

Executive Mastère

Direction des Relations Professionnelles

M D R P



Executive Mastère Direction des Relations Professionnelles

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

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/master/master-direction-relations-professionnelles

Accueil

01

Accueil

page. 4

02

Pourquoi étudier à TECH?

page. 6

03

Pourquoi notre programme?

page. 10

04

Objectifs

page. 14

05

Compétences

page. 20

06

Structure et contenu

page. 26

07

Méthodologie

page. 42

08

Profil de nos étudiants

page. 50

09

Impact sur votre carrière

page. 54

10

Bénéfices pour votre entreprise

page. 58

11

Diplôme

page. 62

01 Accueil

Dès l'instant où une personne commence à travailler dans une entreprise, un lien professionnel et juridique est établi et doit être correctement géré pour éviter d'éventuels conflits pouvant affecter les différentes parties. À cet effet, les professionnels dans la Direction des Relations Professionnelles jouent un rôle fondamental, responsables que cet accord entre l'entreprise et le salarié soit accompli afin d'atteindre les objectifs des deux parties. Ainsi, son travail va de la vérification des contrats de travail jusqu'au reste des réglementations qui affectent les agents impliqués dans l'entreprise, mais aussi les négociations collectives et la résolution des conflits. Il s'agit indubitablement, d'un vaste secteur qui demande des professionnels hautement qualifiés capables de travailler avec succès et aisance dans un domaine essentiel pour toute organisation.



Executive Mastère en Direction des Relations Professionnelles.
TECH Université Technologique



“

*Plongez dans une étude approfondie sur la gestion
Direction des Relations Professionnelles et rivalisez
avec les meilleurs de votre profession”*

02

Pourquoi étudier à TECH?

TECH est la plus grande école de commerce 100% en ligne au monde. Il s'agit d'une École de Commerce d'élite, avec un modèle de normes académiques des plus élevées. Un centre international performant pour la formation intensive aux techniques de gestion.



“

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

À TECH Université Technologique



Innovation

L'université propose un modèle d'apprentissage en ligne qui associe les dernières technologies éducatives à la plus grande rigueur pédagogique. Une méthode unique, bénéficiant de la plus haute reconnaissance internationale, qui fournira aux étudiants les clés pour évoluer dans un monde en constante évolution, où l'innovation doit être l'engagement essentiel de tout entrepreneur.

« *Histoire de Succès Microsoft Europe* » pour avoir incorporé un système multi-vidéo interactif innovant dans les programmes.



Exigence maximale

Le critère d'admission de TECH n'est pas économique. Vous n'avez pas besoin de faire un gros investissement pour étudier avec nous. Cependant, pour obtenir un diplôme de TECH, les limites de l'intelligence et des capacités de l'étudiant seront testées. Les normes académiques de cette institution sont très élevées...

95% | des étudiants de TECH finalisent leurs études avec succès



Networking

Chez TECH, des professionnels du monde entier participent, de sorte que les étudiants pourront créer un vaste réseau de contacts qui leur sera utile pour leur avenir.

+100 000 | dirigeants formés chaque année
+200 | nationalités différentes



Empowerment

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

+500 | accords de collaboration avec les meilleures entreprises



Talent

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

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



Contexte Multiculturel

En étudiant à TECH, les étudiants bénéficieront d'une expérience unique. Vous étudierez dans un contexte multiculturel. Dans un programme à vision globale, grâce auquel vous apprendrez à connaître la façon de travailler dans différentes parties du monde, en recueillant les dernières informations qui conviennent le mieux à votre idée d'entreprise.

Les étudiants TECH sont issus de plus de 200 nationalités.

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



Analyse

TECH explore la pensée critique, le questionnement, la résolution de problèmes et les compétences interpersonnelles des étudiants.



Excellence académique

TECH offre aux étudiants la meilleure méthodologie d'apprentissage en ligne. L'université combine la méthode *Relearning* (la méthode d'apprentissage de troisième cycle la plus reconnue au niveau international) avec l'Étude de Cas. Entre tradition et innovation dans un équilibre subtil et dans le cadre d'un parcours académique des plus exigeants.



Économie d'échelle

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



Apprenez avec les meilleurs

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

Des professeurs de 20 nationalités différentes.



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

03

Pourquoi notre programme?

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

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



“

Nous disposons du corps enseignant le plus prestigieux et du programme le plus complet du marché, ce qui nous permet de vous offrir une formation du plus haut niveau académique"

Ce programme apportera une multitude d'avantages aussi bien professionnels que personnels, dont les suivants:

01

Donner un coup de pouce définitif à la carrière des étudiants

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

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

02

Vous acquerez une vision stratégique et globale de l'entreprise

TECH offre un aperçu approfondi de la gestion générale afin de comprendre comment chaque décision affecte les différents domaines fonctionnels de l'entreprise.

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

03

Consolidation des étudiants en gestion supérieure des affaires

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

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

04

Vous obtiendrez de nouvelles responsabilités

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

À l'issue de cette formation, 45% des étudiants obtiennent une promotion professionnelle au sein de leur entreprise.

05

Accès à un puissant réseau de contacts

TECH met ses étudiants en réseau afin de maximiser les opportunités. Des étudiants ayant les mêmes préoccupations et le même désir d'évoluer. Ainsi, les partenaires, les clients ou les fournisseurs peuvent être partagés.

Vous y trouverez un réseau de contacts essentiel pour votre développement professionnel.

06

Développer des projets d'entreprise de manière rigoureuse

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

20% de nos étudiants développent leur propre idée entrepreneuriale.

07

Améliorer les *soft skills* et les compétences de gestion

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

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

08

Vous ferez partie d'une communauté exclusive

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

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

04 Objectifs

Les objectifs de ce programme sont basés sur la satisfaction des besoins de spécialisation des professionnels des ressources humaines dans ce domaine. Dans ce sens, une formation complète et optimale a été établie de manière réaliste pour conduire les étudiants à l'excellence académique et les encourager à réaliser une progression efficace dans leur carrière professionnelle. Pour tout cela, ce parcours sera pour l'étudiant un voyage de croissance tant personnelle que professionnelle qui le conduira à la plus haute qualité dans son intervention en tant que professionnel de la Direction des Relations Professionnelles.



“

Si votre objectif est de poursuivre votre carrière professionnelle en tant que spécialiste en Direction des Relations Professionnelles avec la qualification qui vous permettra de rivaliser avec les meilleurs, ne cherchez pas plus loin. Ce programme donnera à votre carrière le coup de pouce dont elle a besoin"

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

Le **Executive Mastère en Direction des Relations Professionnelles** vous permettra de:

01

Connaître le fonctionnement et l'évolution
des Relations Professionnelles

04

Connaître le fonctionnement des procédures de contrat
et la Sécurité Sociale

02

Collaborer et être un actif précieux lors du
recrutement de professionnels efficaces
et fonctionnels pour les organisations



03

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

05

Approfondir dans la psychologie du travail et des organisations

06

Connaître les droits de protection des données inhérents aux employés

08

Intervenir dans les relations professionnelles entre l'employeur et les employés

09

Comprendre et savoir appliquer l'ordre juridique pour la résolution des cas pratiques

07

Reconnaître la politique syndicale pour la représentation des employés

10

Connaître les aspects essentiels du Droit du travail



11

Connaître la dynamique du système de la protection sociale

12

Comprendre et savoir appliquer l'ordre juridique pour la résolution des cas pratiques

13

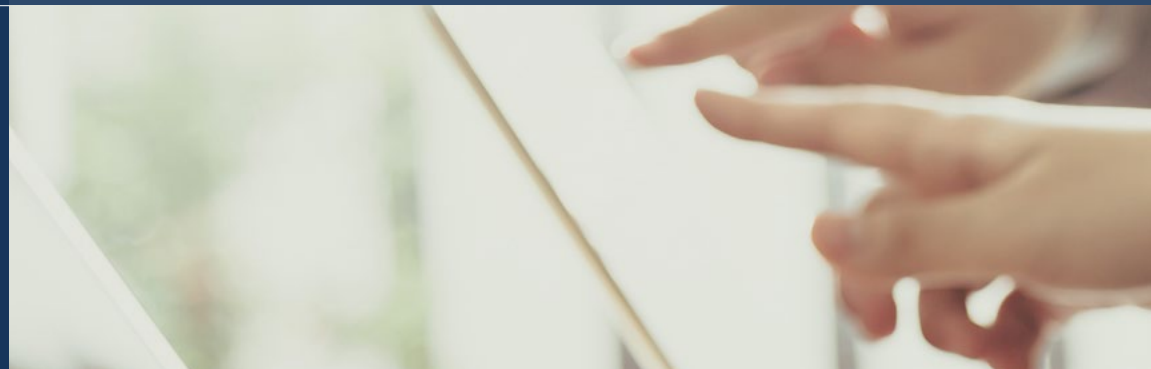
Obtenir des connaissances théoriques et pratiques sur le fonctionnement de l'aspect collectif des relations de travail

14

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

15

Acquérir des compétences liées à la localisation des matériaux relatifs aux textes législatifs



16

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

18

Effectuer une analyse des résultats du plan annuel de performance

19

Interprétation adéquate de la législation, des règlements collectifs en matière de protection de la santé au travail et la prévention des risques professionnels

17

Être capable d'établir un plan de performance annuel en fonction de l'organisation dans le cadre des politiques et d'égalité professionnelle

20

Comprendre le fonctionnement de chacun des systèmes de protection sociale dans leurs différentes dimensions: collectif-individuelle

05

Compétences

Après avoir passé les évaluations du Executive Mastère en Direction des Relations Professionnelles, le professionnel aura acquis les compétences nécessaires à une pratique de qualité et actualisée, basée sur la méthodologie didactique la plus innovante.



“

Obtenez une qualification supérieure en Direction des Relations Professionnelles et excellez dans votre profession en peu de temps”

01

Gérer des stratégies qui favorisent la flexibilité au travail dans le but d'améliorer les performances et la productivité professionnelle

02

Gérer des accords contractuels avec les travailleurs dans le Régime Spécial des Travailleurs Autonomes (RSTA)

03

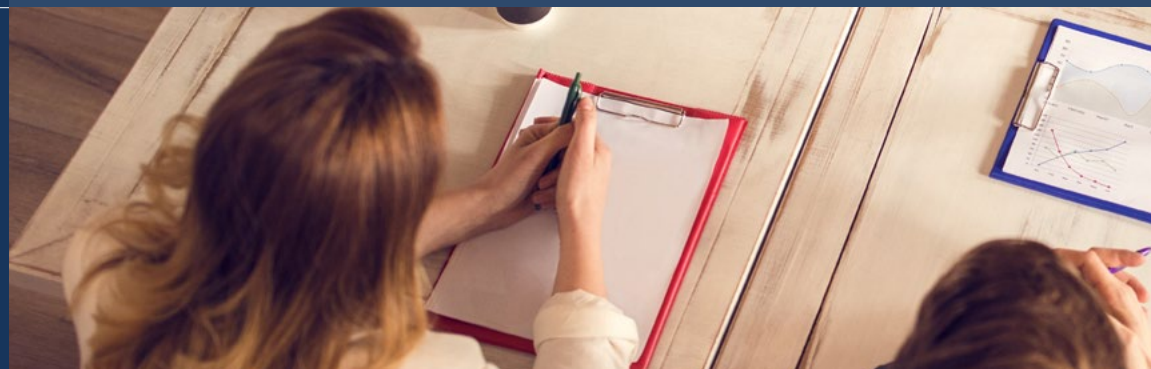
Gérer les ressources préventives et de protection de l'entreprise tant humaines que matérielles

04

Différencier les types de contrats et la résiliation des contrats

05

Gérer les primes dans les groupes spécifiques avec l'égalité des chances



06

Appliquer les dynamiques de groupes pour promouvoir la responsabilité et la gestion du groupe

08

Appliquer correctement les plans qui soignent et veille sur la santé du personnel



09

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

07

Identifier les facteurs de motivation personnelles dans la gestion du rendement et la performance dans un environnement organisationnel de changement

10

Appliquer des plans pour l'administration du personnel

11

Déterminer les dispositions légales applicables à la formation professionnelle continue pour l'emploi

12

Discuter les processus de transformation numérique

13

Participer à la compréhension de la direction des organisations de l'importance d'une bonne relation de travail avec les collaborateurs



14

Mettre en marche des plans destinés à améliorer la gestion efficace et réussie du talent

15

Réaliser une gestion stratégique du département des Ressources Humaines

16

Traiter la réglementation constitutionnelle du conflit collectif et du droit à la grève: ses types et les questions formelles



06

Structure et contenu

Le thème de ce programme a été conçu et créé par une équipe d'experts dans la matière pour répondre, spécifiquement, aux besoins des professionnels des Ressources Humaines. Ce recueil de contenus a été conçu dans une perspective d'apprentissage pratique, permettant aux professionnels d'intervenir avec succès grâce à une vision élargie liée à l'environnement réel de la profession. Ainsi, ce programme d'études deviendra la principale base de l'étudiant lorsqu'il s'agira d'intégrer avec succès un marché du travail qui à chaque fois demande plus de professionnels spécialisés dans la matière.



“

*Un programme d'enseignement très complet
créé pour vous offrir un apprentissage efficace
et rapide, compatible avec votre vie personnelle
et professionnelle"*

Plan d'études

Ce programme intensif de TECH Université Technologique vous prépare à affronter les défis et les décisions commerciales dans le domaine de la Direction des Relations Professionnelles. Son contenu est conçu pour favoriser le développement de compétences professionnelles permettant de prendre des décisions avec plus de rigueur dans des environnements incertains.

Au cours des 1.500 heures d'étude, l'étudiant analysera beaucoup de cas pratiques via un travail individuel, obtenant un apprentissage contextuel qui lui sera d'une grande utilité dans sa pratique quotidienne. Il s'agit donc d'une authentique immersion dans des situations commerciales réelles.

Ce Executive Mastère traite en profondeur le monde de la Direction des Relations Professionnelles dans une perspective stratégique, internationale et innovante.

Un plan d'étude élaboré pour vous, axé sur votre perfectionnement professionnel et vous préparant à atteindre l'excellence. Un programme qui comprend vos besoins et ceux de votre entreprise grâce à un contenu innovant basé sur les dernières tendances, et soutenu par la meilleure méthodologie éducative et un corps professoral exceptionnel, qui vous donnera les compétences nécessaires pour résoudre des situations critiques de manière créative et efficace.

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

Module 1	Théorie des relations professionnelles
Module 2	Sécurité sociale
Module 3	Gestion du personnel
Module 4	Droit du travail
Module 5	Droit du travail collectif
Module 6	Gestion des performances et politique de rémunération
Module 7	Outsourcing, indépendants et relations professionnelles spéciales
Module 8	Santé du travail, protection et prévention
Module 9	Gestion du changement
Module 10	Protection sociale complémentaire et action sociale dans l'entreprise



Où, quand et comment cela se déroule?

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

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

Module 1. Théorie des relations professionnelles

1.1. Histoire des Relations Professionnelles

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

1.2. Evolution des formes de travail

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

1.3. Socialisme - Communisme dans les relations professionnelles

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

1.4. Libéralisme-Capitalisme dans les relations professionnelles

- 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 professionnelles sous le prisme du capitalisme économique

1.5. Droit syndical

- 1.5.1. Syndicalisme
- 1.5.2. Principes fondamentaux du Droit Syndical
- 1.5.3. Le rôle de la négociation collective

1.6. Représentation des travailleurs

- 1.6.1. Concept
- 1.6.2. Cadre réglementaire
- 1.6.3. Négociation

1.7. L'intervention de l'État dans les relations professionnelles

- 1.7.1. Cadre historique
- 1.7.2. L'intervention publique dans la configuration des relations professionnelles individuelles
- 1.7.3. Contrats de travail, jours de travail, salaire et prestations

1.8. Institutionnalisme et pluralisme

- 1.8.1. Conceptualisation et cadrage dans les théories de l'État
- 1.8.2. L'institutionnalisme
- 1.8.3. Le pluralisme

1.9. Corporatisme

- 1.9.1. Conceptualisation
- 1.9.2. 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 de bien être

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

- 2.1.1. Le modèle constitutionnel de protection sociale
 - 2.1.1.1. Les mesures de protection des besoins sociaux
 - 2.1.1.2. La Sécurité Sociale
 - 2.1.1.3. Les déclarations de la Constitution espagnole de 1978 en matière de protection sociale

- 2.1.2. Le Système de Sécurité Sociale
 - 2.1.2.1. Evolution de la Sécurité Sociale en Espagne
 - 2.1.2.2. Composition du Système
 - 2.1.2.3. Action de protection: prestations de la Sécurité Sociale
- 2.1.3. Régime économique-financier du système de la Sécurité Sociale
- 2.1.4. Gestion de la Sécurité Sociale

2.2. Personnes et contingences protégées

- 2.2.1. Champ d'application du Système
- 2.2.2. Champ d'application du Régime Général
- 2.2.3. Inscription des entrepreneurs
- 2.2.4. Affiliation des employés
 - 2.2.4.1. Inscription et radiation des travailleurs
 - 2.2.4.2. Types d'enregistrement
 - 2.2.4.3. L'accord spécial comme situation assimilée à l'enregistrement
 - 2.2.4.4. Effets des inscriptions, radiations et communication des données des travailleurs
- 2.2.5. Effets des actions injustifiées

2.3. Personnes et contingences protégées II

- 2.3.1. Situations protégées
- 2.3.2. L'accident du travail et la maladie professionnelle
- 2.3.3. L'action protectrice du Système de Sécurité Sociale
- 2.3.4. Conditions générales pour avoir droit à des prestations contributives
- 2.3.5. Responsabilité en terme de prestations
- 2.3.6. Automatismes des prestations

2.4. Gestion et financement (partie I)

- 2.4.1. Gestion de la Sécurité Sociale
 - 2.4.1.1. Entités de Gestion
- 2.4.2. Les Services Communs
- 2.4.3. La Collaboration dans la gestion

2.5. Gestion et financement (partie II)

- 2.5.1. Régime économique-financier de la Sécurité Sociale
- 2.5.2. Ressources générales de la Sécurité Sociale
- 2.5.3. La cotisation à la Sécurité Sociale
 - 2.5.3.1. Bases et types de cotisation
- 2.5.4. Collection

2.6. Prestations Economiques: subventions et pensions I

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

2.7. Avantages économiques: allocations et pensions II

- 2.7.1. Introduction
- 2.7.2. Prestations contributives
 - 2.7.2.1. Incapacité permanente
 - 2.7.2.2. Retraite
 - 2.7.2.3. Mort et survie
- 2.7.3. Prestations non contributives
 - 2.7.3.1. Invalidité
 - 2.7.3.2. Retraite
- 2.7.4. Prestations familiales

2.8. Le Systèmes de Santé Le portefeuille des Services et des Médicaments

- 2.8.1. Le Système de Santé et la Sécurité Sociale
- 2.8.2. Evolution dans la protection du droit à la santé
- 2.8.3. Le Système National de Santé
- 2.8.4. Le Portefeuille Commun de Services du Système National de la Santé
- 2.8.5. Compétences de l'Etat et des communautés Autonomes en matière de santé
- 2.8.6. Les médicaments et la prestation pharmaceutique
- 2.8.7. Assurés et bénéficiaires du droit aux soins de santé
- 2.8.8. Gestion de la prestation

2.9. Le Système d'Assistance Sociale

- 2.9.1. Délimitation du concept. Assistance Sociale
- 2.9.2. L'Assistance Sociale interne de la Sécurité Sociale
- 2.9.3. L'Assistance Sociale externe au Système de la Sécurité Sociale
- 2.9.4. Services Sociaux
- 2.9.5. Le Système pour l'Autonomie et Soins de Dépendance

2.10. Plans et Fonds des Pensions. Mutuelles de Prévision Sociale

- 2.10.1. Introduction
- 2.10.2. Les améliorations volontaires
- 2.10.3. Les Mutuelles de Prévision Sociale
Les Plans et les Fonds de Pensions

Module 3. Gestion du personnel

3.1. Introduction à l'administration du personnel

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

3.2. Modalités de recrutement

- 3.2.1. Le contrat de travail
- 3.2.2. Types de contrat
- 3.2.3. Types de rupture de contrat

3.3. Le reçu de paie I

- 3.3.1. Le salaire
- 3.3.2. Perceptions salariales
- 3.3.3. Perceptions extra salariales

3.4. La fiche de paie II: Le calcul

- 3.4.1. Structure de la paie
- 3.4.2. Bases de cotisation
- 3.4.3. Calcul de la paie

3.5. Le bulletin de paie III: déductions

- 3.5.1. Déductions
- 3.5.2. Taxes
- 3.5.3. Sécurité Sociale
- 3.5.4. Autres types de déductions

3.6. Journée de travail, vacances et congés

- 3.6.1. Journée de travail
- 3.6.2. Vacances
- 3.6.3. Congés
- 3.6.4. Incapacités

3.7. Taxes

- 3.7.1. Le système fiscal
- 3.7.2. Obligations fiscales des employés
- 3.7.3. Obligations fiscales de l'employeur

3.8. Outils technologiques pour la préparation des paies

- 3.8.1. Le concept ERP
- 3.8.2. Importance dans la gestion de la paie
- 3.8.3. Les programmes les plus communs

3.9. Rémunérations et avantages

- 3.9.1. L'administration des rémunérations et avantages
- 3.9.2. Prestations supérieures à la loi
- 3.9.3. Salaire émotionnel
- 3.9.4. Home office

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

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

Module 4. Droit du travail
4.1. Les sources du Droit du Travail

- 4.1.1. Les sources normatives du droit du travail. Introduction
- 4.1.2. Les sources internationales
 - 4.1.2.1. La fonction normative de l'Organisation Internationale du Travail
 - 4.1.2.2. La fonction normative de l'Union Européenne Le Droit Communautaire
 - 4.1.2.3. Le Droit international conventionnel Les conventions bilatérales et multilatérales

- 4.1.3. Les Sources internes
 - 4.1.3.1. La Constitution Espagnole
 - 4.1.3.2. Les lois et les normes comme force de loi
 - 4.1.3.3. Les règlements
 - 4.1.3.4. Les conventions collectives
 - 4.1.3.5. Les usages et coutumes locales et professionnelles
 - 4.1.3.6. Principes du droit du travail
 - 4.1.3.7. La doctrine émanant des instances judiciaires

4.2. L'employé

- 4.2.1. Introduction
- 4.2.2. Les caractéristiques propres de la relation professionnelle
 - 4.2.2.1. Caractère personnel
 - 4.2.2.2. Volontariat
 - 4.2.2.3. Dépendance
 - 4.2.2.4. Copropriété
 - 4.2.2.5. Rémunération

- 4.2.3. Les relations professionnelles de nature spéciale
 - 4.2.3.1. Le personnel de la haute direction non inclus dans l'article 1.3 c) du Statut des employés
 - 4.2.3.2. Le service à domicile
 - 4.2.3.3. Les détenus des établissements pénitentiaires
 - 4.2.3.4. Les sportifs professionnels
 - 4.2.3.5. Les artistes en spectacles publiques

- 4.2.3.6. Les personnes qui interviennent dans des opérations commerciales pour le compte d'un ou de plusieurs entrepreneurs sans en assumer les risques: les représentants commerciaux
- 4.2.3.7. Les personnes handicapées travaillant dans des centres spéciaux
- 4.2.3.8. Les débardeurs portuaires
- 4.2.3.9. La résidence pour la formation de spécialistes en Sciences de la Santé
- 4.2.3.10. Les juristes prestataires de services de envoi d'avocats, individuels ou collectifs

- 4.2.4. Les travaux exclus
 - 4.2.4.1. Les fonctionnaires publiques et le personnel d'état au service de l'administration
 - 4.2.4.2. Les prestations personnelles obligatoires
 - 4.2.4.3. Les conseillers des entreprises sociétaires
 - 4.2.4.4. Les travaux d'amitié, bénévolat ou de bon voisinage
 - 4.2.4.5. Les travaux familiaux
 - 4.2.4.6. L'intermédiation commerciale avec prise en charge du risque
 - 4.2.4.7. Le service de transport
 - 4.2.4.8. Travaux effectués pour son propre compte

4.3. L'employeur et l'entreprise

- 4.3.1. L'entrepreneur Concept et nature juridique
- 4.3.2. La subrogation d'entreprise
- 4.3.3. Groupes d'entreprises
- 4.3.4. La décentralisation productive. Contrats et sous-contrats de travaux et de services
 - 4.3.4.1. Les différents postes de responsabilité en matière de salaires et de Sécurité sociale
 - 4.3.4.2. L'externalisation productive et la sécurité et santé dans le domaine professionnel
 - 4.3.4.3. Droits à l'information, consultation et participation dans le cadre d'un contrat de travaux ou de services

- 4.3.5. La cession illégale des travailleurs
 - 4.3.5.1. Concept et description du phénomène
 - 4.3.5.2. Conséquences de la cession illégale
- 4.3.6. Les entreprises de travail temporaire
 - 4.3.6.1. Le compromis civil ou commercial entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Le contrat de mise à disposition
 - 4.3.6.2. La relation de travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'employé détaché. Le contrat de travail
 - 4.3.6.3. La situation particulière de l'employé au sein de l'entreprise utilisatrice

4.4. Le contrat de travail

- 4.4.1. Le contrat de travail Concept et caractéristiques de base
- 4.4.2. Formalités du contrat de travail
 - 4.4.2.1. Consentement, objet et cause
 - 4.4.2.2. Capacité de contracter
 - 4.4.2.3. La forme du contrat
 - 4.4.2.4. La validité du contrat. L'invalidité totale et partielle de la relation de travail
 - 4.4.2.5. La simulation du contrat de travail

- 4.4.3. La période d'essai
- 4.4.4. Principales modalités contractuelles
 - 4.4.4.1. Contrats à durée indéterminée
 - 4.4.4.2. Contrats à durée déterminée
 - 4.4.4.3. Contrats de formation
 - 4.4.4.4. Autres modalités contractuelles

4.5. Droits et devoirs fondamentaux en matière d'emploi

- 4.5.1. Droits et devoirs fondamentaux de l'employé
 - 4.5.1.1. Droits
 - 4.5.1.2. Devoirs
- 4.5.2. Droits et devoirs fondamentaux de l'employeur
 - 4.5.2.1. Le pouvoir de direction
 - 4.5.2.2. Le pouvoir disciplinaire

4.6. La prévention des risques professionnels

- 4.6.1. Introduction
- 4.6.2. La garantie de la protection contre les risques professionnels. Les principes de l'action préventive
- 4.6.3. Le plan de prévention. L'évaluation des risques et la planification des mesures de protection
- 4.6.4. Les équipes de travail et les moyens de protection
- 4.6.5. L'information, consultation et participation des travailleurs

- 4.6.6. La formation des travailleurs
- 4.6.7. Les mesures d'urgence
- 4.6.8. Le risque grave et imminent
- 4.6.9. Le devoir de surveillance de la santé
- 4.6.10. Les responsabilités de nature documentaire
- 4.6.11. La coordination des activités de l'entreprise

- 4.6.12. L'attention particulière accordée à certains groupes
 - 4.6.12.1. Les travailleurs particulièrement sensibles à certains risques
 - 4.6.12.2. La maternité
 - 4.6.12.3. Les mineurs
 - 4.6.12.4. Les travailleurs en situation de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire
- 4.6.13. Les responsabilités de la main d'œuvre en relation avec la prévention des risques professionnels

4.7. Le salaire

- 4.7.1. Le salaire
 - 4.7.1.1. Concept et caractéristiques
 - 4.7.1.2. Forme de paiement: en espèces ou en nature
 - 4.7.1.3. La structure salariale
 - 4.7.1.4. Règlement et paiement des salaires
 - 4.7.1.5. La compensation et absorption des salaires
 - 4.7.1.6. Les garanties du salaire
 - 4.7.1.7. Les primes extraordinaires

- 4.7.2. Les perceptions extra-salariaux
- 4.7.3. Le principe d'égalité et de non-discrimination pour raison de sexe dans l'acquisition et le paiement de la rémunération
- 4.7.4. Le droit à la promotion économique

4.8. Le temps de travail

- 4.8.1. La journée de travail
 - 4.8.1.1. La journée ordinaire de travail
 - 4.8.1.2. Les heures supplémentaires
 - 4.8.1.3. Les jours spéciales de travail
 - 4.8.1.4. Les réductions de la journée de travail prévues par le statut des Travailleurs

- 4.8.2. Le travail de nuit et le travail par roulement
 - 4.8.2.1. Le travail de nuit
 - 4.8.2.2. Le travail par roulement
- 4.8.3. Les Jours fériés, autorisations et congés annuels
 - 4.8.3.1. Les vacances de travail
 - 4.8.3.2. Les congés
 - 4.8.3.3. Les congés annuels
- 4.8.4. Le calendrier de travail

4.9. Novation du contrat de travail

- 4.9.1. La mobilité fonctionnelle
- 4.9.2. La mobilité géographique
 - 4.9.2.1. La mobilité géographique à la demande de l'employeur
 - 4.9.2.2. La mobilité géographique à la demande du salarié

- 4.9.3. La modification substantielle des conditions de travail
 - 4.9.3.1. Première condition: existence d'une cause justificative
 - 4.9.3.2. Deuxième condition: objet de la modification
 - 4.9.3.3. Troisième condition: procédure à suivre
- 4.9.4. La modification des conditions établies dans une convention collective statutaire

4.10. La suspension et la rupture du contrat de travail

- 4.10.1. La suspension du contrat de travail
 - 4.10.1.1. Maternité, paternité, adoption, accueil et risque pendant la grossesse
 - 4.10.1.2. Les congés d'absence
 - 4.10.1.3. La suspension du contrat de travail pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production
 - 4.10.1.4. La suspension du contrat pour cause de force majeure

- 4.10.2. La rupture du contrat de travail
 - 4.10.2.1. La rupture par la volonté unilatérale du travailleur
 - 4.10.2.2. La rupture par la volonté unilatérale de l'employeur: licenciement

Module 5. Droit collectif du travail**5.1. Autonomie collective et système de relations professionnelles**

- 5.1.1. Autonomie collective: concept et éléments structurels
- 5.1.2. La structure tridimensionnelle de l'autonomie collective et son reflet: la liberté syndicale et le droit à la grève
- 5.1.3. Le droit à la négociation collective

5.2. La liberté syndicale

- 5.2.1. La configuration constitutionnelle de la liberté syndicale
- 5.2.2. Appropriation du droit à la liberté syndicale
- 5.2.3. Contenu du droit à la liberté syndicale
- 5.2.4. Protection de la liberté syndicale: juridictionnelle, constitutionnelle, administrative et pénale

5.3. Statut juridique du syndicat

- 5.3.1. Constitution et acquisition de la personnalité juridique
- 5.3.2. Fonctionnement interne du syndicat et régime économique
- 5.3.3. La responsabilité du syndicat

5.4. Associations d'employeurs

- 5.4.1. La structure patronale et syndicale
- 5.4.2. Représentation syndicale: les syndicats les plus représentatifs
- 5.4.3. Structure de représentation patronale, critères et détermination des responsabilités

5.5. La représentation et action collective des employés dans l'entreprise

- 5.5.1. Le double canal de représentation dans l'entreprise
- 5.5.2. La représentation unitaire: délégués du personnel et comités d'entreprise
- 5.5.3. Les élections syndicales
- 5.5.4. Le droit de réunion dans les entreprises: les assemblées de travailleurs

5.6. La négociation collective

- 5.6.1. La reconnaissance constitutionnelle et légale du droit à la négociation collective
- 5.6.2. Conventions et accords collectifs de travail: classification et typologie
- 5.6.3. Structure de la négociation collective et concurrence des accords

5.7. La dynamique de la négociation collective généralement efficace: élaboration, validité et application de l'accord

- 5.7.1. Parties négociantes: capacité et légitimité
- 5.7.2. Processus de négociation: le devoir de négocier
- 5.7.3. Exigences formelles et contrôle de l'égalité: le défi de l'accord
- 5.7.4. Application et interprétation de l'accord: questions basiques
- 5.7.5. La validité de l'accord
- 5.7.6. L'adhésion et extension de l'accord

5.8. Le conflit collectif

- 5.8.1. Concept et types de conflit collectif
- 5.8.2. La réglementation constitutionnelle le conflit collectif
- 5.8.3. Les mesures de conflits collectifs par les travailleurs et les employeurs

5.9. La grève

- 5.9.1. La reconnaissance constitutionnelle du droit à la grève: droit et contenu
- 5.9.2. L'exercice du droit à la grève: questions formelles. Le comité de la grève
- 5.9.3. Types de grève: grèves illégales et grèves abusives
- 5.9.4. Les effets de la grève

5.10. Les mesures de solution des conflits collectifs

- 5.10.1. Hétérocomposition et auto-composition des conflits collectifs dans le système espagnol: typologie, traitement et effets
- 5.10.2. Les moyens extrajudiciaires de solution de conflits
- 5.10.3. Accord d'État sur le règlement extrajudiciaire des litiges (ASACV)

Module 6. Gestion des performances et politique de rémunération

6.1. Introduction à la gestion des performances et à la gestion par objectifs

- 6.1.1. L'impact de l'ère numérique sur les performances professionnelles
- 6.1.2. Transformation numérique dans les entreprises
- 6.1.3. Nouvelles politiques d Ressources Humaines dans l'ère numérique
- 6.1.4. Les nouveaux environnements professionnels
- 6.1.5. Evaluation de la performance: de quoi s'agit-il et à quoi sert-il?
- 6.1.6. Modèles d'évaluation de la performance

6.2. Le cycle de gestion de la performance

- 6.2.1. Les nouveaux environnements professionnels
- 6.2.2. Phases du cycle de la gestion de la performance
- 6.2.3. Modèles dans les systèmes de travail

6.3. Planification de la performance

- 6.3.1. Conception initiale de l'évaluation de la performance: analyse de l'entreprise
- 6.3.2. Fixation des objectifs individuels et collectifs
- 6.3.3. Mesures de la performance
- 6.3.4. Systèmes d'évaluation par compétences

6.4. Suivi de la performance

- 6.4.1. Gestion de la carte du talent de l'entreprise
- 6.4.2. Mécanismes de suivi du plan d'action individuel et collectif: techniques d'observation, coaching et feedback
- 6.4.3. Plans de reconnaissance

6.5. Évaluation de la performance

- 6.5.1. Points clés de l'évaluation de la performance: objectifs, compétences et projet/équipe
- 6.5.2. Définition des échelles d'évaluation et des paramètres d'excellence
- 6.5.3. L'application de l'évaluation

6.6. Gestion de la sous-performance

- 6.6.1. Techniques d'observation
- 6.6.2. Méthodologies de motivation d'incitations et coaching
- 6.6.3. Plan de récupération

6.7. Politique de rémunération

- 6.7.1. Réglementation du travail et la rémunération
- 6.7.2. Mise en place du système Général de compensations
- 6.7.3. Rémunérations variables
- 6.7.4. Systèmes de contrôle

6.8. Aspects juridico-professionnels de la rémunération

- 6.8.1. Cadre juridique
- 6.8.2. Application

6.9. Planification annuelle des plans de la performance

- 6.9.1. Conception et développement d'un plan annuel de performance
- 6.9.2. Analyse des résultats

6.10. Aspects supplémentaires de la rémunération

- 6.10.1. Plans de pensions
- 6.10.2. Autres situations spéciales

Module 7. Outsourcing, indépendants et relations professionnelles spéciales**7.1. Flexibilité et flexo-sécurité au travail**

- 7.1.1. Introduction à la rigidité et flexibilité du marché du travail
- 7.1.2. Le concept de flexo-sécurité
- 7.1.3. Types de flexibilité et d'accords entre les parties
- 7.1.4. Libertés contractuelles

7.2. Modification substantielle des relations de travail

- 7.2.1. Les relations professionnelles: concepts de base
- 7.2.2. Modifications substantielles par l'employeur
- 7.2.3. Modifications substantielles du côté de l'employé

7.3. Suspension de la relation professionnelle

- 7.3.1. Concept de la suspension de la relation professionnelle
- 7.3.2. Causes et types
- 7.3.3. Implications dans la réglementation du travail: cession illégal des employés

7.4. Stratégies de flexibilité dans le contrat

- 7.4.1. Contrats à temps partiel
- 7.4.2. Contrats en régime fixe-discontinu
- 7.4.3. Intégration du Télétravail dans la journée de travail

7.5. Outsourcing

- 7.5.1. Introduction conceptuelle et fonctionnement
- 7.5.2. Procédure réglementaire

7.6. Le régime spécial des travailleurs indépendants (RETA)

- 7.6.1. Particularités de RETA
- 7.6.2. Mesures de protection
- 7.6.3. Fiscalité du RETA

7.7. Relations Professionnelles Spéciales I: régime spécial du service domestique

- 7.7.1. Introduction
- 7.7.2. Système de recrutement et affiliation
- 7.7.3. Contributions
- 7.7.4. Cessation d'emploi
- 7.7.5. Prestations et système de protection

7.8. Relations Professionnelles Spéciales II: sport

- 7.8.1. Introduction
- 7.8.2. Système de Recrutement et affiliation
- 7.8.3. Contributions
- 7.8.4. Cessation d'emploi
- 7.8.5. Prestations et système de protection

7.9. Relations Professionnelles Spéciales III: Travailleurs handicapés fournissant des services dans des Centres Spéciaux d'Emploi

- 7.9.1. Introduction
- 7.9.2. Système de recrutement et affiliation
- 7.9.3. Contributions
- 7.9.4. Cessation d'emploi
- 7.9.5. Prestations et système de protection

7.10. Relations Professionnelles Spéciales IV: travaux portuaires

- 7.10.1. Introduction
- 7.10.2. Système de recrutement et affiliation
- 7.10.3. Contributions
- 7.10.4. Cessation d'emploi
- 7.10.5. Prestations et système de protection

Module 8. Santé professionnelle, protection et prévention

8.1. Concepts de base

- 8.1.1. Concept de la santé professionnelle, prévention et protection
- 8.1.2. Contextualisation dans une entreprise saine

8.2. Cadre juridique de la santé professionnelle et prévention des risques professionnels

- 8.2.1. Cadre juridique international et européen
- 8.2.2. Mécanismes de politique publique dans la prévention des risques professionnels

8.3. Droits et obligations en matière de la santé professionnelle

- 8.3.1. Droits et obligations des employeurs
- 8.3.2. Droits et obligations des employés

8.4. Planification et organisation de l'activité préventive

- 8.4.1. La prévention et la protection dans le système de gestion de l'entreprise

8.5. Elaboration d'un plan global de prévention intégral de l'entreprise

- 8.5.1. Détection des risques
- 8.5.2. Conception des mesures correctives
- 8.5.3. Protocole du plan de prévention

8.6. Représentation des travailleurs dans les politiques de la santé et protection

- 8.6.1. Représentation légale des travailleurs
- 8.6.2. La figure du technicien de prévention des risques professionnels
- 8.6.3. La figure de la ressource préventive dans l'entreprise

8.7. Responsabilités juridiques

- 8.7.1. Implications juridiques en cas de non-conformité

8.8. Techniques préventives

- 8.8.1. Concept de la technique de prévention
- 8.8.2. Procédures de techniques préventives selon le type de risques

8.9. Externalisation des services de prévention

- 8.9.1. Cadre des services de prévention externes dans la réglementation
- 8.9.2. Procédures d'action

8.10. Satisfaction et santé professionnelle

- 8.10.1. Satisfaction professionnelle
- 8.10.2. Analyse de la corrélation entre la satisfaction professionnelle et la culture d'entreprise saine

Module 9. Gestion du changement**9.1. Changements organisationnels**

- 9.1.1. Stratégie et motivation pour le poste de travail
- 9.1.2. Etude des méthodes et la mesure du travail

9.2. Évaluation de la performance

- 9.2.1. Concept de la performance
- 9.2.2. Systèmes de mesure et évaluation de la performance

9.3. Développement d'équipes de haut rendement et performance

- 9.3.1. Facteurs personnels et motivation pour un travail réussi
- 9.3.2. Intégrer une équipe de haute performance
- 9.3.3. Projets de changement et développement du personnel et des affaires
- 9.3.4. Clés financières pour les RH: les affaires et les personnes

9.4. Gestion des groupes de travail

- 9.4.1. La synergie des groupes
- 9.4.2. Le cycle de vie du groupe
- 9.4.3. Les groupes et la motivation
- 9.4.4. Les groupes et l'innovation

9.5. Dynamique des groupes

- 9.5.1. Les rôles des personnes dans les groupes
- 9.5.2. Le leadership du groupe
- 9.5.3. Les normes du groupe
- 9.5.4. La cohésion de groupe

9.6. Responsabilité et gestion du groupe

- 9.6.1. Prise des décisions
- 9.6.2. Raisons inconscientes dans la prise des décisions
- 9.6.3. La responsabilité personnelle et obligation de rendre les comptes

9.7. La gestion des personnes à l'ère numérique

- 9.7.1. Impact de l'IT sur le capital intellectuel
- 9.7.2. Traitement de l'information dans la gestion des macro-données (BigData HR)
- 9.7.3. Réputation sur les réseaux sociaux et image de marque personnelle

9.8. Ressources Humaines et qualité totale

- 9.8.1. Les coûts de la qualité
- 9.8.2. L'importance de la qualité des données
- 9.8.3. De la qualité totale à l'innovation

9.9. Processus de communication d'entreprise

- 9.9.1. La communication dans l'entreprise
- 9.9.2. Types de communication: interne et externe
- 9.9.3. La communication d'entreprise dans les environnements numériques

Module 10. Protection sociale complémentaire et action sociale dans l'entreprise

10.1. Politiques de protection sociale

- 10.1.1. La politique sociale dans le système du bien-être social
- 10.1.2. Types de politiques sociales selon les conceptions administratives
- 10.1.3. Politique sociale vs. Travail social

10.2. Théories de l'action sociale

- 10.2.1. L'action sociale dans la théorie sociologique
- 10.2.2. Théorie de l'action sociale de Weber
- 10.2.3. La Sociologie dans l'Action sociale

10.3. Action sociale dans l'entreprise

- 10.3.1. Concept et caractéristiques des avantages sociaux
- 10.3.2. Octroi de prêts et d'avances
- 10.3.3. Commissariats des employés
- 10.3.4. Cantines sociales et formules indirectes
- 10.3.5. Service de transport collectif
- 10.3.6. Garderies et autres avantages professionnelles

10.4. Plans d'action sociale

- 10.4.1. Culture organisationnelle et stratégies d'action sociale
- 10.4.2. Champs d'action interne et externe
- 10.4.3. Conception et planification de l'action sociale dans l'entreprise

10.5. La dimension sociale dans l'entreprise

- 10.5.1. L'entreprise et son environnement: analyse sociale
- 10.5.2. L'information de base sociale dans l'entreprise
- 10.5.3. Evaluation des stratégies de l'action sociale dans l'entreprise

10.6. La protection sociale complémentaire dans l'entreprise

- 10.6.1. Cadre constitutionnel (art. 41 de la Constitution Espagnole)
- 10.6.2. Les mécanismes de protection sociale complémentaire d'origine volontaire
- 10.6.3. Les prestations sociales complémentaires et leur relation avec la Sécurité Sociale

10.7. La protection sociale de l'employeur

- 10.7.1. Le rôle de l'employeur dans les systèmes de protection sociale
- 10.7.2. Les mutuelles et la prévision sociale
- 10.7.3. Améliorations gérées au moyen d'instruments externes au patrimoine de l'entreprise: pensions

10.8. Protection sociale volontaire

- 10.8.1. Concept et caractéristiques des améliorations volontaires
- 10.8.2. Origines législatives
- 10.8.3. Typologie des améliorations volontaires
- 10.8.4. La nature juridique des améliorations volontaires

10.9. Sécurité sociale collective

- 10.9.1. Concept, types et relation de prestations de protection
- 10.9.2. Cadre de l'actions de protection
- 10.9.3. Réévaluation et compléments minimaux

10.10. Fonds et plan de pensions

- 10.10.1. Régime et structure juridique
- 10.10.2. Régime juridique et financier
- 10.10.3. Régime juridique
- 10.10.4. Régime des infractions et sanction



07

Méthodologie

Ce programme de formation offre une manière différente d'apprendre. Notre méthodologie est développée à travers un mode d'apprentissage cyclique: ***le Relearning***.

Ce système d'enseignement est utilisé, par exemple, dans les écoles de médecine les plus prestigieuses du monde et a été considéré comme l'un des plus efficaces par des publications de premier plan telles que le ***New England Journal of Medicine***.





“

Découvrez le Relearning, un système qui laisse de côté l'apprentissage linéaire conventionnel au profit des systèmes d'enseignement cycliques: une façon d'apprendre qui a prouvé son énorme efficacité, notamment dans les matières dont la mémorisation est essentielle”

TECH Business School utilise l'Étude de Cas pour contextualiser tout le contenu.

Notre programme offre une méthode révolutionnaire de développement des compétences et des connaissances. Notre objectif est de renforcer les compétences dans un contexte changeant, compétitif et hautement exigeant.

“

Avec TECH, vous pouvez expérimenter une manière d'apprendre qui ébranle les fondations des universités traditionnelles du monde entier”



Notre programme vous prépare à relever les défis commerciaux dans des environnements incertains et à faire réussir votre entreprise.



Notre programme vous prépare à relever de nouveaux défis dans des environnements incertains et à réussir votre carrière.

Une méthode d'apprentissage innovante et différente

Ce programme TECH est un parcours de formation intensif, créé de toutes pièces pour offrir aux managers des défis et des décisions commerciales au plus haut niveau, tant au niveau national qu'international. Grâce à cette méthodologie, l'épanouissement personnel et professionnel est stimulé, faisant ainsi un pas décisif vers la réussite. La méthode des cas, technique qui constitue la base de ce contenu, permet de suivre la réalité économique, sociale et commerciale la plus actuelle.



Vous apprendrez, par le biais d'activités collaboratives et de cas réels, la résolution de situations complexes dans des environnements professionnels réels

La méthode des cas est le système d'apprentissage le plus utilisé dans les meilleures écoles de commerce du monde depuis qu'elles existent. Développée en 1912 pour que les étudiants en Droit n'apprennent pas seulement le droit sur la base d'un contenu théorique, la méthode des cas consiste à leur présenter des situations réelles complexes afin qu'ils prennent des décisions éclairées et des jugements de valeur sur la manière de les résoudre. En 1924, elle a été établie comme méthode d'enseignement standard à Harvard.

Dans une situation donnée, que doit faire un professionnel? C'est la question à laquelle nous sommes confrontés dans la méthode des cas, une méthode d'apprentissage orientée vers l'action. Tout au long du programme, les étudiants seront confrontés à de multiples cas réels. Ils devront intégrer toutes leurs connaissances, faire des recherches, argumenter et défendre leurs idées et leurs décisions.

Relearning Methodology

TECH combine efficacement la méthodologie des Études de Cas avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, qui associe différents éléments didactiques dans chaque leçon.

Nous enrichissons l'Étude de Cas avec la meilleure méthode d'enseignement 100% en ligne: le Relearning.

Notre système en ligne vous permettra d'organiser votre temps et votre rythme d'apprentissage, en l'adaptant à votre emploi du temps. Vous pourrez accéder aux contenus depuis n'importe quel appareil fixe ou mobile doté d'une connexion Internet.

À TECH, vous apprendrez avec une méthodologie de pointe conçue pour former les managers du futur. Cette méthode, à la pointe de la pédagogie mondiale, est appelée Relearning.

Notre école de commerce est la seule école autorisée à employer cette méthode fructueuse. En 2019, nous avons réussi à améliorer les niveaux de satisfaction globale de nos étudiants (qualité de l'enseignement, qualité des supports, structure des cours, objectifs...) par rapport aux indicateurs de la meilleure université en ligne.



Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire, mais se déroule en spirale (apprendre, désapprendre, oublier et réapprendre). C'est pourquoi nous combinons chacun de ces éléments de manière concentrique. Cette méthodologie a permis de former plus de 650.000 diplômés universitaires avec un succès sans précédent dans des domaines aussi divers que la biochimie, la génétique, la chirurgie, le droit international, les compétences en gestion, les sciences du sport, la philosophie, le droit, l'ingénierie, le journalisme, l'histoire, les marchés financiers et les instruments. Tout cela dans un environnement très exigeant, avec un corps étudiant universitaire au profil socio-économique élevé et dont l'âge moyen est de 43,5 ans.

Le Relearning vous permettra d'apprendre avec moins d'efforts et plus de performance, en vous impliquant davantage dans votre spécialisation, en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant les opinions: une équation directe vers le succès.

D'après les dernières preuves scientifiques dans le domaine des neurosciences, non seulement nous savons comment organiser les informations, les idées, les images et les souvenirs, mais nous savons aussi que le lieu et le contexte dans lesquels nous avons appris quelque chose sont fondamentaux pour notre capacité à nous en souvenir et à le stocker dans l'hippocampe, pour le conserver dans notre mémoire à long terme.

De cette manière, et dans ce que l'on appelle Neurocognitive context-dependent e-learning, les différents éléments de notre programme sont reliés au contexte dans lequel le participant développe sa pratique professionnelle.



Ce programme offre le support matériel pédagogique, soigneusement préparé pour les professionnels:



Support d'étude

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseigneront le cours, spécifiquement pour le cours, afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH en ligne. Tout cela, avec les dernières techniques qui offrent des pièces de haute qualité dans chacun des matériaux qui sont mis à la disposition de l'étudiant.



Cours magistraux

Il existe de nombreux faits scientifiques prouvant l'utilité de l'observation par un tiers expert.

La méthode "Learning from an Expert" permet au professionnel de renforcer ses connaissances ainsi que sa mémoire, puis lui permet d'avoir davantage confiance en lui concernant la prise de décisions difficiles.



Stages en compétences de gestion

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



Lectures complémentaires

Articles récents, documents de consensus et directives internationales, entre autres. Dans la bibliothèque virtuelle de TECH, l'étudiant aura accès à tout ce dont il a besoin pour compléter sa formation.





Case studies

Ils réaliseront une sélection des meilleures études de cas choisies spécifiquement pour ce diplôme. Des cas présentés, analysés et tutorés par les meilleurs spécialistes de la direction d'entreprise sur la scène internationale.



Résumés interactifs

L'équipe TECH présente les contenus de manière attrayante et dynamique dans des pilules multimédia comprenant des audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de renforcer les connaissances. Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



Testing & Retesting

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



08

Profil de nos étudiants

Notre Executive Mastère en Direction des Relations Professionnelles est un programme destiné aux professionnels qui souhaitent mettre à jour leurs connaissances dans le domaine d'action et faire progresser leur carrière professionnelle vers un avenir prometteur. L'ensemble des connaissances qu'ils acquerront à l'issue de cette spécialisation complète, leur permettra d'évoluer dans ce domaine avec un succès garanti et leur permettra de se positionner en tant qu'experts dans la Direction des Relations Professionnelles.





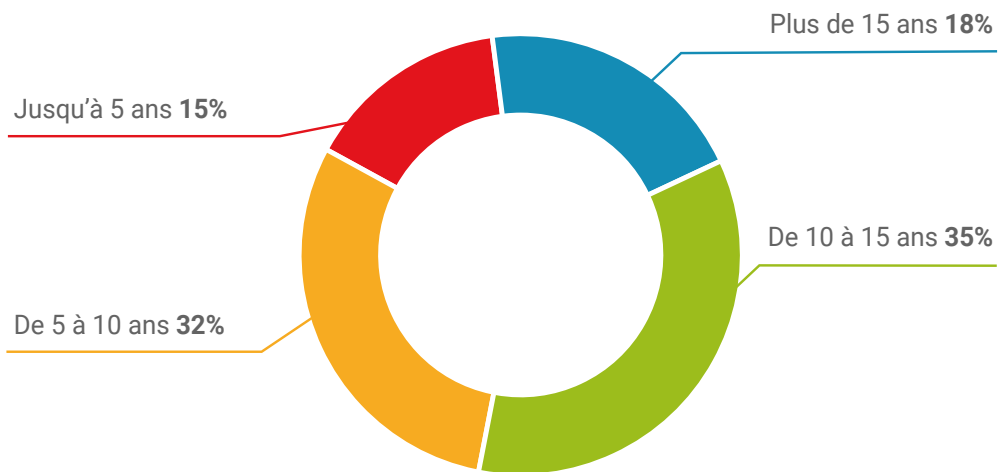
“

Si vous souhaitez réaliser une amélioration intéressante de votre parcours professionnelle tout en continuant à travailler, ce programme est fait pour vous”

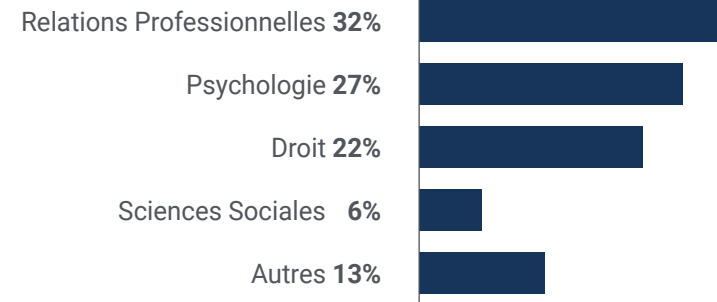
Âge moyen

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

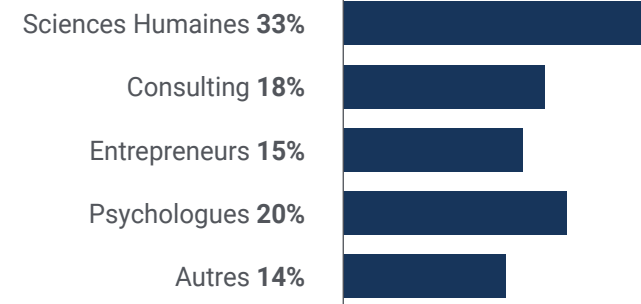
Années d'expérience



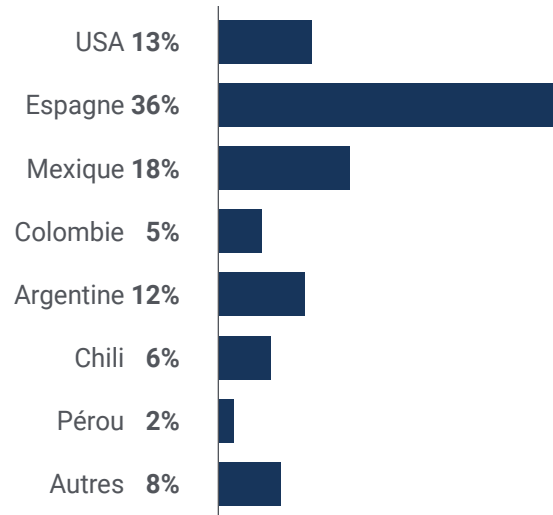
Formation



Profil Académique



Distribution Géographique



Mariana Delgado

Responsable des Ressources Humaines

"Après avoir travaillé plus de 15 ans dans les Ressources Humaines, j'ai ressenti le besoin d'élargir mes connaissances dans le domaine des Relations Professionnelles. C'est pourquoi j'ai décidé de suivre ce Executive Mastère de TECH, qui sans doute a répondu amplement à mes attentes"

09

Impact sur votre carrière

Nous sommes conscients qu'entreprendre un programme avec ces caractéristiques représente un grand investissement économique, professionnel et, bien sûr, personnel. L'objectif final de mener à bien ce grand effort devrait être de parvenir à une croissance professionnelle. Et ce, avec une efficacité prouvée. À cette fin, nous vous offrons une occasion unique de continuer à mettre à jour vos connaissances et améliorer vos compétences professionnelles avec l'aide d'une équipe d'experts possédant une vaste expérience professionnelle et pédagogique.





“

Nous nous impliquons au maximum pour vous aider à réaliser le changement positif dans votre profession”

Une plus grande spécialisation est absolument nécessaire pour affronter un avenir de défis et de nouvelles avancées. C'est pourquoi, nous vous donnons les clés pour progresser dans votre profession.

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

Ce programme intensif de TECH vous prépare à affronter les défis et les décisions en matière d'administration du personnel. Son principal objectif est de favoriser votre épanouissement personnel et professionnel. Vous aider à atteindre le succès.

Si vous souhaitez vous améliorer, apporter un changement positif au niveau professionnel et travailler en réseau avec les meilleurs, vous êtes au bon endroit.

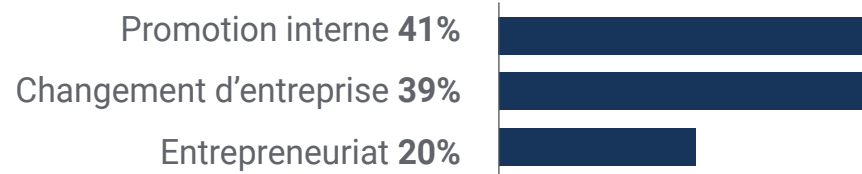
Générer un changement positif

Grâce à ce programme, vous recevrez un grand nombre d'offres d'emploi avec lesquelles vous pourrez commencer votre évolution professionnelle.

Heure du changement



Type de changement



Amélioration salariale

L'achèvement de ce programme signifie une augmentation de salaire de plus de **25%** pour nos étudiants.



10

Bénéfices pour votre entreprise

Le Executive Mastère en Direction des Relations Professionnelles contribue à élever le talent de l'organisation à son potentiel maximal par la spécialisation de leaders de haut niveau par conséquent, la participation à ce programme académique vous permettra de vous améliorer non seulement sur le plan personnel, mais surtout sur le plan professionnel, en augmentant votre formation et en améliorant vos compétences en matière de gestion. Mais c'est aussi une occasion unique d'accéder à un puissant réseau de contacts dans lequel vous pourrez rencontrer de futurs partenaires professionnels, clients ou fournisseurs.





“

Augmentez vos compétences et développez de nouvelles stratégies dans le développement de votre profession dans le domaine de la Direction des Relations Professionnelles”

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

01

Accroître les talents et le capital intellectuel

Le professionnel apportera à l'entreprise de nouveaux concepts, stratégies et perspectives susceptibles d'entraîner des changements importants dans l'organisation.

02

Conserver les cadres à haut potentiel et éviter la fuite des talents

Ce programme renforce le lien entre l'entreprise et le professionnel et ouvre de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

03

Former des agents du changement

Vous serez en mesure de prendre des décisions en période d'incertitude et de crise, en aidant l'organisation à surmonter les obstacles.

04

Des possibilités accrues d'expansion internationale

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

05

Développement de projets propres

Le professionnel peut travailler sur un projet réel, ou développer de nouveaux projets, dans le domaine de la R+D ou le Business Development de son entreprise.

06

Accroître la compétitivité

Ce programme permettra à exiger de leurs professionnels d'acquérir les compétences nécessaires pour relever de nouveaux défis et pour faire progresser l'organisation.



11 Diplôme

Le Executive Mastère en Direction des Relations Professionnelles vous garantit, en plus de la formation la plus rigoureuse et la plus actuelle, l'accès à un diplôme universitaire de Executive Mastère délivré par TECH Université Technologique.



“

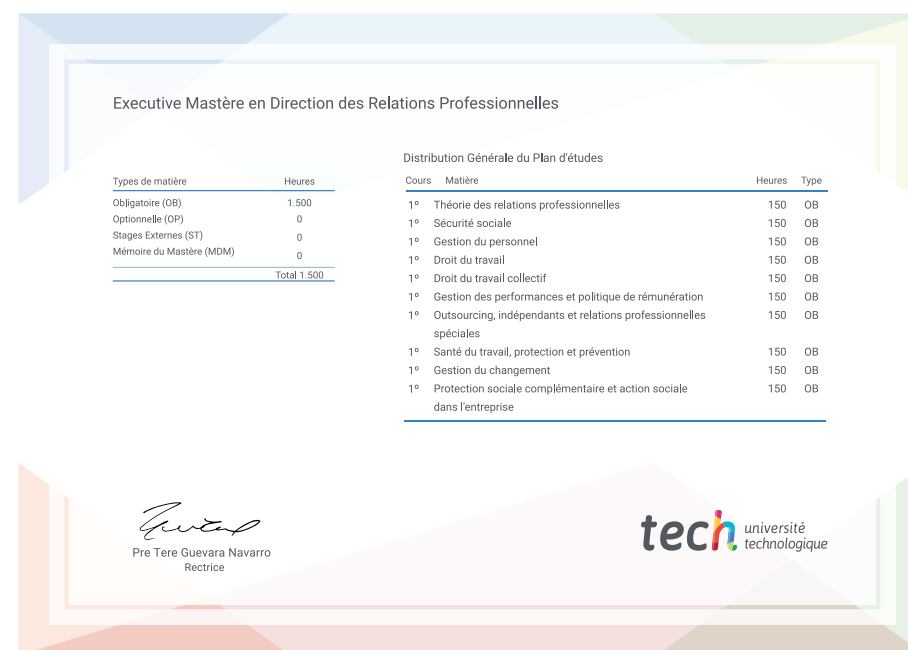
Finalisez cette formation avec succès et recevez votre diplôme universitaire sans avoir à vous soucier des déplacements ou des démarches administratives”

Cet **Executive Mastère en Direction des Relations Professionnelles** contient le programme le plus complet et le plus à jour du marché.

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

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

Diplôme: **Executive Mastère en Direction des Relations Professionnelles**
N° d'heures officielles: **1.500 h.**



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



Executive Mastère

Direction des Relations Professionnelles

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

Executive Mastère

Direction des Relations Professionnelles

