétences de travail en équipe
- ♦ Reconnaître la nécessité de maintenir et d'actualiser les compétences professionnelles en mettant l'accent sur l'apprentissage autonome et continu de nouvelles connaissances
- ♦ Développer la capacité d'analyse critique et de recherche dans le domaine de leur profession





Compétences spécifiques

- Planifier les services et les structures de santé du point de vue de la Gestion Clinique, en examinant en profondeur les différences entre les modèles d'organisation et les expériences du Système National de Santé et d'autres entités internationales, en fournissant les tendances et les besoins futurs du système de santé
- Déterminer les outils et les ressources pour la Gestion Clinique et de la santé, en favorisant à la fois la meilleure qualité possible des soins et la gestion optimale des ressources de soins disponibles, y compris les coûts sociaux et économiques, sur la base de la continuité des soins
- Améliorer la prise en charge des pathologies complexes et chroniques en acquérant les informations nécessaires sur l'interrelation et la coordination avec le domaine de la Santé
- Intégrer les nouveaux développements des contrats-programmes dans un domaine de la santé, ainsi que la conception des budgets et le contrôle ultérieur des dépenses, en évaluant et en interprétant les résultats financiers et socio-économiques des différents processus cliniques
- Évaluer le pôle médical et de soins avec des critères bioéthiques et de bonne gouvernance sanitaire, de manière pluridisciplinaire et interdisciplinaire
- Exercer les fonctions de gestionnaire de la santé, en générant une réflexion critique individuelle et collective sur chaque style de travail individuel et en équipe, dans l'organisme de santé
- Acquérir les fondements et les principes de l'Économie de la Santé appliqués au domaine de la Gestion Clinique dans les domaines de la Gestion Clinique, de la Gestion des Talents Professionnels et de la Gestion Économique
- Développer une gestion actualisée des usagers-patients- clients avec les principaux éléments et systèmes de Gestion de la Qualité des Soins et de la Sécurité Clinique, en améliorant la satisfaction et la fidélité tant des usagers-patients que des professionnels qui s'en occupent et de leur environnement de travail
- Définir et utiliser les concepts de base de la Gestion Clinique et des Soins pour l'organisation des différents services d'hospitalisation, des services centraux, des services spéciaux et des services de soutien hospitaliers ainsi que des Soins Primaires et des Soins Ambulatoires, dans un environnement de gestion complexe et chronique des patients
- Décrire les acteurs du domaine de la santé et leurs relations actuelles et futures avec les professionnels de la santé, notamment les médecins, ainsi que les principaux aspects de notre système de santé avec ses évolutions actuelles et futures
- Appliquer les outils de gestion du leadership, la prise de décision et les compétences en matière de gestion, y compris la création d'une "marque personnelle" adéquate de la communication et du marketing, autant interne qu'externe à l'organisme de santé



Une spécialisation unique qui vous permettra d'acquérir une formation supérieure pour évoluer dans ce domaine"

04

Direction de la formation

TECH s'engage continuellement en faveur de l'excellence académique. C'est pourquoi chacun de ses programmes dispose d'équipes d'enseignants de très haut niveau. Ces experts possèdent une vaste 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 au sein du diplôme universitaire, puisqu'ils assument les responsabilités de sélectionner les contenus les plus récents et les plus innovants à inclure dans le programme d'études. En même temps, ils participent au développement de nombreuses ressources multimédias d'une grande rigueur pédagogique.





“

Un corps enseignant très complet, composé d'experts dotés d'une grande expérience, sera à votre disposition dans ce programme de TECH”

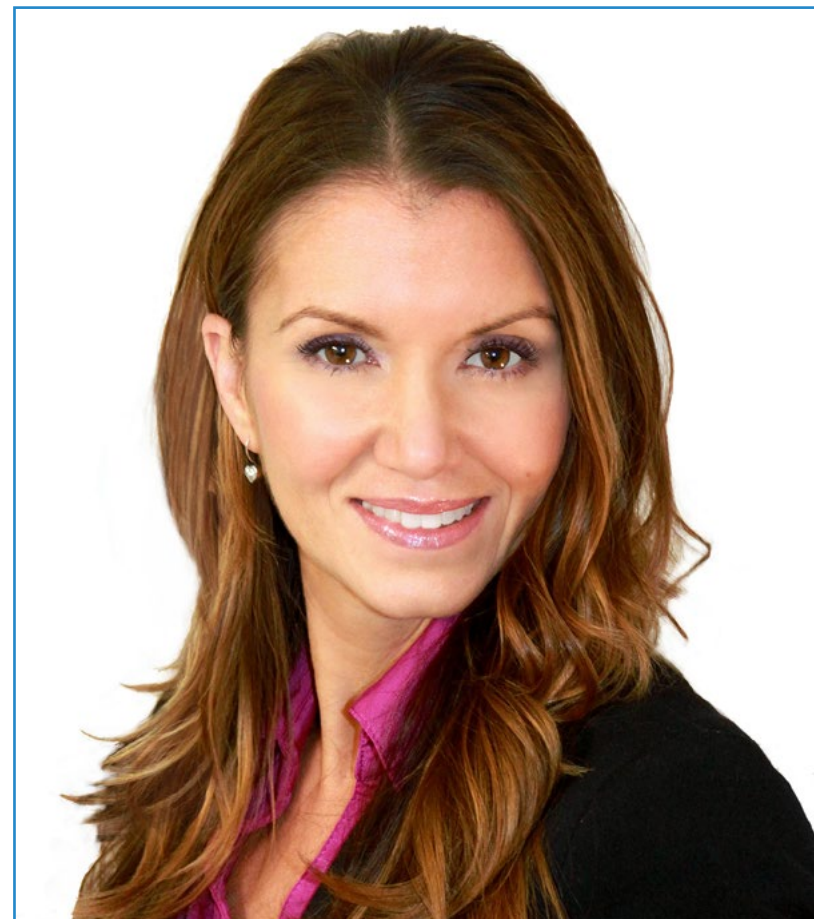
Directeur invité international

Avec plus de 20 ans d'expérience dans la conception et la direction d'équipes mondiales d'acquisition de talents, Jennifer Dove est une experte du recrutement et de la stratégie dans le domaine des technologies. Tout au long de sa carrière, elle a occupé des postes à responsabilité dans plusieurs organisations technologiques au sein d'entreprises figurant au classement Fortune 50, notamment NBCUniversal et Comcast. Son parcours lui a permis d'exceller dans des environnements compétitifs et à forte croissance.

En tant que Vice-présidente de l'Acquisition des Talents chez Mastercard, elle supervise la stratégie et l'exécution de l'intégration des talents, en collaborant avec les chefs d'entreprise et les Ressources Humaines afin d'atteindre les objectifs opérationnels et stratégiques en matière de recrutement. En particulier, elle vise à constituer des équipes diversifiées, inclusives et très performantes qui stimulent l'innovation et la croissance des produits et services de l'entreprise. En outre, elle est experte dans l'utilisation d'outils permettant d'attirer et de retenir les meilleurs collaborateurs du monde entier. Elle est également chargée d'amplifier la marque employeur et la proposition de valeur de Mastercard par le biais de publications, d'événements et de médias sociaux.

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

D'autre part, elle a été reconnue pour sa capacité à mener des transformations organisationnelles, à intégrer la technologie dans les processus de recrutement et à développer des programmes de leadership qui préparent les institutions aux défis à venir. Elle a également mis en œuvre avec succès des programmes de bien-être au travail qui ont permis d'accroître de manière significative la satisfaction et la fidélisation des employés.



Mme Dove, Jennifer

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

“

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

Directeur invité international

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

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

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



M. Gauthier, Rick

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

“

Saisissez l'occasion de vous informer sur les derniers développements dans ce domaine pour les appliquer à votre pratique quotidienne”

Directeur invité international

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

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

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

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



M. Arman, Romi

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

“

Vous souhaitez mettre à jour vos connaissances grâce à une formation de la plus haute qualité? TECH vous offre le contenu le plus récent du marché universitaire, conçu par des experts de renommée internationale”

Directeur invité international

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

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

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

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



M. Arens, Manuel

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

“

Optez pour TECH! Vous aurez accès au meilleur matériel didactique, à la pointe de la technologie et de l'éducation, mis en œuvre par des spécialistes de renommée internationale dans ce domaine”

Directeur invité international

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

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

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

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

Il a également été chargé des conditions, des coûts, des processus et des délais de livraison pour les différentes opérations.

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



M. La Sala, Andrea

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

“

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

Directeur invité international

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

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

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

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



M. Gram, Mick

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



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

Directeur invité international

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

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

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

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



M. Stevenson, Scott

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

“

Atteignez vos objectifs académiques et professionnels avec les experts les plus qualifiés au monde! Les enseignants de ce MBA vous guideront tout au long du processus d'apprentissage”

Directeur invité international

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

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

Nyquist a également marqué de son empreinte les **franchises sportives** les plus importantes de Chicago. En tant que **Vice-président Exécutif** des franchises des **Chicago Bulls** et des **Chicago White Sox**, il a démontré sa capacité à mener à **bien des affaires** et des **stratégies** dans le monde du **sport professionnel**.

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



Dr Nyquist, Eric

- Directeur de la Communication et de l'Impact à la NASCAR, Floride, États-Unis
- Vice-président Principal du Développement Stratégique à la NASCAR
- Vice-président de la Planification Stratégique à la NASCAR
- Directeur Général des Affaires Commerciales de NASCAR
- Vice-président Exécutif des Franchises des White Sox de Chicago
- Vice-président Exécutif des Franchises des Chicago Bulls
- Responsable de la Planification Commerciale à la Ligue Nationale de Football (NFL)
- Affaires Commerciales/Stagiaire Juridique à la Fédération Américaine de Football
- Doctorat en Droit de l'Université de Chicago
- Master en Administration des Affaires - MBA de l'École de Commerce Booth de l'Université de Chicago
- Licence en Économie Internationale du Carleton College



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

05

Structure et contenu

La structure du programme a été conçue par une équipe de professionnels qui connaissent les implications de la formation à la Gestion Clinique, qui sont conscients de la pertinence de la formation actuelle et qui s'engagent à dispenser un enseignement de qualité grâce aux nouvelles technologies éducatives.





“

Ce MBA en Gestion Clinique, Médicale et des Soins contient le programme scientifique plus complet et le plus actualisé du marché”

Module 1. Gestion et évaluation économique

- 1.1. Modèles de financements
 - 1.1.1. Modèles de paiement et acteurs du système de santé
 - 1.1.2. Modèles de paiement pour les professionnels
 - 1.1.3. Modèle de paiement idéal. Modèles de paiement comme modèles inventifs
 - 1.1.4. Évaluer l'efficacité des incitations
- 1.2. Calcul des coûts
 - 1.2.1. Les bases de l'évaluation économique
 - 1.2.2. Critiques des fondements de l'économie du bien-être
 - 1.2.3. Classification de la comptabilité en fonction de ses objectifs
 - 1.2.4. Concept et classification des coûts
 - 1.2.5. Les évaluations économiques utilisées dans le domaine de la santé
 - 1.2.6. Centres de Coûts
 - 1.2.7. Coût par processus et par patient
 - 1.2.8. Analyse des coûts par GRD
- 1.3. Efficacité et durabilité du système de santé
 - 1.3.1. Définitions
 - 1.3.2. Viabilité macroéconomique
 - 1.3.3. Facteurs qui exercent une pression à la hausse sur les dépenses de santé publique et compromettent leur durabilité sa durabilité
 - 1.3.4. L'utilisation des services de santé L'offre et la demande
- 1.4. Accords de gestion
 - 1.4.1. La planification stratégique comme point de départ
 - 1.4.2. L'accord de gestion ou le contrat de programme
 - 1.4.3. Contenu typique des accords de gestion
 - 1.4.4. Accords de gestion et différenciation des salaires
 - 1.4.5. Limites et aspects à prendre en compte dans un système de gestion par objectifs
- 1.5. Budget et marchés publics
 - 1.5.1. Concept de budget et principes budgétaires
 - 1.5.2. Types de budget
 - 1.5.3. Structure du budget
 - 1.5.4. Cycle budgétaire
 - 1.5.5. Gestion des achats et des marchés publics
 - 1.5.6. Gestion des contrats de service public

- 1.6. Achats, contrats et fournitures
 - 1.6.1. Systèmes d'approvisionnement intégrés. Centralisation des achats
 - 1.6.2. Gestion des contrats de service public: appels d'offres, conventions, etc.. Commissions d'achat et acquisition de biens
 - 1.6.3. Les marchés publics dans le secteur privé
 - 1.6.4. Logistique d'approvisionnement
- 1.7. Tableau des effectifs et calculs de rendement
 - 1.7.1. Estimation des besoins en personnel soignant
 - 1.7.2. Calcul des niveaux de dotation en personnel
 - 1.7.3. Allocation du temps d'activité de soins
- 1.8. Gestion du budget
 - 1.8.1. Le budget. Concept
 - 1.8.2. Le budget public
- 1.9. Négociation avec les fournisseurs
 - 1.9.1. Négociation avec les fournisseurs

Module 2. Gestion des personnes et des talents

- 2.1. Évaluation des personnes et développement des talents. Climat social et institutionnel
 - 2.1.1. Évaluation des personnes
 - 2.1.2. Développement du talent
 - 2.1.3. Climat social et institutionnel
- 2.2. Visibilité dans la gestion Clinique et des soins: blogs et réseaux
 - 2.2.1. La révolution numérique dans la pratique des soins de santé et la gestion clinique. Description des nouveaux outils numériques
 - 2.2.2. Expériences sur les réseaux et blogs de professionnels de la santé

Module 3. Gestion Clinique

- 3.1. Systèmes de classification des patients
 - 3.1.1. Groupes liés à un diagnostic (GDRG)
 - 3.1.2. Systèmes de classification des patients
 - 3.1.3. Ressources essentielles
- 3.2. Définition et réglementation de la gestion clinique
 - 3.2.1. Définition de la gouvernance clinique
 - 3.2.2. Évolution de la gouvernance clinique dans le système national de santé
 - 3.2.3. Le programme-contrat et la gestion clinique
 - 3.2.5. Situation actuelle et controverses
- 3.3. Processus et protocoles de gestion clinique. Gestion des preuves scientifiques
 - 3.3.1. La variabilité de la pratique médicale
 - 3.3.2. Preuves scientifiques
 - 3.3.3. Gestion clinique
 - 3.3.4. Processus, procédures, chemins cliniques et les unités de gestion clinique
- 3.4. Modèles et unités de gestion clinique: unités interhospitalières
 - 3.4.1. Ce qui peut être envisagé dans une unité de gestion clinique: l'inter-hospitalier
 - 3.4.2. Exigences des unités interhospitalières de gestion clinique
 - 3.4.3. Importance du leadership dans les unités de gestion clinique inter-hospitalières
 - 3.4.4. Ressources humaines, formation continue, recherche et enseignement
 - 3.4.5. Patients et compagnons L'humanisation des soins de santé
 - 3.4.6. Processus dans les unités de gestion clinique inter-hospitalières
 - 3.4.7. Les indicateurs de ces unités inter-hospitalières
 - 3.4.8. Gestion par objectifs et amélioration
- 3.5. Prescription pharmacologique prudente Prescription électronique
 - 3.5.1. Normes de bonne prescription
 - 3.5.2. Principes de prescription prudente
 - 3.5.3. Outils pour une prescription pharmacologique prudente
 - 3.5.4. Indicateurs de la qualité de la prescription
- 3.6. Prescription d'examen complémentaires
 - 3.6.1. Gestion des demandes
 - 3.6.2. Prévenir et détecter les événements indésirables liés à la préparation et à l'administration des médicaments
 - 3.6.3. Avantages d'un gestionnaire de demandes
 - 3.6.4. L'approche Lean

Module 4. Planification et contrôle des organisations de santé

- 4.1. Les acteurs du système de santé
 - 4.1.1. Durabilité du système de santé
 - 4.1.2. Les acteurs du système de santé
 - 4.1.3. Le contribuable
 - 4.1.4. Le patient
 - 4.1.5. Le professionnel
 - 4.1.6. L'agence d'achat
 - 4.1.7. L'acheteur
 - 4.1.8. L'institution productrice
 - 4.1.9. Conflits et intérêts

Module 5. La division médicale et de gestion des soins dans le système de santé

- 5.1. Gestion Médicale Classique vs. Gestion des Soins
 - 5.1.1. La gestion médicale classique
 - 5.1.2. La gestion des soins médicaux
- 5.2. Systèmes d'information de gestion et dossiers médicaux électroniques
 - 5.2.1. Tableaux de bord
 - 5.2.2. Dossiers cliniques électroniques
 - 5.2.3. Systèmes de prescription assistée
 - 5.2.4. Autres systèmes d'information utiles dans la gestion de la santé
- 5.3. Continuité des soins: intégration des Soins Primaires- Hospitaliers- Socio-sanitaires
 - 5.3.1. La nécessité de l'intégration des soins
 - 5.3.2. Les organisations de soins intégrés. Les bases initiales
 - 5.3.3. Démarrage d'une OSI
- 5.4. Bioéthique et humanisation de la pratique médicale
 - 5.4.1. Situation actuelle de la déshumanisation dans les soins de santé
 - 5.4.2. Gestion de la qualité
 - 5.4.3. Humanisation la gestion de la qualité
 - 5.4.4. Programmes d'humanisation

- 5.5. Gestion médicale et gestion des soins: relations
 - 5.5.1. Le rôle de la direction
 - 5.5.2. La participation active de la direction
 - 5.5.3. Objectifs de la direction
 - 5.5.4. Régulation de la relation entre la gestion médicale et la direction
 - 5.5.5. Les systèmes de gestion professionnelle
- 5.6. Santé publique, promotion de la santé et prévention des maladies pour la gestion des soins des hôpitaux et des domaines de la santé
 - 5.6.1. Qu'est-ce que la santé publique?
 - 5.6.2. Promotion de la santé
 - 5.6.3. Prévention des maladies
 - 5.6.4. Santé externe ou internationale
 - 5.6.5. Défis de santé publique
- 5.7. Transformation du Modèle de santé. Le triple Objectif
 - 5.7.1. Stratégie de continuité des soins
 - 5.7.2. Stratégie socio-sanitaire
 - 5.7.3. Efficacité, santé et expérience du patient

Module 6. Gestion de la qualité

- 6.1. La qualité dans la santé
 - 6.1.1. Qualité des soins
 - 6.1.2. Enregistrements des activités de santé et qualité
- 6.2. Programmes de qualité des soins
 - 6.2.1. Qualité des soins

Module 7. Gestion basée sur les compétences

- 7.1. Évaluation des performances Gestion basée sur les compétences
 - 7.1.1. Définition des compétences
 - 7.1.2. Procédure d'Évaluation des Performances Implantation
 - 7.1.3. Fonctions
 - 7.1.4. Compétences généraux et spécifiques
 - 7.1.5. Le back d'information des professions pour améliorer les performances et l'auto-évaluation
 - 7.1.6. Conception d'un parcours de formation pour le développement des compétences
 - 7.1.7. Motivation intrinsèque et extrinsèque pour améliorer les performances et les Méthodes
 - 7.1.8. Les grands principes du changement
- 7.2. Méthodes et techniques. Gestion basée sur les compétences
 - 7.2.1. L'entretien d'évaluation. Instructions pour l'évaluateur
 - 7.2.2. Principes généraux de l'entretien motivationnel
 - 7.2.3. L'entretien de motivation
 - 7.2.4. Stratégies de communication
 - 7.2.5. Pyramide de Miller

Module 8. Sécurité du patient

- 8.1. Sécurité des patients. Évolution historique
 - 8.1.1. Introduction et définition. Contexte et situation actuelle
 - 8.1.2. Identification inéquivoque du patient. Systèmes de suivi et de traçabilité
 - 8.1.3. Patients pouvant souffrir d'ulcère de pression.
 - 8.1.4. Risque d'infections associées aux soins infirmiers Soins d'accès veineux
 - 8.1.5. Risque de chute. Prévention et surveillance des chutes du patient hospitalisé
- 8.2. Infection nosocomiale
 - 8.2.1. Infection nosocomiale Définition et classification. BORRAR
 - 8.2.2. Soins infirmiers en cas d'infection intra-hospitalière
 - 8.2.3. Réseaux et programmes de surveillance et de contrôle des infections hospitalières
 - 8.2.4. Asepsie, désinfection et stérilisation

- 8.3. Prévention
 - 8.3.1. Prévention primaire et secondaire. Types et exemples
 - 8.3.2. Prévenir et détecter les événements indésirables liés à la préparation et à l'administration des médicaments
 - 8.3.3. Programmes de dépistage: cancer du sein. Sa gestion
 - 8.3.4. Programmes de dépistage: cancer du côlon. Sa gestion
 - 8.3.5. Gestion d'un programme de vaccination. La vaccination des enfants
 - 8.3.6. Gestion d'un programme de vaccination. Vaccination contre la grippe
 - 8.3.7. AMDE (Analyse Modale des Défaillances et des Effets). Analyse causes/origine
- 8.4. Systèmes de rapports et d'enregistrement
 - 8.4.1. Systèmes de rapports et d'enregistrement
 - 8.4.2. Systèmes de notification et d'enregistrement des événements indésirables
- 8.5. Deuxième et troisième victimes
 - 8.5.1. Les professionnels de la santé face aux événements indésirables
 - 8.5.2. La trajectoire de rétablissement et le soutien émotionnel
 - 8.5.3. L'impact sur l'image de l'entreprise

Module 9. Accréditation de la qualité en santé

- 9.1. Accréditation en matière de santé
 - 9.1.1. Systèmes de gestion de la qualité: accréditation, certification et modèles d'excellence
- 9.2. Joint Commission International
 - 9.2.1. Histoire
 - 9.2.2. La Joint Commission International
- 9.3. Modèle EFQM
 - 9.3.1. Les critères des modèles d'excellence
 - 9.3.2. L'ordre du cadre logique
 - 9.3.3. Mise à jour du modèle d'excellence EFQM
- 9.4. Accréditation ISO
 - 9.4.1. Les normes servent de référence pour la certification
 - 9.4.2. Statut de l'accréditation des systèmes de santé

Module 10. Gestion des services spéciaux et des services d'hospitalisation

- 10.1. Gestion des services d'urgence
 - 10.1.1. Processus d'un service de Urgences
 - 10.1.2. Planification et contrôle des services
 - 10.1.3. Ressources humaines
 - 10.1.4. Enseignement de la médecine d'urgence
- 10.2. Gestion de la USI
 - 10.2.1. Définition de Soins Intensifs
 - 10.2.2. L'Unité de Soins Intensifs. Structure physique
 - 10.2.3. Les ressources humaines
 - 10.2.4. Ressources matérielles: Technologie et équipement. Suivi
 - 10.2.5. USI sans murs et modèles d'innovation
 - 10.2.6. Gestion de Sécurité dans l'Unité de Soins Intensifs. Projets Zéro, Indicateurs de qualité. Transfert d'informations
 - 10.2.7. Humanisation dans l'unité de soins intensifs
- 10.3. Gestion de la zone chirurgicale
 - 10.3.1. Gestion de la zone chirurgicale Structure physique, organisation et circuits
 - 10.3.2. Coordination entre les salles d'opération. Performance chirurgicale et indicateurs opérationnels Programmation des interventions chirurgicales. Amélioration des performances
 - 10.3.3. Calcul des ressources humaines dans un secteur chirurgical
 - 10.3.4. Calcul des Ressources matérielles: Dimensionnement du BQ et son fonctionnement
 - 10.3.5. Gestion de la sécurité dans la zone chirurgicale CHECK LIST chirurgicale. Lavage des mains en chirurgie
 - 10.3.6. Asepsie et stérilisation dans les salles d'opération. Surveillance environnementale du bloc opératoire

- 10.4. Gestion des unités d'hospitalisation
 - 10.4.1. Qu'est-ce qu'une unité d'hospitalisation?
 - 10.4.2. Exigences relatives aux unités d'hospitalisation
 - 10.4.3. Importance du leadership des unités d'hospitalisation
 - 10.4.4. Patients et accompagnants
 - 10.4.5. Processus: stratégique, opérationnel et structurel
 - 10.4.6. Les indicateurs de l'unité d'hospitalisation
 - 10.4.7. Le rôle des soins primaires et des autres établissements de santé
 - 10.4.8. Gestion par objectifs et amélioration
- 10.5. Autres Unités et services spéciaux
 - 10.5.1. Alternatives à l'hospitalisation conventionnelle: Hôpital de jour (HdJ)
 - 10.5.2. Alternatives à l'hospitalisation conventionnelle: Postes en HDJ intégrés dans d'autres unités
 - 10.5.3. Alternatives à l'hospitalisation conventionnelle: Hospitalisation à domicile (HAD)
 - 10.5.4. Les alternatives à l'hospitalisation conventionnelle: les unités de court séjour

Module 11. Gestion des services centraux

- 11.1. Service des Admissions et Documentation Clinique
 - 11.1.1. Service des admissions et de la documentation clinique
 - 11.1.2. Gestion des lits
 - 11.1.3. Archivage des dossiers médicaux
 - 11.1.4. Numérisation et indexation
 - 11.1.5. Définition des métadonnées
- 11.2. Gestion des services de radiodiagnostic
 - 11.2.1. Définition du Service de Radiologie
 - 11.2.2. Structure et organisation du service de radiologie
 - 11.2.3. Système d'Information Radiologique (SIR)
 - 11.2.4. Circuit de demande radiologique
 - 11.2.5. Droits des patients
 - 11.2.6. Téléradiologie
- 11.3. Gestion du laboratoire
 - 11.3.1. La phase pré-analytique
 - 11.3.2. La phase analytique
 - 11.3.3. La phase post-analytique
 - 11.3.4. Les tests au point d'intervention (POCT)

- 11.4. Gestion de la pharmacie hospitalière et de Soins Primaires
 - 11.4.1. Planification et organisation du service de pharmacie: structure physique, organisation et circuits
 - 11.4.2. Ressources humaines et matérielles. Les différentes compétences et fonctions
 - 11.4.3. Processus de gestion des achats et pharmacothérapie
 - 11.4.4. Systèmes de dispensation hospitalière: stock de base, dose unitaire, systèmes automatisés
 - 11.4.5. Zone de préparation des médicaments stériles: dangereuse et non dangereuse
 - 11.4.6. Soins Pharmaceutiques ambulatoires et en consultation externe
 - 11.4.7. Pharmacie de soins primaires et coordination des soins pharmacothérapeutiques
- 11.5. Gestion de l'accueil, des services auxiliaires et des services bénévoles
 - 11.5.1. L'alimentation en milieu hospitalier
 - 11.5.2. Service de linge de maison
 - 11.5.3. Volontariat à l'hôpital

Module 12. Gestion des services transversaux et primaires

- 12.1. Soins de santé primaires
 - 12.1.1. Capacité de résolution des SSP
 - 12.1.2. Soins communautaires: programmes de santé
 - 12.1.3. Soins urgents et soins continus. Modèle PAC et modèle de services d'urgence spéciaux
- 12.2. Gestion du patient complexe-chronique
 - 12.2.1. Modèles de Soins à la Chronicité
 - 12.2.2. De la stratégie de prise en charge de la chronicité à la gestion des patients chroniques
 - 12.2.3. La chronicité et les Soins Sociaux et de Santé
- 12.3. Expériences en matière d'autonomisation des patients: le patient actif, l'école des patients
 - 12.3.1. Autonomisation du patient et contribution des infirmières
 - 12.3.2. Soutien par les pairs
 - 12.3.3. Soins personnels et soutien aux soins personnels
 - 12.3.4. Éducation à la santé et éducation à l'autogestion
 - 12.3.5. Programmes d'autogestion Caractéristiques
 - 12.3.6. Programmes d'autogestion Expériences internationales

Module 13. Gestion des services ambulatoires

- 13.1. Gestion des services ambulatoires: hôpitaux de jour et cliniques ambulatoires
 - 13.1.1. Organisation et fonctionnement de l'hôpital de jour
 - 13.1.2. Gestion de l'hôpital de jour d'onco-hématologie
 - 13.1.3. Organisation et gestion des services de consultation externe
- 13.2. Gestion des services extrahospitaliers
 - 13.2.1. Évolution historique
 - 13.2.2. Centres de coordination des urgences
 - 13.2.3. Ressources humaines et compétences Équipe impliquée
 - 13.2.4. Coordination avec le reste du réseau de soins de santé
 - 13.2.5. Indicateurs de qualité pour les urgences et les situations d'urgence
 - 13.2.6. Plan d'urgence Gestion des catastrophes
- 13.3. Soins à domicile: modèles
 - 13.3.1. Types et concepts d'hospitalisation à domicile
 - 13.3.2. Critères de sélection des patients
 - 13.3.3. Calcul et gestion des ressources humaines et matérielles
 - 13.3.4. Les soins palliatifs à domicile. Techniques et sélection des patients
 - 13.3.5. Gestion de la famille et du soutien au deuil
 - 13.3.6. Gestion de la surcharge des aidants principaux. Incapacité familiale
- 13.4. Santé Mentale, comportements addictifs et travail social
 - 13.4.1. Santé mentale
 - 13.4.2. Des soins complets
 - 13.4.3. Techniques et procédures diagnostiques et thérapeutiques communes à tous les dispositifs
 - 13.4.4. Transversalité et continuité des soins dans le domaine de la santé
 - 13.4.5. Travail social

Module 14. Gestion du leadership

- 14.1. Leadership au sein de l'équipe
 - 14.1.1. Le concept de leadership
 - 14.1.2. Les étapes d'un leadership réussi
 - 14.1.3. Les qualités d'un leader
 - 14.1.4. Activités à réaliser par le responsable
 - 14.1.5. Les sept habitudes des personnes qui réussissent et le leadership
- 14.2. Motivation
 - 14.2.1. Motivation intrinsèque et extrinsèque
 - 14.2.2. Différences entre motivation et satisfaction et leurs différentes théories
- 14.3. Délégation
 - 14.3.1. Que signifie déléguer?
 - 14.3.2. Méthodes d'évaluation de la délégation, des tâches
 - 14.3.3. Fonctions non déléguables
- 14.4. Coaching directif
 - 14.4.1. Développement

Module 15. Prise de décision et gestion du temps

- 15.1. Prise de décision
 - 15.1.1. La prise de décision en tant que processus organisationnel
 - 15.1.2. Les étapes du processus de décisions
 - 15.1.3. Caractéristiques d'une décision
- 15.2. Le processus de décision Techniques
 - 15.2.1. Les écoles de gestion. Histoire
 - 15.2.2. Le cadre de la fonction de pilotage et de prise de décision
 - 15.2.3. Types de décisions
 - 15.2.4. Caractéristiques d'une bonne décision
 - 15.2.5. Points clés à considérer pour prendre une bonne décision
 - 15.2.6. Le processus de raisonnement logique
 - 15.2.7. Outils d'aide à la décision

- 15.3. Gestion du temps, du stress et du bonheur
 - 15.3.1. Introduction au stress dans les postes de direction
 - 15.3.2. Directives générales pour prévenir et/ou réduire l'expérience du stress
 - 15.3.3. Gestion efficace du temps
 - 15.3.4. Planification de l'agenda
 - 15.3.5. Temps personnel et temps professionnel, à la poursuite du bonheur

Module 16. Créer une marque personnelle

- 16.1. Le profil public
 - 16.1.1. Se présenter au monde. Notre empreinte numérique
 - 16.1.2. Réputation digitale Références positives
 - 16.1.3. La lettre de motivation à l'ère du 2.0
- 16.2. L'entretien de travail pour postuler à un poste de direction
 - 16.2.1. L'interview
 - 16.2.2. Méthodes pour mener un entretien réussi

Module 17. La communication interne dans le management

- 17.1. Communication
 - 17.1.1. Approche conceptuelle
 - 17.1.2. La communication interne dans l'organisation des soins de santé. Vous avez un plan?
 - 17.1.3. Comment faire un plan de communication interne?
 - 17.1.4. Les outils Évolution De la note de circulation interne au Réseau Social d'Entreprise
- 17.2. Réunions
 - 17.2.1. Approche conceptuelle
 - 17.2.2. Réunions de direction et gestion du temps
 - 17.2.3. Architecture des réunions d'équipe programmées. Une proposition
 - 17.2.4. Les clés du succès dans la préparation d'une réunion
 - 17.2.5. Gestion des réunions
- 17.3. Gestion de conflits
 - 17.3.1. Approche conceptuelle
 - 17.3.2. Conflits de travail
 - 17.3.3. Le changement Principale source de conflit avec la direction
 - 17.3.4. Gestion des conflits dans les équipes de soins de santé

Module 18. Communication et marketing de la santé

- 18.1. Le Marketing et les réseaux sociaux
 - 18.1.1. Approche conceptuelle
 - 18.1.2. Marketing des services de santé
- 18.2. La communication dans les organisations
 - 18.2.1. Approche conceptuelle
 - 18.2.2. Que communiquer dans l'organisation de la santé?
 - 18.2.3. Les TIC comme outil de communication clé dans la gestion clinique
- 18.3. Relations avec les agents sociaux les utilisateurs et les fournisseurs
 - 18.3.1. Financement et souscription
 - 18.3.2. Réglementation Acteurs du système
 - 18.3.3. Carte des relations, ce qu'ils attendent les uns des autres
- 18.4. Responsabilité Sociale des Entreprises. Bonne Gouvernance des Soins de Santé
 - 18.4.1. Responsabilité et éthique dans les organisations
 - 18.4.2. Principes et engagements pour le développement de la responsabilité sociale dans le système national de santé
 - 18.4.3. Bonne gouvernance en matière de santé
 - 18.4.4. Pratiques de bonne gouvernance

Module 19. Gestion de l'enseignement et la recherche Recherche et innovation: La R+D+I dans le domaine de la santé

- 19.1. Méthodologie de la recherche: épidémiologie, conception des études et biais de recherche
 - 19.1.1. Épidémiologie cliniques
 - 19.1.2. Principaux modèles d'étude en recherche clinique
 - 19.1.3. Qualité des études: Fiabilité et validité. Préjugés
- 19.2. Les sources d'information pour la recherche et stratégies de recherche. Bases de données
 - 19.2.1. Questions de recherche clinique
 - 19.2.2. Sources d'information
 - 19.2.3. Où et comment chercher des informations
 - 19.2.4. Recherche
 - 19.2.5. Bases de données

- 19.3. Lecture critique d'articles
 - 19.3.1. Les étapes de la lecture critique
 - 19.3.2. Outils pour la lecture critique
 - 19.3.3. Principales erreurs
- 19.4. Projets de recherche: ressources financières. Développement de produits et les brevets
 - 19.4.1. Conception de projets de recherche
 - 19.4.2. Financement de la recherche
 - 19.4.3. Exploitation des résultats de la recherche
- 19.5. Communication et diffusion de la recherche
 - 19.5.1. Rapports de recherche
 - 19.5.2. Choisir une revue pour publier
 - 19.5.3. Quelques recommandations de style

Module 20. Leadership, Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises

- 20.1. Mondialisation et Gouvernance
 - 20.1.1. Gouvernance et Gouvernance d'Entreprise
 - 20.1.2. Principes fondamentaux de la Gouvernance d'Entreprise dans les entreprises
 - 20.1.3. Le Rôle du Conseil d'Administration dans le cadre de la Gouvernance d'Entreprise
- 20.2. *Cross Cultural Management*
 - 20.2.1. Concept de *Cross Cultural Management*
 - 20.2.2. Contributions à la Connaissance des Cultures Nationales
 - 20.2.3. Gestion de la Diversité
- 20.3. Éthique des affaires
 - 20.3.1. Éthique et Moralité
 - 20.3.2. Éthique des Affaires
 - 20.3.3. Leadership et éthique dans les entreprises
- 20.4. Durabilité
 - 20.4.1. Durabilité et développement durable
 - 20.4.2. Agenda 2030
 - 20.4.3. Les entreprises durables
- 20.5. Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 20.5.1. La dimension internationale de la Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 20.5.2. La mise en œuvre de la Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 20.5.3. L'impact et la mesure de la Responsabilité Sociale des Entreprises

- 20.6. Systèmes et outils de Gestion responsable
 - 20.6.1. RSE: Responsabilité sociale des entreprises
 - 20.6.2. Questions clés pour la mise en œuvre d'une stratégie de gestion responsable
 - 20.6.3. Étapes de la mise en œuvre d'un système de gestion de la responsabilité sociale des entreprises
 - 20.6.4. Outils et normes en matière de la RSE
- 20.7. Multinationales et droits de l'homme
 - 20.7.1. Mondialisation, entreprises multinationales et droits de l'homme
 - 20.7.2. Entreprises multinationales et droit international
 - 20.7.3. Instruments juridiques pour les multinationales dans le domaine des droits de l'homme
- 20.8. Environnement juridique et *Corporate Governance*
 - 20.8.1. Importation et exportation
 - 20.8.2. Propriété intellectuelle et industrielle
 - 20.8.3. Droit International du Travail

Module 21. Gestion des Personnes et des Talents

- 21.1. Gestion Stratégique des personnes
 - 21.1.1. Direction Stratégique et ressources humaines
 - 21.1.2. La direction stratégique des personnes
- 21.2. Gestion des ressources humaines basée sur les compétences
 - 21.2.1. Analyse du potentiel
 - 21.2.2. Politique de rémunération
 - 21.2.3. Plans de carrière/succession
- 21.3. Évaluation et gestion des performances
 - 21.3.1. Gestion des performances
 - 21.3.2. La gestion des performances: objectifs et processus
- 21.4. Innovation dans la gestion des talents et des personnes
 - 21.4.1. Modèles de gestion stratégique des talents
 - 21.4.2. Identification, formation et développement des talents
 - 21.4.3. Fidélisation et rétention
 - 21.4.4. Proactivité et innovation
- 21.5. Développer des équipes performantes
 - 21.5.1. Les équipes performantes: les équipes autogérées
 - 21.5.2. Méthodologies de gestion des équipes autogérées très performantes

- 21.6. Gestion du changement
 - 21.6.1. Gestion du changement
 - 21.6.2. Type de processus de gestion du changement
 - 21.6.3. Étapes ou phases de la gestion du changement
- 21.7. Négociation et gestion des conflits
 - 21.7.1. Négociation
 - 21.7.2. Gestion des Conflits
 - 21.7.3. Gestion de Crise
- 21.8. Productivité, attraction, rétention et activation des talents
 - 21.8.1. Productivité
 - 21.8.2. Leviers d'attraction et rétention des talents

Module 22. Gestion Économique et Financière

- 22.1. Environnement Économique
 - 22.1.1. Environnement macroéconomique et système financier
 - 22.1.2. Institutions financières
 - 22.1.3. Marchés financiers
 - 22.1.4. Actifs financiers
 - 22.1.5. Autres entités du secteur financier
- 22.2. Comptabilité de Gestion
 - 22.2.1. Concepts de base
 - 22.2.2. Actif de l'entreprise
 - 22.2.3. Passif de l'entreprise
 - 22.2.4. Le Patrimoine Net de l'entreprise
 - 22.2.5. Le Compte de Profits et Pertes
- 22.3. Systèmes d'information et *Business Intelligence*
 - 22.3.1. Principes fondamentaux et classification
 - 22.3.2. Phases et méthodes de répartition des coûts
 - 22.3.3. Choix du centre de coûts et de l'effet
- 22.4. Budget et Contrôle de Gestion
 - 22.4.1. Le modèle budgétaire
 - 22.4.2. Le budget d'Investissement
 - 22.4.3. Le budget de Fonctionnement
 - 22.4.5. Le budget de Trésorerie
 - 22.4.6. Le suivi Budgétaire

- 22.5. Gestion Financière
 - 22.5.1. Les décisions financières de l'entreprise
 - 22.5.2. Le service financier
 - 22.5.3. Excédents de trésorerie
 - 22.5.4. Risques liés à la gestion financière
 - 22.5.5. Gestion des risques liés à la gestion financière
- 22.6. Planification Financière
 - 22.6.1. Définition de la planification financière
 - 22.6.2. Actions à entreprendre dans le cadre de la planification financière
 - 22.6.3. Création et mise en place de la stratégie d'entreprise
 - 22.6.4. Le tableau des *Cash Flow*
 - 22.6.5. Le tableau du fonds de roulement
- 22.7. Stratégie Financière de l'Entreprise
 - 22.7.1. Stratégie de l'entreprise et sources de financement
 - 22.7.2. Produits financiers de l'entreprise
- 22.8. Financement Stratégique
 - 22.8.1. Autofinancement
 - 22.8.2. Augmentation des fonds propres
 - 22.8.3. Ressources Hybrides
 - 22.8.4. Financement par des intermédiaires
- 22.9. Analyse et planification financières
 - 22.9.1. Analyse du Bilan de la Situation
 - 22.9.2. Analyse du Compte des Résultats
 - 22.9.3. Analyse de la Rentabilité
- 22.10. Analyses et résolution de problèmes
 - 22.10.1. Informations financières de Industrie de Design et Textile, S.A. (INDITEX)

Module 23. Gestion Commerciale et Marketing Stratégique

- 23.1. Gestion commerciale
 - 23.1.1. Cadre conceptuel de la gestion commerciale
 - 23.1.2. Stratégie et planification commerciale
 - 23.1.3. Le rôle des directeurs commerciaux
- 23.2. Marketing
 - 23.2.1. Concept de marketing
 - 23.2.2. Éléments de base du marketing
 - 23.2.3. Activités de marketing de l'entreprise
- 23.3. Gestion Stratégique du Marketing
 - 23.3.1. Concept de Marketing stratégique
 - 23.3.2. Concept de planification stratégique du marketing
 - 23.3.3. Les étapes du processus de planification stratégique du marketing
- 23.4. Marketing numérique et e-commerce
 - 23.4.1. Objectifs du Marketing Numérique et e-commerce
 - 23.4.2. Marketing Numérique et moyen qu'il utilise
 - 23.4.3. Commerce électronique. Contexte général
 - 23.4.4. Catégories du commerce électronique
 - 23.4.5. Avantages et inconvénients du *Ecommerce* face au commerce traditionnel
- 23.5. Marketing numérique pour renforcer la marque
 - 23.5.1. Stratégies en ligne pour améliorer la réputation de la marque
 - 23.5.2. Branded Content & Storytelling
- 23.6. Marketing numérique pour attirer et fidéliser les clients
 - 23.6.1. Stratégies de fidélisation et de liaison par Internet
 - 23.6.2. *Visitor Relationship Management*
 - 23.6.3. Hyper-segmentation
- 23.7. Gestion des campagnes numériques
 - 23.7.1. Qu'est-ce qu'une campagne de publicité numérique?
 - 23.7.2. Étapes du lancement d'une campagne de marketing en ligne
 - 23.7.3. Erreurs dans les campagnes de publicité numérique
- 23.8. Stratégie de vente
 - 23.8.1. Stratégie de vente
 - 23.8.2. Méthodes de vente

- 23.9. Communication et réputation numérique
 - 23.9.1. Réputation en ligne
 - 23.9.2. Comment mesurer la réputation numérique?
 - 23.9.3. Outils de réputation en ligne
 - 23.9.4. Rapport sur la réputation en ligne
 - 23.9.5. Branding en ligne

Module 24. Management Exécutif

- 24.1. General Management
 - 24.1.1. Concept General Management
 - 24.1.2. L'action du Manager Général
 - 24.1.3. Le Directeur Général et ses fonctions
 - 24.1.4. Transformation du travail de la Direction
- 24.2. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches
 - 24.2.1. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches
- 24.3. Direction des opérations
 - 24.3.1. Importance de la gestion
 - 24.3.2. La chaîne de valeur
 - 24.3.3. Gestion de qualité
- 24.4. Discours et formation de porte-parole
 - 24.4.1. Communication interpersonnelle
 - 24.4.2. Compétences communicatives et l'influence
 - 24.4.3. Obstacles à la communication
- 24.5. Outils de communication personnels et organisationnels
 - 24.5.1. Communication interpersonnelle
 - 24.5.2. Outils de la communication Interpersonnelle
 - 24.5.3. La communication dans les organisations
 - 24.5.4. Outils dans l'organisation
- 24.6. La communication en situation de crise
 - 24.6.1. Crise
 - 24.6.2. Phases de la crise
 - 24.6.3. Messages: contenu et calendrier

- 24.7. Préparer un plan de crise
 - 24.7.1. Analyse des problèmes potentiels
 - 24.7.2. Plan
 - 24.7.3. Adéquation du personnel
- 24.8. Intelligence émotionnelle
 - 24.8.1. Intelligence émotionnelle et communication
 - 24.8.2. Affirmation, empathie et écoute active
 - 24.8.3. Estime de soi et communication émotionnelle
- 24.9. *Branding* Personnel
 - 24.9.1. Stratégies pour développer le Personal Branding
 - 24.9.2. Les lois de l'image de marque personnelle
 - 24.9.3. Outils de construction du Personal Branding





“*Profitez de l'occasion pour vous informer sur les derniers développements dans ce domaine afin de les appliquer à votre pratique quotidienne*”

06

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 s'utilise, notamment, dans les Écoles de Médecine les plus prestigieuses du monde. De plus, il a été considéré comme l'une des méthodologies les plus efficaces par des magazines scientifiques de renom comme par exemple le ***New England Journal of Medicine***.



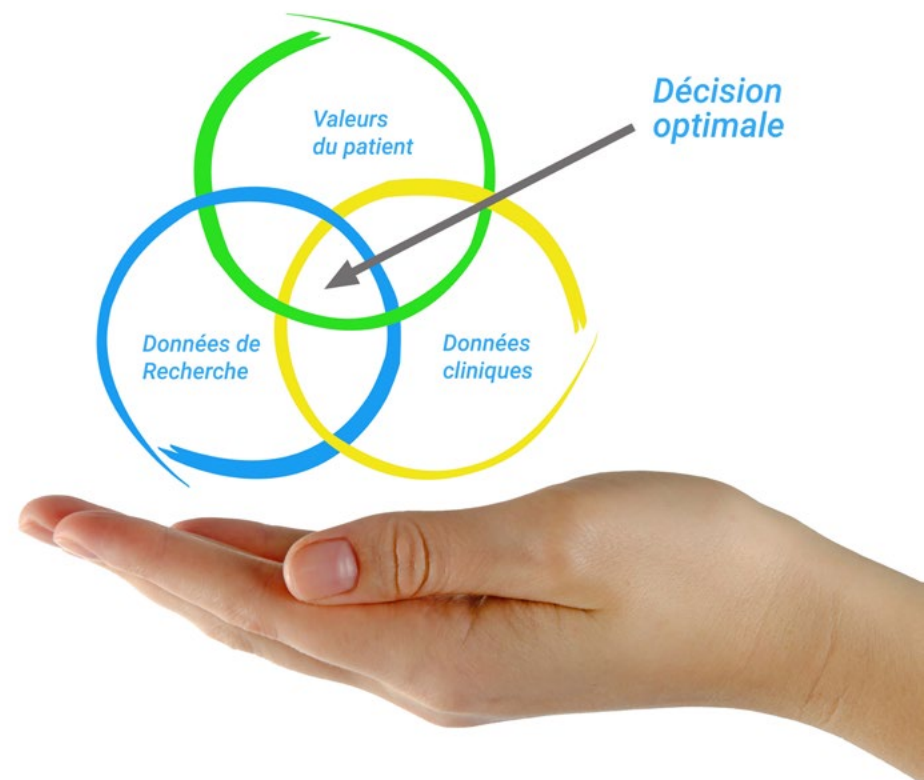
“

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”

À TECH, nous utilisons la méthode des cas

Face à une situation donnée, que doit faire un professionnel? Tout au long du programme, vous serez confronté à de multiples cas cliniques simulés, basés sur des patients réels, dans lesquels vous devrez enquêter, établir des hypothèses et finalement résoudre la situation. Il existe de nombreux faits scientifiques prouvant l'efficacité de cette méthode. Les spécialistes apprennent mieux, plus rapidement et plus durablement dans le temps.

Avec TECH, vous ferez l'expérience d'une méthode d'apprentissage qui révolutionne les fondements des universités traditionnelles du monde entier.



Selon le Dr Gérvas, le cas clinique est la présentation commentée d'un patient, ou d'un groupe de patients, qui devient un "cas", un exemple ou un modèle illustrant une composante clinique particulière, soit en raison de son pouvoir pédagogique, soit en raison de sa singularité ou de sa rareté. Il est essentiel que le cas soit ancré dans la vie professionnelle actuelle, en essayant de recréer les conditions réelles de la pratique professionnelle du médecin.

“

Saviez-vous que cette méthode a été développée en 1912 à Harvard pour les étudiants en Droit? La méthode des cas consiste à présenter aux apprenants des situations réelles complexes pour qu'ils s'entraînent à prendre des décisions et pour qu'ils soient capables de justifier la manière de les résoudre. En 1924, elle a été établie comme une méthode d'enseignement standard à Harvard"

L'efficacité de la méthode est justifiée par quatre réalisations clés:

1. Les étudiants qui suivent cette méthode parviennent non seulement à assimiler les concepts, mais aussi à développer leur capacité mentale au moyen d'exercices pour évaluer des situations réelles et appliquer leurs connaissances.
2. L'apprentissage est solidement traduit en compétences pratiques ce qui permet à l'étudiant de mieux s'intégrer dans le monde réel.
3. Grâce à l'utilisation de situations issues de la réalité, on obtient une assimilation plus simple et plus efficace des idées et des concepts.
4. Le sentiment d'efficacité de l'effort fourni devient un stimulus très important pour l'étudiant, qui se traduit par un plus grand intérêt pour l'apprentissage et une augmentation du temps consacré à travailler les cours.



Relearning Methodology

TECH renforce l'utilisation de la méthode des cas avec la meilleure méthodologie d'enseignement 100% en ligne du moment: Relearning.

Cette université est la première au monde à combiner des études de cas cliniques avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, combinant un minimum de 8 éléments différents dans chaque leçon, ce qui constitue une véritable révolution par rapport à la simple étude et analyse de cas.

Le professionnel apprendra à travers des cas réels et la résolution de situations complexes dans des environnements d'apprentissage simulés. Ces simulations sont développées à l'aide de logiciels de pointe qui facilitent l'apprentissage immersif.



À la pointe de la pédagogie mondiale, la méthode Relearning a réussi à améliorer le niveau de satisfaction globale des professionnels qui terminent leurs études, par rapport aux indicateurs de qualité de la meilleure université en (Columbia University).

Grâce à cette méthodologie, nous, formation plus de 250.000 médecins avec un succès sans précédent dans toutes les spécialités cliniques, quelle que soit la charge chirurgicale. Notre méthodologie d'enseignement est développée 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 plus facilement et de manière plus productive tout 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.

Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire mais il se déroule en spirale (nous apprenons, désapprenons, oublions et réapprenons). Par conséquent, ils combinent chacun de ces éléments de manière concentrique.

Selon les normes internationales les plus élevées, la note globale de notre système d'apprentissage est de 8,01.



Dans ce programme, vous aurez accès aux meilleurs supports pédagogiques élaborés spécialement pour vous:



Support d'étude

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseignent les cours. Ils ont été conçus en exclusivité pour la formation 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 online. Tout cela, élaboré avec les dernières techniques afin d'offrir des éléments de haute qualité dans chacun des supports qui sont mis à la disposition de l'apprenant.



Techniques et procédures chirurgicales en vidéo

TECH rapproche les étudiants des dernières techniques, des dernières avancées pédagogiques et de l'avant-garde des techniques médicales actuelles. Tout cela, à la première personne, expliqué et détaillé rigoureusement pour atteindre une compréhension complète et une assimilation optimale. Et surtout, vous pouvez les regarder autant de fois que vous le souhaitez.



Résumés interactifs

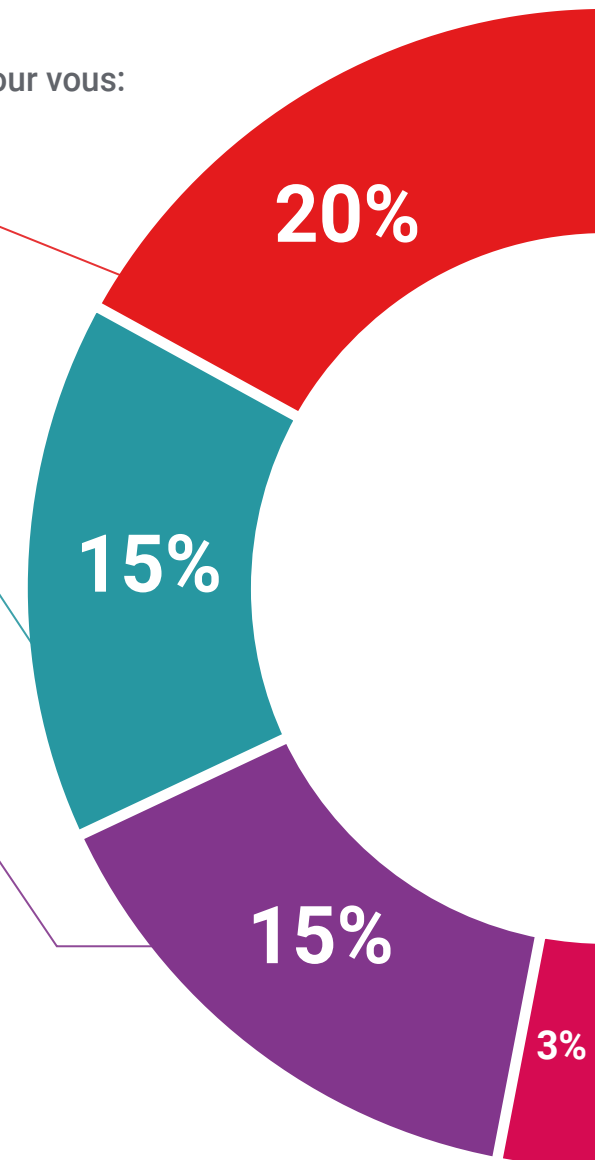
Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



Bibliographie complémentaire

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.





Études de cas dirigées par des experts

Un apprentissage efficace doit nécessairement être contextuel. Pour cette raison, TECH présente le développement de cas réels dans lesquels l'expert guidera l'étudiant à travers le développement de la prise en charge et la résolution de différentes situations: une manière claire et directe d'atteindre le plus haut degré de compréhension.



Testing & Retesting

Les connaissances de l'étudiant sont périodiquement évaluées et réévaluées tout au long du programme, par le biais d'activités et d'exercices d'évaluation et d'auto-évaluation, afin que l'étudiant puisse vérifier comment il atteint ses objectifs.



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.



Guides d'action rapide

À TECH nous vous proposons les contenus les plus pertinents du cours sous forme de feuilles de travail ou de guides d'action rapide. Un moyen synthétique, pratique et efficace pour vous permettre de progresser dans votre apprentissage.



07 Diplôme

Le Mastère Spécialisé en MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins garantit, outre la formation la plus rigoureuse et la plus actualisée, l'accès à un diplôme de Mastère Spécialisé délivré par TECH Université Technologique.



“

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

Ce **Mastère Spécialisé en MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actualisé du marché.

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

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

Diplôme: **Mastère Spécialisé en MBA en Gestion Clinique, Direction Médicale et des Soins**

Modalité: **en ligne**

Durée: **12 mois**



*Si l'étudiant souhaite que son diplôme version papier possède l'Apostille de La Haye, TECH EDUCATION fera les démarches nécessaires pour son obtention moyennant un coût supplémentaire.

future
santé confiance personnes
éducation information tuteurs
garantie accréditation enseignement
institutions technologie apprentissage
communauté engagement
service personnalisé innovation
connaissance présent qualifications
en ligne formations
développement institutions
classe virtuelle langues

tech université
technologique

Mastère Spécialisé
MBA en Gestion Clinique,
Direction Médicale et des
Soins

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

Mastère Spécialisé

MBA en Gestion Clinique, Direction
Médicale et des Soins

Certifié par:

A photograph of a modern, multi-story hospital building with a light-colored facade and large windows. A prominent blue square sign with a white 'H' is mounted on the building's exterior. The image is overlaid with large, semi-transparent blue and white geometric shapes.

tech université
technologique