

Mastère Avancé Conseil et Relations Professionnelles

M A C R P





Mastère Avancé Conseil et Relations Professionnelles

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 24 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/mastere-avance/mastere-avance-conseil-relations-professionnelles

Sommaire

01

Accueil

page 4

02

Pourquoi étudier à TECH?

page 6

03

Pourquoi notre programme?

page 10

04

Objectifs

page 14

05

Compétences

page 28

06

Structure et contenu

page 34

07

Méthodologie

page 56

08

Profil de nos étudiants

page 64

09

Impact sur votre carrière

page 68

10

Bénéfices pour votre
entreprise

page 72

11

Diplôme

page 76

01 Accueil

La compétitivité dans le secteur des entreprises augmente chaque jour et il est donc essentiel de répondre à une série d'exigences, en obtenant des connaissances spécialisées hautement qualifiées, pour un développement ultérieur dans le domaine de la gestion des entreprises. Les entreprises font de plus en plus appel à des conseillers externes pour les aider à gérer et à appliquer les réglementations qui affectent leurs activités, faute de quoi elles pourraient faire l'objet de poursuites judiciaires débouchant sur des sanctions, ce qui nuirait à leur économie et à leur réputation. Compte tenu de l'énorme responsabilité que cela implique, TECH a créé ce programme où vous trouverez les informations les plus récentes sur le conseil et les relations de travail, afin que le professionnel acquière les connaissances et l'accréditation nécessaires pour progresser dans sa réussite professionnelle.



Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles.
TECH Université Technologique



“

Un nouveau profil managérial a émergé, en phase avec les nouvelles tendances et se distinguant par son savoir-faire technologique, la pratique de l'écoute active et l'autocritique constructive"

02

Pourquoi étudier à TECH?

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



“

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

À TECH Université Technologique



Innovation

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

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



Les plus hautes exigences

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

95%

des étudiants de TECH finalisent leurs études avec succès



Networking

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

+100.000

dirigeants formés chaque année

+200

nationalités différentes



Empowerment

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

+500

accords de collaboration avec les meilleures entreprises



Talents

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

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



Contexte Multiculturel

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

Nous comptons plus de 200 nationalités différentes parmi nos étudiants.



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



Analyse

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



Excellence académique

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



Économie d'échelle

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



Apprenez auprès des meilleurs

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

Des professeurs de 20 nationalités différentes.



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

03

Pourquoi notre programme?

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

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



“

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

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

01

Donner un élan définitif à la carrière de l'étudiant

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

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

02

Vous développerez une vision stratégique et globale de l'entreprise

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

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

03

Consolider les étudiants en gestion supérieure des affaires

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

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

04

Vous assumerez de nouvelles responsabilités

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

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

05

Vous aurez accès à un important réseau de contacts

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

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

06

Développer des projets d'entreprise de manière rigoureuse

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

20% de nos étudiants développent leur propre idée entrepreneuriale.

07

Améliorer les *soft skills* et les compétences de gestion

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

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

08

Vous ferez partie d'une communauté exclusive

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

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

04 Objectifs

Ce programme est conçu pour renforcer les compétences de gestion et de leadership, ainsi que pour développer de nouvelles compétences et aptitudes qui seront essentielles dans votre développement professionnel. Après le programme, vous serez en mesure de prendre des décisions globales avec une perspective innovante et une vision internationale.



“

L'un de nos principaux objectifs est de vous aider à développer les compétences essentielles pour gérer stratégiquement votre entreprise"

**TECH fait sien les objectifs de ses étudiants.
Ils travaillent ensemble pour les atteindre.**

Le **Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles** permettra à l'étudiant de:

01

Reconnaître les conditions d'emploi applicables en fonction de la source du droit du travail dans laquelle elles sont incluses

04

Apprendre, avec des critères, les différentes modalités d'embauche existantes afin de mieux les adapter aux besoins de l'entreprise (dans le cas où il/elle conseille l'entreprise)

02

Acquérir une connaissance approfondie des caractéristiques de la relation de travail et comprendre les différentes formes d'organisation de l'entreprise et les responsabilités professionnelles qui peuvent découler de ces décisions



03

Savoir gérer efficacement un processus de recrutement et de sélection, être capable de connaître toutes les questions nécessaires à l'entrée du travailleur dans l'entreprise

05

Connaître les droits qui s'appliquent en fonction du type de contrat de travail afin d'éviter d'éventuelles fraudes

06

Connaître les droits et devoirs fondamentaux des travailleurs, en particulier la protection des droits fondamentaux

08

Posséder les compétences de base pour pouvoir donner des conseils sur les tâches quotidiennes de gestion de la main-d'œuvre

09

Renseignez-vous sur l'enregistrement du temps, les heures de travail, les heures supplémentaires, les pauses, les jours fériés, la modification des conditions de travail, les congés, les suspensions de contrat et les congés

07

Donner des conseils sur le contrôle de l'activité professionnelle par des moyens technologiques et les répercussions qui peuvent exister si ce contrôle est effectué en violation des droits des travailleurs

10

Avoir une vue d'ensemble de la cessation de la relation de travail. La nature conflictuelle de cette question justifie un traitement autonome dans un module exclusif où toutes les formes de rupture du contrat de travail seront analysées



11

Posséder tous les éléments pour effectuer les licenciements de manière justifiée et légale, tandis que les conseillers des travailleurs auront les outils pour attaquer cette décision de l'entreprise ou pour conseiller le travailleur lorsqu'il souhaite quitter l'entreprise

14

Une maîtrise de la convention collective en tant qu'outil de fixation des conditions de travail et d'autres questions visant à organiser les relations de travail. En ce sens, la vie de la convention collective est analysée depuis sa genèse jusqu'à son extinction, en passant par le concours d'autres textes conventionnels pouvant affecter un ou plusieurs contrats

12

Acquérir les compétences pour pouvoir conseiller sur la liberté syndicale, en connaissant tous les points conflictuels liés à ce droit fondamental et à la loi organique qui le développe

15

Acquérir des connaissances de base sur le droit fondamental de la grève, sa procédure et ses limites

13

Acquérir des compétences dans le domaine des élections à la représentation légale des travailleurs, des droits, garanties et autres prérogatives liées au mandat représentatif

16

Découvrez comment inscrire les travailleurs, comment les inscrire et combien les payer

17

Connaître les infractions auxquelles vous vous exposez si vous ne respectez pas les exigences et obligations en matière de sécurité sociale

20

Acquérir une maîtrise des différentes sources à partir desquelles l'entreprise peut être sanctionnée pour le non-respect de ces mesures

18

Acquérir les compétences pour traiter les prestations de la Sécurité sociale ayant une incidence sur le contrat de travail: naissance, événement causal, durée, montant, suspension et/ou résiliation

21

Acquérir les compétences nécessaires pour pouvoir tenter une action en justice au sein de la juridiction sociale et faire face aux tâches ultérieures dans le cadre du processus procédural. En ce sens, les étapes successives de la procédure ordinaire seront développées, ainsi que les particularités d'une autre série de modalités procédurales spécifiques

19

Connaître les obligations et les responsabilités qui incombent aux entreprises et savoir où les travailleurs peuvent attaquer lorsque ces mesures de santé et de sécurité n'ont pas été respectées

22

Acquérir les connaissances de base pour pouvoir faire appel des décisions judiciaires, soit devant l'instance judiciaire qui les a rendues, soit dans le cadre d'un pourvoi en cassation pour l'unification de la doctrine

23

Apprenez à connaître les questions juridiques découlant du processus d'exécution des jugements

26

Collaborez et soyez un atout précieux lors du recrutement de professionnels efficaces et fonctionnels pour les organisations

24

Connaître le fonctionnement et l'évolution des relations de travail

27

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

25

Utiliser un vocabulaire scientifique adapté aux exigences des équipes pluri-professionnelles, en participant à la coordination et au suivi des processus directement liés aux relations de travail

28

Utiliser la méthodologie, les outils et les ressources matérielles adaptés à cet effet

29

Mettre en œuvre des plans destinés à améliorer la gestion efficace et réussie des talents

32

Savoir comment gérer stratégiquement le département des RH

30

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

33

Connaissance approfondie de la psychologie du travail et des organisations

31

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

34

Apprendre à mettre en œuvre des plans de gestion du personnel

35

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

39

Mettre en œuvre correctement les plans de soins et de protection de la santé du personnel

36

Discuter des processus de transformation numérique

40

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

37

Connaître les droits de protection des données inhérents aux employés

41

Reconnaître la politique syndicale en matière de représentation des travailleurs

38

Comprendre le fonctionnement de l'*outsourcing*

42

Connaître le système des sources du droit du travail

43

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

47

Différencier les types de contrat et de rupture de contrat

44

Connaître les aspects essentiels du droit du travail

48

Traitement des primes dans des groupes spécifiques avec égalité des chances

45

Compréhension de la dynamique du système de protection sociale

49

Établir les quittances de salaire et appliquer les éléments des assiettes de cotisations et de salaires

46

Manipulation de systèmes informatiques spécifiques au domaine des relations de travail et du conseil

50

Connaître les aspects essentiels du droit du travail

51

Connaître la dynamique du contrat

52

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

53

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

54

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

55

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

56

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

57

Être capable d'établir un plan de performance annuel en fonction de l'organisation dans le domaine des politiques de l'emploi et de l'égalité au travail

58

Effectuer une analyse des résultats du plan de performance annuel

59

Gérer et utiliser des stratégies qui favorisent la flexibilité du travail dans le but d'améliorer la performance et la productivité du travail

63

Conception et planification de l'activité de prévention et de santé de l'entreprise

60

Connaissance et gestion des régimes spéciaux de travail, ainsi que de leurs systèmes d'embauche et de contribution

64

Gestion des ressources préventives et protectrices de l'entreprise, tant humaines que matérielles

61

Connaissance et gestion des mécanismes de sous-traitance du travail à travers la stratégie d'*outsourcing*, ainsi que de ses limites légales

65

Interprétation adéquate de la législation, des réglementations collectives sur la protection, la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels

62

Gestion des accords contractuels avec les travailleurs du régime spécial des travailleurs indépendants (RETA)

66

Identifier les facteurs de motivation personnelle dans la gestion des performances et les performances dans un environnement organisationnel changeant

67

Gérer les stratégies de gestion des groupes de travail

68

Appliquer la dynamique de groupe pour promouvoir la gestion et la responsabilité du groupe

69

Analyser la raison d'être des systèmes de pension complémentaire





70

Mettre en relation la dimension privée de la protection avec la dimension plus strictement publique

71

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

72

Appliquer les règles de l'assurance privée et l'influence des réglementations fiscales

05

Compétences

L'accès à un poste de direction implique une grande responsabilité en termes de formation personnelle, qui doit être de la plus haute qualité et tenir compte des connaissances et des compétences les plus récentes et les plus complètes. Avec ce programme, TECH offre une opportunité unique d'acquérir des connaissances et des compétences pour votre candidature en tant que leader confiant capable de gérer des projets dans une perspective commerciale. A l'issue de ce programme de Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles aura intégré toutes les connaissances nécessaires pour gérer efficacement tout projet qui lui sera confié. Ils apprendront en profondeur les droits et les devoirs, les nouvelles réglementations appliquées aux différents secteurs, et amélioreront leurs compétences en matière de gestion et de leadership.





“

*Obtenir les compétences nécessaires
pour réussir dans le domaine du conseil
et des relations de travail”*

01

Acquérir une connaissance approfondie des caractéristiques de la relation de travail et comprendre les différentes formes d'organisation de l'entreprise et les responsabilités professionnelles qui peuvent découler de ces décisions

02

Connaître les droits et devoirs fondamentaux des travailleurs, en particulier la protection des droits fondamentaux

03

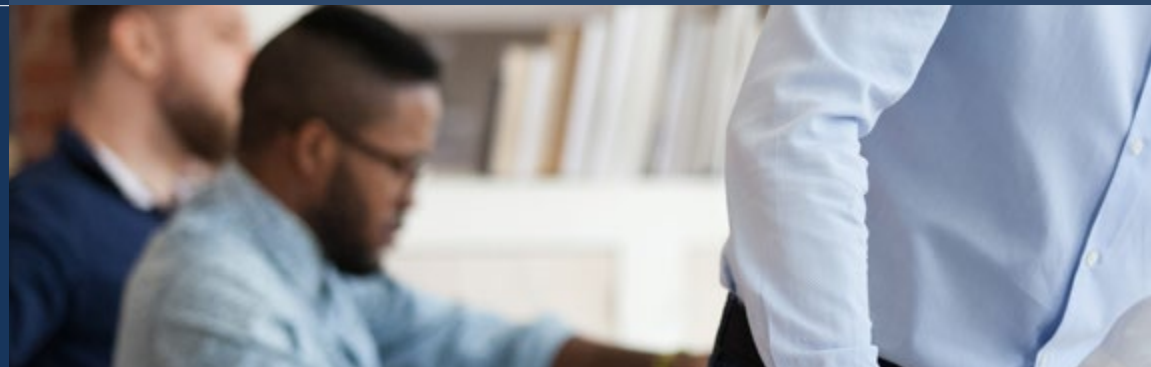
Donner des conseils sur le contrôle de l'activité professionnelle par des moyens technologiques et sur les répercussions qui peuvent exister si ce contrôle est effectué en violation des droits des travailleurs

04

Posséder les compétences de base pour pouvoir donner des conseils sur les tâches quotidiennes de gestion de la main-d'œuvre

05

Renseignez-vous sur l'enregistrement du temps, les heures de travail, les heures supplémentaires, les pauses, les jours fériés, la modification des conditions de travail, les congés, les suspensions de contrat et les congés



06

Posséder tous les éléments pour effectuer les licenciements de manière justifiée et légale, tandis que les conseillers des travailleurs auront les outils pour attaquer cette décision de l'entreprise ou pour conseiller le travailleur lorsqu'il souhaite quitter l'entreprise

08

Acquérir des connaissances de base sur le droit fondamental de la grève, sa procédure et ses limites

09

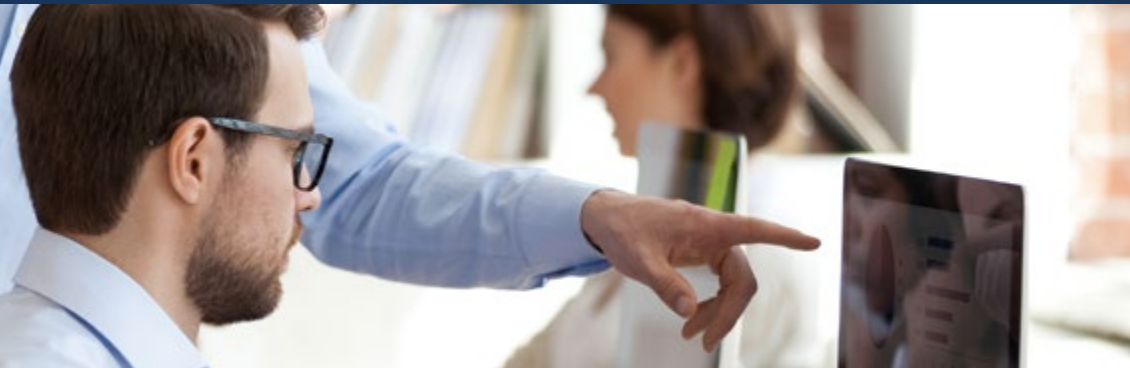
Connaître les infractions auxquelles ils s'exposent s'ils ne respectent pas les exigences et obligations en matière de sécurité sociale

07

Acquérir les compétences pour pouvoir conseiller sur la liberté syndicale, en connaissant tous les points conflictuels liés à ce droit fondamental et à la loi organique qui le développe

10

Acquérir les compétences pour traiter les prestations de la Sécurité sociale ayant une incidence sur le contrat de travail: naissance, événement causal, durée, montant, suspension et/ou résiliation



11

Connaître les obligations et les responsabilités qui incombent aux entreprises et savoir où les travailleurs peuvent attaquer lorsque ces mesures de santé et de sécurité n'ont pas été respectées

14

Connaître le fonctionnement et l'évolution des relations de travail

12

Acquérir les compétences nécessaires pour pouvoir intenter une action en justice au sein de la juridiction sociale et faire face aux tâches ultérieures dans le cadre du processus procédural

15

Collaborez et soyez un atout précieux lors du recrutement de professionnels efficaces et fonctionnels pour les organisations

13

Acquérir les connaissances de base pour pouvoir faire appel des décisions judiciaires, soit devant l'instance judiciaire qui les a rendues, soit dans le cadre d'un pourvoi en cassation pour l'unification de la doctrine

16

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

17

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

20

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

18

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

21

Être capable d'établir un plan de performance annuel en fonction de l'organisation dans le domaine des politiques de l'emploi et de l'égalité au travail

19

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

22

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

06

Structure et contenu

Le Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles est un programme sur mesure, enseigné dans un format 100% en ligne afin que vous puissiez choisir le moment et le lieu qui conviennent le mieux à votre disponibilité, votre emploi du temps et vos intérêts.

Ce programme, qui se déroule sur deux ans, se veut une expérience unique et stimulante qui jettera les bases de votre réussite en tant que manager et entrepreneur.



“

Ce que vous étudiez est très important. Les aptitudes et les compétences que vous acquérez sont les plus importantes. Vous ne trouverez pas de syllabus plus complet que celui-ci, croyez-nous"

Programme d'études

Le Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles de TECH Université Technologique est un programme intense qui vous prépare à relever des défis et à prendre des décisions d'affaires au niveau national et international.

Le contenu du Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles est conçu pour favoriser le développement de compétences managériales qui vous permettent de prendre des décisions avec plus de rigueur dans des environnements incertains.

Au cours des 3.000 heures de formation, les étudiants analysent une multitude de cas pratiques dans le cadre d'un travail individuel et en équipe. Il s'agit donc d'une véritable immersion dans des situations professionnelles réelles.

Ce Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles aborde en profondeur les principaux domaines de l'entreprise. Il est conçu pour former des managers qui comprennent le management stratégique dans une perspective stratégique, internationale et innovante.

Un plan conçu pour le professionnel, axé sur son perfectionnement professionnel et qui le prépare à atteindre l'excellence dans le domaine du management et de la gestion des affaires. 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.

Module 1.	Théorie des relations industrielles
Module 2.	La relation de travail, l'employeur et le contrat de travail
Module 3.	Les modalités du contrat de travail et le pouvoir de direction de l'employeur
Module 4.	Vicissitudes de la relation de travail: durée du travail, pauses, modification des conditions et interruption de la relation de travail
Module 5.	Sécurité sociale
Module 6.	Administration du personnel
Module 7.	Fin de la relation de travail
Module 8.	La liberté d'association et le modèle de représentation dans l'entreprise
Module 9.	Accords d'entreprise et mesures d'action collective
Module 10.	Droit du travail
Module 11.	Droit collectif du travail
Module 12.	Droit de la sécurité sociale
Module 13.	Gestion de performance et politique de rémunération
Module 14.	<i>Outsourcing</i> , indépendants et relations de travail spéciales
Module 15.	Santé, protection et prévention au travail
Module 16.	La prévention des risques professionnels: obligations et responsabilités
Module 17.	Procédure de travail: protection déclaratoire (partie générale et modalités procédurales)
Module 18.	Le processus de travail: moyens de contestation et tutelle exécutoire
Module 19.	Gestion du changement
Module 20.	Protection sociale complémentaire et action sociale dans les entreprises

Où, quand et comment se déroule la formation?

TECH offre la possibilité de développer ce Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles entièrement en ligne. Pendant les 2 années 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 industrielles

1.1. Histoire des relations industrielles

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

1.2. Évolution des formes de travail

- 1.2.1. Relations industrielles et marchés du travail
- 1.2.2. Théorie et pratiques de la segmentation du marché du travail

1.3. Socialisme - Communisme dans les relations de travail

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

1.4. Libéralisme - Capitalisme dans les relations industrielles

- 1.4.1. Concept de libéralisme versus capitalisme
- 1.4.2. Le capitalisme dans l'histoire de l'économie
- 1.4.3. Les relations de travail sous le prisme du capitalisme économique

1.5. Droit syndical

- 1.5.1. Syndicalisme
- 1.5.2. 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 industrielles

- 1.7.1. Cadre historique
- 1.7.2. L'intervention publique dans la formation des relations individuelles de travail
- 1.7.3. Contrats de travail, heures de travail, salaires et avantages sociaux

1.8. Institutionnalisme et pluralisme

- 1.8.1. Conceptualisation et cadrage dans les théories de l'État
- 1.8.2. Institutionnalisme
- 1.8.3. Pluralisme

1.9. Corporatisme

- 1.9.1. Conceptualisation
- 1.9.2. Les types de corporatisme sur la scène internationale

1.10. Les politiques sociales sur la scène internationale

- 1.10.1. Politiques sociales (convergences et divergences)
- 1.10.2. Modèles d'intervention
- 1.10.3. L'État de bien-être

Module 2. La relation de travail, l'employeur et le contrat de travail**2.1. Les sources du droit du travail (I)**

- 2.1.1. Règles internationales et supranationales
- 2.1.2. Règlements ayant force de loi
- 2.1.3. Règlements et autres dispositions réglementaires

2.2. Les sources du droit du travail (II)

- 2.2.1. Les conventions collectives comme source spécifique du droit du travail
- 2.2.2. Le contrat individuel de travail
- 2.2.3. Coutume et principes généraux du droit
- 2.2.4. La condition la plus avantageuse
- 2.2.5. Les critères d'ordonnancement entre les normes de travail concurrentes

2.3. Le concept de travailleur: caractéristiques et zones d'ombre

- 2.3.1. Les présupposés de l'emploi: service personnel, caractère volontaire, caractère rémunéré, dépendance d'autrui et dépendance
- 2.3.2. Relations de travail particulières
- 2.3.3. Activités exclues de la législation du travail

2.4. Le travailleur employeur (I)

- 2.4.1. La notion d'employeur en droit du travail
- 2.4.2. L'entreprise, le lieu de travail et l'unité de production
- 2.4.3. Groupes d'entreprises à des fins d'emploi
- 2.4.4. L'externalisation des services: contrats et sous-contrats

2.5. Le travailleur employeur (II)

- 2.5.1. Transfert illégal de travailleurs
- 2.5.2. Le Transmision de l'entreprise

2.6. La sélection et le recrutement des travailleurs

- 2.6.1. Le processus de recrutement des travailleurs
- 2.6.2. Le processus de sélection des travailleurs
- 2.6.3. Discrimination dans l'accès à l'emploi
- 2.6.4. Mesures d'action positive dans l'accès à l'emploi

2.7. Contrat de travail: limites et éléments essentiels

- 2.7.1. La capacité de travailler
- 2.7.2. Limites au travail des mineurs
- 2.7.3. La forme du contrat de travail
- 2.7.4. Inefficacité du contrat de travail
- 2.7.5. La copie de base du contrat de travail
- 2.7.6. La protection des données à caractère personnel

2.8. La protection des données à caractère personnel

- 2.8.1. L'accord de dévouement total ou d'exclusivité dans la fourniture de services de main-d'œuvre
- 2.8.2. Le pacte de permanence de l'entreprise
- 2.8.3. Non-concurrence post-contractuelle

2.9. Le régime juridique de la période d'essai

- 2.9.1. L'accord sur la période probatoire et sa durée
- 2.9.2. Retrait volontaire pendant la période d'essai
- 2.9.3. Retrait pendant la période d'essai pour les travailleuses enceintes

2.10. Les droits des travailleurs sur leurs créations intellectuelles

- 2.10.1. Les droits d'exploitation des créations des travailleurs: exigences et portée
- 2.10.2. Les droits d'exploitation des œuvres générées par ordinateur
- 2.10.3. Droits moraux

Module 3. Les modalités du contrat de travail et le pouvoir de direction de l'employeur

3.1. Contrats à durée indéterminée

- 3.1.1. Le contrat ordinaire à durée indéterminée
- 3.1.2. La promotion des contrats à durée indéterminée
- 3.1.3. Contrats à durée déterminée discontinus et contrats à durée déterminée périodiques

3.2. Emploi temporaire (I)

- 3.2.1. Le contrat pour un travail ou un service spécifique
- 3.2.2. Contrats temporaires dus à des circonstances de production
- 3.2.3. Contrats intérimaires

3.3. Contrats temporaires (II)

- 3.3.1. Contrats de formation et d'apprentissage
- 3.3.2. Contrats de stage

3.4. Contrats temporaires (III)

- 3.4.1. Dispositions communes au travail temporaire
- 3.4.2. Autres formes d'emploi temporaire
- 3.4.3. Agences de travail temporaire (ATT)

3.5. Le contrat à temps partiel et ses variantes

- 3.5.1. Le contrat commun à temps partiel
- 3.5.2. Commandement du contrat à temps partiel
- 3.5.3. L'échange d'heures supplémentaires
- 3.5.4. Retraite partielle et contrats de secours

3.6. Télétravail et télétravail

- 3.6.1. Le caractère volontaire du télétravail
- 3.6.2. Les exigences à inclure dans le contrat
- 3.6.3. Le jour et la déconnexion numérique
- 3.6.4. Suivi de l'activité professionnelle

3.7. Le droit à un emploi effectif et les droits fondamentaux des travailleurs

- 3.7.1. Le droit à une occupation effective
- 3.7.2. Droits fondamentaux spécifiques à la relation de travail
- 3.7.3. Droits fondamentaux non spécifiques à la relation de travail
- 3.7.4. Réparation du préjudice: préjudice non pécuniaire

3.8. Les fonctions de l'employé

- 3.8.1. Le devoir de ne pas concourir à l'activité de l'entreprise
- 3.8.2. Devoir de diligence et bonne foi
- 3.8.3. L'obligation de respecter les mesures de santé et de sécurité
- 3.8.4. L'obligation de se conformer aux ordres et aux instructions de l'employeur

3.9. Le pouvoir de la gestion et les nouveaux mécanismes de contrôle technologique

- 3.9.1. Le pouvoir de direction de l'employeur
 - 3.9.1.1. Contrôle des casiers et des effets personnels
- 3.9.2. Le pouvoir de la gestion et les nouveaux mécanismes de suivi et de contrôle
 - 3.9.2.1. Contrôle informatique des outils technologiques
 - 3.9.2.2. Contrôle via la géolocalisation ou les systèmes GPS
 - 3.9.2.3. Contrôle par des systèmes de vidéosurveillance

3.10. Détermination de la performance au travail et de la mobilité fonctionnelle

- 3.10.1. Détermination de la prestation de travail: aspects généraux
- 3.10.2. Le système de classification des professions: les groupes professionnels
- 3.10.3. La mobilité fonctionnelle et le ius variandi de l'employeur
 - 3.10.3.1. Exigences générales: qualifications et respect de la dignité des travailleurs
 - 3.10.3.2. Mobilité fonctionnelle au sein du groupe professionnel: horizontale
 - 3.10.3.3. Mobilité fonctionnelle en dehors du groupe professionnel: verticale

Module 4. Vicissitudes de la relation de travail: durée du travail, pauses, modification des conditions et interruption de la relation de travail
4.1. Temps de travail: la journée de travail

- 4.1.1. Temps de travail ordinaire
 - 4.1.1.1. Durée de la journée de travail
 - 4.1.1.2. Répartition du temps de travail
- 4.1.2. Jours ouvrables spéciaux en raison de l'activité
- 4.1.3. Jours spéciaux pour raisons personnelles
- 4.1.4. Obligation d'enregistrement

- 4.1.5. Heures supplémentaires
 - 4.1.5.1. Concept et classification
 - 4.1.5.2. Nature
 - 4.1.5.3. Compensation pour sa réalisation
 - 4.1.5.4. Interdictions
 - 4.1.5.5. Enregistrement
 - 4.1.5.6. Heures de travail
- 4.1.6. L'horaire
- 4.1.7. Travail de nuit et travailleur de nuit
- 4.1.8. Travail posté

4.2. Adaptation du temps de travail et droits à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- 4.2.1. Réduction du temps de travail pour les soins aux enfants
- 4.2.2. Absence ou réduction de la journée de travail en raison d'une naissance prématurée ou d'une hospitalisation de l'enfant

- 4.2.3. Réduction de la journée de travail pour des raisons de tutelle légale des mineurs, des membres de la famille ou des personnes handicapées
- 4.2.4. Réduction du temps de travail ou adaptation dans le cas d'un mineur atteint d'un cancer ou de toute autre maladie grave
- 4.2.5. Réduction des heures de travail en raison de la violence sexiste ou du terrorisme
- 4.2.6. Réduction des heures de travail pour recevoir une formation en PRL

4.3. Le régime des congés annuels et des repos

- 4.3.1. Le calendrier de travail
- 4.3.2. La période de repos
 - 4.3.2.1. Pauses pendant la journée de travail
 - 4.3.2.2. Repos entre les quarts de travail
 - 4.3.2.3. Repos hebdomadaire
- 4.3.3. Jours fériés

- 4.3.4. Vacances
 - 4.3.4.1. Création, durée et régularisation
 - 4.3.4.2. Proportionnalité et périodes de référence
 - 4.3.4.3. Coïncidence du congé avec des périodes de congé de maladie
 - 4.3.4.4. Temps passé en vacances
 - 4.3.4.5. Statut rémunéré et possibilité de substitution

4.4. Avantage salarial

- 4.4.1. Concept et fonction du salaire
- 4.4.2. Salaires en espèces et en nature
- 4.4.3. Paiements non salariaux
- 4.4.4. Systèmes salariaux: procédures de détermination
- 4.4.5. Structure des salaires
 - 4.4.5.1. Traitement de base
 - 4.4.5.2. Suppléments salariaux
 - 4.4.5.3. Consolidation des compléments de salaire
- 4.4.6. Paiements extraordinaires

- 4.4.7. Détermination du salaire
 - 4.4.7.1. Le salaire minimum interprofessionnel
 - 4.4.7.2. Le salaire professionnel
 - 4.4.7.3. Le salaire contractuel
- 4.4.8. Le mécanisme d'absorption et de compensation des salaires
- 4.4.9. Paiement des salaires
- 4.4.10. Protection des salaires
 - 4.4.10.1. Non-attachabilité des salaires
 - 4.4.10.2. Le salaire comme crédit privilégié

4.5. Mobilité géographique des travailleurs

- 4.5.1. Concept et caractéristiques
- 4.5.2. Le régime juridique des transferts
 - 4.5.2.1. Concept
 - 4.5.2.2. Élément causal
 - 4.5.2.3. Types d'envois
 - 4.5.2.4. Procédure
- 4.5.3. Le régime juridique du détachement
 - 4.5.3.1. Concept
 - 4.5.3.2. Élément causal
 - 4.5.3.3. Procédure
 - 4.5.3.4. Effets

4.6. Modification substantielle des conditions de travail

- 4.6.1. Élément causal
- 4.6.2. Conditions de travail sujettes à modification
- 4.6.3. Concept de modification substantielle
- 4.6.4. Type de modification substantielle: individuelle ou collective
- 4.6.5. Procédure
 - 4.6.5.1. La modification individuelle
 - 4.6.5.2. Modification collective

4.7. Modifications des conditions de travail à la demande du salarié

- 4.7.1. Promotions
 - 4.7.1.1. Concept
 - 4.7.1.2. Régime juridique
- 4.7.2. Regroupement familial
- 4.7.3. Objectif
- 4.7.4. Régime juridique
- 4.7.5. Raisons objectives
 - 4.7.5.1. Protection des travailleuses victimes de la violence sexiste et du terrorisme
 - 4.7.5.2. Protection des personnes handicapées
 - 4.7.5.3. Protection de l'intégrité physique du travailleur

4.8. Interruption de l'emploi: congés payés

- 4.8.1. Concept et caractéristiques
- 4.8.2. Typologie des permis
- 4.8.3. Autres interruptions du travail pour des raisons non imputables au travailleur
- 4.8.4. Effets et utilisation du congé

4.9. Suspension du contrat de travail pour des raisons commerciales ou de force majeure

- 4.9.1. Concept et caractéristiques
- 4.9.2. Motifs de suspension
 - 4.9.2.1. Suspension du contrat à la volonté des parties
 - 4.9.2.2. Suspension pour cause d'incapacité temporaire
 - 4.9.2.3. Suspension pour raisons familiales
 - 4.9.2.4. Suspension à la volonté de l'employé

- 4.9.2.5. Travailleur victime de la violence de genre
- 4.9.2.6. Exercice du droit de grève
- 4.9.2.7. Suspension à la volonté de l'employeur
- 4.9.2.8. Pour des raisons disciplinaires
- 4.9.2.9. Fermeture légale de l'entreprise
- 4.9.3. Suspension et réduction du temps de travail pour des raisons professionnelles
- 4.9.4. Suspension et réduction des heures de travail pour cause de force majeure

4.10. Le régime juridique du congé d'absence du travail

- 4.10.1. Concept et typologie
- 4.10.2. Congé forcé
 - 4.10.2.1. Nomination ou élection à une fonction publique
 - 4.10.2.2. Bureaux syndicaux
 - 4.10.2.3. Effets

- 4.10.3. Congé pour soins aux enfants et à la famille
 - 4.10.3.1. Hypothèses
 - 4.10.3.2. Effets
- 4.10.4. Congé volontaire
 - 4.10.4.1. Exigences
 - 4.10.4.2. Effets

Module 5. Sécurité sociale

5.1. Le modèle constitutionnel de protection sociale. Le système de sécurité sociale

- 5.1.1. Le modèle constitutionnel de protection sociale
 - 5.1.1.1. Mesures de protection des besoins sociaux
 - 5.1.1.2. Sécurité sociale

- 5.1.1.3. Composition du système
- 5.1.1.4. Action de protection: sécurité sociale
- 5.1.2. Régime économique-financier du système de sécurité sociale
- 5.1.3. Gestion de la sécurité sociale

5.2. Personnes et contingences protégées

- 5.2.1. Champ d'application du système
- 5.2.2. Champ d'application du régime général
- 5.2.3. Enregistrement des employeurs

- 5.2.4. Enregistrement des travailleurs
 - 5.2.4.1. Inscription et radiation des travailleurs
 - 5.2.4.2. Types d'enregistrement
 - 5.2.4.3. L'accord spécial comme situation assimilée à l'enregistrement
 - 5.2.4.4. Effets des inscriptions, radiations et communication des données des travailleurs
- 5.2.5. Effets des actions indues

5.3. Personnes protégées et éventualités II

- 5.3.1. Situations protégées
- 5.3.2. Accidents du travail et accidents professionnels
- 5.3.3. L'action protectrice du système de sécurité sociale
- 5.3.4. Conditions générales pour avoir droit à des prestations contributives
- 5.3.5. Responsabilité des prestations
- 5.3.6. Automatismes des prestations

5.4. Gestion et financement (Partie I)

- 5.4.1. Gestion de la sécurité sociale
 - 5.4.1.1. Entités de gestion
- 5.4.2. Services communs
- 5.4.3. Collaboration en matière de gestion

5.5. Gestion et financement (partie II)

- 5.5.1. Régime économique-financier du système de sécurité sociale
- 5.5.2. Ressources générales du système de sécurité sociale
- 5.5.3. Cotisations de sécurité sociale
 - 5.5.3.1. Bases et taux de cotisation
- 5.5.4. Collection

5.6. Avantages économiques: subventions et pensions I

- 5.6.1. Introduction
- 5.6.2. Incapacité temporaire
- 5.6.3. Maternité
- 5.6.4. Paternité
- 5.6.5. Risque pendant la grossesse et l'allaitement
- 5.6.6. Soins aux mineurs atteints de cancer ou d'autres maladies graves
- 5.6.7. Chômage

5.7. Avantages économiques: allocations et pensions II

- 5.7.1. Introduction
- 5.7.2. Prestations contributives
 - 5.7.2.1. Incapacité permanente
 - 5.7.2.2. Retraite
 - 5.7.2.3. La mort et les survivants
- 5.7.3. Prestations non contributives
 - 5.7.3.1. Invalidité
 - 5.7.3.2. Retraite
- 5.7.4. Prestations familiales

5.8. Le système de santé. Le portefeuille des services et des médicaments

- 5.8.1. Le système de santé et la sécurité sociale
- 5.8.2. Évolution de la protection du droit à la santé
- 5.8.3. Médicaments et fourniture de produits pharmaceutiques
- 5.8.4. Assurés et bénéficiaires du droit aux soins de santé
- 5.8.5. Gestion de la prestation

5.9. Le système d'assistance sociale

- 5.9.1. Délimitation du concept. Assistance sociale
- 5.9.2. L'aide sociale dans le cadre du système de sécurité sociale
- 5.9.3. L'assistance sociale externe au système de sécurité sociale
- 5.9.4. Services sociaux
- 5.9.5. Le système pour l'autonomie et la prise en charge de la dépendance

5.10. Plans et fonds de pension. Fonds mutuels d'action sociale

- 5.10.1. Introduction
- 5.10.2. Améliorations volontaires
- 5.10.3. Fonds mutuels d'action sociale. Plans et fonds de pension

Module 6. Administration du personnel
6.1. Introduction à l'administration du personnel

- 6.1.1. Les ressources humaines dans l'entreprise
- 6.1.2. Gestion de l'administration du personnel dans le domaine des ressources humaines (RH)

6.2. Modalités de recrutement

- 6.2.1. Le contrat de travail
- 6.2.2. Types de contrats de travail
- 6.2.3. Types de résiliation de contrat

6.3. Le bulletin de paie (I)

- 6.3.1. Salaires
- 6.3.2. Paiements des salaires
- 6.3.3. Paiements extras salariaux
- 6.3.4. Autres types de déductions

6.4. Horaires de travail, vacances et congés

- 6.4.1. Temps de travail
- 6.4.2. Vacances
- 6.4.3. Permis de travail
- 6.4.4. Incapacité

6.5. Taxes

- 6.5.1. Le système fiscal
- 6.5.2. Obligations fiscales des employés
- 6.5.3. Obligations fiscales de l'employeur

6.6. Outils technologiques pour l'élaboration des fiches de paie

- 6.6.1. Le concept ERP
- 6.6.2. Importance dans la gestion de la paie
- 6.6.3. Les logiciels les plus courants

6.7. Rémunération et avantages

- 6.7.1. Administration de la rémunération et des avantages sociaux
- 6.7.2. Prestations supérieures à la loi
- 6.7.3. Rémunération émotionnelle
- 6.7.4. *Home office*

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

- 6.8.1. L'égalité des chances comme élément de la culture organisationnelle
- 6.8.2. Équité entre les sexes
- 6.8.3. Responsabilité sociale

Module 7. Fin de la relation de travail
7.1. La résiliation du contrat de travail par la volonté commune des parties

- 7.1.1. Résiliation du contrat par accord mutuel des parties
 - 7.1.1.1. Concept
 - 7.1.1.2. Exigences
 - 7.1.1.3. Effets
- 7.1.2. Résiliation du contrat pour des raisons valablement énoncées dans le contrat: concept et exigences
- 7.1.3. Résiliation du contrat en raison de l'expiration du délai convenu ou de l'achèvement des travaux ou des services couverts par le contrat

7.2. Résiliation du contrat de travail pour d'autres causes liées aux parties au contrat

- 7.2.1. Décès, retraite, incapacité ou cessation de la personnalité juridique de l'employeur
- 7.2.2. Décès, retraite ou incapacité de l'employé

7.3. La libre démission ou l'abandon du travailleur

- 7.3.1. Concept de démission et d'abandon
- 7.3.2. Démission avec préavis
- 7.3.3. Aspects formels et effets
- 7.3.4. Démission du personnel de direction

7.4. Résiliation du contrat de travail à la volonté de l'employé en raison d'une violation du contrat par l'employeur

- 7.4.1. Résiliation du contrat pour rupture du contrat par l'employeur: motifs
 - 7.4.1.1. Modifications substantielles entraînant une atteinte à la dignité du travailleur
 - 7.4.1.2. Non-paiement ou retards persistants
 - 7.4.1.3. Autres violations graves du contrat par l'employeur
- 7.4.2. Procédure
- 7.4.3. Effets

7.5. Licenciement disciplinaire

- 7.5.1. Concept et caractéristiques
- 7.5.2. Causes
 - 7.5.2.1. Absence répétée de présence ou de ponctualité
 - 7.5.2.2. Indiscipline ou désobéissance au travail
 - 7.5.2.3. Infractions verbales ou physiques
 - 7.5.2.4. Violation de la bonne foi contractuelle et abus de confiance dans l'exécution du travail
 - 7.5.2.5. Baisse continue et délibérée des performances

- 7.5.2.6. ivresse habituelle ou toxicomanie
- 7.5.2.7. Harcèlement discriminatoire de l'employeur ou des personnes travaillant dans l'entreprise
- 7.5.3. Forme et procédure
 - 7.5.3.1. La lettre de licenciement
 - 7.5.3.2. La date d'entrée en vigueur
 - 7.5.3.3. La communication du licenciement au travailleur
- 7.5.4. La procédure de licenciement disciplinaire dans le cas des représentants légaux des salariés

7.6. La résiliation du contrat de travail pour des raisons objectives: le licenciement objectif

- 7.6.1. Concept et régime juridique
- 7.6.2. Causes
 - 7.6.2.1. Inaptitude du travailleur
 - 7.6.2.2. Incapacité à s'adapter aux changements techniques sur le lieu de travail
 - 7.6.2.3. Raisons économiques, techniques, organisationnelles et de production
 - 7.6.2.4. Insuffisance des crédits budgétaires

- 7.6.3. Exigences formelles et procédurales
 - 7.6.3.1. Mise à disposition de la compensation
 - 7.6.3.2. La lettre de licenciement
 - 7.6.3.3. Le délai de préavis et le congé d'heures pour trouver un emploi
- 7.6.4. Priorité à la permanence

7.7. Licenciements collectifs

- 7.7.1. Concept et caractéristiques
- 7.7.2. Causes
 - 7.7.2.1. Causes économiques
 - 7.7.2.2. Raisons organisationnelles
 - 7.7.2.3. Causes techniques
 - 7.7.2.4. Causes productives
- 7.7.3. Portée des causes: les seuils
- 7.7.4. Procédure
 - 7.7.4.1. Phase collective du licenciement collectif: période de consultation et processus de négociation
 - 7.7.4.2. Phase individuelle des licenciements collectifs
- 7.7.5. Brève référence aux licenciements collectifs dans les entreprises en faillite

7.8. Licenciement pour cause de force majeure

- 7.8.1. Concept de force majeure
- 7.8.2. Procédure
- 7.8.3. Effets

7.9. La résiliation du contrat des employés de l'administration publique

- 7.9.1. Résiliation à la fin du contrat
- 7.9.2. Licenciement disciplinaire d'employés de l'administration publique
- 7.9.3. Licenciement pour raisons objectives
- 7.9.4. Licenciements collectifs

7.10. Résiliation des contrats de travail des cadres supérieurs

- 7.10.1. Retrait du gestionnaire
- 7.10.2. Licenciement ad nutum ou sans cause
- 7.10.3. Licenciement pour raisons disciplinaires
- 7.10.4. Les clauses de parachute doré ou les clauses d'indemnisation en faveur du dirigeant
- 7.10.5. Résiliation dans le cadre d'une procédure de faillite

Module 8. La liberté d'association et le modèle de représentation dans l'entreprise

8.1. Les droits syndicaux et leur reconnaissance constitutionnelle

- 8.1.1. Le modèle international: la doctrine I.T.O. En tant que norme mondiale pour la réglementation juridique du phénomène syndical
 - 8.1.1.1. Reconnaissance constitutionnelle de la liberté syndicale
 - 8.1.1.2. Contenu essentiel
 - 8.1.1.3. Contenu supplémentaire

8.2. Une plus grande représentativité des syndicats

- 8.2.1. Audience électorale
- 8.2.2. Irradiation

8.3. Protection de la liberté d'association

- 8.3.1. Contestation des statuts syndicaux
- 8.3.2. Le processus spécial pour la protection des droits syndicaux
- 8.3.3. Protection judiciaire constitutionnelle
- 8.3.4. Protection administrative de la liberté syndicale
- 8.3.5. Protection internationale de la liberté d'association

8.4. Représentation d'intérêts collectifs et concertation sociale

- 8.4.1. Les partis légitimés
- 8.4.2. Fonctions de la participation institutionnelle
- 8.4.3. Le dialogue social
- 8.4.4. Participation aux organes tripartites

8.5. Liberté d'association et négociation collective

- 8.5.1. Structure de la négociation collective
- 8.5.2. Négociation collective légale
- 8.5.3. Négociations collectives non statutaires et autres types de négociations collectives
- 8.5.4. Accords-cadres
- 8.5.5. Négociation de mécanismes de flexibilité interne et de conventions collectives d'entreprise

8.6. Organisation et action syndicales dans l'entreprise et dans les AAPP

- 8.6.1. Sections syndicales d'entreprise et délégués syndicaux:
- 8.6.2. Régime juridique: champ d'application et types juridiques
- 8.6.3. Rôles et compétences
- 8.6.4. Statut juridique: portée et types juridiques
- 8.6.5. La représentation syndicale dans le service public

8.7. Représentation électorale des salariés dans l'entreprise

- 8.7.1. Représentation unitaire
- 8.7.2. Comité d'entreprise
- 8.7.3. Délégués du personnel
- 8.7.4. Comité inter-centres
- 8.7.5. Procédure d'élection des représentants des travailleurs

8.8. Pouvoirs et compétences de la représentation institutionnalisée

- 8.8.1. Garanties pour les représentants des travailleurs
- 8.8.2. Responsabilité des représentants des travailleurs: le devoir de confidentialité

8.9. Autres représentations légales

- 8.9.1. Comités ad hoc
- 8.9.2. Délégués à la prévention et comité d'hygiène et de sécurité
- 8.9.3. Représentation dans les comités d'entreprise européens

Module 9. Accords d'entreprise et mesures d'action collective
9.1. Accords d'entreprise et mesures de conflit collectif

- 9.1.1. Concept et nature de la convention collective
- 9.1.2. Types de conventions collectives
- 9.1.3. Champ d'application des conventions collectives

9.2. La convention collective légale et le processus de négociation

- 9.2.1. Parties à la convention collective, autorité de négociation et parties liées par la convention collective
- 9.2.2. Procédure d'élaboration de la convention collective
- 9.2.3. Contenu et limites de la convention collective

9.3. La convention collective légale et son application dans le temps

- 9.3.1. Durée de la convention collective
- 9.3.2. Ultra-activité
- 9.3.3. Non-application de la convention collective de travail

9.4. Relations entre les accords

- 9.4.1. La concurrence des conventions collectives
- 9.4.2. Adhésion et extension des conventions collectives

9.5. Accords d'entreprise

- 9.5.1. Types d'accords d'entreprise
- 9.5.2. Accords avec les entreprises filiales
- 9.5.3. Modification des accords d'entreprise
- 9.5.4. Accords avec les sociétés de réorganisation de la production
- 9.5.5. Accords ou clauses informelles de l'entreprise
- 9.5.6. Procédures d'accords d'entreprise

9.6. Procédures autonomes de règlement des litiges

- 9.6.1. La médiation
- 9.6.2. Conciliation
- 9.6.3. Arbitrage

9.7. La forme procédurale des conflits collectifs ou des accords-cadres mondiaux et des négociations collectives au niveau communautaire

- 9.7.1. Personnes ayant le droit d'intenter une action
- 9.7.2. Les vicissitudes de ce type particulier d'action
- 9.7.3. Effets de l'arrêt

9.8. Le droit de grève: propriété et typologie

- 9.8.1. Propriété du droit de grève
- 9.8.2. Grève des fonctionnaires
- 9.8.3. Types de grèves

9.9. La procédure d'exécution de la grève

- 9.9.1. Appel à la grève
- 9.9.2. Administration de la grève: comité de grève
- 9.9.3. Fin de la grève

9.10. Effets de la grève et limites de la grève

- 9.10.1. Effets de la grève
- 9.10.2. Services de sécurité et d'entretien
- 9.10.3. Services minimums

Module 10. Droit du travail
10.1. Les sources du droit du travail

- 10.1.1. Les sources normatives du droit du travail. Introduction
- 10.1.2. Sources internationales
 - 10.1.2.1. Le rôle normatif de l'Organisation internationale du travail
 - 10.1.2.2. Le rôle normatif de l'Union européenne. Droit communautaire

- 10.1.2.3. Le droit international conventionnel. Bilatéral et multilatéral
- 10.1.2.4. Les règlements
- 10.1.2.5. Les conventions collectives
- 10.1.2.6. Coutumes et pratiques locales et professionnelles
- 10.1.2.7. Principes du droit du travail
- 10.1.2.8. La doctrine émanant des instances judiciaires

10.2. Le travailleur

- 10.2.1. Introduction
- 10.2.2. Les caractéristiques de la relation de travail
 - 10.2.2.1. Caractère très personnel
 - 10.2.2.2. Volontariat
 - 10.2.2.3. Dépendance
 - 10.2.2.4. Adjacence
 - 10.2.2.5. Rémunération

- 10.2.3. Relations de travail de nature particulière
 - 10.2.3.1. Personnel d'encadrement supérieur non couvert par l'article 1.3 c) du Statut des travailleurs
 - 10.2.3.2. Service à domicile pour les familles
 - 10.2.3.3. Détenus dans des établissements pénitentiaires
 - 10.2.3.4. Sportifs professionnels
 - 10.2.3.5. Artistes du spectacle public

- 10.2.3.6. Personnes qui participent à des transactions commerciales pour le compte d'un ou de plusieurs entrepreneurs sans en assumer le risque et la responsabilité: représentants commerciaux
- 10.2.3.7. Personnes handicapées travaillant dans des centres d'emploi spécialisés
- 10.2.3.8. Dockers

- 10.2.3.9. Résidence pour la formation de spécialistes en sciences de la santé
- 10.2.3.10. Avocats travaillant dans des cabinets individuels ou collectifs

- 10.2.4. Emplois exclus
 - 10.2.4.1. Fonctionnaires et agents statutaires au service de l'administration
 - 10.2.4.2. Avantages personnels obligatoires
 - 10.2.4.3. Administrateurs de sociétés commerciales
 - 10.2.4.4. Travail d'amitié, de bienfaisance ou de voisinage

- 10.2.4.5. Travail en famille
- 10.2.4.6. Intermédiation commerciale avec prise en charge du risque
- 10.2.4.7. Services de transport
- 10.2.4.8. Travaux effectués pour compte propre

10.3. L'employeur et l'entreprise

- 10.3.1. L'employeur. Concept et nature juridique
- 10.3.2. La subrogation de l'employeur
- 10.3.3. Groupes d'entreprises
- 10.3.4. Décentralisation de la production. Contrats et sous-contrats de travaux et de services
 - 10.3.4.1. Les différents cas de responsabilité en matière de salaire et de sécurité sociale
 - 10.3.4.2. Externalisation de la production et santé et sécurité dans l'environnement de travail
 - 10.3.4.3. Devoirs d'information, de consultation et de participation dans le cadre d'un marché de travaux ou de services

- 10.3.5. Transfert illégal de travailleurs
 - 10.3.5.1. Concept et description du phénomène
 - 10.3.5.2. Conséquences du travail illégal en agence
- 10.3.6. Agences de travail temporaire
 - 10.3.6.1. L'engagement civil ou commercial entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Le contrat de mise à disposition
 - 10.3.6.2. La relation de travail entre l'agence de travail temporaire et le travailleur temporaire. Le contrat de travail
 - 10.3.6.3. La situation particulière du travailleur au sein de l'entreprise utilisatrice

10.4. Le contrat de travail

- 10.4.1. Le contrat de travail. Concept et caractéristiques de base
- 10.4.2. Formalités du contrat de travail
 - 10.4.2.1. Consentement, objet et cause
 - 10.4.2.2. Capacité à se contracter
 - 10.4.2.3. La forme du contrat
 - 10.4.2.4. La validité du contrat. Nullité totale et partielle de la relation de travail
 - 10.4.2.5. Simulation du contrat de travail
- 10.4.3. La période de probation
- 10.4.4. Principales modalités contractuelles
 - 10.4.4.1. Contrats permanents
 - 10.4.4.2. Contrats à durée déterminée
 - 10.4.4.3. Contrats de formation
 - 10.4.4.4. Autres arrangements contractuels

10.5. Droits et devoirs fondamentaux en matière d'emploi

- 10.5.1. Droits et devoirs fondamentaux des employés
 - 10.5.1.1. Droits
 - 10.5.1.2. Devoirs
- 10.5.2. Droits et devoirs fondamentaux de l'employeur
 - 10.5.2.1. Le pouvoir de la direction
 - 10.5.2.2. Le pouvoir disciplinaire

10.6. Prévention des risques professionnels

- 10.6.1. Introduction
- 10.6.2. La garantie de la protection contre les risques professionnels. Les principes de l'action préventive
- 10.6.3. Le plan de prévention. L'évaluation des risques et la planification des mesures de protection
- 10.6.4. Équipements de travail et moyens de protection

- 10.6.5. Information, consultation et participation des travailleurs
- 10.6.6. Formation des travailleurs
- 10.6.7. Mesures d'urgence
- 10.6.8. Risque grave et imminent
- 10.6.9. Devoir de surveillance sanitaire
- 10.6.10. Responsabilités de nature documentaire
- 10.6.11. Coordination des activités des employeurs

- 10.6.12. L'attention particulière accordée à certains groupes
 - 10.6.12.1. Les travailleurs qui sont particulièrement sensibles à certains risques
 - 10.6.12.2. Maternité
 - 10.6.12.3. Mineurs
 - 10.6.12.4. Travailleurs dans le cadre d'une relation de travail temporaire ou mis à disposition par une agence de travail temporaire
- 10.6.13. Les responsabilités du personnel en matière de prévention des risques professionnels

10.7. Salaires

- 10.7.1. Salaires
 - 10.7.1.1. Concept et caractéristiques
 - 10.7.1.2. Forme de paiement: en espèces ou en nature
 - 10.7.1.3. Structure des salaires
 - 10.7.1.4. Règlement et paiement des salaires
 - 10.7.1.5. Compensation et absorption des salaires

- 10.7.1.6. Garanties salariales
- 10.7.1.7. Des primes extraordinaires
- 10.7.2. Paiements non salariaux
- 10.7.3. Le principe d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe dans l'acquisition et le paiement de la rémunération
- 10.7.4. Le droit à la promotion économique

10.8. Temps de travail

- 10.8.1. Temps de travail
 - 10.8.1.1. Temps de travail ordinaire
 - 10.8.1.2. Heures supplémentaires
 - 10.8.1.3. Heures de travail spéciales
 - 10.8.1.4. Réduction du temps de travail prévue par le statut des travailleurs

- 10.8.2. Travail de nuit et travail en équipe
 - 10.8.2.1. Travail de nuit
 - 10.8.2.2. Travail posté
- 10.8.3. Jours fériés, congés et congés annuels
 - 10.8.3.1. Fêtes professionnelles
 - 10.8.3.2. Permis
 - 10.8.3.3. Congé annuel
- 10.8.4. Le calendrier de travail

10.9. Novation du contrat de travail

- 10.9.1. Mobilité fonctionnelle
- 10.9.2. Mobilité géographique
 - 10.9.2.1. Mobilité géographique à la demande de l'employeur
 - 10.9.2.2. Mobilité géographique à la demande du salarié

- 10.9.3. Modification substantielle des conditions de travail
 - 10.9.3.1. Première exigence: il faut trouver une cause justificative
 - 10.9.3.2. Deuxième condition: objet de l'amendement
 - 10.9.3.3. Troisième condition: procédure à suivre
- 10.9.4. Modification des conditions fixées par une convention collective légale

10.10. Suspension et résiliation du contrat de travail

- 10.10.1. Suspension du contrat de travail
 - 10.10.1.1. Maternité, paternité, adoption, placement familial et risques pendant la grossesse
 - 10.10.1.2. Congé autorisé
 - 10.10.1.3. Suspension du contrat de travail pour des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production

- 10.10.1.4. Suspension du contrat pour cause de force majeure
- 10.10.2. Résiliation du contrat de travail
 - 10.10.2.1. Licenciement par volonté unilatérale du salarié
 - 10.10.2.2. Résiliation par la volonté unilatérale de l'employeur: licenciement

Module 11. Droit collectif du travail**11.1. Autonomie collective et système de relations industrielles**

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

11.2. Liberté d'association

- 11.2.1. La configuration constitutionnelle de la liberté d'association
- 11.2.2. Appropriation du droit à la liberté d'association
- 11.2.3. Contenu du droit à la liberté d'association

11.3. Statut juridique du syndicat

- 11.3.1. Établissement et acquisition de la personnalité juridique
- 11.3.2. Fonctionnement interne du syndicat et régime financier
- 11.3.3. Responsabilité du syndicat

11.4. Associations d'employeurs

- 11.4.1. La structure patronale et syndicale
- 11.4.2. Représentation syndicale: les syndicats les plus représentatifs
- 11.4.3. Structure, critères et détermination des responsabilités de la représentation des employeurs

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

- 11.5.1. Le double canal de représentation dans l'entreprise
- 11.5.2. Représentation unitaire: délégués du personnel et comités d'entreprise
- 11.5.3. Élections syndicales
- 11.5.4. Le droit de réunion dans les entreprises: les assemblées de travailleurs

11.6. Négociation collective

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

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

- 11.7.1. Parties négociantes: capacité et position
- 11.7.2. Processus de négociation: l'obligation de négocier
- 11.7.3. Exigences formelles et contrôle de légalité: le défi de l'accord
- 11.7.4. Application et interprétation de l'accord: questions fondamentales
- 11.7.5. La validité de l'accord
- 11.7.6. Adhésion et extension de l'accord

11.8. Conflits collectifs

- 11.8.1. Concept et types de conflits collectifs
- 11.8.2. Réglementation constitutionnelle des conflits collectifs
- 11.8.3. Action collective des travailleurs et des employeurs dans les conflits collectifs

11.9. Action de grève

- 11.9.1. La reconnaissance constitutionnelle du droit de grève: droit et contenu
- 11.9.2. L'exercice du droit de grève: questions formelles. Le comité de grève
- 11.9.3. Types de grève: grèves illégales et grèves abusives
- 11.9.4. Les effets de la grève

Module 12. Droit de la sécurité sociale

12.1. Protection contre les risques

- 12.1.1. Risques sociaux
- 12.1.2. Les techniques de protection des risques et leur évolution
- 12.1.3. La sécurité sociale comme exemple paradigmatique de l'activité sociale de l'état de bien-être
- 12.1.4. L'organisation constitutionnelle du système de sécurité sociale

12.2. Structure et composition du système

- 12.2.1. Les deux niveaux de protection
- 12.2.2. La division par régime
- 12.2.3. Le champ d'application du régime général
- 12.2.4. Les conséquences d'une classification incorrecte
- 12.2.5. Les effets du double enregistrement

12.3. La relation juridique avec la sécurité sociale

- 12.3.1. Enregistrement de l'employeur
- 12.3.2. La fidélisation
- 12.3.3. Décharge
- 12.3.4. Le faible
- 12.3.5. Les conséquences administratives et pénales d'une inscription tardive ou d'un défaut d'inscription
- 12.3.6. Le système général de Sécurité Sociale

12.4. Le financement du système de sécurité sociale

- 12.4.1. Les différents systèmes de financement
- 12.4.2. L'obligation de payer des cotisations
- 12.4.3. Les conséquences administratives et pénales du non-respect de l'obligation de payer des cotisations
- 12.4.4. Règlement des contributions
- 12.4.5. Recouvrement des cotisations de sécurité sociale

12.5. Les règles générales de l'action de protection

- 12.5.1. Les risques de causalité (accidents du travail et maladies professionnelles)
- 12.5.2. Le traitement privilégié des risques professionnels
- 12.5.3. Types de prestations de sécurité sociale
- 12.5.4. Exigences générales pour l'accès à l'action de protection (l'exigence d'enregistrement et l'exigence de carence)

12.6. Montant des prestations

- 12.6.1. La dynamique des prestations (reconnaissance, paiement et cessation)
- 12.6.2. Passif pour les prestations
- 12.6.3. Garanties de prestations

12.7. La protection de l'incapacité

- 12.7.1. Les effets de l'incapacité de travail
- 12.7.2. Indemnité d'incapacité temporaire
- 12.7.3. Indemnisation des blessures permanentes non invalidantes
- 12.7.4. Incapacité permanente
- 12.7.5. Pension pour invalidité permanente

12.8. Prestations liées à la naissance ou à l'adoption d'un enfant

- 12.8.1. La prise en compte des risques pendant la grossesse et l'allaitement
- 12.8.2. L'indemnité de coresponsabilité pour la garde des enfants en bas âge
- 12.8.3. Prestations d'accouchement et de soins
- 12.8.4. Allocation de soins pour les enfants gravement malades

12.9. La pension de vieillesse

- 12.9.1. Retraite ordinaire
- 12.9.2. Retraite anticipée
- 12.9.3. Retraite tardive
- 12.9.4. Cas de compatibilité entre le travail et la retraite (retraite partielle, retraite active et retraite flexible)

12.10. Protection contre la perte d'emploi

- 12.10.1. Allocation chômage contributive
- 12.10.2. Indemnité de chômage
- 12.10.3. L'indemnité de cessation d'activité des professionnels indépendants

Module 13. Gestion de performance et politique de rémunération

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

- 13.1.1. L'impact de l'ère numérique sur les performances professionnelles
- 13.1.2. La transformation numérique dans les entreprises
- 13.1.3. Les nouvelles politiques RH à l'ère du numérique
- 13.1.4. Nouveaux environnements de travail
- 13.1.5. Évaluation des performances: Qu'est-ce que c'est et à quoi ça sert?
- 13.1.6. Modèles d'évaluation des performances

13.2. Le cycle de gestion des performances

- 13.2.1. Nouveaux environnements de travail
- 13.2.2. Phases du cycle de gestion des performances
- 13.2.3. Modèles dans les systèmes de travail

13.3. Planification des performances

- 13.3.1. Conception initiale de l'évaluation des performances: analyse de l'entreprise
- 13.3.2. Fixer des objectifs individuels et collectifs
- 13.3.3. Mesures de la performance
- 13.3.4. Systèmes d'évaluation basés sur les compétences

13.4. Suivi des performances

- 13.4.1. Gestion de la carte des talents de l'entreprise
- 13.4.2. Mécanismes de suivi du plan d'action individuel et de groupe: techniques d'observation, *Coaching* et feedback
- 13.4.3. Plans de reconnaissance

13.5. Évaluation des performances

- 13.5.1. Points clés de l'évaluation des performances: objectifs, compétences et projet/équipe
- 13.5.2. Définition des échelles d'évaluation et des critères d'excellence
- 13.5.3. Mise en œuvre de l'évaluation

13.6. Gestion de la sous-performance

- 13.6.1. Techniques d'observation
- 13.6.2. Méthodes d'incitation à la motivation et *Coaching*
- 13.6.3. Plan de relance

13.7. Politique de rémunération

- 13.7.1. Réglementation du travail et de la rémunération
- 13.7.2. Mise en place du système général de rémunération
- 13.7.3. Rémunération variable
- 13.7.4. Systèmes de contrôle

13.8. Aspects juridiques et sociaux de la rémunération

- 13.8.1. Cadre juridique
- 13.8.2. Application

13.9. Planification annuelle des plans de performance

- 13.9.1. Conception et développement d'un plan de performance annuel
- 13.9.2. Analyse des résultats

13.10. Aspects supplémentaires de la rémunération

- 13.10.1. Plans de pension
- 13.10.2. Autres situations particulières

Module 14. Externalisation, indépendants et relations de travail spéciales

14.1. Flexibilité et flexicurité au travail

- 14.1.1. Introduction à la rigidité et à la flexibilité du marché du travail
- 14.1.2. Le concept de flexicurité
- 14.1.3. Types de flexibilité et d'accords entre les parties
- 14.1.4. Libertés contractuelles

14.2. Modification substantielle des relations de travail

- 14.2.1. Relations de travail: concepts de base
- 14.2.2. Modifications substantielles par l'employeur
- 14.2.3. Changements substantiels du côté de l'employé

14.3. Suspension de la relation de travail

- 14.3.1. Notion de suspension de la relation de travail
- 14.3.2. Causes et types
- 14.3.3. Implications pour la réglementation du travail: transfert illégal d'employés

14.4. Stratégies de flexibilité dans le recrutement

- 14.4.1. Contrats à temps partiel
- 14.4.2. Recrutement permanent-discontinu
- 14.4.3. Incorporation du télétravail dans la journée de travail

14.5. Outsourcing

- 14.5.1. Introduction conceptuelle et fonctionnement
- 14.5.2. Procédure réglementaire

Module 15. Santé, protection et prévention au travail

15.1. Concepts de base

- 15.1.1. Concept de santé, de prévention et de protection au travail
- 15.1.2. Cadre juridique de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels

15.2. Cadre juridique international et européen

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

15.3. Droits et obligations en matière de santé au travail

- 15.3.1. Droits et obligations des employeurs
- 15.3.2. Droits et obligations des employés

15.4. Planification et organisation de l'activité préventive

- 15.4.1. Prévention et protection dans le système de gestion de l'entreprise

15.5. Élaboration d'un plan global de prévention de l'entreprise

- 15.5.1. Détection des risques
- 15.5.2. Conception de mesures correctives
- 15.5.3. Protocole du plan de prévention

15.6. Représentation des travailleurs dans les politiques de santé et de sécurité

- 15.6.1. Représentation légale des travailleurs
- 15.6.2. La figure du technicien en prévention des risques professionnels
- 15.6.3. La figure de la ressource préventive dans l'entreprise

15.7. Responsabilités juridiques

- 15.7.1. Implications juridiques en cas de non-conformité

15.8. Techniques préventives

- 15.8.1. Concept de technique préventive
- 15.8.2. Procédures de techniques préventives en fonction du type de risques

15.9. Externalisation des services de prévention

- 15.9.1. Cadre des services de prévention externes dans la réglementation
- 15.9.2. Procédures d'action

15.10. Santé professionnelle et satisfaction

- 15.10.1. Satisfaction au travail
- 15.10.2. Analyse de la corrélation entre la satisfaction au travail et une culture d'entreprise saine

Module 16. La prévention des risques professionnels: obligations et responsabilités**16.1. L'obligation de prévention**

- 16.1.1. Contenu général, portée et limites
- 16.1.2. Obligations instrumentales
- 16.1.3. Évaluation et planification de l'activité préventive
- 16.1.4. Obligations de formation et d'information
- 16.1.5. Obligation de mettre à disposition des équipements de travail et des moyens de protection
- 16.1.6. Obligations en matière de documentation
- 16.1.7. Obligations d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles
- 16.1.8. Risque grave et imminent

16.2. L'obligation spécifique de surveillance sanitaire

- 16.2.1. Sujets en charge. Heure à laquelle l'opération doit être effectuée
- 16.2.2. Le principe du volontariat et ses exceptions
- 16.2.3. Les résultats de la surveillance de la santé: accès et confidentialité des informations

16.3. L'obligation spécifique de coordonner les activités de l'employeur

- 16.3.1. Obligations en cas de concours d'activités
- 16.3.2. Contrats et sous-contrats
- 16.3.3. La réglementation spéciale du secteur de la construction

16.4. L'obligation de protéger certains groupes de professionnels

- 16.4.1. Travailleurs particulièrement sensibles, femmes enceintes et allaitantes, travailleurs temporaires et ETT
- 16.4.2. Prévention des risques dans le cadre d'un travail indépendant

16.5. L'obligation de prévenir les risques psychosociaux

- 16.5.1. Types de risques psychosociaux
- 16.5.2. Mesures préventives
- 16.5.3. La déconnexion numérique comme moyen de protéger la santé des travailleurs

16.6. Le harcèlement au travail comme risque professionnel

- 16.6.1. Harcèlement au travail ou *mobbing*
- 16.6.2. Harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe
- 16.6.3. Différences avec les conflits industriels
- 16.6.4. Obligation de prévention et mesures préventives

16.7. Responsabilité administrative dans le domaine de la prévention des risques professionnels

- 16.7.1. Principes du pouvoir de sanction de l'administration
- 16.7.2. Sujets responsables
- 16.7.3. Infractions et sanctions dans le domaine de la prévention des risques professionnels
- 16.7.4. Procédure de sanction administrative
- 16.7.5. Le rapport d'infraction comme condition préalable à l'ouverture de la procédure de sanction

16.8. La responsabilité pénale dans le domaine de la prévention des risques professionnels

- 16.8.1. Infractions spécifiques et génériques dans le domaine de la prévention des risques professionnels
- 16.8.2. Situations d'infractions simultanées
- 16.8.3. Compatibilité de la responsabilité pénale avec d'autres responsabilités
- 16.8.4. Champ d'application subjectif de la responsabilité pénale
- 16.8.5. La personne morale en tant que personne pénalement responsable
- 16.8.6. Responsabilité pénale des administrateurs, dirigeants et employés

16.9. Responsabilité civile

- 16.9.1. Nature de la responsabilité civile découlant d'un accident du travail et/ou d'une maladie professionnelle
- 16.9.2. Responsabilité de l'employeur pour les actes de ses employés
- 16.9.3. Responsabilité de la coordination des activités: décentralisation de la production et responsabilité des sous-traitants et des sous-traitants
- 16.9.4. Responsabilité des groupes de sociétés
- 16.9.5. Responsabilité des fabricants et des fournisseurs

16.10. Dettes de sécurité sociale

- 16.10.1. La surcharge de prestations et sa compatibilité
- 16.10.2. Concept et nature
- 16.10.3. Sujets responsables

Module 17. Procédure de travail: protection déclaratoire (partie générale et modalités procédurales)

17.1. Le système des tribunaux sociaux: tribunaux et juridiction

- 17.1.1. Sources régulant l'ordre juridictionnel social
- 17.1.2. Compétence des tribunaux sociaux
- 17.1.3. Règlement extrajudiciaire
- 17.1.4. Les différents organes de la justice sociale, compétence fonctionnelle et territoriale

17.2. Les parties à la procédure

- 17.2.1. Concept, capacité, position
- 17.2.2. Procédures avec plusieurs parties
- 17.2.3. Intervention du Fonds de garantie salariale

17.3. Évitement de la procédure

- 17.3.1. Procédures préalables
- 17.3.2. Conciliation
- 17.3.3. Revendications préliminaires

17.4. Ouverture d'une procédure déclaratoire

- 17.4.1. Les actes préparatoires et l'anticipation de la preuve
- 17.4.2. Mesures provisoires et gel des avoirs
- 17.4.3. La réclamation: présentation, admission et correction de la réclamation
- 17.4.4. Accumulation d'actions et de procédures
- 17.4.5. Procédure d'injonction de payer

17.5. Procédures orales

- 17.5.1. Concept du procès oral et de la procédure préalable au procès
- 17.5.2. Conciliation judiciaire
- 17.5.3. Arguments des parties
- 17.5.4. Proposition et obtention de preuves
- 17.5.5. Conclusions

17.6. Contester le licenciement

- 17.6.1. Expiration de l'action
- 17.6.2. Les exigences de la demande
- 17.6.3. L'arrêt et la qualification du licenciement
- 17.6.4. Les effets de la déclaration de licenciement équitable
- 17.6.5. Les effets de la déclaration de licenciement injustifié
- 17.6.6. Les effets d'une déclaration de licenciement nul

17.7. Contestation des sanctions disciplinaires

- 17.7.1. La nullité de la sanction
- 17.7.2. Confirmation de la sanction
- 17.7.3. Révocation totale de la sanction
- 17.7.4. Révocation partielle de la sanction
- 17.7.5. Le caractère non susceptible de recours de l'arrêt et de ses exceptions

17.8. Résiliation du contrat pour des raisons objectives

- 17.8.1. La procédure de licenciement pour des raisons objectives
- 17.8.2. Licenciements collectifs pour des raisons économiques, organisationnelles, techniques ou de production

17.9. Modalités procédurales liées à l'exécution du contrat de travail

- 17.9.1. Procédures de vacances
- 17.9.2. La procédure de classification des emplois
- 17.9.3. La procédure de modalité géographique, de modification substantielle des conditions de travail et de réduction du temps de travail pour des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production
- 17.9.4. Le processus de congé d'allaitement et de congé familial

17.10. Processus de sécurité sociale

- 17.10.1. Les partis légitimés
- 17.10.2. Demande préliminaire et épuisement des procédures préliminaires
- 17.10.3. Demande
- 17.10.4. Effets de l'arrêt

Module 18. Le processus de travail: moyens de contestation et tutelle exécutoire**18.1. Moyens de contestation**

18.1.1. Considérations générales

18.2. Appels en réexamen

18.2.1. Décisions susceptibles d'appel
18.2.2. Procédure
18.2.3. Effets du rejet et du maintien d'un recours en réexamen

18.3. Procédure de plainte

18.3.1. Décisions susceptibles d'appel
18.3.2. Procédure
18.3.3. Effets du rejet et du maintien de la plainte

18.4. Le recours en autorisation de recours

18.4.1. Considérations générales
18.4.2. Décisions susceptibles d'appel
18.4.3. Procédure
18.4.4. Effets du rejet et de l'accueil du recours

18.5. Le pourvoi en cassation

18.5.1. Considérations générales
18.5.2. Décisions susceptibles d'appel
18.5.3. Traitement du recours devant la Chambre Sociale du Tribunal Suprême
18.5.4. Effets du rejet et de l'acceptation du pourvoi en cassation

18.6. L'appel à l'unification de la doctrine

18.6.1. Considérations générales
18.6.2. Décisions susceptibles d'appel
18.6.3. Conditions de fond pour un appel
18.6.4. Traitement du recours

18.7. Considérations générales sur l'exécution du travail

18.7.1. Titres d'application
18.7.2. La juridiction compétente
18.7.3. Qualité pour agir dans les procédures d'exécution
18.7.4. Procédure d'exécution

18.8. Exécution ordinaire

18.8.1. Considérations générales
18.8.2. L'attachement des biens: concept, étapes et implications de l'attachement
18.8.3. La procédure d'exécution forcée des biens saisis
18.8.4. Paiement des créanciers
18.8.5. Insolvabilité des entreprises

18.9. Exécution spéciale

18.9.1. Exécution des arrêts de renvoi
18.9.2. Exécution des jugements contre les organismes publics
18.9.3. Application collective

18.10. Exécution provisoire

18.10.1. Considérations générales
18.10.2. Exécution provisoire des jugements condamnant au paiement de sommes d'argent
18.10.3. Exécution provisoire des jugements de la sécurité sociale
18.10.4. Exécution provisoire des jugements sur les licenciements

Module 19. Gestion du changement

19.1. Gestion du changement

- 19.1.1. Stratégie et motivation sur le lieu de travail
- 19.1.2. Étude des méthodes et de la mesure du travail

19.2. Évaluation des performances

- 19.2.1. Concept de performance
- 19.2.2. Systèmes de mesure et d'évaluation des performances

19.3. Développement d'équipes et de performances de haut niveau

- 19.3.1. Facteurs personnels et motivation pour un travail réussi
- 19.3.2. Construire une équipe performante
- 19.3.3. Projets de changement et de développement des personnes et des entreprises
- 19.3.4. Les clés financières pour les RH: les affaires et les personnes

19.4. Gestion des groupes de travail

- 19.4.1. La synergie des groupes
- 19.4.2. Le cycle de vie du groupe
- 19.4.3. Groupes et motivation
- 19.4.4. Groupes et innovation

19.5. Dynamique de groupe

- 19.5.1. Les rôles des personnes dans les groupes
- 19.5.2. Direction du groupe
- 19.5.3. Normes de groupe
- 19.5.4. Cohésion de groupe

19.6. Responsabilité et gestion du groupe

- 19.6.1. Prise de décision
- 19.6.2. Raisons inconscientes dans la prise de décision
- 19.6.3. Responsabilité personnelle et obligation de rendre des comptes

19.7. Gérer les personnes à l'ère numérique

- 19.7.1. Impact de l'informatique sur le capital intellectuel
- 19.7.2. Traitement de l'information dans la gestion des big data (*BigData HR*)
- 19.7.3. Réputation dans les réseaux sociaux et image de marque personnelle

19.8. Ressources humaines et qualité totale

- 19.8.1. Les coûts de la qualité
- 19.8.2. L'importance de la qualité des données
- 19.8.3. De la qualité totale à l'innovation

19.9. Processus de communication d'entreprise

- 19.9.1. Communication dans l'entreprise
- 19.9.2. Types de communication: interne et externe
- 19.9.3. La communication d'entreprise dans les environnements numériques

Module 20. Protection sociale complémentaire et action sociale dans les entreprises**20.1. Politiques de protection sociale**

- 20.1.1. La politique sociale dans le système de protection sociale
- 20.1.2. Types de politiques sociales selon les conceptions administratives
- 20.1.3. Politique sociale vs. Travail social

20.2. Théories de l'action sociale

- 20.2.1. L'action sociale dans la théorie sociologique
- 20.2.2. La théorie de l'action sociale de Weber
- 20.2.3. La sociologie dans l'action sociale

20.3. L'action sociale dans les entreprises

- 20.7.1. Concept et caractéristiques des prestations sociales
- 20.7.2. Octroi de prêts et d'avances
- 20.7.3. Commissariat des employés
- 20.7.4. Cantines sociales et formules indirectes
- 20.7.5. Service de transport collectif
- 20.7.6. Garde d'enfants et autres prestations professionnelles

20.4. Plans d'action sociale

- 20.4.1. Culture organisationnelle et stratégies d'action sociale
- 20.4.2. Champs d'action internes et externes
- 20.4.3. Conception et planification de l'action sociale dans l'entreprise

20.5. La dimension sociale dans l'entreprise

- 20.5.1. L'entreprise et son environnement: analyse sociale
- 20.5.2. Informations à caractère social dans l'entreprise
- 20.5.3. Évaluation des stratégies d'action sociale dans l'entreprise

20.6. La protection sociale complémentaire dans les entreprises

- 20.6.1. Cadre constitutionnel (art. 41 de la Constitution espagnole)
- 20.6.2. Mécanismes de protection sociale complémentaire volontaire
- 20.6.3. Les prestations sociales complémentaires et leur relation avec la sécurité sociale

20.7. Protection sociale de l'employeur

- 20.7.1. Le rôle de l'employeur dans les systèmes de protection sociale
- 20.7.2. Les mutuelles et la sécurité sociale
- 20.7.3. Améliorations gérées au moyen d'instruments externes au patrimoine de l'entreprise: pensions

20.8. Aide sociale volontaire

- 20.8.1. Concept et caractéristiques des améliorations volontaires
- 20.8.2. Origine législative
- 20.8.3. Typologie des améliorations volontaires
- 20.8.4. La nature juridique des améliorations volontaires

20.9. Sécurité sociale collective

- 20.9.1. Concept, types et liste des prestations de protection
- 20.9.2. Tableau des actions de protection
- 20.9.3. Réévaluation et suppléments minimaux

20.10. Fonds et régimes de pension

- 20.10.1. Régime et structure juridique
- 20.10.2. Régime juridique et financier
- 20.10.3. Régime juridique
- 20.10.4. Infractions et sanctions

07

Méthodologie

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

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





“

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

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

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

“

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



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



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

Une méthode d'apprentissage innovante et différente

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



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

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

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

Relearning Methodology

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

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

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

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

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



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

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

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

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



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



Support d'étude

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

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



Cours magistraux

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

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



Stages en compétences de gestion

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



Lectures complémentaires

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





Case studies

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



Résumés interactifs

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



Testing & Retesting

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



08

Profil de nos étudiants

Le Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles de TECH est un programme destiné aux personnes ayant fait des études universitaires et ayant au moins quatre ans d'expérience professionnelle, qui souhaitent transformer leur carrière et l'orienter vers la gestion d'entreprise.

La diversité des participants, avec des profils académiques différents et de multiples nationalités, constitue l'approche multidisciplinaire de ce programme.





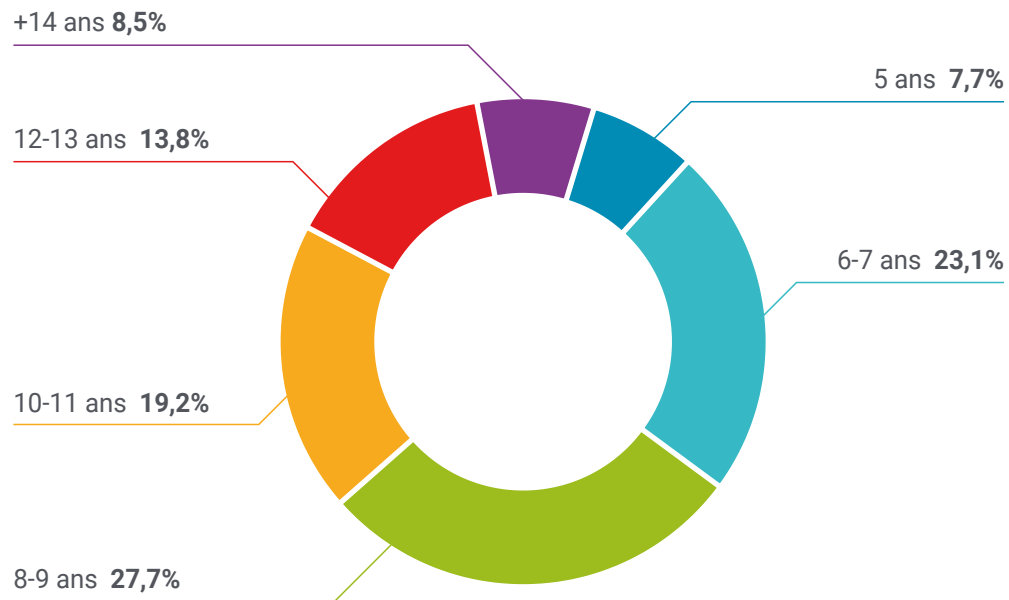
“

Si vous avez de l'expérience dans le domaine du Management et de la gestion, et que vous recherchez une amélioration intéressante de votre carrière tout en continuant à travailler, ce programme est fait pour vous"

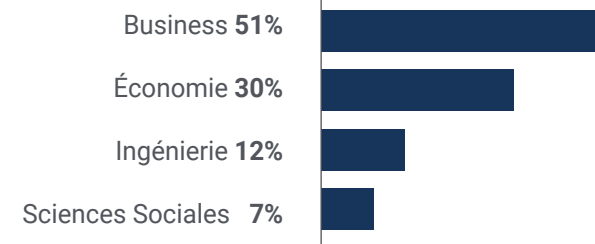
Moyenne d'âge

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

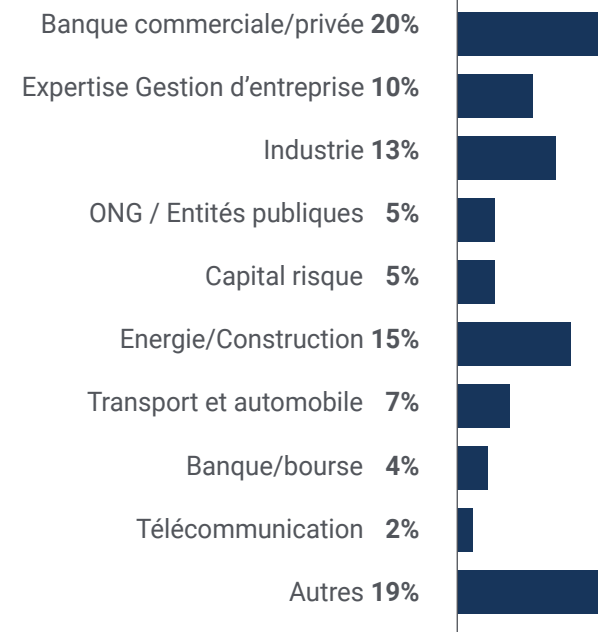
Années d'expérience



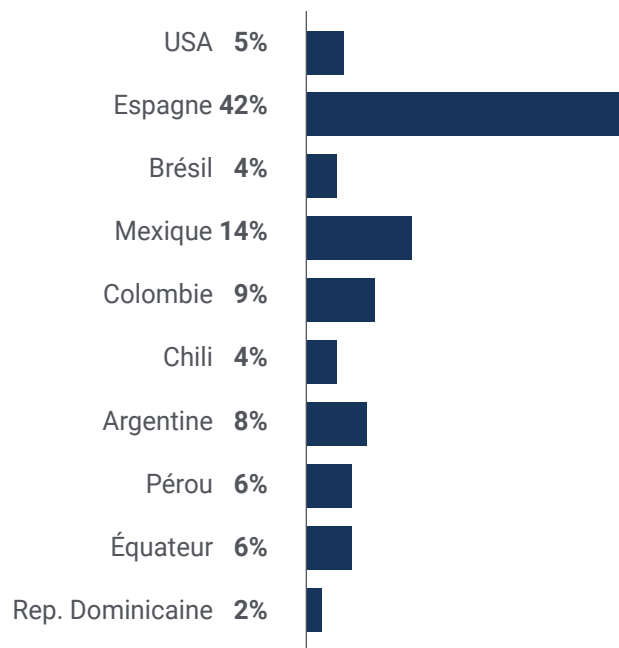
Formation



Profil Académique



Distribution géographique



Pedro García

Directeur d'une entreprise multinationale

"Quelle que soit l'envie que l'on en ait, il n'est pas facile d'envisager un Mastère Avancé, surtout lorsqu'il faut le combiner avec sa vie professionnelle et familiale. Cependant, le Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles de TECH Université Technologique m'a offert la possibilité de le faire. Les excellents professeurs ont rendu l'expérience et l'apprentissage encore plus enrichissants. C'est en grande partie grâce à cela que je suis aujourd'hui directeur d'une grande entreprise, une nouvelle fonction que j'exerce avec enthousiasme et de mon mieux. En bref, le changement pour avoir agi"

09

Impact sur votre carrière

TECH est conscients qu'entreprendre un programme de cette nature représente un investissement financier, professionnel et, bien sûr, personnel important.

L'objectif ultime de cet effort important doit être de parvenir à une croissance professionnelle.



“

Générer un changement positif dans votre carrière professionnelle, tel est notre défi. Nous nous engageons pleinement à vous aider à y parvenir”

Si vous souhaitez apporter un changement positif dans votre profession, le Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles vous aidera à y parvenir.

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

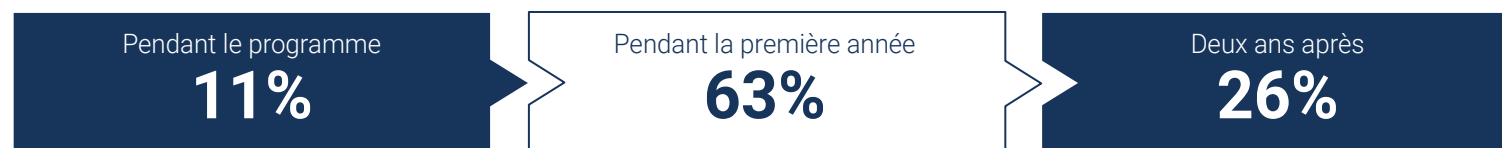
Le Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles de TECH Université Technologique est un programme intense qui vous prépare à relever des défis et à prendre des décisions commerciales au niveau national et international.

Son principal objectif est de favoriser votre épanouissement personnel et professionnel. Aidez-les pour atteindre le succès.

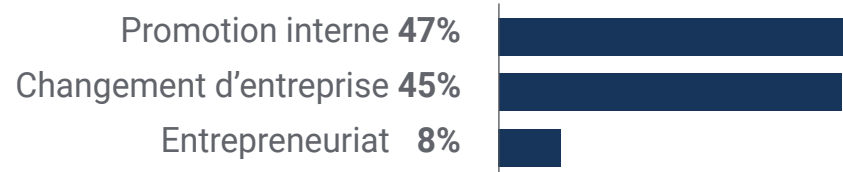
Par conséquent ceux qui souhaitent s'améliorer, réaliser un changement positif au niveau professionnel et interagir avec les meilleurs, trouveront leur place à TECH.

Ne manquez pas l'occasion de vous spécialiser avec nous et vous verrez que vous obtiendrez rapidement les résultats attendus.

Le moment du changement



Type de changement



Amélioration du salaire

La réalisation de ce programme se traduit par de TECH une augmentation de salaire de plus de **25,22%** pour nos stagiaires



10

Bénéfices pour votre entreprise

Le Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles contribue à porter le talent de l'organisation à son plein potentiel grâce à la formation de leaders de haut niveau.

Participer à ce Mastère Avancé est une occasion unique d'accéder à un puissant réseau de contacts dans lequel trouver de futurs partenaires professionnels, clients ou fournisseurs.





“

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

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

01

Accroître les talents et le capital intellectuel le capital intellectuel

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

02

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

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

03

Former des agents du changement

Le manager sera capable de prendre des décisions en période d'incertitude et de crise, aidant ainsi l'organisation à surmonter les obstacles.

04

Des possibilités accrues d'expansion internationale

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

05

Développement de projets propres

Le manager peut travailler sur un projet réel ou développer de nouveaux projets dans le domaine de la R&D ou du Business Development de son entreprise.

06

Augmentation de la compétitivité

Ce Mastère Avancé donnera à vos managers les compétences nécessaires pour relever de nouveaux défis et faire avancer l'organisation.



11 Diplôme

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



“

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

Ce **Mastère Avancé en Conseil et 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 de **Mastère Avancé** délivré par **TECH Université Technologique**.

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

Diplôme: **Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles**

N.º d'heures officielles: **3.000 h.**



Mastère Avancé en Conseil et Relations Professionnelles

Distribution Générale du Programme d'Études

Cours	Matière	Heures	Type	Cours	Matière	Heures	Type
1º	Théorie des relations industrielles	150	OB	2º	Droit collectif du travail	150	OB
1º	La relation de travail, l'employeur et le contrat de travail	150	OB	2º	Droit de la sécurité sociale	150	OB
1º	Les modalités du contrat de travail et le pouvoir de direction de l'employeur	150	OB	2º	Gestion de performance et politique de rémunération	150	OB
1º	Vicissitudes de la relation de travail: durée du travail, pauses, modification des conditions et interruption de la relation de travail	150	OB	2º	Outsourcing, indépendants et relations de travail spéciales	150	OB
1º	Sécurité sociale	150	OB	2º	Santé, protection et prévention au travail	150	OB
1º	Administration du personnel	150	OB	2º	La prévention des risques professionnels: obligations et responsabilités	150	OB
1º	Fin de la relation de travail	150	OB	2º	Procédure de travail: protection déclaratoire (partie générale et modalités procédurales)	150	OB
1º	La liberté d'association et le modèle de représentation dans l'entreprise	150	OB	2º	Le processus de travail: moyens de contestation et tutelle exécutoire	150	OB
1º	Accords d'entreprise et mesures d'action collective	150	OB	2º	Gestion du changement	150	OB
1º	Droit du travail	150	OB	2º	Protection sociale complémentaire et action sociale dans les entreprises	150	OB

Fait le 17 juin 2020

Pre Tere Guevara Navarro
Rectrice

tech université
technologique

Code Unique TECH: AFW0R235 tech@univ.com/diplomes

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



Mastère Avancé Conseil et Relations Professionnelles

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 24 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Mastère Avancé

Conseil et Relations Professionnelles

