

Mastère Avancé

MBA en RH, Expert en Recrutement

M A M B A R H E R



Mastère Avancé MBA en RH, Expert en Recrutement

- » 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-mba-rh-expert-recrutement

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

L'un des principaux atouts de toute organisation est son capital humain. Il est donc nécessaire que les processus de recrutement soient menés de manière approfondie, en comprenant, grâce aux CV, aux entretiens et aux autres ressources, ce que chaque candidat peut apporter à l'entreprise. Aujourd'hui, les processus de recrutement qui s'effectuent en ligne gagnent de plus en plus en force. Les responsables des ressources humaines doivent donc disposer de la spécialisation nécessaire qui leur permet de comprendre facilement, à travers différents médias, quel profil professionnel ils doivent sélectionner pour chaque poste. Ce programme TECH a été conçu pour aider les professionnels dans un domaine tout à fait pertinent pour les entreprises, afin qu'ils puissent mener des processus de sélection adaptés aux besoins des entreprises, avec une vision internationale et plus engagée, en tenant compte de la diversité sociale et culturelle des employés.



Mastère Avancé en MBA en RH,
Expert en Recrutement.
TECH Université Technologique



“

Les responsables des RH trouveront dans ce programme une occasion unique de se spécialiser dans le processus de recrutement et de pouvoir sélectionner les employés les plus appropriés pour chaque poste”

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::



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 de la prestigieuse université d'Harvard ”



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 des *“case studies”* de Harvard Business School. Tradition et avant-garde dans un équilibre difficile, et 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.

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 Mastère Avancé MBA en RH, Expert en Recrutement de TECH Université Technologique est une opportunité unique pour les professionnels du monde des affaires qui souhaitent se spécialiser dans le processus de recrutement. De cette manière, ils acquerront la formation nécessaire pour évoluer avec succès dans un secteur de grande importance au niveau des entreprises, puisque l'équipe humaine est l'un des principaux atouts des sociétés.



“

Devenez un expert en sélection du personnel grâce aux ressources offertes par ce programme”

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

Le **Mastère Avancé en MBA en RH Expert en Recrutement** vous permettra de:

01

Obtenir une vue d'ensemble de la gestion des ressources humaines d'une entreprise

04

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

02

Élaborer le processus de sélection et de recrutement du personnel

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 des défis tels que la transformation numérique et son impact sur la culture, l'entreprise et la gestion des talents

03

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

06

Connaître en profondeur les processus de gestion et d'administration des ressources humaines : embauche, licenciements, restructuration du personnel, négociations collectives, incapacité de travail, etc.

07

Comprendre les bases financières et comptables de la gestion du personnel

10

Comprendre l'évolution de la sélection du personnel, notamment en ce qui concerne la diversité sur le lieu de travail

08

Savoir appliquer les techniques de coaching et de psychologie positive pour motiver les employés

11

Collaborer et être un atout précieux dans le recrutement de professionnels efficaces et fonctionnels pour les organisations

09

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

12

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

13

Connaître le fonctionnement des procédures de passation de marchés et de la Sécurité Sociale

14

Déterminer les règles juridiques applicables à la formation professionnelle continue pour l'emploi

15

Reconnaître les différentes techniques de motivation personnelle pour la résolution des conflits

16

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

17

Connaître les aspects essentiels du Droit du travail



18

Acquérir une vision de l'égalité et de la diversité dans les environnements de travail

20

Comprendre les stratégies de cybersécurité dans les processus de recrutement et de sélection numériques

21

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

19

Décrire les différentes phases et processus de la sélection du personnel

22

Manipuler les actions de courtage en main-d'œuvre et les distinguer du travail intérimaire illégal



05

Compétences

Les étudiants de ce Mastère Avancé MBA en RH, Expert en Recrutement, auront acquis les compétences nécessaires pour gérer avec succès la sélection du personnel, en étant capable de choisir les employés les plus adaptés à chaque poste pour les entreprises dans lesquelles ils travaillent, en fournissant un plus de qualité qui sera essentiel pour atteindre la plus haute performance de l'entreprise. Un programme de première classe qui sera un avant et un après dans votre spécialisation"



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 'profit trend' is visible on the document. The image is partially obscured by a dark blue diagonal overlay.

“

*Acquérir les compétences nécessaires pour
gérer avec succès le recrutement”*

À l'issue de ce programme, le professionnel sera capable de:

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

Mettre en relation les connaissances financières, telles que l'analyse financière, l'évaluation des investissements et la logistique des achats, qui permettront d'avoir une vision globale de l'organisation afin d'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 les stratégies de gestion des talents, en identifiant et en sélectionnant les modèles et en les appliquant efficacement dans une organisation particulière



06

Établir la méthodologie appropriée pour avoir une communication efficace au sein de l'organisation, en cherchant à prévenir les conflits, en résolvant et en négociant ceux qui existent afin de les résoudre de manière rapide et efficace

08

Appliquer de nouvelles formes d'organisation et de nouvelles méthodologies de travail adaptées aux entreprises numériques

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 du management 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 à partir d'une vision intégrée et stratégique



11

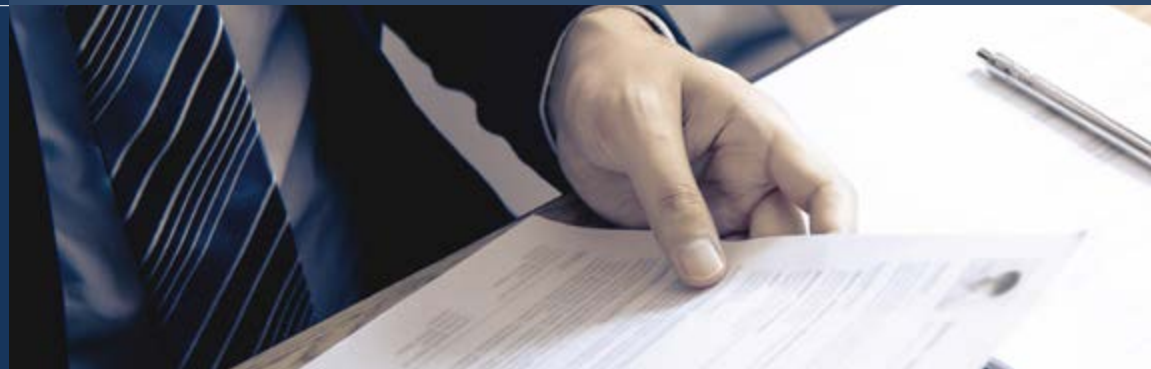
Établir des protocoles de détection des compétences professionnelles dans les environnements numériques et les réseaux sociaux

14

Traiter les primes dans des groupes spécifiques sur la base de l'égalité des chances

12

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



13

Différencier les types de contrats et la résiliation des contrats

15

Établir les quittances de salaire et appliquer les éléments de cotisation et les bases salariales

16

Gérer différents programmes de formation internes et externes

18

Utiliser la méthodologie, les outils et les ressources matérielles adaptés à la sélection du personnel



19

Analyser les différents outils de recrutement traditionnels et numériques

17

Gestion des régimes de primes de sécurité sociale des employés

20

Gérer différents outils de sélection qualitatifs et quantitatifs, ainsi que des entretiens basés sur les compétences et des tests situationnels

06

Structure et contenu

TECH a mis à la disposition de ses étudiants un programme d'enseignement de haute qualité, destiné aux professionnels du monde des affaires qui souhaitent élargir leurs connaissances en matière de gestion des ressources humaines, notamment dans le domaine de la sélection du personnel. Ainsi, les étudiants trouveront un programme très bien structuré qui les aidera à gérer eux-mêmes leur temps d'étude afin de réaliser un processus d'apprentissage complet et adapté à leurs besoins.



“

*Effectuez une visite académique
autodirigée des derniers concepts
et stratégies de recrutement”*

Programme d'études

Le Mastère Avancé MBA en RH, Expert en Recrutement de TECH Université Technologique est un programme intensif qui prépare les étudiants à faire face aux défis et aux décisions des entreprises au niveau national et international. 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, réalisant ainsi un apprentissage approfondi que vous pourrez transférer dans votre pratique quotidienne. Il s'agit donc d'une véritable immersion dans des situations réelles d'entreprise.

Ce programme traite en profondeur des principaux domaines de l'entreprise et est conçu pour que les managers comprennent la gestion des personnes dans une perspective stratégique, internationale et innovante.

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. Un programme qui comprend vos besoins et ceux de votre entreprise grâce à un contenu innovant basé sur les dernières tendances, et soutenu par la meilleure méthodologie éducative et un corps professoral exceptionnel, qui vous donnera les compétences nécessaires pour résoudre des situations critiques de manière créative et efficace.

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

Module 1	Gestion stratégique des RH
Module 2	Processus de gestion et d'administration des RH
Module 3	Comportement organisationnel
Module 4	Gestion économique et Management
Module 5	Executive coaching
Module 6	Gestion des talents
Module 7	Communication stratégique
Module 8	Éthique et responsabilité sociale des entreprises
Module 9	Transformer les ressources humaines à l'ère du numérique
Module 10	Psychologie du Travail et des Organisations
Module 11	Gestion des ressources humaines
Module 12	Gestion et management de la formation dans l'entreprise
Module 13	Gestion stratégique de l'égalité et de la diversité dans les RH
Module 14	Recrutement de personnes (I): méthodologies quantitatives et qualitatives
Module 15	Recrutement (II): l'ère numérique
Module 16	Gestion des performances et politique de rémunération
Module 17	Gestion des politiques dans l'intermédiation du travail
Module 18	Productivité personnelle et gestion de projet

Où, quand et comment se déroule la formation?

TECH vous offre la possibilité de suivre cette formation à distance. Pendant les 24 mois de formation, vous pourrez accéder à tout moment à l'ensemble des contenus de ce programme, ce qui vous permettra d'autogérer 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. Réflexion stratégique et système	1.3. Planification et gestion de projets RH	1.4. Conception organisationnelle stratégique
1.5. Conception des emplois, recrutement et sélection	1.6. Leadership stratégique	1.7. Audit et contrôle 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 restructurations des effectifs
2.5. Négociation collective	2.6. Incapacité de travail et invalidité	2.7. Santé et qualité du travail	

Module 3. Comportement organisationnel

3.1. Culture organisationnelle	3.2. Structure de l'organisation	3.3. Gestion de l'organisation	3.4. Comportement organisationnel et changement
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. Coaching	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 poste de travail	6.2. Sélection, dynamique de groupe et le recrutement des RH	6.3. Gestion des ressources humaines basée sur les compétences	6.4. Évaluation des performances et la 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>Employer Branding</i>	6.10. Développer des équipes performantes		

Module 7. Communication stratégique

7.1. Communication interpersonnelle

Module 8. Éthique et responsabilité sociale des entreprises

8.1. La fonction managériale et la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)	8.2. <i>Corporate responsibility</i>
---	--------------------------------------

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

9.1. Nouvelles formes d'organisation et de nouvelles méthodes de travail	9.2. Compétences numériques et <i>Professional Brand</i>	9.3. RH et analyse des données	9.4. La gestion des personnes dans le l'ère numérique
--	--	--------------------------------	---

Module 10. Psychologie du Travail et des Organisations

<p>10.1. Approche de la Psychologie du Travail et des Organisations</p> <p>10.1.1. Définition et conceptualisation historique</p> <p>10.1.2. Application de la psychologie du travail et de l'organisation</p> <p>10.1.3. Les images psychologiques dans l'environnement de travail</p>	<p>10.2. Structure des Organisations</p> <p>10.2.1. Structure organisationnelle: l'organigramme</p> <p>10.2.2. Structure des groupes: types de groupes d'entreprises</p> <p>10.2.3. Traitement et échange d'informations dans l'organisation</p>	<p>10.3. Climat organisationnel</p> <p>10.3.1. Concept de climat organisationnel</p> <p>10.3.2. L'importance d'établir une culture organisationnelle dans l'entreprise et son impact sur le salarié.</p> <p>10.3.3. Évaluation du climat organisationnel</p>	<p>10.4. Le contexte positif et créatif dans les organisations</p> <p>10.4.1. Introduction au contexte positif</p> <p>10.4.2. Gérer les contextes turbulents et distributeurs</p> <p>10.4.3. Actions de médiation</p> <p>10.4.4. Changement organisationnel</p>
<p>10.5. Psychologie sociale des conflits et négociation</p> <p>10.5.1. Le conflit social (le groupe humain et ses composantes cognitives en groupe)</p> <p>10.5.2. Le groupe humain: les processus collectifs</p> <p>10.5.3. Stimulation des conflits</p>	<p>10.6. Fondements psychosociaux du comportement humain</p> <p>10.6.1. Fondements psychologiques du comportement humain</p> <p>10.6.2. Valeurs</p> <p>10.6.3. Perception</p> <p>10.6.4. Apprentissage</p> <p>10.6.5. Engagement</p>	<p>10.7. Orientation professionnelle</p> <p>10.7.1. Contextualisation de l'orientation dans le monde du travail</p> <p>10.7.2. L'orientation professionnelle dans l'apprentissage tout au long de la vie: compétences <i>skills</i></p> <p>10.7.3. La transformation numérique dans l'orientation professionnelle</p> <p>10.7.4. Organisations internationales en matière d'Orientation Professionnelle et de Carrière</p>	<p>10.8. Leadership, changement, innovation et le développement</p> <p>10.8.1. Introduction et définition du leadership</p> <p>10.8.2. Typologies de leadership</p> <p>10.8.3. Compétences de leadership axées sur le changement et l'innovation</p>
<p>10.9. Personnalité, attitudes et valeurs dans l'environnement de travail</p> <p>10.9.1. Conceptualisation de la personnalité</p> <p>10.9.2. Théories de la personnalité</p> <p>10.9.3. Relation entre les attitudes et la personnalité</p> <p>10.9.4. Personnalité et environnement de travail</p>	<p>10.10. Motivation et satisfaction au travail</p> <p>10.10.1. Motivation: types (extrinsèque et intrinsèque)</p> <p>10.10.2. Motivation et personnalité</p> <p>10.10.3. Satisfaction au travail et satisfaction</p>		

Module 11. Gestion des ressources humaines**11.1. Introduction à l'administration du personnel**

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

11.2. Modalités d'emploi

- 11.2.1. Le contrat de travail
- 11.2.2. Types de contrats de travail
- 11.2.3. Types de résiliation de contrat

11.3. Le bulletin de paie (I)

- 11.3.1. Le salaire
- 11.3.2. Paiements des salaires
- 11.3.3. Paiements non salariaux

11.4. Le reçu de paie (II): calcul

- 11.4.1. Structure de la masse salariale
- 11.4.2. Bases de cotisation
- 11.4.3. Calcul de la paie

11.5. Le bulletin de paie (III): les retenues

- 11.5.1. Déductions
- 11.5.2. Impôts
- 11.5.3. Sécurité Sociale
- 11.5.4. Autres types de déductions

11.6. Heures de travail, congés et laisser

- 11.6.1. Temps de travail
- 11.6.2. Les vacances
- 11.6.3. Congé de travail
- 11.6.4. Incapacités

11.7. Impôts

- 11.7.1. Le système fiscal
- 11.7.2. Obligations fiscales des employés
- 11.7.3. Obligations Fiscales de l'employeur

11.8. Outils technologiques pour la préparation des paies

- 11.8.1. Le concept ERP
- 11.8.2. Importance dans la gestion de la paie
- 11.8.3. Les logiciels les plus courants

11.9. Rémunération et avantages

- 11.9.1. Administration de la rémunération et des avantages sociaux
- 11.9.2. Prestations supérieures à la loi
- 11.9.3. Rémunération émotionnelle
- 11.9.4. Home office

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

- 11.10.1. L'égalité des chances comme élément de la culture organisationnelle
- 11.10.2. Égalité des sexes
- 11.10.3. Responsabilité sociale

Module 12. Direction et gestion de la formation dans l'entreprise

12.1. Formation en entreprise

- 12.1.1. Concept, objectifs et acteurs de la formation
- 12.1.2. La formation comme élément de la stratégie d'entreprise

12.2. Planification de la préparation

- 12.2.1. Éléments de la planification de la préparation
- 12.2.2. Gestion du budget

12.3. Évaluation des besoins de la préparation

- 12.3.1. Identification des besoins en préparation de la DNC
- 12.3.2. Techniques et collecte de données
- 12.3.3. Analyse et évaluation

12.4. Méthodes de préparation

- 12.4.1. Préparation à l'emploi
- 12.4.2. Préparation hors travail
- 12.4.3. Préparation dans les environnements numériques: *e-Learning*
- 12.4.4. Préparation *Blended*

12.5. Conception et programmation d'actions de Préparation

- 12.5.1. Concept de conception et de programmation des actions de préparation
- 12.5.2. Définition de l'objectif et du contenu des actions de préparation
- 12.5.3. Méthodologie de l'enseignement dans les actions de préparation

12.6. Le système éducatif dual

- 12.6.1. Origine de la double formation et pays de référence
- 12.6.2. Aspects du travail dans le contexte de la préparation en alternance
- 12.6.3. Aspects de la formation dans le contexte de la préparation en alternance
- 12.6.4. Perspectives et évolutions de la préparation en alternance

12.7. Cadre juridique de la préparation

- 12.7.1. Art. 123
- 12.7.2. Loi fédérale sur le travail
- 12.7.3. Conventions collectives de travail

12.8. Le coût de la préparation dans l'organisation

- 12.8.1. Coûts directs de la préparation
- 12.8.2. Coûts indirects de la préparation

12.9. L'impact économique d'une préparation adéquate dans l'entreprise

12.10. Inspection et gestion de la préparation dans l'entreprise

- 12.10.1. Inspections gouvernementales
- 12.10.2. Audits externes
- 12.10.3. Risques en cas de non-conformité

12.11. Une préparation hautement spécialisée

- 12.11.1. Postes à haut risque
- 12.11.2. Programmes de préparation spéciaux

Module 13. Gestion stratégique de l'égalité et de la diversité dans les ressources humaines**13.1. Politiques et programmes gouvernementaux en matière d'emploi**

- 13.1.1. Connaissance des politiques gouvernementales existantes en matière d'emploi
- 13.1.2. Programmes de subventions à l'emploi
- 13.1.3. Le gouvernement en tant que fournisseur d'emplois

13.2. Politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

- 13.2.1. Conceptualiser la pauvreté en termes socio-économiques
- 13.2.2. Contextualisation juridique et sociale
- 13.2.3. Pauvreté et inclusion sociale dans les politiques de l'emploi

13.3. Groupes sociaux et difficultés d'emploi

- 13.3.1. Identification des groupes sociaux
- 13.3.2. Pratiques d'emploi excluantes
- 13.3.3. Programmes et lois protégeant les groupes sociaux

13.4. Le handicap dans l'environnement de travail

- 13.4.1. Conceptualisation du handicap
- 13.4.2. Programmes d'inclusion sur le lieu de travail
- 13.4.3. Incitations gouvernementales

13.5. Programmes pour les jeunes et les premiers emplois

- 13.5.1. Politiques de stage et d'internat en entreprise
- 13.5.2. Programmes gouvernementaux
- 13.5.3. Les défis de l'emploi des jeunes dans le contexte de la transformation numérique

13.6. Pensions et retraites

- 13.6.1. Lois pertinentes
- 13.6.2. Personnes ayant droit à une pension ou à une retraite

13.7. Femmes et travail (I): violence de genre

- 13.7.1. Contextualisation de la violence basée sur le genre
- 13.7.2. Programmes d'entreprise contre la violence sexiste
- 13.7.3. Promouvoir l'emploi des femmes victimes de violences sexistes

13.8. Femmes et Travail (II): Discrimination et marginalisation dans l'emploi

- 13.8.1. Les femmes sur le marché du travail à travers l'histoire à travers l'histoire
- 13.8.2. Discrimination en matière d'emploi
- 13.8.3. Secteurs productifs à forte employabilité pour les femmes

13.9. Immigration et travail

- 13.9.1. Types d'immigrants
- 13.9.2. Programmes gouvernementaux
- 13.9.3. Congé de travail

13.10. Administration du personnel international

- 13.10.1. Entreprises mondiales
- 13.10.2. Immigrants et expatriés
- 13.10.3. Favoriser une culture d'entreprise mondiale

Module 14. Sélection des personnes (I): méthodologies quantitatives et qualitatives

14.1. Introduction à la sélection du personnel

- 14.1.1. Sélection du personnel
- 14.1.2. Les étapes du recrutement

14.2. Recrutement: techniques

- 14.2.1. Sources internes de recrutement
- 14.2.2. Sources externes de recrutement
- 14.2.3. Le recrutement numérique: *Recrutement électronique*

14.3. Tests de recrutement quantitatifs

- 14.3.1. Psychométrie
- 14.3.2. Tests psychométriques
- 14.3.3. Tests de compétences ou de connaissances

14.4. Les tests psychologiques dans l'environnement de travail

- 14.4.1. Tests d'intelligence
- 14.4.2. Test de personnalité
- 14.4.3. Test de compétences spécifiques

14.5. Tests qualitatifs pour la sélection du personnel

- 14.5.1. *Role play*
- 14.5.2. *Assessment Center*
- 14.5.3. Dynamique de groupe

14.6. Évaluation de l'efficacité et de l'efficience des processus de sélection

- 14.6.1. Méthodes d'évaluation quantitative des processus de sélection
- 14.6.2. Méthodes d'évaluation qualitative des processus de sélection

14.7. *On Boarding*

- 14.7.1. Protocoles d'accueil
- 14.7.2. Induction
- 14.7.3. Stratégie d'attachement à la culture organisationnelle
- 14.7.4. Entretien d'ajustement

14.8. Intégration de l'égalité des chances dans les processus de sélection quantitative et qualitative

- 14.8.1. L'égalité des chances dans les organisations
- 14.8.2. Protocoles pour l'intégration de l'égalité des chances dans les processus de sélection et de promotion

14.9. Processus de promotion interne

- 14.9.1. Plan de vie et de carrière
- 14.9.2. Lettres de remplacement
- 14.9.3. Processus de promotion

14.10. *Employer Branding*

- 14.10.1. L'image de marque de l'employeur et son importance
- 14.10.2. Outils d'image de marque en ligne (*website*, réseaux sociaux, blogs)
- 14.10.3. Outils d'image de marque hors ligne: salons de l'emploi, impact médiatique

Module 15. Recruter des personnes (II): l'ère numérique**15.1. Les compétences professionnelles à l'ère numérique**

- 15.1.1. Concept de compétence
- 15.1.2. Les compétences et les professions du futur dans la quatrième révolution industrielle
- 15.1.3. Cadres nationaux et internationaux de compétences professionnelles

15.2. Introduction à l'environnement 2.0 et au recrutement

- 15.2.1. Les avantages de l'environnement 2.0 en matière de recrutement et de sélection
- 15.2.2. Principaux moyens de réaliser des processus de sélection en ligne

15.3. Analyse des compétences professionnelles dans l'environnement des entreprises

- 15.3.1. Identification des besoins en compétences dans les postes de travail
- 15.3.2. Développement du dictionnaire des compétences

15.4. Sélection du personnel en fonction des compétences professionnelles

- 15.4.1. Entretien de sélection basé sur les compétences
- 15.4.2. Méthodologie STAR
- 15.4.3. *Assessment Center*
- 15.4.4. Évaluation du processus de sélection basé sur les compétences

15.5. E-Recruitment, Nethunting et Employer Branding

- 15.5.1. Réputation sociale et *Branding Employer*
- 15.5.2. Social Media recruiting
- 15.5.3. Inbound recruitment
- 15.5.4. *Mobile recruitment*
- 15.5.5. Les nouveaux professionnels du recrutement électronique: les Nethunters

15.6. Processus de sélection basés sur les compétences dans les environnements numériques

- 15.6.1. Analyse du *Big Data* dans l'identification des compétences professionnelles
- 15.6.2. L'algorithme dans la sélection des personnes (portails d'emploi 2.0)
- 15.6.3. Tests de gamification
- 15.6.4. *Networking* et image de marque

15.7. Headhunting et recrutement de talents humains numériques

- 15.7.1. *Headhunting*
- 15.7.2. *Mapping* des emplois
- 15.7.3. Gestion des talents en ligne
- 15.7.4. *Recruitment* international

15.8. L'intranet comme outil de communication et de sélection

- 15.8.1. Intranet: fonctionnement, concepts et définitions
- 15.8.2. Comment fonctionne un intranet
- 15.8.3. Types d'intranet
- 15.8.4. Mise en œuvre de l'intranet dans les processus RH

15.9. Développement des compétences numériques

- 15.9.1. Détection des compétences numériques transversales
- 15.9.2. Formation aux compétences numériques dans l'environnement des entreprises

15.10. Culture numérique et droits numériques des travailleurs

- 15.10.1. Société 3.0
- 15.10.2. Cybersécurité et protection des données personnelles

Module 16. Gestion des performances et politique de rémunération

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

- 16.1.1. L'impact de l'ère numérique sur les performances professionnelles
- 16.1.2. La transformation numérique dans les entreprises
- 16.1.3. Les nouvelles politiques RH à l'ère du numérique
- 16.1.4. Nouveaux environnements de travail
- 16.1.5. L'évaluation des performances: de quoi s'agit-il et à quoi cela sert-il?
- 16.1.6. Modèles d'évaluation des performances

16.2. Le cycle de gestion des performances

- 16.2.1. Nouveaux environnements de travail
- 16.2.2. Phases du cycle de gestion des performances
- 16.2.3. Modèles dans les systèmes de travail

16.3. Planification des performances

- 16.3.1. Conception initiale de l'évaluation des performances: analyse de l'entreprise
- 16.3.2. Fixer des objectifs individuels et collectifs
- 16.3.3. Mesures de la performance
- 16.3.4. Systèmes d'évaluation basés sur les compétences

16.4. Suivi des performances

- 16.4.1. Gestion de la carte des talents de l'entreprise
- 16.4.2. Mécanismes de suivi du plan d'action individuel et collectif: techniques d'observation, coaching et feedback
- 16.4.3. Plans de reconnaissance

16.5. Évaluation des performances

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

16.6. Gérer la sous-performance

- 16.6.1. Techniques d'observation
- 16.6.2. Méthodes de motivation et de coaching
- 16.6.3. Plan de relance

16.7. Politique de rémunération

- 16.7.1. Réglementation du travail et de la rémunération
- 16.7.2. Mise en place du système général de rémunération
- 16.7.3. Rémunération variable
- 16.7.4. Systèmes de contrôle

16.8. Aspects de la rémunération liés au droit du travail

- 16.8.1. Cadre juridique
- 16.8.2. Application

16.9. Planification annuelle des plans de performance

- 16.9.1. Concevoir et développer un plan de performance annuel
- 16.9.2. Analyse des résultats

16.10. Aspects supplémentaires de la rémunération

- 16.10.1. Plans de pension
- 16.10.2. Autres situations particulières

Module 17. Gestion des politiques dans l'intermédiation du travail**17.1. L'intermédiation du travail dans le portefeuille commun des Services du Système national de l'emploi**

- 17.1.1. Intermédiation du travail
- 17.1.2. Le nouveau rôle des services publics de l'emploi
- 17.1.3. Discrimination dans l'accès à l'emploi

17.2. Intermédiation du travail

- 17.2.1. Conceptualisation de l'intermédiation: principes de base
- 17.2.2. Recherche d'emploi et orientation professionnelle
- 17.2.3. L'intermédiation du travail dans le cadre des politiques actives de l'emploi dans les services publics
- 17.2.4. Agents collaborant à l'Externalisation de l'intermédiation: agences de recrutement et agences de travail temporaire

17.3. Prospection du travail (I)

- 17.3.1. Données statistiques sur le tissu commercial
- 17.3.2. Sources d'information sur le marché du travail
- 17.3.3. Indicateurs du marché du travail actuel
- 17.3.4. Sources d'emploi

17.4. Recherche d'emploi (II)

- 17.4.1. Diagnostic et analyse du marché du travail
- 17.4.2. La prospection et ses phases: approche de l'entreprise et plan de recrutement
- 17.4.3. Fidélisation et évaluation de la relation avec les entreprises
- 17.4.4. Gestion de la demande d'emploi et accompagnement de l'entreprise

17.5. Activités de recrutement

- 17.5.1. Conceptualisation du recrutement: typologies
- 17.5.2. Les procédures de recrutement à l'ère numérique: *E-Recruitment*
- 17.5.3. Recrutement dans les agences pour l'emploi collaboratrices

17.6. Orientation personnalisée et itinéraires d'insertion sur le marché du travail

- 17.6.1. Aspects et éléments fondamentaux qui la composent
- 17.6.2. Élaboration de parcours personnalisés d'orientation et d'insertion professionnelle
- 17.6.3. Considérations particulières sur les groupes ayant des difficultés d'insertion sur le marché du travail

17.7. Le régime de sanctions dans le domaine de l'intermédiation

- 17.7.1. Les lacunes en matière de sanction du recrutement de la main-d'œuvre irrégulière Orientation et placement
- 17.7.2. Sanctions dans le domaine de la formation

17.8. Mise à disposition illégale de travailleurs: cadre réglementaire

- 17.8.1. Les réformes successives du concept et l'identification actuelle du travail illégal
- 17.8.2. Transferts inter-entreprises illégaux
- 17.8.3. Conséquences d'une affectation illégale

17.9. Partenariats public-privé dans l'intermédiation du travail

- 17.9.1. Modèles européens de partenariats public-privé
- 17.9.2. L'accord-cadre de partenariat public-privé après la réforme du travail
- 17.9.3. La convergence des obligations de formation avec les services publics de l'emploi

17.10. Les défis des politiques d'intermédiation du travail à l'ère numérique

- 17.10.1. L'intermédiation de l'emploi dans les agences de placement télématiques
- 17.10.2. Mobilité des travailleurs et mondialisation dans les politiques de l'emploi
- 17.10.3. La prospection du travail à l'ère du numérique

Module 18. Productivité personnelle et gestion de projet

18.1. Gestion du temps

- 18.1.1. Utilisation du temps
- 18.1.2. Planification du temps: les voleurs de temps
- 18.1.3. Élaboration de plans opérationnels et contrôle de gestion
- 18.1.4. Les nouvelles technologies à la disposition du temps: Outlook, Microsoft Project

18.2. Gestion de l'énergie personnelle

- 18.2.1. Compétences personnelles et compétences de gestion
- 18.2.2. Compétences interpersonnelles
- 18.2.3. Résolution des conflits

18.3. Stratégies de gestion du stress personnel

- 18.3.1. Le stress: concepts de base et sa fonctionnalité dans la survie
- 18.3.2. Eustress et Distress
- 18.3.3. Stratégies de gestion du stress cognitif, comportemental et émotionnel

18.4. Planification et contrôle des projets

- 18.4.1. Gestion de la Portée
- 18.4.2. Gestion du Calendrier du Projet
- 18.4.3. Gestion des coûts du projet

18.5. Gestion de la qualité des projets

- 18.5.1. Planification de la qualité, assurance de la qualité et contrôle de la qualité: réglementation applicable
- 18.5.2. Gestion des risques liés aux projets et outils techniques de gestion des risques

18.6. Gestion du personnel

- 18.6.1. Gestion du leadership et gestion d'équipe dans les Ressources Humaines
- 18.6.2. Responsabilité et éthique du chef de projet

18.7. Aspects juridiques de la gestion de projet

- 18.7.1. Gestion des contrats
- 18.7.2. Planification des achats (le cycle des achats)
- 18.7.3. Administration des contrats et passation des marchés

18.8. Financement du projet

- 18.8.1. Analyse économique-financière et analyse des risques
- 18.8.2. Mécanismes de financement
- 18.8.3. Gestion financière des programmes (budget, contrôle des programmes, clôture des programmes)

18.9. Communication et vente de projets

- 18.9.1. Communication et gestion des parties prenantes (*Stakeholders*)
- 18.9.2. Gérer la vente d'un projet
- 18.9.3. L'évaluation de la qualité dans les tendances de la gestion des connaissances et de la gestion de projet
- 18.9.4. Gestion de l'information
- 18.9.5. ISO 10006
 - 18.9.5.1. UNE 412001: guide pratique de la gestion des connaissances
 - 18.9.5.2. Méthodologie Tiwana

07

Méthodologie

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

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





“

Découvrez Relearning, un système qui abandonne l'apprentissage linéaire conventionnel pour vous emmener à travers des systèmes d'enseignement cycliques: une façon d'apprendre qui s'est avérée extrêmement efficace, en particulier dans les matières qui nécessitent une mémorisation"

À TECH Business School, nous utilisons la Méthode des Cas de Harvard

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

“

Avec TECH, vous pourrez découvrir une façon d'apprendre qui fait avancer les fondations des universités traditionnelles du monde entier”



Notre école est la première au monde à combiner les études de cas de l'université d'Harvard avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la pratique.



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 intensif de TECH Business School prépare les étudiants à relever tous les défis dans ce domaine, tant au niveau national qu'international. Nous nous engageons à promouvoir la croissance personnelle et professionnelle, le meilleur moyen de marcher vers le succès, c'est pourquoi TECH utilise des *études de cas* de Harvard, avec qui nous avons un accord stratégique, ce qui nous permet de fournir à nos étudiants des matériaux de la meilleure université du monde.

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

La méthode du cas a été 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. Elle a été établie comme méthode d'enseignement standard à Harvard en 1924.

Face à une situation donnée, que doit faire un professionnel? C'est la question à laquelle nous vous confrontons dans la méthode des cas, une méthode d'apprentissage orientée vers l'action. Tout au long du programme, vous serez confronté à de multiples cas réels. Vous devrez intégrer toutes vos connaissances, faire des recherches, argumenter et défendre vos idées et vos décisions.

Relearning Methodology

Notre université est la première au monde à combiner les *études de cas* de l'Université de Harvard avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, qui combine éléments didactiques différents dans chaque leçon.

Nous enrichissons les *études de cas* de Harvard 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 à partir de 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 hispanophone autorisée à utiliser cette méthode qui a fait ses preuves. 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 il se déroule en spirale (nous apprenons, désapprenons, oublions et réapprenons). Par conséquent, ils combinent 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, le leadership, les sciences du sport, la philosophie, le droit, l'ingénierie, le journalisme, l'histoire ou les marchés et instruments financiers. 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 données 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 façon, et dans ce que l'on appelle Neurocognitive context-dependent e-learning les différents éléments de notre programme sont liés 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 enseignent les cours. Ils ont été conçus en exclusivité pour la formation afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH en ligne. Tout cela, élaboré avec les dernières techniques afin d'offrir des éléments de haute qualité dans chacun des supports qui sont mis à la disposition de l'apprenant.



Cours magistraux

Il existe des preuves scientifiques de l'utilité de l'observation par un tiers expert.

La méthode "Learning from an Expert" renforce les connaissances et la mémoire, et donne confiance dans les futures décisions difficiles.



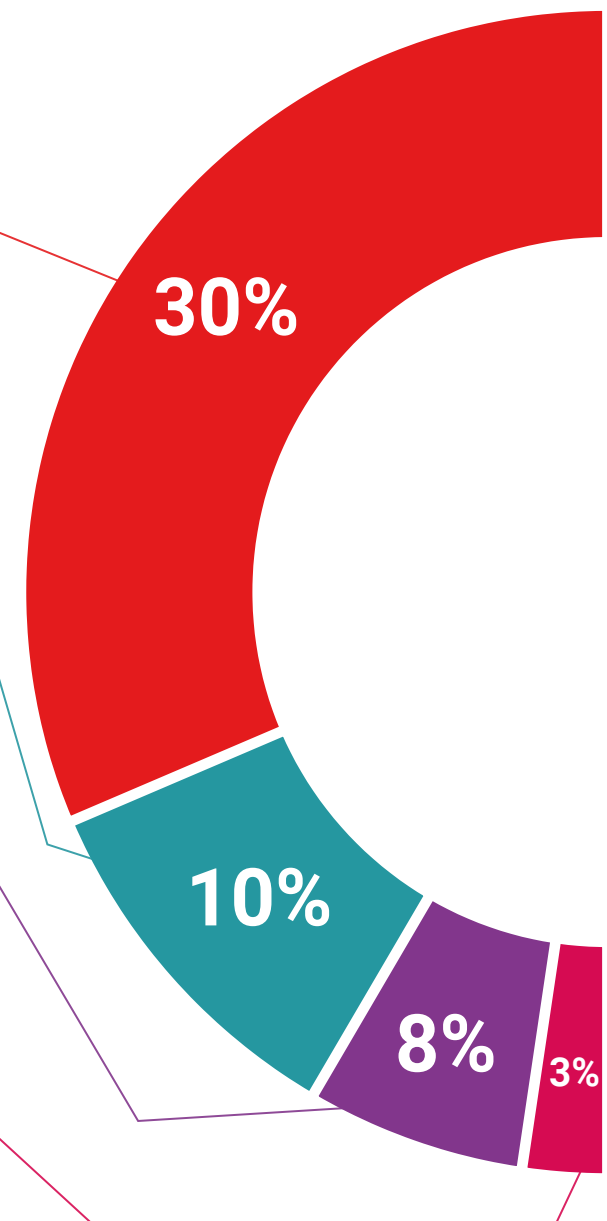
Stages en gestion des compétences

Vous réaliserez des activités visant à développer des compétences de direction spécifiques dans chaque domaine. Pratiques et dynamiques pour acquérir et développer les compétences et les capacités qu'un haut dirigeant doit développer dans le contexte de la mondialisation dans laquelle nous vivons.



Bibliographie complémentaire

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





Case Studies

Vous réaliserez une sélection des meilleurs business cases utilisés à Harvard Business School. Des cas présentés, analysés et encadrés par les meilleurs spécialistes de la gestion supérieure en Amérique latine.



Résumés interactifs

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

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



Testing & Retesting

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



08

Profil de nos étudiants

Ce programme académique de TECH Université Technologique est destiné aux professionnels ayant une grande expérience dans le secteur qui, conscients de l'importance de poursuivre leurs études tout au long de leur vie professionnelle, ont décidé de prolonger leur formation par un Mastère Avancé dans lequel ils trouveront les informations les plus pertinentes sur la gestion des ressources humaines et le processus de sélection du personnel. Un programme qui rehaussera sans aucun doute le profil de votre CV.





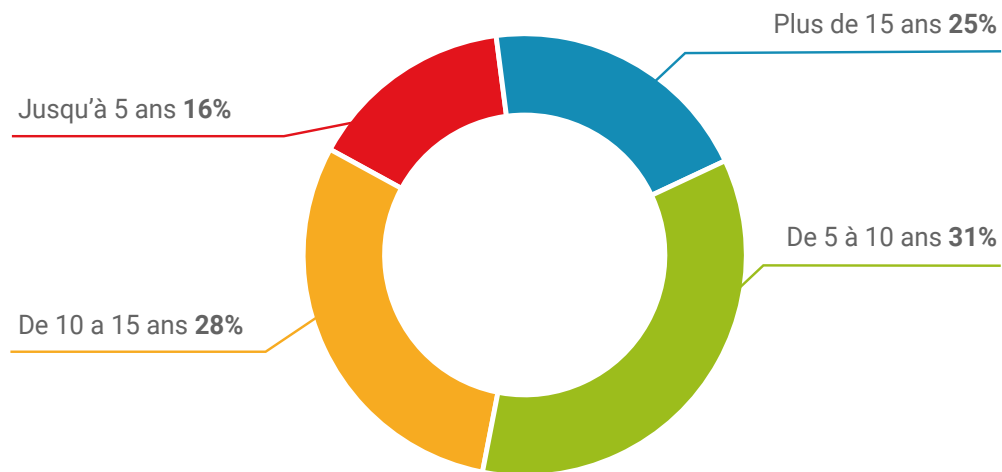
“

*TECH sont des professionnels avec
une grande expérience qui cherchent
un meilleur emploi”*

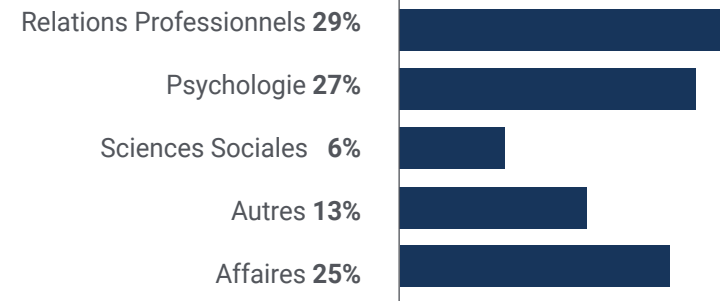
Moyenne d'âge

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

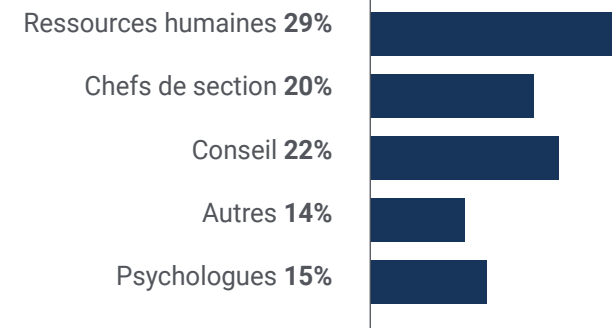
Années d'expérience



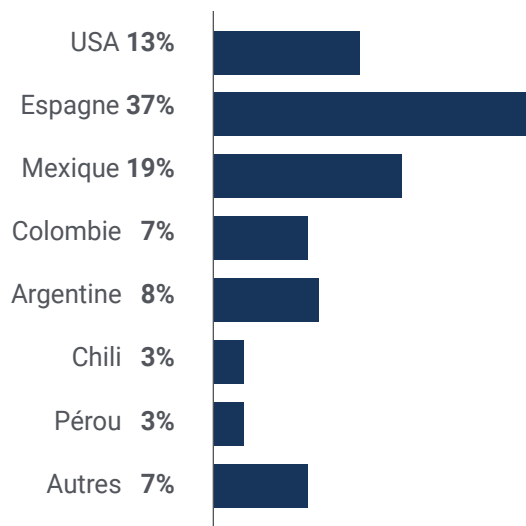
Formation



Profil académique



Distribution géographique



Jaime González

Directeur des RH

"Ce programme m'a apporté les connaissances nécessaires pour pouvoir gérer ma pratique professionnelle avec aisance. Ainsi, j'ai pu me mettre à jour sur les nouvelles stratégies dans le processus de recrutement, obtenant une plus grande confiance dans mon travail et ma façon d'agir. En outre, sa méthodologie 100% en ligne a été essentielle pour que je puisse étudier sans problème, en combinant le programme avec le reste de mes obligations".

09

Impact sur votre carrière

L'achèvement de ce programme fournira aux étudiants les compétences nécessaires pour se développer professionnellement dans un domaine essentiel dans toute entreprise. De cette manière, les responsables des ressources humaines auront entre les mains les derniers outils pour mener à bien les processus de sélection de manière efficace et efficiente, en parvenant à intégrer dans leurs entreprises le personnel le plus qualifié pour chaque poste. Sans aucun doute, un programme unique qui donnera un coup de fouet à votre carrière.



“

*Un programme unique qui marquera
un avant et un après dans la
formation des professionnels”*

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

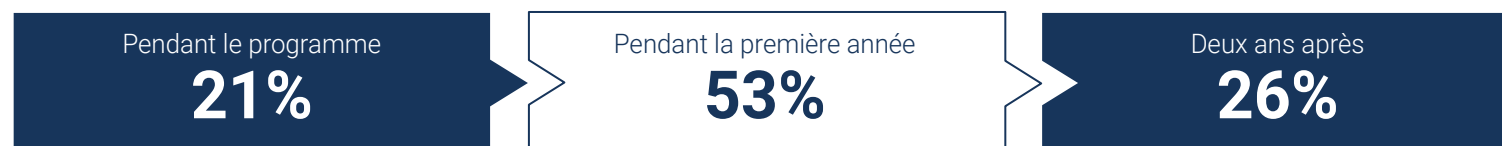
Le Mastère Avancé MBA en RH, Expert en Recrutement de TECH Université Technologique est un programme intensif qui prépare les étudiants à faire face aux défis et aux décisions des entreprises au niveau national et international. Son objectif principal est de favoriser votre épanouissement personnel et professionnel. Vous aider à atteindre le succès.

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

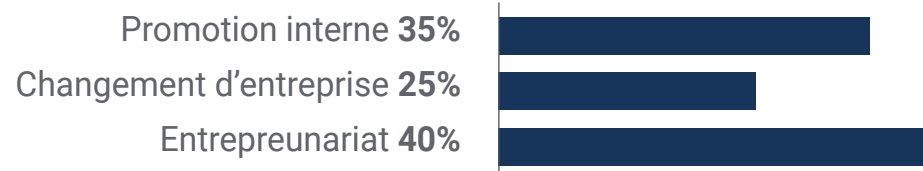
Un grand pourcentage de nos étudiants réussissent à trouver un emploi après avoir étudié avec nous.

Si vous souhaitez apporter un changement positif à votre profession, ne manquez pas l'occasion de vous spécialiser en TECH.

Le moment du changement



Type de changement



Amélioration du salaire

La réalisation de ce programme se traduit par une augmentation de salaire de plus de 25% pour nos étudiants



10

Bénéfices pour votre entreprise

Les professionnels de l'entreprise qui suivent ce Mastère Avancé connaîtront non seulement un épanouissement personnel et académique, mais apporteront également à leur entreprise une nouvelle vision de l'entreprise, plus adaptée aux besoins du 21ème siècle. Ils y parviendront grâce à un programme de haute qualité, qui intègre les informations les plus récentes et les plus actualisées dans ce domaine, afin que les étudiants puissent se mettre à jour dans un domaine fondamental des affaires.



“

La réussite de ce programme vous permettra de choisir en toute confiance les employés les plus qualifiés pour chaque poste"

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

01

Accroître les talents 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

Retenir les dirigeants à grand potentiel et éviter la fuite des talents

Ce programme resserre 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

Augmenter les possibilités d'expansion internationale

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

05

Développer vos propres projets

Le professionnel pourra travailler sur un projet réel ou développer de nouveaux projets dans le domaine de la R&D ou du Développement Commercial de son entreprise.

06

Augmenter la compétitivité

Ce Mastère Avancé permettra à nos étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour relever de nouveaux défis et faire ainsi progresser l'organisation.

11 Diplôme

Le Mastère Avancé MBA en RH, Expert en Recrutement garantit, en plus d'une formation des plus rigoureuses et actualisées, l'accès à un diplôme 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 MBA en RH, Expert en Recrutement** 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 MBA en RH, Expert en Recrutement**

N.° 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 MBA en RH, Expert en Recrutement

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

Mastère Avancé

MBA en RH, Expert en Recrutement

