

# Mastère Avancé

Direction Générale des RH, Expert  
en Relations Industrielles

M A D G R H E R I





## Mastère Avancé

### Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 2 ans
- » 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-direction-generale-rh-expert-relations-industrielles](http://www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/mastere-avance/mastere-avance-direction-generale-rh-expert-relations-industrielles)

# 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 20*

06

Structure et contenu

---

*page 26*

07

Méthodologie

---

*page 42*

08

Profil de nos étudiants

---

*page 50*

09

Impact sur votre carrière

---

*page 54*

10

Bénéfices pour votre entreprise

---

*page 58*

11

Diplôme

---

*page 62*

# 01 Accueil

La figure du directeur des Ressources Humaines est fondamentale dans toute entreprise, car il est chargé d'appliquer des stratégies pour planifier et gérer les projets du département, de concevoir les emplois et de sélectionner le personnel, et de comprendre le processus et la nécessité des audits dans ce domaine, avec pour principal objectif d'améliorer la productivité et la rentabilité de l'entreprise. Mais, surtout, il est chargé de gérer efficacement le lien professionnel et juridique qui se crée lorsqu'une personne commence à travailler dans une entreprise, afin d'éviter les éventuels conflits qui peuvent survenir entre les deux parties. Afin d'améliorer la formation des professionnels dans ce domaine, TECH a conçu ce programme complet, qui couvre les aspects les plus pertinents de la gestion des Ressources Humaines, en mettant l'accent sur les relations de travail. Sans aucun doute, un programme unique qui sera essentiel pour améliorer la compétitivité des professionnels.



Mastère Avancé en Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles  
TECH Université Technologique



“

*Apprenez à gérer efficacement les ressources humaines de votre entreprise et apportez les connaissances nécessaires pour augmenter la productivité de votre entreprise”*

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** | **+200**

dirigeants formés chaque année

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 de TECH Université Technologique a été conçu avec l'objectif principal d'offrir aux étudiants en commerce les qualifications nécessaires dans le domaine de la gestion des Ressources Humaines, avec un accent particulier sur les relations de travail. Ainsi, les étudiants acquerront les compétences nécessaires pour gérer avec succès les environnements de travail, en trouvant le juste équilibre entre les besoins des entreprises et des travailleurs.



“

*Ce programme vous aidera à développer  
les compétences nécessaires pour gérer  
avec succès les Ressources Humaines”*

TECH fait sien les objectifs de ses étudiants.

Ils travaillent ensemble pour les atteindre.

Le Mastère Avancé en Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles vous permettra de:

01

Obtenir une vision globale de la gestion des Ressources Humaines d'une entreprise

04

Créer un réseau social précieux avec d'autres participants, enseignants, chefs d'entreprise et coachs pour explorer les défis de l'environnement actuel en mutation

02

Concevoir le processus de sélection et de recrutement du personnel



03

Analyser les décisions des différents domaines à travers le modèle de la culture d'entreprise, tant au niveau national qu'international

05

Développer des méthodologies et des techniques de pointe en matière de gestion des personnes et de développement des talents au sein de l'organisation, à travers une vision stratégique et innovante qui privilégie les défis tels que la transformation numérique et son impact sur la culture, l'entreprise et la gestion des talents.

06

Connaître approfondie des processus de gestion et d'administration des Ressources Humaines: embauche, licenciements, restructuration du personnel, négociations collectives, incapacité de travail, etc.

08

Savoir comment appliquer les techniques de *Coaching* y et la psychologie positive pour motiver les employés



09

Connaître les caractéristiques et les composantes du comportement organisationnel et de la culture organisationnelle

07

Comprendre les bases financières et comptables de la gestion du personnel

10

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

11

Connaître le fonctionnement des procédures de recrutement et de la Sécurité Sociale

12

Connaître les droits de protection des données inhérents aux employés

13

Reconnaître la politique syndicale en matière de représentation des employés

14

Intervenir dans les relations de travail entre l'employeur et l'employé



15

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

16

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

18

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



19

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

17

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

20

Comprendre le fonctionnement de chacun des systèmes de protection sociale dans ses différentes dimensions: collectif-individuel

# 05

# Compétences

Ce Mastère Avancé de TECH Université Technologique permettra aux étudiants d'acquérir une nouvelle manière, plus complète et stratégique, de travailler dans le domaine des relations de travail. Ainsi, à la fin de ce programme, les professionnels auront acquis les compétences nécessaires pour évoluer avec succès dans le secteur des Ressources Humaines, en apportant une grande valeur à leur entreprise, ce qui leur permettra d'améliorer les relations entre l'entité et ses employés, en résolvant en toute sécurité tout conflit éventuel.



A grayscale photograph of a hand pointing at a document. The document features a bar chart with three bars of increasing height and a pie chart. The text 'V profit trend' is visible on the document. The image is partially obscured by a dark blue diagonal overlay.

“

*Ce programme vous permettra de développer les compétences dont vous avez besoin pour gérer avec succès les relations de travail”*

01

Avoir la capacité de planifier et d'organiser le niveau de gestion d'une organisation en fonction de sa structure et de sa conception.

02

Comprendre les stratégies de planification et de gestion des projets du département RH. Avoir la capacité de concevoir des emplois et de comprendre le processus et la nécessité des audits dans ce domaine.

03

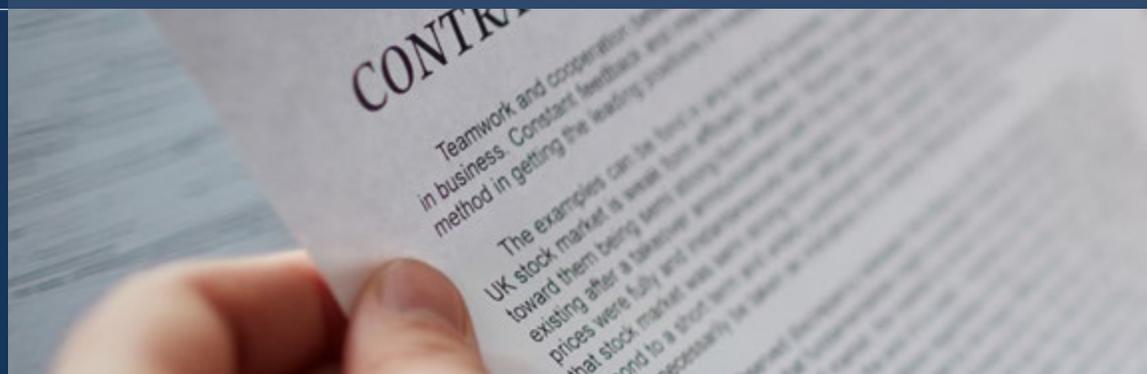
Relier les connaissances financières, telles que l'analyse financière, l'évaluation des investissements et la logistique des achats, qui permettront une vision intégrale de l'organisation pour établir efficacement la conception et le fonctionnement du domaine des Ressources Humaines.

04

Connaître et appliquer les concepts et stratégies de coaching au niveau des cadres, comprendre les principes neurobiologiques de ce processus et son influence possible sur la maîtrise de soi, la croissance personnelle et l'augmentation de l'efficacité

05

Appliquer des stratégies de gestion des talents, en identifiant et en sélectionnant les modèles et comment les appliquer efficacement dans une organisation particulière



06

Établir la méthodologie appropriée pour une communication efficace au sein de l'organisation, en cherchant à prévenir les conflits et en résolvant et négociant les conflits existants afin de les résoudre rapidement et efficacement

08

Appliquer de nouvelles formes d'organisation et de nouvelles méthodologies de travail adaptées à l'entreprise numérique

09

Comprendre et être capable de mettre en œuvre la gestion des talents dans les entreprises, en s'adaptant à la diversité, dans le respect de la réglementation du travail et des droits de l'homme

07

Comprendre l'importance de la gestion dans le suivi de la responsabilité sociale des entreprises, en tenant compte de la composante éthique dans les aspects du travail, financiers, environnementaux et sociaux

10

Comprendre l'évolution des ressources humaines d'un point de vue intégré et stratégique



11

Gérer les stratégies qui favorisent la flexibilité du travail dans le but d'améliorer les performances et la productivité du travail.

14

Traitement des primes dans des groupes spécifiques avec égalité des chances

12

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



13

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

15

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

16

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

18

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

19

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

17

Mettre correctement en œuvre les plans pour soigner et assurer la santé du personnel

20

Mettre en œuvre des plans conçus pour améliorer la gestion efficace et réussie des talents



06

# Structure et contenu

TECH a conçu ce Mastère Avancé en Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles, expert en relations de travail de telle sorte qu'il représente un plus de qualité dans la formation des étudiants. Ainsi, ils trouveront dans un seul programme les concepts les plus innovants et actualisés pour gérer avec succès un domaine fondamental dans toute entreprise, en apportant une valeur ajoutée à leur manière de travailler et en gérant les relations entre l'entreprise et les travailleurs.



“

*Un programme très bien structuré qui facilitera votre apprentissage et vous apportera une nouvelle façon de gérer les relations de travail”*

### Programme d'études

Le Mastère Avancé en Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles de TECH Université Technologique est un programme intensif qui prépare les étudiants à faire face aux défis et aux décisions des entreprises nationales et internationales. Son contenu est conçu dans le but de favoriser le développement de compétences managériales permettant une prise de décision plus pertinente dans des environnements incertains.

Au cours des 3.000 heures d'étude, vous analyserez une multitude de cas pratiques par le biais de travaux individuels, obtenant ainsi un apprentissage approfondi que vous pourrez mettre en pratique dans votre travail quotidien. Il s'agit donc d'une véritable immersion dans des situations professionnelles réelles.

Ce programme traite en profondeur des principaux domaines de l'entreprise et est conçu pour que les managers comprennent la gestion des personnes d'un point de vue stratégique, international et innovant.

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

Ce programme se déroule sur 24 mois et est divisé en 19 modules:

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Module 1</b>  | Gestion stratégique des RH   |
| <b>Module 2</b>  | Processus de gestion et d'administration des RH                          |
| <b>Module 3</b>  | Comportement organisationnel   |
| <b>Module 4</b>  | Gestion économique et <i>Management</i>                                  |
| <b>Module 5</b>  | <i>Executive Coaching</i>  |
| <b>Module 6</b>  | Gestion des talents  |
| <b>Module 7</b>  | Communication stratégique  |
| <b>Module 8</b>  | Éthique et responsabilité sociale des entreprises                        |
| <b>Module 9</b>  | Transformer les ressources humaines à l'ère du numérique                 |
| <b>Module 10</b> | Théorie des relations industrielles                                      |
| <b>Module 11</b> | Sécurité sociale   |
| <b>Module 12</b> | Administration du personnel  |
| <b>Module 13</b> | Droit du travail   |
| <b>Module 14</b> | Droit collectif du travail   |
| <b>Module 15</b> | Politique de recrutement et politique de rémunération                    |
| <b>Module 16</b> | <i>Outsourcing</i> , indépendants et relations de travail spéciales      |
| <b>Module 17</b> | Santé, protection et prévention au travail                               |
| <b>Module 18</b> | Gestion du changement  |
| <b>Module 19</b> | Protection sociale complémentaire et action sociale dans les entreprises |

## Où, quand et comment se déroule la formation?

TECH offre la possibilité de développer ce Certificat en Mastère Avancé en Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles entièrement en ligne. Pendant les 24 mois de spécialisation, l'étudiant pourra accéder à tout moment à l'ensemble des contenus de ce programme, ce qui vous permettra de gérer vous-même votre temps d'étude.

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



### Module 1. Gestion stratégique des RH

|   |                                 |   |   |
|---|---------------------------------|---|---|
| 1.1. Évolution des RH Une vision intégrée             | 1.2. Gestion stratégique des RH | 1.3. Planification et gestion des projets du département RH | 1.4. Conception organisationnelle stratégique |
| 1.5. Conception des emplois, recrutement et sélection | 1.6. Leadership stratégique     | 1.7. Audit et suivi de la fonction RH                       |   |

### Module 2. Processus de gestion et d'administration des RH

|                             |                                     |  |   |
|-----------------------------|-------------------------------------|--|---|
| 2.1. Recrutement            | 2.2. Intermédiation du travail      | 2.3. Relations de travail et technologies de l'information | 2.4. Licenciements et restructuration des effectifs |
| 2.5. Négociation collective | 2.6. Incapacité de travail et santé | 2.7. Santé et qualité au travail                           |   |

### Module 3. Comportement organisationnel

|                                |                                     |   |   |
|--------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| 3.1. Culture organisationnelle | 3.2. Structure de l'organisation    | 3.3. Gestion de l'organisation            | 3.4. Comportement et changement organisationnel |
| 3.5. Pouvoir et politique      | 3.6. Organisation du Département RH | 3.7. Les personnes dans les organisations | 3.8. Gestion des connaissances                  |

### Module 4. Gestion économique et *Management*

|  |                           |   |  |
|--|---------------------------|---|--|
| 4.1. Base financière et comptable de la gestion des RH | 4.2. Diagnostic financier | 4.3. Analyse du compte de profits et pertes | 4.4. Gestion de la politique de rémunération |
| 4.5. Compensation et avantages non économiques         |                           |   |  |

**Module 5. Executive Coaching**

|   |  |                       |                           |
|---|--|-----------------------|---------------------------|
| 5.1. <i>Neuromanagement</i>                 | 5.2. Maîtrise de soi et efficacité personnelle | 5.3. <i>Coaching</i>  | 5.4. Psychologie positive |
| 5.5. Direction et intelligence émotionnelle | 5.6. Empathie et collaboration                 | 5.7. Gestion du temps |                           |

**Module 6. Gestion des talents**

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| 6.1. Analyse du travail                    | 6.2. Sélection, dynamique de groupe et recrutement RH | 6.3. Gestion des ressources humaines basée sur les compétences | 6.4. Évaluation et gestion des performances |
| 6.5. Gestion de la formation               | 6.6. Gestion des talents                              | 6.7. Innovation dans la gestion des talents et des personnes   | 6.8. Motivation                             |
| 6.9. <i>Image de marque de l'employeur</i> | 6.10. Développement des équipes Performance           |  |   |

**Module 7. Communication stratégique**

7.1. Communication interpersonnelle

**Module 8. Éthique et responsabilité sociale des entreprises**

8.1. Gestion et RSE                      8.2. *Corporate Responsibility*

**Module 9. Transformer les ressources humaines à l'ère du numérique**

9.1. Nouvelles formes d'organisation et nouvelles méthodologies de travail      9.2. *Compétences numériques et Professional Brand*      9.3. RH et analyse des données      9.4. Gérer les personnes à l'ère numérique

## Module 10. Théorie des Relations Professionnelles

### 10.1. Histoire des Relations Professionnelles

- 10.1.1. Cadre conceptuel et définition (concepts de base de l'emploi, du travail)
- 10.1.2. Théorie des Relations Professionnelles
- 10.1.3. La société de la connaissance au XXI<sup>e</sup> siècle

### 10.2. Évolution des formes de travail

- 10.2.1. Relations industrielles et marchés du travail
- 10.2.2. Théorie et pratiques de la segmentation du marché du travail

### 10.3. Socialisme - Communisme dans les relations de travail

- 10.3.1. Cadre conceptuel du socialisme et du communisme
- 10.3.2. Brève description historique
- 10.3.3. Les relations de travail dans le cadre politique communiste
- 10.3.4. Les relations industrielles dans le cadre politique socialiste

### 10.4. Libéralisme - Capitalisme dans les relations industrielles

- 10.4.1. Concept de libéralisme versus capitalisme
- 10.4.2. Le capitalisme à travers l'histoire de l'économie
- 10.4.3. Les relations de travail sous le prisme du capitalisme économique

### 10.5. Droit syndical

- 10.5.1. Syndicalisme
- 10.5.2. Principes fondamentaux du droit syndical
- 10.5.3. Le rôle de la négociation collective

### 10.6. Représentation des travailleurs

- 10.6.1. Concept
- 10.6.2. Cadre réglementaire
- 10.6.3. Négociation

### 10.7. Corporatisme

- 10.7.1. Conceptualisation
- 10.7.2. Les types de corporatisme sur la scène internationale

### 10.8. Les politiques sociales dans l'arène internationale

- 10.8.1. Politiques sociales (convergences et divergences)
- 10.8.2. Modèles d'intervention
- 10.8.3. L'État-providence

**Module 11. Sécurité sociale**

**11.1. Le modèle constitutionnel de protection sociale Le système de Sécurité Sociale**

- 11.1.1. Le modèle constitutionnel de protection sociale
  - 11.1.1.1. Mesures de protection des besoins sociaux
  - 11.1.1.2. Sécurité Sociale
- 11.1.2. Le système économique et financier de la Sécurité Sociale
- 11.1.3. Gestion de la Sécurité Sociale

**11.2. Personnes et éventualités protégées**

- 11.2.1. Champ d'application du Système
- 11.2.2. Champ d'application du Régime Général
- 11.2.3. Enregistrement des entrepreneurs
- 11.2.4. Enregistrement des travailleurs
  - 11.2.4.1. Inscription et radiation des travailleurs
  - 11.2.4.2. Types d'enregistrement
  - 11.2.4.3. L'accord spécial comme situation assimilée à l'enregistrement
  - 11.2.4.4. Effets de l'enregistrement, de la radiation et de la communication des données des travailleurs
- 11.2.5. Effets des actes indus

**11.3. Personnes protégées et éventualités II**

- 11.3.1. Situations protégées
- 11.3.2. Accidents du travail et maladies professionnelles
- 11.3.3. L'action protectrice du Système de Sécurité Sociale
- 11.3.4. Conditions générales pour avoir droit à des prestations contributives
- 11.3.5. Responsabilité des prestations
- 11.3.6. Performance automatique

**11.4. Gestion et financement (Partie I)**

- 11.4.1. Gestion de la Sécurité Sociale
  - 11.4.1.1. Entités de Gestion
- 11.4.2. Services Communs
- 11.4.3. Collaboration en matière de gestion

**11.5. Gestion et financement (partie II)**

- 11.5.1. Le système économique et financier de la Sécurité Sociale
- 11.5.2. Ressources générales sur la Sécurité Sociale
- 11.5.3. Cotation de Sécurité Sociale
  - 11.5.3.1. Définition et types de motivation
- 11.5.4. Collection

**11.6. Avantages Économiques: Avantages Sociaux et Pensions I**

- 11.6.1. Introduction
- 11.6.2. Incapacité temporaire
- 11.6.3. Maternité
- 11.6.4. Paternité
- 11.6.5. Risque pendant la grossesse et l'allaitement
- 11.6.6. Soins aux mineurs atteints de cancer ou d'autres maladies graves
- 11.6.7. Chômage

**11.7. Avantages Économiques: Subventions et Pensions II**

- 11.7.1. Introduction
- 11.7.2. Prestations contributives
  - 11.7.2.1. Incapacité permanente
  - 11.7.2.2. Retraite
  - 11.7.2.3. La mort et la survie
- 11.7.3. Prestations non contributives
  - 11.7.3.1. Invalidité
  - 11.7.3.2. Retraite
- 11.7.4. Prestations familiales

**11.8. Systèmes de santé. Le portefeuille de Services et Médicaments**

- 11.8.1. Le Système de Santé et la Sécurité Sociale
- 11.8.2. Évolution de la protection du droit à la santé
- 11.8.3. Médicaments et fourniture de produits pharmaceutiques
- 11.8.4. Assurés et bénéficiaires du droit aux soins de santé
- 11.8.5. Gestion du service

**11.9. Système de Sécurité Sociale**

- 11.9.1. Délimitation du concept. Aide sociale
- 11.9.2. Sécurité Sociale interne Assistance sociale
- 11.9.3. L'aide sociale en dehors du système de sécurité sociale
- 11.9.4. Services Sociaux
- 11.9.5. Le système pour l'autonomie et la prise en charge de la dépendance

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

- 11.10.1. Introduction
- 11.10.2. Améliorations volontaires
- 11.10.3. Fonds Mutuels d'Action Sociale

## Module 12. Administration du personnel

### 12.1. Introduction à l'administration du personnel

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

### 12.2. Modalités de recrutement

- 12.2.1. Le contrat de Travail
- 12.2.2. Types de recrutement
- 12.2.3. Types de résiliation de contrat

### 12.3. Le bulletin de paie (I)

- 12.3.1. Salaire
- 12.3.2. Paiements des salaires
- 12.3.3. Paiements non salariaux

### 12.4. Heures de travail, vacances et congés

- 12.4.1. Le temps de travail
- 12.4.2. Vacances
- 12.4.3. Permis de travail
- 12.4.4. Handicaps

### 12.5. Impôts

- 12.5.1. Le système fiscal
- 12.5.2. Obligations fiscales des employés
- 12.5.3. Obligations fiscales de l'employeur

### 12.6. Outils technologiques pour la préparation des paies

- 12.6.1. Le concept ERP
- 12.6.2. Importance dans la gestion de la paie
- 12.6.3. Programmes les plus courants

### 12.7. Rémunération et avantages

- 12.7.1. Administration de la rémunération et des avantages sociaux
- 12.7.2. Avantages supérieurs à la loi
- 12.7.3. Rémunération émotionnelle
- 12.7.4. Home office

### 12.8. L'égalité des chances dans l'administration du personnel

- 12.8.1. L'égalité des chances comme partie intégrante de la culture organisationnelle
- 12.8.2. Égalité des sexes
- 12.8.3. Responsabilité sociale

## Module 13. Droit du travail

### 13.1. Les sources du Droit du Travail

- 13.1.1. Les sources normatives du droit du travail
  - Introduction
- 13.1.2. Sources internationales
  - 13.1.2.1. Le rôle normatif de l'Organisation internationale du travail
  - 13.1.2.2. Le rôle normatif de l'Union Européenne Droit Communautaire
  - 13.1.2.3. Le droit international conventionnel Conventions bilatérales et multilatérales

### 13.2. Le travailleur

- 13.2.1. Introduction
- 13.2.2. Les caractéristiques de la relation de travail
  - 13.2.2.1. Nature très personnelle
  - 13.2.2.2. Volontariat
  - 13.2.2.3. Dépendance
  - 13.2.2.4. Adjacence
  - 13.2.2.5. Rémunération
- 13.2.3. Relations de travail de nature particulière
  - 13.2.3.1. Prisonniers dans des établissements pénitentiaires
  - 13.2.3.2. Sportifs professionnels
  - 13.2.3.3. Artistes du spectacle public
  - 13.2.3.4. Les personnes qui participent à des transactions commerciales pour le compte d'un ou plusieurs entrepreneurs sans en assumer les risques et périls: les représentants commerciaux

- 13.2.3.5. Personnes handicapées travaillant dans des centres d'emploi spéciaux
- 13.2.3.6. Les Dockers
- 13.2.3.7. Résidence pour la formation de spécialistes en Sciences de la santé
- 13.2.3.8. Avocats fournissant des services dans des cabinets d'avocats individuels ou collectifs

- 13.2.4. Emplois exclus
  - 13.2.4.1. Fonctionnaires et agents statutaires au service de l'administration
  - 13.2.4.2. Avantages personnels obligatoires
  - 13.2.4.3. Administrateurs de sociétés commerciales
  - 13.2.4.4. Travail amical, bienveillant ou de bon voisinage
  - 13.2.4.5. Travail en famille
  - 13.2.4.6. Intermédiation commerciale avec prise en charge du risque
  - 13.2.4.7. Services de transport
  - 13.2.4.8. Travail pour compte propre

### 13.3. L'employeur et l'entreprise

- 13.3.1. L'employeur Concept et nature juridique
- 13.3.2. La subrogation de l'employeur
- 13.3.3. Groupes d'entreprises
- 13.3.4. Décentralisation de la production La passation de marchés et la sous-traitance de travaux et de services
  - 13.3.4.1. Les différents cas de responsabilité en matière de salaire et de Sécurité Sociale
  - 13.3.4.2. Externalisation de la production et santé et sécurité dans l'environnement de travail
  - 13.3.4.3. Les devoirs d'information, de consultation et de participation dans le cadre d'un contrat de travaux ou de services
- 13.3.5. Transfert illégal de travailleurs
  - 13.3.5.1. Concept et description du phénomène
  - 13.3.5.2. Conséquences d'un transfert illégal

- 13.3.6. Agences de travail temporaire
  - 13.3.6.1. L'engagement civil ou commercial entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice Le contrat de prestation de services
  - 13.3.6.2. La relation de travail entre l'agence de travail temporaire et le travailleur temporaire Le contrat de Travail
  - 13.3.6.3. La situation particulière du travailleur au sein de l'entreprise utilisatrice

### 13.4. Le contrat de Travail

- 13.4.1. Le contrat de travail Concept et caractéristiques de base
- 13.4.2. Formalités du contrat de travail
  - 13.4.2.1. Consentement, objet et cause
  - 13.4.2.2. Capacité à se contracter
  - 13.4.2.3. La forme du contrat
  - 13.4.2.4. La validité du contrat Nullité totale et partielle de la relation de travail
  - 13.4.2.5. Simulation du contrat de travail
- 13.4.3. La période de probation
- 13.4.4. Principales modalités contractuelles
  - 13.4.4.1. Contrats permanents
  - 13.4.4.2. Contrats à durée déterminée
  - 13.4.4.3. Contrats de formation
  - 13.4.4.4. Autres arrangements contractuels

### 13.5. Droits et devoirs fondamentaux en matière d'emploi

- 13.5.1. Droits et devoirs fondamentaux des employés
  - 13.5.1.1. Droits
  - 13.5.1.2. Devoirs
- 13.5.2. Droits et devoirs fondamentaux de l'employeur
  - 13.5.2.1. Le pouvoir de la direction
  - 13.5.2.2. Pouvoir disciplinaire

### 13.6. Prévention des risques professionnels

- 13.6.1. Introduction
- 13.6.2. La garantie de la protection contre les risques professionnels Les principes de l'action préventive
- 13.6.3. Le plan de prévention L'évaluation des risques et la planification des activités de protection
- 13.6.4. Équipements de travail et moyens de protection
- 13.6.5. Information, consultation et participation des travailleurs
- 13.6.6. Formation des travailleurs
- 13.6.7. Mesures d'urgence
- 13.6.8. Risque grave et imminent

- 13.6.9. Devoir de surveillance sanitaire
- 13.6.10. Responsabilités de nature documentaire
- 13.6.11. Coordination des activités commerciales
- 13.6.12. L'attention particulière accordée à certains groupes
  - 13.6.12.1. Les travailleurs qui sont particulièrement sensibles à certains risques
  - 13.6.12.2. Maternité
  - 13.6.12.3. Mineurs
  - 13.6.12.4. Les travailleurs dans une relation de travail temporaire ou mis à disposition par une agence de travail temporaire
- 13.6.13. Les responsabilités du personnel en matière de prévention des risques professionnels

### 13.7. Salaire

- 13.7.1. Salaire
  - 13.7.1.1. Concept et caractéristiques
  - 13.7.1.2. Forme de paiement: en espèces ou en nature
  - 13.7.1.3. Structure des salaires
  - 13.7.1.4. Règlement et paiement des salaires
  - 13.7.1.5. Compensation salariale et absorption
  - 13.7.1.6. Garanties salariales
  - 13.7.1.7. Des primes extraordinaires
- 13.7.2. Versements hors salaires
- 13.7.3. Le principe d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe dans l'acquisition et le paiement de la rémunération
- 13.7.4. Le droit à la promotion économique

### 13.8. Temps de travail

- 13.8.1. Temps de travail
  - 13.8.1.1. Temps de travail ordinaire
  - 13.8.1.2. Heures supplémentaires
  - 13.8.1.3. Heures de travail spéciales
- 13.8.2. Travail de nuit et travail en équipe
  - 13.8.2.1. Travail de nuit
  - 13.8.2.2. Travail en équipe
- 13.8.3. Jours fériés, congés et congés annuels
  - 13.8.3.1. Vacances de travail
  - 13.8.3.2. Congé autorisé
  - 13.8.3.3. Vacances annuelles
- 13.8.4. Le calendrier de travail

### 13.9. Novation du contrat de travail

- 13.9.1. Mobilité fonctionnelle
- 13.9.2. Mobilité géographique
  - 13.9.2.1. Mobilité géographique à la demande de l'employeur
  - 13.9.2.2. Mobilité géographique à la demande du salarié
- 13.9.3. Modification substantielle des conditions de travail
  - 13.9.3.1. Première exigence: il faut trouver une cause justificative
  - 13.9.3.2. Deuxième condition: objet de l'amendement
  - 13.9.3.3. Troisième condition: procédure à suivre
- 13.9.4. Modification des conditions fixées par une convention collective légale

### 13.10. Suspension et résiliation du contrat de travail

- 13.10.1. Suspension du contrat de travail
  - 13.10.1.1. Maternité, paternité, adoption, placement familial et risques pendant la grossesse Autorisation d'absence
  - 13.10.1.2. Suspension du contrat de travail pour des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production
  - 13.10.1.3. Suspension du contrat pour cause de force majeure

- 13.10.2. Résiliation du contrat de travail
  - 13.10.2.1. Licenciement par la volonté unilatérale du travailleur
  - 13.10.2.2. Licenciement par la volonté unilatérale de l'employeur: licenciement

## Module 14. Droit collectif du travail

### 14.1. Autonomie collective et système de relations industrielles

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

### 14.2. Liberté d'association

- 14.2.1. La configuration constitutionnelle de la liberté d'association
- 14.2.2. Appropriation du droit à la liberté d'association
- 14.2.3. Contenu du droit à la liberté d'association

### 14.3. Statut juridique des syndicats

- 14.3.1. Constitution en société et acquisition de la personnalité juridique
- 14.3.2. Fonctionnement interne du syndicat et régime financier
- 14.3.3. Responsabilité du syndicat

### 14.4. Associations d'employeurs

- 14.4.1. La structure patronale et syndicale
- 14.4.2. Représentation syndicale: les syndicats les plus représentatifs
- 14.4.3. Structure, critères et détermination des pouvoirs de la représentation des employeurs

### 14.5. Représentation des travailleurs et action collective dans l'entreprise

- 14.5.1. Le double canal de représentation dans l'entreprise
- 14.5.2. La représentation unitaire: délégués du personnel et comités d'entreprise
- 14.5.3. Élections syndicales
- 14.5.4. Le droit de réunion dans les entreprises: les assemblées de travailleurs

### 14.6. Négociation collective

- 14.6.1. La reconnaissance constitutionnelle et légale du droit à la négociation collective
- 14.6.2. Conventions collectives de travail et négociations collectives: classification et typologie
- 14.6.3. La structure de la négociation collective et la concordance des accords

### 14.7. La dynamique de la négociation collective générale: rédaction, validité et application des conventions collectives

- 14.7.1. Négociateurs: capacité et position
- 14.7.2. Processus de négociation: le devoir de négocier
- 14.7.3. Exigences formelles et contrôle de légalité: le défi de l'accord
- 14.7.4. Application et interprétation de l'accord: questions fondamentales
- 14.7.5. La validité de l'accord
- 14.7.6. Adhésion et extension de l'accord

### 14.8. Le conflit collectif

- 14.8.1. Concept et types de conflits collectifs
- 14.8.2. Réglementation constitutionnelle des conflits collectifs
- 14.8.3. Action collective des travailleurs et des employeurs dans les conflits collectifs

### 14.9. Action de grève

- 14.9.1. La reconnaissance constitutionnelle du droit de grève: droit et contenu
- 14.9.2. L'exercice du droit de grève: questions formelles. Le comité de grève
- 14.9.3. Types de grèves: grèves illégales et grèves abusives
- 14.9.4. Les effets de la grève

**Module 15. Politique de recrutement et politique de rémunération****15.1. Introduction à la gestion des performances et à la gestion par objectifs**

- 15.1.1. L'impact de l'ère numérique sur les performances professionnelles
- 15.1.2. La transformation numérique dans les entreprises
- 15.1.3. Nouvelles politiques RH à l'ère du numérique
- 15.1.4. Nouveaux environnements de travail
- 15.1.5. Évaluation des performances: Qu'est-ce que et à quoi sert-elle?
- 15.1.6. Critères d'évaluation des performances

**15.2. Isolé de gestion du temps**

- 15.2.1. Nouveaux environnements de travail
- 15.2.2. Phases du cycle de gestion des performances
- 15.2.3. Modèles dans les systèmes de travail

**15.3. Planification des performances**

- 15.3.1. Conception initiale de l'évaluation des performances: analyse de l'entreprise
- 15.3.2. Fixer des objectifs individuels et de groupe
- 15.3.3. Mesures de la performance
- 15.3.4. Systèmes d'évaluation basés sur les compétences

**15.4. Suivi des performances**

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

**15.5. Évaluation des performances**

- 15.5.1. Points clés de l'évaluation des performances: objectifs, compétences et projet/équipe
- 15.5.2. Définition des échelles d'évaluation et des critères d'excellence
- 15.5.3. Application de l'évaluation

**15.6. Gestion de la sous-performance**

- 15.6.1. Techniques d'observation
- 15.6.2. Méthodes de motivation et de coaching
- 15.6.3. Plan de redressement

**15.7. Politique de rémunération**

- 15.7.1. Réglementation du travail et de la rémunération
- 15.7.2. Mise en place du système général de rémunération
- 15.7.3. Rémunération variable
- 15.7.4. Systèmes de contrôle

**15.8. Aspects de la rémunération liés au droit du travail**

- 15.8.1. Cadre juridique
- 15.8.2. Application

**15.9. Planification annuelle des plans de performance**

- 15.9.1. Concevoir et développer un plan de performance annuel
- 15.9.2. Analyse des résultats

**15.10. Aspects supplémentaires de la rémunération**

- 15.10.1. Plans de pension
- 15.10.2. Autres situations spéciales

**Module 16. Outsourcing, les indépendants et les relations de travail spéciales****16.1. Flexibilité et flexicurité au travail**

- 16.1.1. Introduction aux rigidités et aux flexibilités du marché du travail
- 16.1.2. Concept de flexicurité
- 16.1.3. Types de flexibilité et d'accords entre les parties
- 16.1.4. Libertés contractuelles

**16.2. Modification substantielle des conditions de travail**

- 16.2.1. Relations industrielles: concepts de base
- 16.2.2. Changements substantiels par l'employeur
- 16.2.3. Des changements substantiels du côté de l'employé

**16.3. Suspension de la relation de travail**

- 16.3.1. Notion de suspension de la relation de travail
- 16.3.2. Causes et types
- 16.3.3. Implications pour la réglementation du travail: transfert illégal de travailleurs

**16.4. Stratégies de flexibilité dans le recrutement**

- 16.4.1. Contrats à temps partiel
- 16.4.2. Contrats permanents-discontinus
- 16.4.3. Incorporation du télétravail dans la journée de travail

**16.5. Outsourcing**

- 16.5.1. Introduction conceptuelle et fonctionnement
- 16.5.2. Procédure réglementaire

## Module 17. Santé, protection et prévention au travail

### 17.1. Concepts de base

- 17.1.1. Concept de santé, de prévention et de protection au travail
- 17.1.2. La contextualisation dans une entreprise saine

### 17.2. Cadre juridique de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels

- 17.2.1. Cadre juridique international et européen
- 17.2.2. Mécanismes de politique publique pour la prévention des risques professionnels

### 17.3. Droits et obligations liés à la santé au travail

- 17.3.1. Droits et obligations des employeurs
- 17.3.2. Droits et obligations des employés

### 17.4. Planification et organisation de l'activité préventive

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

### 17.5. Élaboration d'un plan global de prévention de l'entreprise

- 17.5.1. Détection des risques
- 17.5.2. Design des mesures correctives
- 17.5.3. Protocole du plan de prévention

### 17.6. Représentation des travailleurs dans les politiques de santé et de sécurité

- 17.6.1. Représentation légale des travailleurs
- 17.6.2. La figure du technicien en prévention des risques professionnels
- 17.6.3. La figure de la ressource préventive dans l'entreprise

### 17.7. Techniques préventives

- 17.7.1. Concept de technique de prévention
- 17.7.2. Procédures de techniques préventives en fonction du type de risque

### 17.8. Externalisation des services de prévention

- 17.8.1. Cadre des services de prévention externes dans les règlements
- 17.8.2. Procédures d'action

### 17.9. Satisfaction au travail et santé au travail

- 17.9.1. Satisfaction au travail
- 17.9.2. Analyse de la corrélation entre la satisfaction au travail et la culture d'entreprise saine

**Module 18. Gestion du changement****18.1. Gestion du changement**

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

**18.2. Évaluation des performances**

- 18.2.1. Concept de performance
- 18.2.2. Systèmes de mesure et d'évaluation des performances

**18.3. Développement d'équipes à haute performance**

- 18.3.1. Facteurs personnels et motivation pour un travail réussi
- 18.3.2. Construire une équipe performante
- 18.3.3. Projets de changement et de développement des personnes et des entreprises
- 18.3.4. Les clés financières des RH: les affaires et les personnes

**18.4. Gestion des groupes de travail**

- 18.4.1. La synergie des groupes
- 18.4.2. Le cycle de vie du groupe
- 18.4.3. Groupes et motivation
- 18.4.4. Groupes et innovation

**18.5. Dynamique de groupe**

- 18.5.1. Les rôles des personnes dans les groupes
- 18.5.2. Leadership de groupe
- 18.5.3. Normes de groupe
- 18.5.4. Cohésion de groupe

**18.6. Responsabilité et gestion du groupe**

- 18.6.1. Prise de décision
- 18.6.2. Raisons inconscientes dans la prise de décision
- 18.6.3. Responsabilité personnelle et obligation de rendre des comptes

**18.7. Gérer les personnes à l'ère numérique**

- 18.7.1. Impact de l'informatique sur le capital intellectuel
- 18.7.2. Traitement de l'information dans la gestion du big data (*Big Data HR*)
- 18.7.3. Réputation sur les médias sociaux et image de marque personnelle

**18.8. Ressources Humaines et qualité totale**

- 18.8.1. Les coûts de la qualité
- 18.8.2. Importance de la confidentialité des données
- 18.8.3. De la qualité totale à l'innovation

**18.9. Processus de Communication d'entreprise**

- 18.9.1. Communication dans l'entreprise
- 18.9.2. Types de communication: interne et externe
- 18.9.3. La communication d'entreprise dans les environnements numériques

**Module 19.** Protection sociale complémentaire et action sociale dans les entreprises

**19.1. Politiques de protection sociale**

- 19.1.1. La politique sociale dans le système de protection sociale
- 19.1.2. Types de politiques sociales selon les conceptions administratives
- 19.1.3. Politique sociale vs. Travail social

**19.2. Théorie de la Action sociale**

- 19.2.1. L'action sociale dans la théorie sociologique
- 19.2.2. La théorie de l'action sociale de Weber
- 19.2.3. La Sociologie au sein de l'action sociale

**19.3. L'action sociale en entreprise**

- 19.3.1. Concept et caractéristiques des prestations sociales
- 19.3.2. Octroi de prêts et d'avances
- 19.3.3. Commissariat des employés
- 19.3.4. Cantines sociales et formules indirectes
- 19.3.5. Service de transport collectif
- 19.3.6. Garde d'enfants et autres avantages professionnels

**19.4. Plan d'Action social**

- 19.4.1. Culture organisationnelle et stratégies d'action sociale
- 19.4.2. Champs d'action internes et externes
- 19.4.3. Design et planification de l'action sociale dans l'entreprise

**19.5. La dimension sociale dans l'entreprise**

- 19.5.1. L'entreprise et son environnement: analyse sociale
- 19.5.2. Informations à caractère social dans les affaires
- 19.5.3. Évaluation des stratégies d'action sociale des entreprises

**19.6. La protection sociale complémentaire dans les entreprises**

- 19.6.1. Mécanismes de protection sociale complémentaire volontaire
- 19.6.2. Les prestations sociales complémentaires et leur relation avec la Sécurité Sociale

**19.7. Protection sociale de l'employeur**

- 19.7.1. Le rôle de l'employeur dans les systèmes de protection sociale
- 19.7.2. Mutuelles et protection sociale
- 19.7.3. Améliorations gérées au moyen d'instruments externes au patrimoine de l'entreprise: les retraites

**19.8. Aide sociale volontaire**

- 19.8.1. Concept et caractéristiques des améliorations volontaires
- 19.8.2. Origines législatives
- 19.8.3. Typologie des améliorations volontaires
- 19.8.4. La nature juridique des améliorations volontaires

**19.9. Sécurité sociale collective**

- 19.9.1. Concept, types et liste des prestations de protection
- 19.9.2. Tableau des actions de protection
- 19.9.3. Réévaluation et suppléments minimaux



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

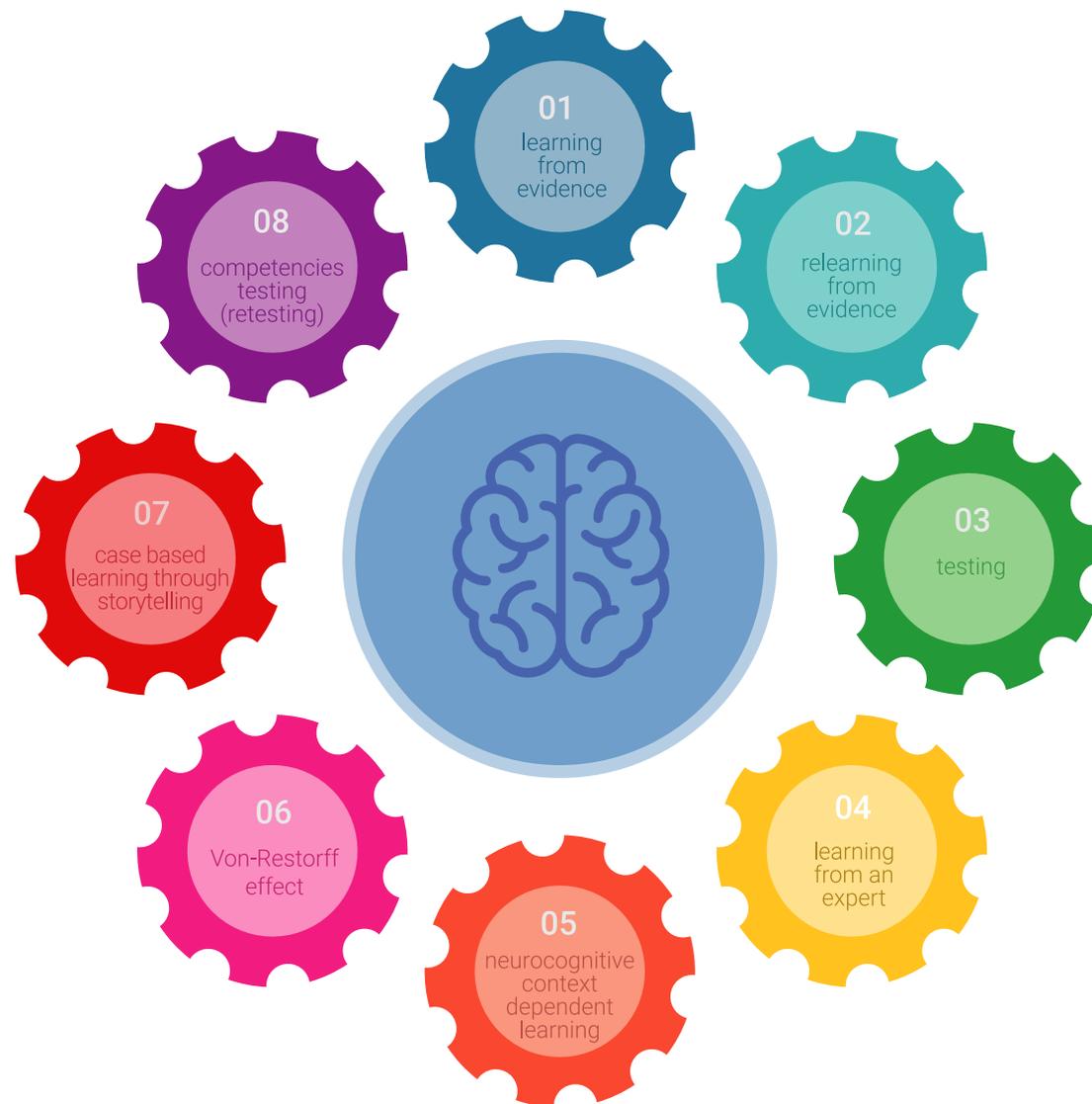
TECH combine efficacement la méthodologie des Études de Cas avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, qui associe différents éléments didactiques dans chaque leçon.

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 meilleur support 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.



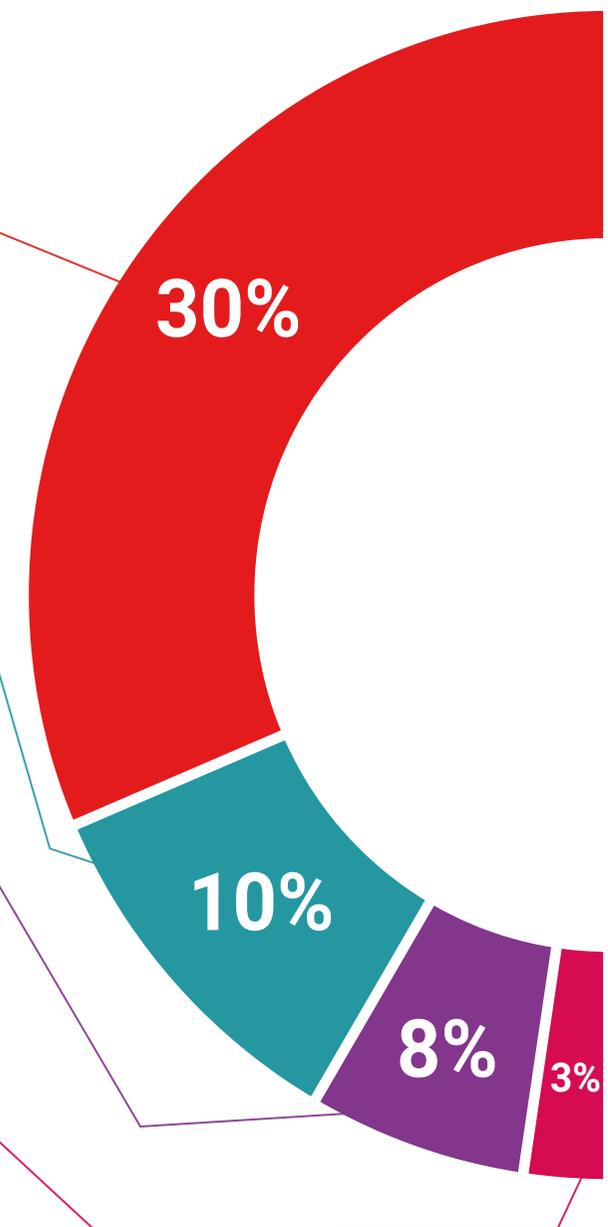
#### Stages en compétences de gestion

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 profil des étudiants de TECH Université Technologique est celui de professionnels ayant une grande expérience, qui comprennent l'importance de poursuivre leurs études pendant leur vie professionnelle. Dans ce cas précis, il s'agit de professionnels ayant des connaissances préalables dans le domaine des affaires, qui souhaitent élargir leur champ d'action vers la gestion des Ressources Humaines, et ils y parviendront grâce à un plan d'études de qualité.





“

*Un programme de haut niveau destiné aux professionnels en quête d'excellence”*

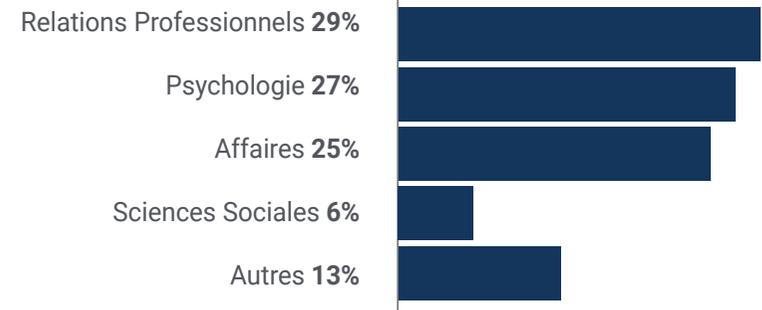
## Moyenne d'âge

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

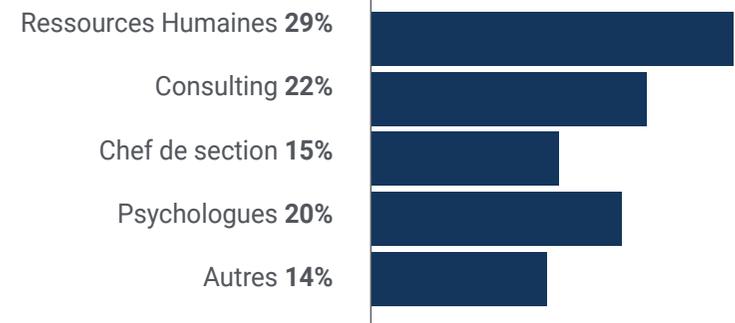
## Années d'expérience



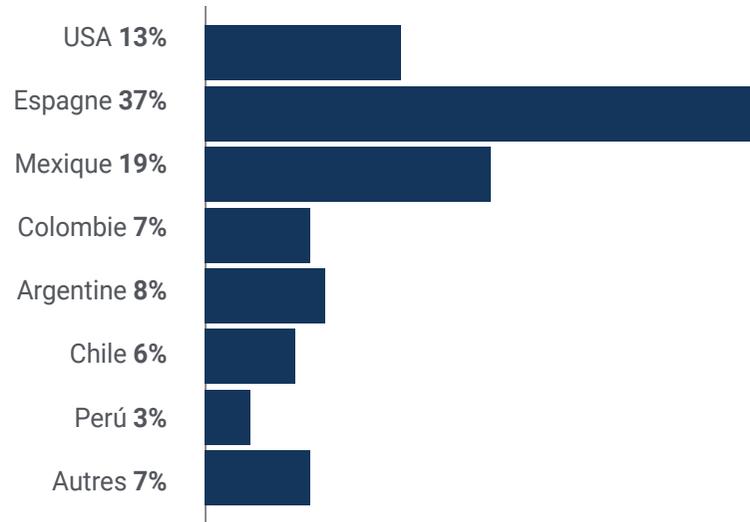
## Formation



## Profil Académique



## Distribution géographique



## Jaime Martínez

Directeur RH

*"Bien que je travaillais dans le domaine des RH depuis un certain temps, je sentais que j'avais besoin de mettre à jour mes connaissances en matière de relations de travail. J'avais donc cherché, sans succès, des programmes qui apporteraient un plus à ma formation. Heureusement, TECH m'a offert l'opportunité que je souhaitais avec ce Mastère Avancé Sans aucun doute, une occasion unique de me perfectionner dans mon domaine d'action"*

09

# Impact sur votre carrière

Ce programme sera une occasion unique pour les professionnels du monde des affaires qui souhaitent se perfectionner dans la gestion du personnel, car ils trouveront dans ce Mastère Avancé les informations les plus complètes du moment sur les RH et les relations de travail. Sans aucun doute, un programme qui marquera un avant et un après dans la formation des étudiants, car il leur permettra de se mettre à jour sur les questions les plus pertinentes dans ce domaine.





“

*Devenez un expert en relations de travail et apportez toutes vos connaissances dans ce domaine à votre entreprise”*

*Bénéficiez de l'amélioration du travail que vous souhaitez grâce à la spécialisation que TECH vous offre avec ce Mastère Avancé.*

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

Le Mastère Avancé en Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles de TECH Université Technologique est un programme intensif qui prépare les étudiants à relever des défis et à prendre des décisions commerciales, tant au niveau national qu'international. Son objectif principal est de promouvoir l'épanouissement personnel et professionnel. Vous aider à atteindre la réussite. Par conséquent, ceux qui souhaitent s'améliorer, réaliser un changement positif au niveau professionnel et interagir avec les meilleurs, trouveront leur place à TECH.

*Spécialisez-vous dans les RH et apportez votre pleine valeur à l'entreprise pour laquelle vous travaillez.*

### Le moment du changement



### Type de changement



## Amélioration du salaire

---

L'achèvement de ce programme signifie une augmentation de salaire de plus de **25,22% pour les étudiants TECH.**



10

# Bénéfices pour votre entreprise

Le Mastère Avancé en Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles de TECH Université Technologique est un programme intensif qui prépare les étudiants à faire face aux défis et aux décisions des entreprises nationales et internationales. Son principal objectif est de favoriser votre épanouissement personnel et professionnel. Vous aider à atteindre la réussite.

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





“

*À l'issue de ce programme, vous aurez acquis les compétences nécessaires pour apporter à votre entreprise une nouvelle façon de gérer les relations de travail”*

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

01

### Accroître le talent et le capital intellectuel

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

---

02

### 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

Vous le directe pourra travailler sur un projet réel ou développer de nouveaux projets dans le domaine de la R+D ou du développement commercial de votre entreprise.

---

06

### Augmentation de la compétitivité

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



# 11 Diplôme

Le Mastère Avancé en Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles 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 Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles** 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 Direction Générale des RH, Expert en Relations Industrielles**

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



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



## **Mastère Avancé**

Direction Générale des RH,  
Expert en Relations Industrielles

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 2 ans
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en lign

# Mastère Avancé

Direction Générale des RH, Expert  
en Relations Industrielles