

Mastère Avancé

Direction Générale de Projets d'Entreprise

Accréditation/Adhésion



Economics, Business
and Enterprise Association

A background image of a man in a dark suit and white shirt, holding a pair of glasses. The image is partially obscured by a large diagonal gold shape on the left and a large diagonal grey shape on the right.

tech  Euromed
University



Mastère Avancé Direction Générale de Projets d'Entreprise

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 2 ans
- » Qualification: TECH Euromed University
- » Accreditation: 120 ECTS
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/ecole-de-commerce/mastere-avance/mastere-avance-direction-generale-projets-entreprise

Sommaire

01

Présentation

Page 4

02

Pourquoi étudier à TECH?

Page 8

03

Programme d'études

Page 12

04

Objectifs

Page 40

05

Opportunités de carrière

Page 48

06

Méthodologie d'étude

Page 52

07

Corps Enseignant

Page 62

08

Diplôme

Page 86

01 Présentation

La Direction Générale de Projets d'Entreprise s'est imposée comme une discipline fondamentale pour le succès et la durabilité des organisations dans un environnement mondial hautement compétitif. Dans un marché caractérisé par son dynamisme et une évolution technologique constante, la capacité à planifier, exécuter et superviser des projets de manière efficace devient un élément clé de différenciation. Il est donc essentiel que les spécialistes maîtrisent les méthodologies les plus sophistiquées pour mener à bien les initiatives. Dans ce contexte, TECH Euromed University lance un diplôme universitaire en ligne innovant axé sur les dernières tendances en Direction Générale de Projets d'Entreprise.



A photograph of a man and a woman in business attire looking down at a screen. The man is in the foreground, looking intently. The woman is partially visible on the left. The image is split diagonally by a white line.

“

Un programme complet et 100 % en ligne, unique à TECH et avec une perspective internationale soutenue par notre affiliation à The Economics, Business and Enterprise Association”

La Direction Générale de Projets d'Entreprise implique la direction et la coordination d'initiatives clés au sein des organisations et est fondamentale pour la mise en œuvre des stratégies d'entreprise. Les entreprises étant confrontées à un environnement économique de plus en plus compétitif et changeant, le besoin d'experts capables de gérer efficacement les initiatives est plus critique que jamais. Par conséquent, les professionnels doivent acquérir des compétences avancées allant de la planification à l'évaluation, dans le cadre d'une organisation commerciale.

C'est dans cette optique que TECH Euromed University présente un Mastère Avancé pionnier en Direction Générale de Projets d'Entreprise. Conçu par des experts de premier plan dans ce secteur, le programme d'études se penchera sur des questions allant de l'utilisation de méthodologies prédictives ou de la mise en œuvre de systèmes de contrôle de la qualité à l'audit de systèmes de gestion intégrés. De cette manière, les diplômés seront en mesure de diriger des projets commerciaux complexes avec une vision stratégique, en assurant l'optimisation des ressources, la gestion efficace des risques et l'amélioration continue dans toutes les phases du projet.

Pour consolider tous ces contenus, TECH Euromed University utilise la méthode avant-gardiste du *Relearning*, qui consiste à réitérer progressivement les concepts clés pour qu'ils soient correctement assimilés. En outre, le diplôme universitaire fournit aux diplômés une variété d'études de cas réels, permettant aux professionnels de s'exercer dans des environnements simulés. En ce sens, pour accéder aux ressources pédagogiques, les professionnels n'ont besoin que d'un appareil électronique capable de se connecter à internet. En outre, le programme universitaire comprend des *Masterclasses* disruptives dispensées par 9 prestigieux Directeurs Internationaux Invités.

En devenant membre de The **Economics, Business and Enterprise Association (EBEA)**, les diplômés auront accès à des publications, des ressources numériques et des webinaires pour se tenir au courant. Ils pourront également participer à des conférences annuelles et bénéficier de la reconnaissance professionnelle de l'EBEA, ce qui favorisera leur développement professionnel et l'excellence dans le domaine de l'économie et de l'entreprise.

Ce **Mastère Avancé en Direction Générale de Projets d'Entreprise** contient le programme le plus complet et le plus actualisé du marché. Ses caractéristiques sont les suivantes:

- Le développement d'études de cas présentées par des experts en Direction Générale de Projets d'Entreprise
- Les contenus graphiques, schématiques et éminemment pratiques de l'ouvrage fournissent des informations scientifiques et pratiques sur les disciplines essentielles à la pratique professionnelle
- Les exercices pratiques où effectuer le processus d'auto-évaluation pour améliorer l'apprentissage
- Il se concentre sur les méthodologies innovantes en Direction Générale de Projets d'Entreprise
- Cours théoriques, questions à l'expert, forums de discussion sur des sujets controversés et travail de réflexion individuel
- La possibilité d'accéder aux contenus depuis n'importe quel appareil fixe ou portable doté d'une connexion internet



Des Directeurs Invités Internationaux de renom proposeront des Masterclasses complètes sur les dernières tendances en matière de Direction Générale de Projets d'Entreprise"

“

Vous développerez des compétences dans l'utilisation de logiciels de Gestion de Projets et d'outils avancés de suivi”

Son corps enseignant comprend des professionnels du domaine de la Direction Générale de Projets d'Entreprise, qui apportent leur expérience professionnelle à ce programme, ainsi que des spécialistes reconnus de grandes sociétés et d'universités prestigieuses.

Son contenu multimédia, développé avec les dernières technologies éducatives, permettra au professionnel un apprentissage situé et contextuel, c'est-à-dire un environnement simulé qui fournira un étude immersif programmé pour s'entraîner dans des situations réelles.

La conception de ce programme est axée sur l'Apprentissage par les Problèmes, grâce auquel l'étudiant doit essayer de résoudre les différentes situations de la pratique professionnelle qui se présentent tout au long du programme académique. Pour ce faire, il sera assisté d'un système vidéo interactif innovant créé par des experts reconnus.

Grâce à la méthode Relearning promue par TECH Euromed University, vous pourrez consolider les concepts clés offerts par cette formation universitaire.

Vous atteindrez vos objectifs grâce aux outils didactiques de TECH Euromed University, notamment des vidéos explicatives et des résumés interactifs.



02

Pourquoi étudier à TECH?

TECH Euromed University est la plus grande Université *numérique* du monde. Avec un catalogue impressionnant de plus de 14.000 programmes universitaires, disponibles en 11 langues, elle est leader en matière d'employabilité, avec un taux de placement de 99%. Elle dispose également d'un vaste corps professoral composé de plus de 6.000 professeurs de renommée internationale.



“

*Étudiez dans la plus grande université
numérique du monde et assurez
votre réussite professionnelle. L'avenir
commence chez TECH Euromed University”*

La meilleure université en ligne du monde, selon FORBES

Le prestigieux magazine Forbes, spécialisé dans les affaires et la finance, a désigné TECH Euromed University comme "la meilleure université en ligne du monde". C'est ce qu'ils ont récemment déclaré dans un article de leur édition numérique dans lequel ils se font l'écho de la réussite de cette institution, "grâce à l'offre académique qu'elle propose, à la sélection de son corps enseignant et à une méthode d'apprentissage innovante visant à former les professionnels du futur".

Le meilleur personnel enseignant top international

Le corps enseignant de TECH Euromed University se compose de plus de 6.000 professeurs jouissant du plus grand prestige international. Des professeurs, des chercheurs et des hauts responsables de multinationales, parmi lesquels figurent Isaiah Covington, entraîneur des Boston Celtics, Magda Romanska, chercheuse principale au Harvard MetaLAB, Ignacio Wistumba, président du département de pathologie moléculaire translationnelle au MD Anderson Cancer Center, et D.W. Pine, directeur de la création du magazine TIME, entre autres.

La plus grande université numérique du monde

TECH Euromed University est la plus grande université numérique du monde. Nous sommes la plus grande institution éducative, avec le meilleur et le plus vaste catalogue éducatif numérique, cent pour cent en ligne et couvrant la grande majorité des domaines de la connaissance. Nous proposons le plus grand nombre de diplômes propres, de diplômes officiels de troisième cycle et de premier cycle au monde. Au total, plus de 14.000 diplômes universitaires, dans onze langues différentes, font de nous la plus grande institution éducative au monde.



Les programmes d'études les plus complets sur la scène universitaire

TECH Euromed University offre les programmes d'études les plus complets sur la scène universitaire, avec des programmes qui couvrent les concepts fondamentaux et, en même temps, les principales avancées scientifiques dans leurs domaines scientifiques spécifiques. En outre, ces programmes sont continuellement mis à jour afin de garantir que les étudiants sont à la pointe du monde universitaire et qu'ils possèdent les compétences professionnelles les plus recherchées. De cette manière, les diplômes de l'université offrent à ses diplômés un avantage significatif pour propulser leur carrière vers le succès.

Une méthode d'apprentissage unique

TECH Euromed University est la première université à utiliser *Relearning* dans tous ses formations. Il s'agit de la meilleure méthodologie d'apprentissage en ligne, accréditée par des certifications internationales de qualité de l'enseignement, fournies par des agences éducatives prestigieuses. En outre, ce modèle académique perturbateur est complété par la "Méthode des Cas", configurant ainsi une stratégie d'enseignement en ligne unique. Des ressources pédagogiques innovantes sont également mises en œuvre, notamment des vidéos détaillées, des infographies et des résumés interactifs.

L'université en ligne officielle de la NBA

TECH Euromed University est l'université en ligne officielle de la NBA. Grâce à un accord avec la grande ligue de basket-ball, elle offre à ses étudiants des programmes universitaires exclusifs ainsi qu'un large éventail de ressources pédagogiques axées sur les activités de la ligue et d'autres domaines de l'industrie du sport. Chaque programme est conçu de manière unique et comprend des conférenciers exceptionnels: des professionnels ayant un passé sportif distingué qui apporteront leur expertise sur les sujets les plus pertinents.

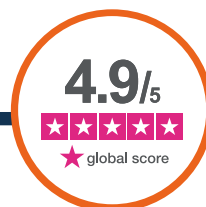
Leaders en matière d'employabilité

TECH Euromed University a réussi à devenir l'université leader en matière d'employabilité. 99% de ses étudiants obtiennent un emploi dans le domaine qu'ils ont étudié dans l'année qui suit la fin de l'un des programmes de l'université. Un nombre similaire parvient à améliorer immédiatement sa carrière. Tout cela grâce à une méthodologie d'étude qui fonde son efficacité sur l'acquisition de compétences pratiques, absolument nécessaires au développement professionnel.



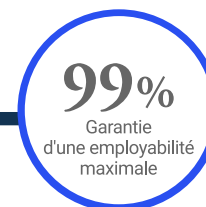
Google Partner Premier

Le géant américain de la technologie a décerné à TECH Euromed University le badge Google Partner Premier. Ce prix, qui n'est décerné qu'à 3% des entreprises dans le monde, souligne l'expérience efficace, flexible et adaptée que cette université offre aux étudiants. Cette reconnaissance atteste non seulement de la rigueur, de la performance et de l'investissement maximaux dans les infrastructures numériques de TECH Euromed University, mais positionne également TECH Euromed University comme l'une des principales entreprises technologiques au monde.



L'université la mieux évaluée par ses étudiants

Les étudiants ont positionné TECH Euromed University comme l'université la mieux évaluée du monde dans les principaux portails d'opinion, soulignant sa note la plus élevée de 4,9 sur 5, obtenue à partir de plus de 1.000 évaluations. Ces résultats consolident TECH Euromed University en tant qu'institution universitaire de référence internationale, reflétant l'excellence et l'impact positif de son modèle éducatif.



03

Programme d'études

Le contenu didactique de ce Mastère Avancé a été conçu par de véritables experts en Direction Générale de Projets d'Entreprise. Ainsi, le syllabus approfondira des questions allant des fondamentaux du *management* exécutif ou de l'utilisation de méthodologies prédictives à la gestion de la qualité totale dans les organisations. De cette manière, les diplômés développeront des compétences avancées pour diriger des initiatives complexes dans divers secteurs d'activité, en promouvant l'efficacité et la croissance durable.



“

*Vous gérerez efficacement les ressources
financières, humaines et matérielles
afin de maximiser les performances des
Projets d'Entreprise”*

Module 1. Leadership, Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises

- 1.1. Mondialisation et Gouvernance
 - 1.1.1. Gouvernance et Gouvernance d'Entreprise
 - 1.1.2. Principes fondamentaux de la Gouvernance d'Entreprise dans les entreprises
 - 1.1.3. Le Rôle du Conseil d'Administration dans le cadre de la Gouvernance d'Entreprise
- 1.2. Leadership
 - 1.2.1. Leadership. Une approche conceptuelle
 - 1.2.2. Leadership dans les entreprises
 - 1.2.3. L'importance du leader dans la gestion des entreprises
- 1.3. *Cross Cultural Management*
 - 1.3.1. Concept de *Cross Cultural Management*
 - 1.3.2. Contributions à la Connaissance des Cultures Nationales
 - 1.3.3. Gestion de la Diversité
- 1.4. Développement de la gestion et le leadership
 - 1.4.1. Concept de Développement de la Gestion
 - 1.4.2. Le concept de Leadership
 - 1.4.3. Théories du Leadership
 - 1.4.4. Styles de Leadership
 - 1.4.5. L'intelligence dans le Leadership
 - 1.4.6. Les défis du leadership aujourd'hui
- 1.5. Éthique des affaires
 - 1.5.1. Éthique et Morale
 - 1.5.2. Éthique des Affaires
 - 1.5.3. Leadership et éthique dans les affaires
- 1.6. Durabilité
 - 1.6.1. Durabilité et développement durable
 - 1.6.2. Agenda 2030
 - 1.6.3. Les entreprises durables
- 1.7. Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 1.7.1. La dimension internationale de la Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 1.7.2. La mise en œuvre de la Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 1.7.3. L'impact et la mesure de la Responsabilité Sociale des Entreprises

- 1.8. Systèmes et outils de Gestion responsable
 - 1.8.1. RSE: Responsabilité sociale des entreprises
 - 1.8.2. Questions clés pour la mise en œuvre d'une stratégie de gestion responsable
 - 1.8.3. Étapes de la mise en œuvre d'un système de gestion de la responsabilité sociale des entreprises
 - 1.8.4. Outils et normes en matière de la RSE
- 1.9. Multinationales et droits de l'homme
 - 1.9.1. Mondialisation, entreprises multinationales et droits de l'homme
 - 1.9.2. Entreprises multinationales et droit international
 - 1.9.3. Instruments juridiques pour les multinationales dans le domaine des droits de l'homme
- 1.10. Environnement juridique et *Corporate Governance*
 - 1.10.1. Importation et exportation
 - 1.10.2. Propriété intellectuelle et industrielle
 - 1.10.3. Droit International du Travail

Module 2. Gestion stratégique et *Management* Directif

- 2.1. Analyse et conception organisationnelle
 - 2.1.1. Cadre Conceptuel
 - 2.1.2. Facteurs clés de la conception organisationnelle
 - 2.1.3. Modèles de base des organisations
 - 2.1.4. Conception des organisations: typologies
- 2.2. Stratégie d'Entreprise
 - 2.2.1. Stratégie d'entreprise concurrentielle
 - 2.2.2. Stratégies de Croissance: typologies
 - 2.2.3. Cadre conceptuel
- 2.3. Planification et Formulation Stratégique
 - 2.3.1. Cadre Conceptuel
 - 2.3.2. Éléments de la Planification Stratégique
 - 2.3.3. Formulation Stratégique: Processus de la Planification Stratégique
- 2.4. Réflexion stratégique
 - 2.4.1. L'entreprise comme système
 - 2.4.2. Concept d'organisation

- 2.5. Diagnostic Financier
 - 2.5.1. Concept de Diagnostic Financier
 - 2.5.2. Étapes du Diagnostic Financier
 - 2.5.3. Méthodes d'Évaluation pour le Diagnostic Financier
- 2.6. Planification et Stratégie
 - 2.6.1. Le Plan d'une Stratégie
 - 2.6.2. Positionnement Stratégique
 - 2.6.3. La stratégie dans l'entreprise
- 2.7. Modèles et Motifs Stratégiques
 - 2.7.1. Cadre Conceptuel
 - 2.7.2. Modèles Stratégiques
 - 2.7.3. Modèles Stratégiques: Les Cinq Ps de la Stratégie
- 2.8. Stratégie Concurrentielle
 - 2.8.1. L'Avantage Concurrentiel
 - 2.8.2. Choix d'une Stratégie Concurrentielle
 - 2.8.3. Stratégies selon le Modèle de l'Horloge Stratégique
 - 2.8.4. Types de Stratégies en fonction du cycle de vie du secteur industriel
- 2.9. Gestion Stratégique
 - 2.9.1. Le concept de Stratégie
 - 2.9.2. Le processus de la direction stratégique
 - 2.9.3. Approches de la gestion stratégique
- 2.10. Mise en œuvre de la Stratégie
 - 2.10.1. Systèmes d'Indicateurs et Approche par Processus
 - 2.10.2. Carte Stratégique
 - 2.10.3. Alignement Stratégique
- 2.11. *Management* Directif
 - 2.11.1. Cadre conceptuel du *Management* Directif
 - 2.11.2. *Management* Directif. Le Rôle du Conseil d'Administration et les outils de gestion d'entreprise
- 2.12. Communication Stratégique
 - 2.12.1. Communication interpersonnelle
 - 2.12.2. Compétences communicatives et l'influence
 - 2.12.3. Communication interne
 - 2.12.4. Obstacles à la communication dans l'entreprise

Module 3. Gestion des personnes et des talents

- 3.1. Comportement organisationnel
 - 3.1.1. Le comportement organisationnel Cadre conceptuel
 - 3.1.2. Principaux facteurs du comportement organisationnel
- 3.2. Les personnes dans les organisations
 - 3.2.1. Qualité de vie au travail et bien-être psychologique
 - 3.2.2. Groupes de travail et direction des réunions
 - 3.2.3. Coaching et gestion d'équipes
 - 3.2.4. Gestion de l'égalité et de la diversité
- 3.3. Gestion Stratégique des personnes
 - 3.3.1. Direction Stratégique et ressources humaines
 - 3.3.2. La direction stratégique des personnes
- 3.4. Évolution des Ressources. Une vision intégrée
 - 3.4.1. L'importance Ressources Humaines
 - 3.4.2. Un nouvel environnement pour la gestion des ressources humaines et le leadership
 - 3.4.3. Direction stratégique des Ressources Humaines
- 3.5. Sélection, dynamique de groupe et recrutement des Ressources Humaines
 - 3.5.1. Approche en matière de recrutement et de sélection
 - 3.5.2. Le recrutement
 - 3.5.3. Le processus de sélection
- 3.6. Gestion des ressources humaines basée sur les compétences
 - 3.6.1. Analyse du potentiel
 - 3.6.2. Politique de rémunération
 - 3.6.3. Plans de carrière/succession
- 3.7. Évaluation et gestion des performances
 - 3.7.1. Gestion des performances
 - 3.7.2. La gestion des performances: objectifs et processus
- 3.8. Gestion de la formation
 - 3.8.1. Théories de l'apprentissage
 - 3.8.2. Détection et rétention des talents
 - 3.8.3. Gamification et gestion des talents
 - 3.8.4. Formation et obsolescence professionnelle

- 3.9. Gestion des talents
 - 3.9.1. Les clés d'un management positif
 - 3.9.2. Origine conceptuelle du talent et son implication dans l'entreprise
 - 3.9.3. Carte des talents dans l'organisation
 - 3.9.4. Coût et valeur ajoutée
- 3.10. Innovation dans la gestion des talents et des personnes
 - 3.10.1. Modèles de gestion stratégique des talents
 - 3.10.2. Identification, formation et développement des talents
 - 3.10.3. Fidélisation et rétention
 - 3.10.4. Proactivité et innovation
- 3.11. Motivation
 - 3.11.1. La nature de la motivation
 - 3.11.2. La théorie de l'espérance
 - 3.11.3. Théories des besoins
 - 3.11.4. Motivation et compensation économique
- 3.12. *Employer Branding*
 - 3.12.1. *Employer branding* dans les ressources humaines
 - 3.12.2. *Personal Branding* pour les professionnels des Ressources Humaines
- 3.13. Développer des équipes performantes
 - 3.13.1. Les équipes performantes: les équipes autogérées
 - 3.13.2. Méthodologies de gestion des équipes autogérées très performantes
- 3.14. Développement des compétences managériales
 - 3.14.1. Que sont les compétences de gestion?
 - 3.14.2. Éléments des compétences
 - 3.14.3. Connaissances
 - 3.14.4. Compétences de gestion
 - 3.14.5. Attitudes et valeurs des managers
 - 3.14.6. Compétences en matière de gestion
- 3.15. Gestion du temps
 - 3.15.1. Bénéfices
 - 3.15.2. Quelles peuvent être les causes d'une mauvaise gestion du temps?
 - 3.15.3. Temps
 - 3.15.4. Les illusions du temps
 - 3.15.5. Attention et mémoire
 - 3.15.6. État mental
 - 3.15.7. Gestion du temps
 - 3.15.8. Proactivité
 - 3.15.9. Avoir un objectif clair
 - 3.15.10. Ordre
 - 3.15.11. Planification
- 3.16. Gestion du changement
 - 3.16.1. Gestion du changement
 - 3.16.2. Type de processus de gestion du changement
 - 3.16.3. Étapes ou phases de la gestion du changement
- 3.17. Négociation et gestion des conflits
 - 3.17.1. Négociation
 - 3.17.2. Gestion des Conflits
 - 3.17.3. Gestion de Crise
- 3.18. Communication managériale
 - 3.18.1. Communication interne et externe dans l'environnement des entreprises
 - 3.18.2. Département de Communication
 - 3.18.3. Le responsable de communication de l'entreprise. Le profil du Dircom
- 3.19. Gestion des Ressources Humaines et Gestion d'Équipe
 - 3.19.1. Gestion des ressources humaines et des équipes
 - 3.19.2. Prévention des risques professionnels
- 3.20. Productivité, attraction, rétention et activation des talents
 - 3.20.1. Productivité
 - 3.20.2. Leviers d'attraction et rétention des talents

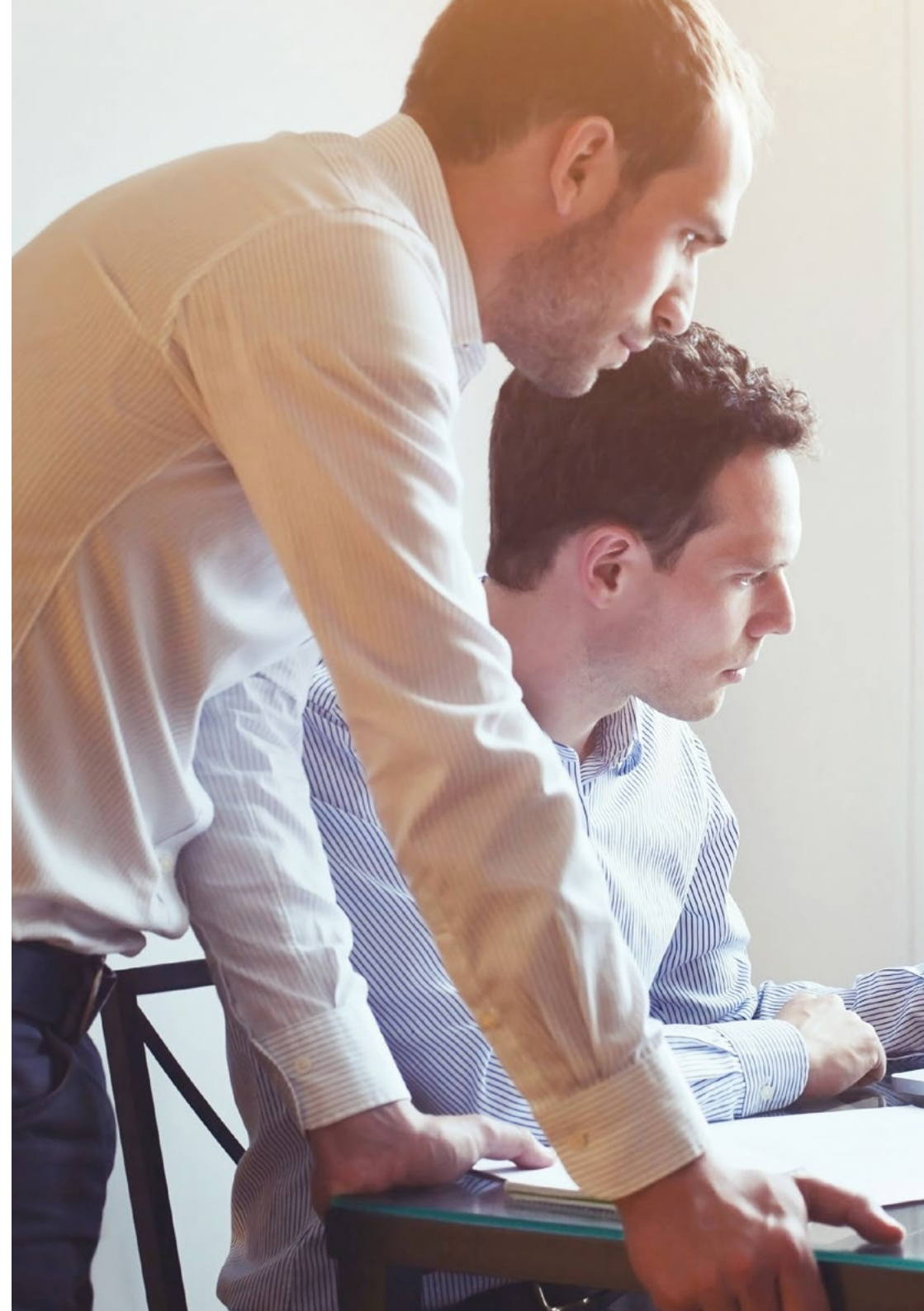


- 3.21. Compensation monétaire vs. Non-monétaire
 - 3.21.1. Compensation monétaire vs. non-monétaire
 - 3.21.2. Modèles d'échelons salariaux
 - 3.21.3. Modèles de compensation non monétaires
 - 3.21.4. Modèle de travail
 - 3.21.5. Communauté d'entreprises
 - 3.21.6. Image de l'entreprise
 - 3.21.7. Rémunération émotionnelle
- 3.22. Innovation dans la gestion des talents et des personnes
 - 3.22.1. Innovation dans les organisations
 - 3.22.2. Nouveaux défis du département des Ressources Humaines
 - 3.22.3. Gestion de l'Innovation
 - 3.22.4. Outils pour l'Innovation
- 3.23. Gestion des connaissances et du talent
 - 3.23.1. Gestion des connaissances et du talent
 - 3.23.2. Mise en œuvre de la gestion des connaissances
- 3.24. Transformer les ressources humaines à l'ère du *numérique*
 - 3.24.1. Le contexte socio-économique
 - 3.24.2. Les nouvelles formes d'organisation des entreprises
 - 3.24.3. Nouvelles méthodes

Module 4. Gestion économique et financière

- 4.1. Environnement Économique
 - 4.1.1. Environnement macroéconomique et système financier
 - 4.1.2. Institutions financières
 - 4.1.3. Marchés financiers
 - 4.1.4. Actifs financiers
 - 4.1.5. Autres entités du secteur financier
- 4.2. Le financement de l'entreprise
 - 4.2.1. Sources de financement
 - 4.2.2. Types de coûts de financement

- 4.3. Comptabilité de Gestion
 - 4.3.1. Concepts de base
 - 4.3.2. Actif de l'entreprise
 - 4.3.3. Passif de l'entreprise
 - 4.3.4. Le Patrimoine Net de l'entreprise
 - 4.3.5. Le Compte de Profits et Pertes
- 4.4. De la comptabilité générale à la comptabilité analytique
 - 4.4.1. Éléments du calcul des coûts
 - 4.4.2. Dépenses en comptabilité générale et analytique
 - 4.4.3. Classification des coûts
- 4.5. Systèmes d'information et *Business Intelligence*
 - 4.5.1. Principes fondamentaux et classification
 - 4.5.2. Phases et méthodes de répartition des coûts
 - 4.5.3. Choix du centre de coûts et de l'effet
- 4.6. Budget et Contrôle de Gestion
 - 4.6.1. Le modèle budgétaire
 - 4.6.2. Le Budget d'Investissement
 - 4.6.3. Le Budget de Fonctionnement
 - 4.6.5. Le Budget de Trésorerie
 - 4.6.6. Le Suivi Budgétaire
- 4.7. Gestion de la trésorerie
 - 4.7.1. Fonds de Roulement Comptable et Besoins en Fonds de Roulement
 - 4.7.2. Calcul des Besoins de Trésorerie d'Exploitation
 - 4.7.3. *Credit management*
- 4.8. Responsabilité fiscale des entreprises
 - 4.8.1. Concepts fiscaux de base
 - 4.8.2. Impôt sur les sociétés
 - 4.8.3. Taxe sur la valeur ajoutée
 - 4.8.4. Autres taxes liées à l'activité commerciale
 - 4.8.5. L'entreprise en tant que facilitateur du travail de l'État





- 4.9. Systèmes de contrôle des entreprises
 - 4.9.1. Analyse des états financiers
 - 4.9.2. Le Bilan de l'entreprise
 - 4.9.3. Le Compte de Profits et Pertes
 - 4.9.4. Le Tableau des Flux de Trésorerie
 - 4.9.5. L'Analyse des Ratios
- 4.10. Gestion Financière
 - 4.10.1. Les décisions financières de l'entreprise
 - 4.10.2. Le service financier
 - 4.10.3. Excédents de trésorerie
 - 4.10.4. Risques liés à la gestion financière
 - 4.10.5. Gestion des risques liés à la gestion financière
- 4.11. Planification Financière
 - 4.11.1. Définition de la planification financière
 - 4.11.2. Actions à entreprendre dans le cadre de la planification financière
 - 4.11.3. Création et mise en place de la stratégie d'entreprise
 - 4.11.4. Le tableau des *Cash Flow*
 - 4.11.5. Le tableau du fonds de roulement
- 4.12. Stratégie Financière de l'Entreprise
 - 4.12.1. Stratégie de l'entreprise et sources de financement
 - 4.21.2. Produits financiers de l'entreprise
- 4.13. Contexte Macroéconomique
 - 4.13.1. Contexte macroéconomique
 - 4.13.2. Indicateurs économiques
 - 4.13.3. Mécanismes de contrôle des amplitudes macroéconomiques
 - 4.13.4. Les cycles économiques
- 4.14. Financement Stratégique
 - 4.14.1. Autofinancement
 - 4.14.2. Augmentation des fonds propres
 - 4.14.3. Ressources Hybrides
 - 4.14.4. Financement par des intermédiaires

- 4.15. Marchés monétaires et des capitaux
 - 4.15.1. Le Marché Monétaire
 - 4.15.2. Le Marché des titres à Revenu Fixe
 - 4.15.3. Le Marché des Actions
 - 4.15.4. Le Marché des Changes
 - 4.15.5. Le Marché des Dérivés
- 4.16. Analyse et planification financières
 - 4.16.1. Analyse du Bilan de la Situation
 - 4.16.2. Analyse du Compte des Résultats
 - 4.16.3. Analyse de la Rentabilité
- 4.17. Analyses et résolution de problèmes
 - 4.17.1. Informations financières d'Industrie de Design et Textile, S.A. (INDITEX)

Module 5. Gestion des opérations et de la logistique

- 5.1. Direction et Gestion des Opérations
 - 5.1.1. Le rôle des opérations
 - 5.1.2. L'impact des opérations sur la gestion de l'entreprise
 - 5.1.3. Introduction à la stratégie Opérationnelle
 - 5.1.4. La gestion des Opérations
- 5.2. Organisation industrielle et logistique
 - 5.2.1. Département de l'Organisation Industrielle
 - 5.2.2. Département Logistique
- 5.3. Structure et types de production (MTS, MTO, ATO, ETO...)
 - 5.3.1. Système de production
 - 5.3.2. Stratégie de production
 - 5.3.3. Système de gestion des stocks
 - 5.3.4. Indicateurs de production
- 5.4. Structure et types d'approvisionnement
 - 5.4.1. Fonction de l'approvisionnement
 - 5.4.2. Gestion de l'approvisionnement
 - 5.4.3. Types d'achats
 - 5.4.4. Gestion des achats d'une entreprise de manière efficace
 - 5.4.5. Étapes du processus de la décision d'achat
- 5.5. Contrôle économique des achats
 - 5.5.1. Influence économique des achats
 - 5.5.2. Centres de coûts
 - 5.5.3. La budgétisation
 - 5.5.4. Budgétisation et dépenses réelles
 - 5.5.5. Outils de contrôle budgétaire
- 5.6. Contrôle des opérations de stockage
 - 5.6.1. Contrôle de l'inventaire
 - 5.6.2. Système de localisation
 - 5.6.3. Techniques de gestion des stocks
 - 5.6.4. Systèmes de stockage
- 5.7. Gestion stratégique des achats
 - 5.7.1. Stratégie d'entreprise
 - 5.7.2. Planification stratégique
 - 5.7.3. Stratégie d'achat
- 5.8. Typologie de la Chaîne d'Approvisionnement (SCM)
 - 5.8.1. Chaîne d'approvisionnement
 - 5.8.2. Avantages de la gestion de la chaîne approvisionnement
 - 5.8.3. Gestion logistique de la chaîne d'approvisionnement
- 5.9. *Supply Chain management*
 - 5.9.1. Concept de Gestion de la Chaîne d'Approvisionnement (SCM)
 - 5.9.2. Coûts et efficacité de la chaîne d'opérations
 - 5.9.3. Modèles de Demande
 - 5.9.4. La stratégie opérationnelle et le changement
- 5.10. Interactions de la SCM avec tous les secteurs
 - 5.10.1. Interaction de la chaîne d'approvisionnement
 - 5.10.2. Interaction de la chaîne d'approvisionnement. Intégration par parties
 - 5.10.3. Problèmes d'intégration de la chaîne d'approvisionnement
 - 5.10.4. Chaîne d'approvisionnement 4.0
- 5.11. Coûts logistiques
 - 5.11.1. Coûts logistiques
 - 5.11.2. Problèmes de coûts logistiques
 - 5.11.3. Optimisation des coûts logistiques

- 5.12. Rentabilité et efficacité des chaînes logistiques: KPIs
 - 5.12.1. Chaîne logistique
 - 5.12.2. Rentabilité et efficacité de la chaîne logistique
 - 5.12.3. Indicateurs de rentabilité et efficacité des chaînes logistiques
- 5.13. Gestion des processus
 - 5.13.1. Gestion du processus
 - 5.13.2. Approche basée sur les processus: carte des processus
 - 5.13.3. Amélioration de la gestion des processus
- 5.14. Distribution et logistique des transports
 - 5.14.1. Distribution de la chaîne d'approvisionnement
 - 5.14.2. Logistique des Transports
 - 5.14.3. Systèmes d'Information Géographique au service de la Logistique
- 5.15. Logistique et clients
 - 5.15.1. Analyse de la Demande
 - 5.15.2. Prévision de la Demande et Ventes
 - 5.15.3. Planification des Ventes et des Opérations
 - 5.15.4. Planification, prévision et réapprovisionnement participatifs (CPFR)
- 5.16. Logistique internationale
 - 5.16.1. Processus d'exportation et d'importation
 - 5.16.2. Douanes
 - 5.16.3. Formes et Moyens de Paiement Internationaux
 - 5.16.4. Plateformes logistiques internationales
- 5.17. *Outsourcing* des opérations
 - 5.17.1. Gestion des opération et Outsourcing
 - 5.17.2. Mise en œuvre de l' *outsourcing* dans les environnements logistiques
- 5.18. Compétitivité des opérations
 - 5.18.1. Gestion des Opérations
 - 5.18.2. Compétitivité opérationnelle
 - 5.18.3. Stratégie Opérationnelle et avantages concurrentiels
- 5.19. Gestion de la qualité
 - 5.19.1. Clients internes et externes
 - 5.19.2. coûts de la qualité
 - 5.19.3. L'amélioration continue et la philosophie de *Deming*

Module 6. Gestion des systèmes d'information

- 6.1. Environnements technologiques
 - 6.1.1. Technologie et mondialisation
 - 6.1.2. Environnement économique et technologie
 - 6.1.3. L'environnement technologique et son impact sur les entreprises
- 6.2. Systèmes et technologies de l'information dans l'entreprise
 - 6.2.1. Évolution du modèle informatique
 - 6.2.2. Organisation et département IT
 - 6.2.3. Technologies de l'information et environnement économique
- 6.3. Stratégie d'entreprise et stratégie technologique
 - 6.3.1. Création de valeur pour les clients et les actionnaires
 - 6.3.2. Décisions stratégiques en matière de SI/TI
 - 6.3.3. Stratégie d'entreprise vs. stratégie technologique et *numérique*
- 6.4. Gestion des Systèmes d'Information
 - 6.4.1. Gouvernance d'Entreprise en matière de technologies et de systèmes d'information
 - 6.4.2. Gestion des systèmes d'information dans les entreprises
 - 6.4.3. Responsables des systèmes d'information: rôles et fonctions
- 6.5. Planification Stratégique des Systèmes d'Information
 - 6.5.1. Systèmes d'information et stratégie d'entreprise
 - 6.5.2. Planification stratégique des systèmes d'information
 - 6.5.3. Phases de la planification stratégique des systèmes d'information
- 6.6. Systèmes d'information pour la prise de décision
 - 6.6.1. *Business intelligence*
 - 6.6.2. *Data Warehouse*
 - 6.6.3. BSC ou Tableau de Bord Prospectif
- 6.7. Explorer l'information
 - 6.7.1. SQL: bases de données relationnelles. Concepts de base
 - 6.7.2. Réseaux et communication
 - 6.7.3. Système opérationnel: modèles de données standardisés
 - 6.7.4. Système stratégique: OLAP, modèle multidimensionnel et dashboards graphiques
 - 6.7.5. Analyse stratégique du BD et composition des rapports

- 6.8. *Business Intelligence dans l'entreprise*
 - 6.8.1. Le monde des données
 - 6.8.2. Concepts pertinents
 - 6.8.3. Caractéristiques principales
 - 6.8.4. Solutions actuelles du marché
 - 6.8.5. Architecture globale d'une solution BI
 - 6.8.6. Cybersécurité dans la BI et Data Science
- 6.9. Nouveau concept commercial
 - 6.9.1. Pourquoi la BI?
 - 6.9.2. Obtenir l'information
 - 6.9.3. BI dans les différents départements de l'entreprise
 - 6.9.4. Raisons d'investir dans la BI
- 6.10. Outils et solutions de BI
 - 6.10.1. Comment choisir le meilleur outil?
 - 6.10.2. Microsoft Power BI, MicroStrategy et Tableau
 - 6.10.3. SAP BI, SAS BI et Qlikview
 - 6.10.4. Prometeus
- 6.11. Planification et gestion Projet BI
 - 6.11.1. Premières étapes pour définir un projet de BI
 - 6.11.2. Solution BI pour l'entreprise
 - 6.11.3. Exigences et objectifs
- 6.12. Applications de gestion d'entreprise
 - 6.12.1. Systèmes d'information et gestion d'entreprise
 - 6.12.2. Applications pour la gestion d'entreprise
 - 6.12.3. Systèmes *Enterprise Resource Planning* ou ERP
- 6.13. Transformation *Numérique*
 - 6.13.1. Cadre conceptuel de la la transformation *numérique*
 - 6.13.2. Transformation *numérique*; éléments clés, bénéfices et inconvénients
 - 6.13.3. La transformation *numérique* dans les entreprises
- 6.14. Technologies et tendances
 - 6.14.1. Principales tendances dans le domaine de la technologie qui changent les modèles commerciaux
 - 6.14.2. Analyse des principales technologies émergentes
- 6.15. *Outsourcing* de TI
 - 6.15.1. Cadre conceptuel du outsourcing
 - 6.15.2. *Outsourcing* de TI et son impact dans les affaires
 - 6.15.3. Clés pour la mise en place de projets d'entreprise de *outsourcing* de TI

Module 7. Gestion Commerciale, Marketing Stratégique et Communication d'Entreprise

- 7.1. Gestion commerciale
 - 7.1.1. Cadre conceptuel de la gestion commerciale
 - 7.1.2. Stratégie et planification commerciale
 - 7.1.3. Le rôle des directeurs commerciaux
- 7.2. Marketing
 - 7.2.1. Concept de Marketing
 - 7.2.2. Éléments de base du marketing
 - 7.2.3. Activités de marketing de l'entreprise
- 7.3. Gestion Stratégique du Marketing
 - 7.3.1. Concept de Marketing stratégique
 - 7.3.2. Concept de planification stratégique du marketing
 - 7.3.3. Les étapes du processus de planification stratégique du marketing
- 7.4. Marketing *numérique* et e-commerce
 - 7.4.1. Objectifs du Marketing *numérique* et e-commerce
 - 7.4.2. Marketing *Numérique* et moyen qu'il utilise
 - 7.4.3. Commerce électronique. Contexte général
 - 7.4.4. Catégories du commerce électronique
 - 7.4.5. Avantages et inconvénients du E-commerce face au commerce traditionnel
- 7.5. *Managing digital business*
 - 7.5.1. Stratégie concurrentielle face à la *numérisation* croissante des médias
 - 7.5.2. Conception et création d'un plan de Marketing *Numérique*
 - 7.5.3. Analyse du ROI sur un plan de Marketing *Numérique*
- 7.6. Marketing *numérique* pour renforcer la marque
 - 7.6.1. Stratégies en ligne pour améliorer la réputation de la marque
 - 7.6.2. *Branded Content & Storytelling*
- 7.7. Stratégie du Marketing *Digital*
 - 7.7.1. Définir la stratégie de Marketing *Numérique*
 - 7.7.2. Outil de stratégie du Marketing *Numérique*
- 7.8. Marketing *numérique* pour attirer et fidéliser les clients
 - 7.8.1. Stratégies de fidélisation et de liaison par Internet
 - 7.8.2. *Visitor Relationship Management*
 - 7.8.3. Hyper-segmentation

- 7.9. Gestion des campagnes *numériques*
 - 7.9.1. Qu'est-ce qu'une campagne de publicité *numérique*?
 - 7.9.2. Étapes du lancement d'une campagne de marketing en ligne
 - 7.9.3. Erreurs dans les campagnes de publicité *numérique*
- 7.10. Plan de marketing en ligne
 - 7.10.1. Qu'est-ce qu'un plan de Marketing en Ligne?
 - 7.10.2. Étapes pour créer un plan de Marketing en Ligne
 - 7.10.3. Avantages de disposer d'un plan de Marketing en Ligne
- 7.11. *Blended* marketing
 - 7.11.1. Qu'est-ce que le *Blended* Marketing?
 - 7.11.2. Différence entre le Marketing en Ligne et Offline
 - 7.11.3. Aspects à prendre en compte dans la stratégie de *Blended* Marketing
 - 7.11.4. Caractéristiques d'une stratégie de *Blended* Marketing
 - 7.11.5. Recommandations en *Blended* Marketing
 - 7.11.6. Bénéfices du *Blended* Marketing
- 7.12. Stratégie de vente
 - 7.12.1. Stratégie de vente
 - 7.12.2. Méthodes de vente
- 7.13. Communication d'Entreprise
 - 7.13.1. Concept
 - 7.13.2. Importance de la communication avec l'organisation
 - 7.13.3. Type de la communication dans l'organisation
 - 7.13.4. Fonctions de la communication dans l'organisation
 - 7.13.5. Éléments de communication
 - 7.13.6. Problèmes de communication
 - 7.13.7. Scénario de la communication
- 7.14. Stratégie de la Communication d'Entreprise
 - 7.14.1. Programmes de motivation, d'action sociale, de participation et de formation avec les RH
 - 7.14.2. Instruments et supports de communication interne"
 - 7.14.3. Le plan de communication interne
- 7.15. Communication et réputation *numérique*
 - 7.15.1. Réputation en ligne
 - 7.15.2. Comment mesurer la réputation *numérique*?
 - 7.15.3. Outils de réputation en ligne
 - 7.15.4. Rapport sur la réputation en ligne
 - 7.15.5. *Branding* en ligne

Module 8. Étude de marché, publicité et gestion commerciale

- 8.1. Étude de Marchés
 - 8.1.1. Étude de marchés: origine historique
 - 8.1.2. Analyse du cadre conceptuel des études de marchés
 - 8.1.3. Éléments clés et contribution de valeur de l'étude de marchés
- 8.2. Méthodes et techniques de recherche quantitative
 - 8.2.1. Taille de l'échantillon
 - 8.2.2. Échantillonnage
 - 8.2.3. Types de Techniques Quantitatives
- 8.3. Méthodes et techniques de recherche qualitative
 - 8.3.1. Types de Recherche Qualitative
 - 8.3.2. Techniques de Recherche Qualitative
- 8.4. Segmentation du marché
 - 8.4.1. Concept de la segmentation du marché
 - 8.4.2. Utilité et exigences de la segmentation
 - 8.4.3. Segmentation des marchés de consommation
 - 8.4.4. Segmentation des marchés industriels
 - 8.4.5. Stratégies de segmentation
 - 8.4.6. Segmentation sur la base des critères du marketing - mix
 - 8.4.7. Méthodologie de la segmentation du marché
- 8.5. Gestion de projets de recherche
 - 8.5.1. Les études de Marché comme un processus
 - 8.5.2. Les étapes de la Planification d'une Étude de Marché
 - 8.5.3. Les étapes de l'Exécution d'une Étude de Marché
 - 8.5.4. Gestion d'un Projet de Recherche
- 8.6. L'étude des marchés internationaux
 - 8.6.1. Étude des Marchés Internationaux
 - 8.6.2. Processus d'Études de Marchés Internationaux
 - 8.6.3. L'importance des sources secondaires dans les Études de Marchés Internationaux
- 8.7. Études de faisabilité
 - 8.7.1. Concept et utilité
 - 8.7.2. Schéma d'études de faisabilité
 - 8.7.3. Développement d'une étude de faisabilité

- 8.8. Publicité
 - 8.8.1. Antécédents historiques de la Publicité
 - 8.8.2. Cadre conceptuel de la Publicité; principes, concept de briefing et de positionnement
 - 8.8.3. Agences de publicité, agences de médias et professionnels de la publicité
 - 8.8.4. Importance de la publicité pour les entreprises
 - 8.8.5. Tendances et défis en matière de publicité
- 8.9. Développement du plan de Marketing
 - 8.9.1. Concept du Plan de Marketing
 - 8.9.2. Analyse et Diagnostic de la Situation
 - 8.9.3. Décisions de Marketing Stratégique
 - 8.9.4. Décisions de Marketing Opérationnel
- 8.10. Stratégies de promotion et *Merchandising*
 - 8.10.1. Communication Marketing Intégrée
 - 8.10.2. Plan de Communication Publicitaire
 - 8.10.3. Le *Merchandising* comme technique de communication
- 8.11. Planification des médias
 - 8.11.1. Origine et évolution de la planification des médias
 - 8.11.2. Moyens de communication
 - 8.11.3. Plan de médias
- 8.12. Principes fondamentaux de la gestion des entreprises
 - 8.12.1. Le rôle de la Gestion Commerciale
 - 8.12.2. Systèmes d'analyse de la situation concurrentielle commerciale entreprise/marché
 - 8.12.3. Systèmes de planification commerciale de l'entreprise
 - 8.12.4. Principales stratégies concurrentielles
- 8.13. Négociation commerciale
 - 8.13.1. Négociation commerciale
 - 8.13.2. Les enjeux psychologiques de la négociation
 - 8.13.3. Principales méthodes de négociation
 - 8.13.4. Le processus de négociation
- 8.14. La prise de décision dans la gestion commerciale
 - 8.14.1. Stratégie commerciale et stratégie concurrentielle
 - 8.14.2. Modèles de prise de décision
 - 8.14.3. Outils décisionnels et analytiques
 - 8.14.4. Comportement humain dans la prise de décision
- 8.15. Direction et gestion du réseau de vente
 - 8.15.1. *Sales Management*. Gestion des ventes
 - 8.15.2. Des réseaux au service de l'activité commerciale
 - 8.15.3. Politiques de sélection et de formation des vendeurs
 - 8.15.4. Systèmes de rémunération des réseaux commerciaux propres et externes
 - 8.15.5. Gestion du processus commercial. Contrôle et assistance au travail des commerciaux en se basant sur l'information
- 8.16. Mise en œuvre de la fonction commerciale
 - 8.16.1. Recrutement de ses propres représentants commerciaux et d'agents commerciaux
 - 8.16.2. Contrôle de l'activité commerciale
 - 8.16.3. Le code de déontologie du personnel commercial
 - 8.16.4. Conformité
 - 8.16.5. Normes commerciales de consue généralement acceptées
- 8.17. Gestion des comptes clés
 - 8.17.1. Concept de Gestion de Comptes Clés
 - 8.17.2. Le *Key Account Manager*
 - 8.17.3. Stratégie de Gestion des Comptes Clés
- 8.18. Gestion financière et budgétaire
 - 8.18.1. Seuil de rentabilité
 - 8.18.2. Variations du budget des ventes. Contrôle de gestion et du plan de vente annuel
 - 8.18.3. Impact financier des décisions stratégiques commerciales
 - 8.18.4. Gestion du cycle, des rotations, de la rentabilité et des liquidités
 - 8.18.5. Compte de résultat

Module 9. Innovation et Gestion de Projets

- 9.1. Innovation
 - 9.1.1. Introduction à l'innovation
 - 9.1.2. L'innovation dans l'écosystème entrepreneurial
 - 9.1.3. Instruments et outils pour le processus d'innovation des entreprises
- 9.2. Stratégie de l'Innovation
 - 9.2.1. Intelligence stratégique et innovation
 - 9.2.2. Stratégies d'innovation
- 9.3. *Project Management* pour *Start-ups*
 - 9.3.1. Concept de *start-up*
 - 9.3.2. Philosophie *Lean Startup*
 - 9.3.3. Étapes du développement d'une *startup*
 - 9.3.4. Le rôle d'un gestionnaire de projets dans une *start-up*
- 9.4. Conception et validation du modèle d'entreprise
 - 9.4.1. conceptuelle d'un un modèle d'entreprise
 - 9.4.2. Conception validation de modèle économique
- 9.5. Direction et Gestion des Projets
 - 9.5.1. Gestion de projets: identification des opportunités de développer des projets d'innovation au sein de l'entreprise
 - 9.5.2. Principales étapes ou phases de la conduite et de la gestion des projets d'innovation
- 9.6. Gestion du changement dans les projets: gestion de la formation
 - 9.6.1. Concept de Gestion du Changement
 - 9.6.2. Le Processus de Gestion du Changement
 - 9.6.3. La mise en œuvre du changement
- 9.7. Gestion de la communication de projets
 - 9.7.1. Gestion de la communication des projets
 - 9.7.2. Concepts clés pour la gestion des communications
 - 9.7.3. Tendances émergentes
 - 9.7.4. Adaptation à l'équipe
 - 9.7.5. Planification de la gestion des communications
 - 9.7.6. Gestion des communications
 - 9.7.7. Surveiller les communications

- 9.8. Méthodologies traditionnelles et innovantes
 - 9.8.1. Méthodologies d'innovation
 - 9.8.2. Principes de base du Scrum
 - 9.8.3. Différences entre les aspects principaux du Scrum et les méthodologies traditionnelles
- 9.9. Création d'une *start-up*
 - 9.9.1. Création d'une *start-up*
 - 9.9.2. Organisation et culture
 - 9.9.3. Les dix principaux motifs pour lesquels échouent les *start-ups*
- 9.10. Planification de la gestion des risques dans les projets
 - 9.10.1. Planification des risques
 - 9.10.2. Éléments de création d'un plan de gestion des risques
 - 9.10.3. Outils de création d'un plan de gestion des risques
 - 9.10.4. Contenu du plan de gestion des risques

Module 10. *Management* Directif

- 10.1. *General Management*
 - 10.1.1. Concept général *Management*
 - 10.1.2. L'action du *Manager* Général
 - 10.1.3. Le Directeur Général et ses fonctions
 - 10.1.4. Transformation du travail de la Direction
- 10.2. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches
 - 10.2.1. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches
- 10.3. Direction des opérations
 - 10.3.1. Importance de la gestion
 - 10.3.2. La chaîne de valeur
 - 10.3.3. Gestion de qualité
- 10.4. Discours et formation de porte-parole
 - 10.4.1. Communication interpersonnelle
 - 10.4.2. Compétences communicatives et l'influence
 - 10.4.3. Obstacles à la communication

- 10.5. Outils de communication personnels et organisationnels
 - 10.5.1. Communication interpersonnelle
 - 10.5.2. Outils de la communication Interpersonnelle
 - 10.5.3. La communication dans les organisations
 - 10.5.4. Outils dans l'organisation
- 10.6. La communication en situation de crise
 - 10.6.1. Crise
 - 10.6.2. Phases de la crise
 - 10.6.3. Messages: contenu et calendrier
- 10.7. Préparer un plan de crise
 - 10.7.1. Analyse des problèmes potentiels
 - 10.7.2. Planification
 - 10.7.3. Adéquation du personnel
- 10.8. Intelligence émotionnelle
 - 10.8.1. Intelligence émotionnelle et communication
 - 10.8.2. Affirmation, empathie et écoute active
 - 10.8.3. Estime de soi et communication émotionnelle
- 10.9. *Branding* Personnel
 - 10.9.1. Stratégies pour développer le Personal Branding
 - 10.9.2. Lois du *branding* personal
 - 10.9.3. Outils de construction du Personal Branding
- 10.10. Leadership et gestion d'équipes
 - 10.10.1. Leadership et styles de leadership
 - 10.10.2. Capacités et défis du Leader
 - 10.10.3. Gestion des Processus de Changement
 - 10.10.4. Gestion d'Équipes Multiculturelles

Module 11. Gestion de Projets avec des Méthodologies Prédicatives

- 11.1. Gestion de Projets
 - 11.1.1. Projets vs. opérations Processus et projet
 - 11.1.2. Gestion de projet. Pertinence
 - 11.1.3. Environnements VUCA et Gestion de Projets
 - 11.1.4. Vision de l'environnement: méthodes prédictives et environnements agiles
- 11.2. Gestion de projets, de programmes et de portefeuilles
 - 11.2.1. Différences entre la gestion de projets, de programmes et de portefeuilles
 - 11.2.2. Alignement sur l'activité et la stratégie de l'entreprise
 - 11.2.3. Organizacional *Project Management* (OPM)
- 11.3. Structure organisationnelle du projet
 - 11.3.1. Rôle de chef de projet, fonctions et attributions
 - 11.3.2. Fonctions et attributions
 - 11.3.3. L'équipe du projet
 - 11.3.4. Orientation client et orientation sur les résultats
- 11.4. Le processus de gestion de projet: activités et domaines de gestion
 - 11.4.1. Effort de gestion vs. effort d'exécution
 - 11.4.2. Domaines de gestion de tout projet
 - 11.4.3. Méthodologie de gestion de projets dans l'organisation
- 11.5. Cycle de vie des projets dans l'organisation
 - 11.5.1. Cycles de vie dans l'organisation en fonction de la typologie de Projets (R&D, mise en oeuvre, conception de produit, etc.)
 - 11.5.2. Normalisation interne: cycle de vie des normes dans l'organisation
 - 11.5.3. Projets et sous-projets, phases et activités
- 11.6. Environnements de réalisation de projets
 - 11.6.1. Environnements et raisons d'entreprendre des projets. Sélection des projets
 - 11.6.2. Projets d'entreprise et projets dirigés par la direction. Processus de passation de marchés ou d'appels d'offres
 - 11.6.3. Soumission et engagement avec le client et le promoteur. Définition et formulation des projets
 - 11.6.4. Relation entre l'environnement de mise en œuvre et la méthodologie à utiliser

- 11.7. L'évaluation des résultats du projet
 - 11.7.1. Techniques d'évaluation des résultats du projet
 - 11.7.2. Évaluation interne des résultats pour l'organisation
 - 11.7.3. Respect des exigences vs. satisfaction des attentes des clients
 - 11.7.4. Assurance de la valeur et des effets à long terme
- 11.8. Gestion de projet dans le contexte des grands systèmes
 - 11.8.1. Relation entre la gestion de projet et l'ingénierie des systèmes
 - 11.8.2. Vision systémique de la gestion de projet
 - 11.8.3. Influence du degré de complexité sur la gestion de projet
- 11.9. La gestion de projet dans le contexte des petites organisations
 - 11.9.1. La gestion de projet appliquée à l'environnement des PME
 - 11.9.2. Microréalisations et adaptation de la méthodologie
 - 11.9.3. Externalisation de la gestion de projet
- 11.10. Tendances actuelles en matière de gestion de projet
 - 11.10.1. Ni prédictif ni agile: hybridation
 - 11.10.2. *Lean Project Management*
 - 11.10.3. Projets et transformation *numérique*
 - 11.10.4. Impact des nouvelles technologies sur la Gestion de Projet

Module 12. Cycles de vie des Projets dans les méthodologies prédictives

- 12.1. Cycles de vie du développement des Projets
 - 12.1.1. Cycles de développement de projet en cascade
 - 12.1.2. Cycles de développement de projets agiles
 - 12.1.3. Cycles de Vie du développement de projets hybrides
- 12.2. Le cycle de vie générique de la Gestion de Projet
 - 12.2.1. Cycle de vie d'un produit par rapport à celui d'un projet
 - 12.2.2. Phases d'un projet
 - 12.2.3. Examens de phase
- 12.3. Début du projet
 - 12.3.1. Problèmes d'initiation et de définition des Projets
- 12.4. Acte de constitution d'un projet prédictif
 - 12.4.1. Charte de projet Agile
- 12.5. Modélisation des éléments de gestion de projet
 - 12.5.1. Planification des besoins
 - 12.5.2. Planification des lots de travaux
 - 12.5.3. Planification des activités

- 12.6. Modélisation du projet complet
 - 12.6.1. Ligne de base du champ d'application
 - 12.6.2. Calendrier de base
 - 12.6.3. Coût et financement de base
- 12.7. Plan de gestion du projet
 - 12.7.1. Planification de la gestion des parties prenantes, des communications et des ressources
 - 12.7.2. Planification de la gestion de la qualité et des achats
 - 12.7.3. Planification des risques
- 12.8. Direction et gestion de l'exécution du projet
 - 12.8.1. Diriger l'équipe
 - 12.8.2. Impliquer les parties prenantes
 - 12.8.3. Gestion des connaissances
 - 12.8.4. Mise en œuvre de la réponse aux risques
 - 12.8.5. Gestion de la qualité
 - 12.8.6. Approvisionnement
- 12.9. Suivi et contrôle de la performance technique du projet
 - 12.9.1. Suivi des bases de référence
 - 12.9.2. Contrôle des ressources
 - 12.9.3. Contrôle des risques
 - 12.9.4. Contrôle de la qualité
 - 12.9.5. Contrôle des acquisitions
- 12.10. Gouvernance du projet
 - 12.10.1. Les structures de gouvernance du projet: PMO, comité de suivi et comité de contrôle des changements
 - 12.10.2. Suivi des communications et de l'engagement des parties prenantes
 - 12.10.3. Rôles du comité de suivi du projet
 - 12.10.4. Fonctions du comité de contrôle des changements du projet
- 12.11. Clôture du Projet ou de la Phase
 - 12.11.1. Tâches essentielles de la fermeture
 - 12.11.2. Enregistrer les leçons apprises
 - 12.11.3. Erreurs courantes en matière de fermeture
 - 12.11.4. Clôture administrative et clôture avec le client
 - 12.11.5. Fermeture et dissolution de l'équipe de projet

Module 13. "Hard Skills" pour la direction de Projets

- 13.1. Lignes du projet: portée, temps et coût
 - 13.1.1. Ligne de base du champ d'application
 - 13.1.2. Calendrier de base
 - 13.1.3. Coût de base
- 13.2. Planification de la portée, du calendrier et des coûts
 - 13.2.1. Techniques d'estimation du temps et des coûts
 - 13.2.2. Exigences en matière de financement de la planification
 - 13.2.3. Méthode PERT
- 13.3. Suivi et contrôle de l'étendue, du calendrier et des coûts
 - 13.3.1. Méthode du chemin critique
 - 13.3.2. Méthode de la chaîne critique
 - 13.3.3. Méthode de la valeur acquise
- 13.4. Tableau de bord de la gestion de projets
 - 13.4.1. Représentation visuelle des informations sur l'avancement des travaux
 - 13.4.2. Tableaux de bord qualitatifs et quantitatifs
 - 13.4.3. Indicateurs clés KPI et OKR
- 13.5. Gestion des risques
 - 13.5.1. Incertitude, menace, opportunité et hypothèse
 - 13.5.2. Planification des risques
 - 13.5.3. Maîtriser les risques
- 13.6. Gestion qualitative des risques
 - 13.6.1. Structures de décomposition des risques
 - 13.6.2. Techniques d'identification des risques
 - 13.6.3. Matrice probabilité x impact
- 13.7. Gestion des risques quantitatifs
 - 13.7.1. Méthode de la valeur monétaire attendue
 - 13.7.2. Méthode de l'arbre de décision
 - 13.7.3. Méthode du diagramme Tornado
- 13.8. Calcul des réserves
 - 13.8.1. Délai et réserves budgétaires
 - 13.8.2. Réserves pour imprévus
 - 13.8.3. Réserves de gestion

- 13.9. Suivi du projet
 - 13.9.1. Rapports d'étape
 - 13.9.2. Rapports d'activité
 - 13.9.3. Journal des modifications
- 13.10. Simulation de Monte Carlo
 - 13.10.1. Application de la méthode de simulation de Monte Carlo
 - 13.10.2. Simulation de fourchettes de temps et de coûts
 - 13.10.3. Monte Carlo avec Excel

Module 14. Cadres de travail et méthodes de prévision de la Gestion de Projets

- 14.1. Différences entre un cadre de travail (Framework) et une méthodologie de gestion
 - 14.1.1. Évolution historique des méthodologies de Gestion Prédictive de Projet
 - 14.1.2. Normes, cadres et guides de bonnes pratiques
 - 14.1.3. Principaux organes générant la doctrine de la Gestion de Projet
- 14.2. PMI (*Project Management Institute*)
 - 14.2.1. L'organisation du PMI
 - 14.2.2. Le *Project Manager* Professionnel (le triangle du talent)
 - 14.2.3. Autres qualifications du PMI
- 14.3. Le cadre de gestion de Projets du PMI: le guide PMBOK
 - 14.3.1. Les personnes dans la gestion de projet
 - 14.3.2. L'environnement commercial dans la Gestion de Projet
 - 14.3.3. Processus de gestion de Projets
- 14.4. Autres cadres de gestion du PMI
 - 14.4.1. Norme de gestion de programme
 - 14.4.2. Norme de gestion de portfolios
 - 14.4.3. Norme de maturité pour le Management de Projet Organisationnel
- 14.5. ISO-21500
 - 14.5.1. Groupes de processus de Gestion de Projet
 - 14.5.2. Groupes d'experts en Gestion de Projet
 - 14.5.3. Cadres de processus de Gestion de Projet
- 14.6. PRINCE2
 - 14.6.1. Principes de Gestion de Projets
 - 14.6.2. Thèmes de Gestion de Projets
 - 14.6.3. Processus de Gestion de Projets

- 14.7. Framework IPMA
 - 14.7.1. Perspectives de Gestion de Projets
 - 14.7.2. Les personnes dans la Gestion de Projets
 - 14.7.3. Pratique de Gestion de Projets
- 14.8. *Project Management Methodology (PM2)*
 - 14.8.1. Gouvernance et cycle de vie de la gestion de projets
 - 14.8.2. Processus de gestion de projets
 - 14.8.3. Artéfacts de gestion de projets
- 14.9. Approche du cadre logique (ACL)
 - 14.9.1. Champ d'application de la LFA
 - 14.9.2. Matrice du projet: objectifs, résultats, activités
 - 14.9.3. Exemples pratiques de l'ACL
- 14.10. PM4R
 - 14.10.1. Début du projet
 - 14.10.2. Planification du projet
 - 14.10.3. Suivi et contrôle du projet

Module 15. Gestion des exigences dans les Projets prédictifs

- 15.1. Gestion des exigences dans les Projets Prédictifs
 - 15.1.1. L'analyse commerciale dans les Projets
 - 15.1.2. Exigences du Projet et du produit
 - 15.1.3. Détermination des besoins du Projet
- 15.2. Gestion des exigences
 - 15.2.1. La gestion inadéquate des exigences comme cause d'échec des projets
 - 15.2.2. Le rôle et la fonction de l'Analyste d'Affaires, selon le PMI®
 - 15.2.3. La certification PMI-PBA®
 - 15.2.4. *Project Management Institute (PMI®): guide pratique de l'analyse d'entreprise*
 - 15.2.5. *International Institute of Business Analysis (IIBA®): Business Analysis Body of Knowledge® (BABOK®)*
 - 15.2.6. Domaines de gestion des exigences
 - 15.2.7. Types d'exigences du projet
- 15.3. Évaluation des besoins de l'entreprise
 - 15.3.1. Besoin professionnel
 - 15.3.2. Proposition de valeur
 - 15.3.3. Objectifs du projet
 - 15.3.4. Identification des parties prenantes
 - 15.3.5. Valeurs des parties prenantes
- 15.4. Planification de la Gestion des Exigences
 - 15.4.1. Contexte du projet
 - 15.4.2. Planification de la traçabilité des exigences
 - 15.4.3. Planification de la gestion des exigences
 - 15.4.4. Planification de la gestion du changement des exigences
- 15.5. Analyse des besoins
 - 15.5.1. Recueil des besoins
 - 15.5.2. Analyse, décomposition et élaboration des besoins
 - 15.5.3. Comparaison des exigences avec la portée du produit
 - 15.5.4. Localisation des besoins
 - 15.5.5. Obtention de l'approbation formelle des exigences
 - 15.5.6. Spécifications des besoins
 - 15.5.7. Validation des exigences
 - 15.5.8. Spécifications des critères d'acceptation
- 15.6. Traçabilité et contrôle des exigences
 - 15.6.1. Traçabilité des besoins
 - 15.6.2. Surveillance de l'état des exigences
 - 15.6.3. Mise à jour de l'état des exigences
 - 15.6.4. Communication des besoins
 - 15.6.5. Gestion des modifications des exigences
- 15.7. Évaluation de la gestion des exigences
 - 15.7.1. Validation des résultats des tests
 - 15.7.2. Analyse des non-conformités (écarts de solution)
 - 15.7.3. Obtenir l'approbation formelle de la solution
 - 15.7.4. Évaluation des résultats de la solution

- 15.8. Gestion des risques associés aux exigences du projet
 - 15.8.1. Identification des risques sur la base des exigences du projet et du produit
 - 15.8.2. Risques spécifiques liés à la gestion des exigences
 - 15.8.3. Plan de gestion des risques associés à la traçabilité des exigences
 - 15.8.4. Options réelles pour l'imprécision des exigences
- 15.9. Gestion de la qualité associée à la gestion des exigences
 - 15.9.1. Qualité du projet et exigences de qualité
 - 15.9.2. La gestion des exigences comme facteur critique de réussite d'un projet
 - 15.9.3. Qualité du projet et conformité aux exigences
- 15.10. Compétences associée à la gestion des exigences
 - 15.10.1. Sens des affaires
 - 15.10.2. Projets complexes: gestion de la complexité
 - 15.10.3. La pensée systémique
 - 15.10.4. Connaissance de l'environnement politique et social
 - 15.10.5. Multiculturalisme
 - 15.10.6. Compétences en matière de facilitation

Module 16. Outils technologiques d'aide à la Gestion prévisionnelle des Projets

- 16.1. Exigences technologiques dans l'économie des Projets
 - 16.1.1. Économie du projet
 - 16.1.2. Le quotient technologique du *project manager*
 - 16.1.3. Nouveaux besoins et solutions technologiques dans l'économie des Projets
- 16.2. Rôles pour la gestion collaborative de Projets
 - 16.2.1. Les modes d'organisation des projets
 - 16.2.2. Rôles de gestion de la demande
 - 16.2.3. Rôles de gestion de l'approvisionnement
- 16.3. Outils d'analyse des besoins
 - 16.3.1. Outils de cartographie mentale
 - 16.3.2. Outils de modélisation des données
 - 16.3.3. Outils de prototypage

- 16.4. Outils de communication dans les équipes virtuelles
 - 16.4.1. Outils de partage d'objets multimédias
 - 16.4.2. Outils de partage de fichiers
 - 16.4.3. Outils de vidéoconférence
- 16.5. Outils de messagerie instantanée
 - 16.5.1. S'entraîner avec Telegram
 - 16.5.2. Pratiquer avec Teams
 - 16.5.3. S'entraîner avec Slack
- 16.6. Outils de gestion de tâches
 - 16.6.1. S'entraîner avec Trello
 - 16.6.2. S'entraîner avec Planner
 - 16.6.3. S'entraîner avec Asana
- 16.7. Outils de planification de Projets
 - 16.7.1. Pratiques d'ordonnancement
 - 16.7.2. Pratiques de planification des coûts
 - 16.7.3. Pratiques de contrôle des délais et des coûts
- 16.8. Outils de rapport
 - 16.8.1. Pratiques graphiques
 - 16.8.2. Pratiques avec les tableaux croisés dynamiques
 - 16.8.3. Pratiques avec Power BI
- 16.9. Outils de gouvernance de Projets
 - 16.9.1. Pratiques de gestion de portefeuille et de programme
 - 16.9.2. Pratiques de gestion de Projets multiples
 - 16.9.3. Pratiques avec les tableaux de bord
- 16.10. L'avenir de l'automatisation des Projets
 - 16.10.1. Intelligence artificielle appliquée aux Projets
 - 16.10.2. *Blockchain* appliquée aux Projets
 - 16.10.3. *Big data* appliqué aux Projets

Module 17. Compétences et aptitudes (Soft Skills) du project manager

- 17.1. Compétences du directeur de projets
 - 17.1.1. Compétences techniques
 - 17.1.2. Compétences en tant que leader *manager*
 - 17.1.3. Compétences en tant que chef d'équipe
 - 17.1.4. Adapter les compétences au leadership à distance, *numérique* et virtuel. Différences avec les relations en face à face
 - 17.1.5. Formation à l'amélioration continue des compétences pour le 21e siècle grâce aux compétences de base
- 17.2. La communication, une compétence essentielle
 - 17.2.1. Communication
 - 17.2.2. Poser des questions
 - 17.2.3. Écouter avec tous les sens
- 17.3. Inspirer: vision, empathie et assertivité
 - 17.3.1. Inspirer avec une vision
 - 17.3.2. Empathie, se mettre à la place des autres
 - 17.3.3. Défendre ses propres intérêts et ceux du projet
- 17.4. Négociation et gestion des conflits
 - 17.4.1. Négociation et relations avec les parties prenantes
 - 17.4.2. Médiation et résolution des conflits
 - 17.4.3. Des conversations courageuses
- 17.5. Productivité et efficacité personnelle
 - 17.5.1. Gestion du temps
 - 17.5.2. Organisation personnelle
 - 17.5.3. Résilience et gestion du stress
- 17.6. Prise de décision
 - 17.6.1. Demande d'alternatives motivées
 - 17.6.2. Prise de décision rapide (sentiment d'urgence)
 - 17.6.3. Outils de prise de décision
 - 17.6.4. La clé des bases de données (*Big Data*)
 - 17.6.5. Application du modèle test and learn

- 17.7. Éthique et responsabilité professionnelle en matière de gestion de projet
 - 17.7.1. L'éthique dans la gestion de projet
 - 17.7.2. Application des critères éthiques
 - 17.7.3. Prise de décisions difficiles
- 17.8. Initiative, curiosité, proactivité, créativité, Innovation
 - 17.8.1. Clés de formation pour la proactivité et l'initiative
 - 17.8.2. Exercices d'entraînement à la créativité
 - 17.8.3. Systématique pour passer de la créativité à l'innovation
- 17.9. Travail d'équipe
 - 17.9.1. Les étapes de la maturité d'une équipe
 - 17.9.2. La collaboration au service de la créativité
 - 17.9.3. Gérer des réunions et des rencontres enrichissantes et satisfaisantes
 - 17.9.4. Feedback et Feedforward: les clés pour donner, demander et recevoir feedback
 - 17.9.5. Feedback de reconnaissance, critique constructive par feedforward
 - 17.9.6. Plans d'action utilisant l'outil CSS (Continue Start Stop)
- 17.10. Développement des compétences du *Project manager*
 - 17.10.1. "Gap" de compétences
 - 17.10.2. Options et stratégies de croissance et d'amélioration
 - 17.10.3. Plans de développement personnel
 - 17.10.4. Nos résultats sont nos enseignants

Module 18. Aspect juridique pour la Gestion de Projets

- 18.1. Organisation d'une entreprise multinationale
 - 18.1.1. Caractéristiques de l'entreprise multinationales
 - 18.1.2. Types d'organisations en fonction de leur structure et de leur degré de décentralisation
 - 18.1.3. Rôle du service juridique et identification des parties prenantes ayant une influence réglementaire ou juridique
- 18.2. Gestion de projet dans un environnement international. Budgets pour les contrats internationaux
 - 18.2.1. Fractionnement légal et perméabilité
 - 18.2.2. Objet. Précisions conceptuelles
 - 18.2.3. Secteurs du droit international privé
 - 18.2.4. Principe de relativité
 - 18.2.5. Sources normatives

- 18.3. Environnement juridique pour un chef de projet
 - 18.3.1. Mécanismes de responsabilité pour les accords contractuels
 - 18.3.2. Contrat et gestion des contrats
 - 18.3.3. Obligations et devoirs selon le type de contrat
 - 18.3.4. Contrôle du respect des obligations contractuelles
- 18.4. Organes auxquels s'adresser en cas de conflit dans le projet. Compétence et exécution des décisions
 - 18.4.1. Forums exclusifs et forum général
 - 18.4.2. Forum pour les droits réels immobiliers et les contrats de location
 - 18.4.3. Forum relatif aux personnes morales
 - 18.4.4. Validité ou nullité des inscriptions dans les registres publics
 - 18.4.5. Forums spéciaux
 - 18.4.6. Forum des obligations contractuelles
 - 18.4.7. Forum pour les obligations non contractuelles
 - 18.4.8. Obligation pertinente
 - 18.4.9. Soumission expresse et soumission implicite
 - 18.4.10. Litispendance et actions connexes
 - 18.4.11. Notions de base sur la compétence et l'exécution des jugements
- 18.5. Responsabilité
 - 18.5.1. Responsabilité du fait des produits
 - 18.5.2. Responsabilité à l'égard des tiers
 - 18.5.3. Assurance à souscrire
- 18.6. Mécanismes alternatifs de résolution des conflits (ADR) appliqués à la gestion de projets
 - 18.6.1. Arbitrage. Exigences contractuelles pour demander l'arbitrage
 - 18.6.2. Fonctionnement d'un tribunal d'arbitrage
 - 18.6.3. Médiation et conciliation. Médiation internationale
 - 18.6.4. Avantages et inconvénients
- 18.7. Aspect juridique pour la gestion de fournisseurs
 - 18.7.1. Le cycle des achats dans l'entreprise
 - 18.7.2. Mécanismes de contrôle des marchés publics
 - 18.7.3. Risques juridiques de la relation avec le fournisseur
 - 18.7.4. Assurances et pénalités. Avantages et inconvénients
- 18.8. Exigences pour une communication efficace avec les tiers dans le domaine juridique
 - 18.8.1. Sécurité de l'information et mesures de protection de la vie privée
 - 18.8.2. Protection des données. Aspect internationales. GDPR
 - 18.8.3. Marketing direct et intérêt légitime
 - 18.8.4. Surveillance des employés de l'entreprise
 - 18.8.5. Types de relations avec les tiers
 - 18.8.6. Traitement des griefs et des conflits
- 18.9. Cadre réglementaire d'internet
 - 18.9.1. Régulation, autorégulation et corégulation
 - 18.9.2. Gouvernance de l'Internet et gestion des noms de domaine
 - 18.9.3. Neutralité du Net et Convergence Technologique
 - 18.9.4. Droits sur Internet: droit à l'honneur, droit à la vie privée, droit à l'image
 - 18.9.5. Le commerce électronique et les consommateurs
 - 18.9.6. La propriété intellectuelle sur Internet. Droits d'auteur
 - 18.9.7. Biens *numériques* et mesures de protection
 - 18.9.8. Protection du marché en ligne
- 18.10. Coûts et risques réglementaires et juridiques pour le projet
 - 18.10.1. Identification et hiérarchisation des risques en fonction des questions juridiques
 - 18.10.2. Estimation des frais juridiques et des réserves à inclure dans le budget du projet
 - 18.10.3. Contrôle de l'impact juridique dans un environnement international
 - 18.10.4. Le PMO (*Project Management Office*). BORRAR
 - 18.10.4.1. Soutien du département juridique et du PMO à la gestion des projets
 - 18.10.4.2. Les aspects juridiques du règlement des projets doivent être générés et contrôlés par un PMO
 - 18.10.4.3. Gestion de projets dans le cadre de conventions et de subventions
 - 18.10.4.4. Types de rapports officiels dans le cadre du projet: résumé exécutif, rapports, évaluations, audits et examen Aspects juridiques à inclure ou à respecter

Module 19. Gestion de la qualité totale dans les organisations

- 19.1. La qualité
 - 19.1.1. La qualité dans les organisations
 - 19.1.2. L'économie de la qualité. Coûts de la qualité
 - 19.1.3. Avantages d'un système de gestion de qualité
 - 19.1.4. Systèmes intégrés dans la gestion des affaires
 - 19.1.2. Contrôle et gestion de la qualité
 - 19.2.1. Gestion de la qualité
 - 19.2.2. La qualité totale en tant qu'excellence commerciale
 - 19.2.3. Contributions des experts
- 19.3. Qualité totale
 - 19.3.1. Leadership et gestion de la qualité totale. Déploiement des objectifs
 - 19.3.2. Gestion de la qualité totale. Fidélisation
 - 19.3.3. Qualité totale et gestion des technologies de l'information
 - 19.3.4. Qualité totale et gestion des connaissances
 - 19.3.5. La réingénierie des processus
- 19.4. L'administration de la qualité totale
 - 19.4.1. La qualité totale (TQM)
 - 19.4.2. Les principaux modèles de qualité totale
 - 19.4.3. Les éléments clés de la qualité totale: le travail d'équipe
 - 19.4.4. Le PDCA ou schéma d'amélioration continue
 - 19.4.5. Le concept *LEAN* et sa relation avec la qualité totale
- 19.5. Le *Benchmarking*
 - 19.5.1. Le *Benchmarking* et la qualité totale
 - 19.5.2. Types de *benchmarking*
 - 19.5.3. Les étapes du *benchmarking*
- 19.6. Développement stratégique de la qualité totale
 - 19.6.1. Stratégies pour la qualité totale
 - 19.6.2. Systèmes d'information pour la qualité totale
 - 19.6.3. La vision stratégique de la qualité totale
 - 19.6.4. Outils liés aux stratégies utilisées dans la qualité totale

- 19.7. Approche par processus dans la qualité totale
 - 19.7.1. Gestion des processus
 - 19.7.2. Mise en œuvre des processus
 - 19.7.3. Gestion et amélioration des processus sur la base de l'analyse PDCA
 - 19.7.4. Relation entre la gestion du processus et la gestion des processus
- 19.8. Standardisation: rangement et propreté sur la base des 5S
 - 19.8.1. 5S étape par étape
 - 19.8.2. Mise en œuvre des 5S
 - 19.8.3. Avantages de la mise en œuvre des 5S
- 19.9. Outils pour la gestion de la qualité totale
 - 19.9.1. Équipes d'amélioration
 - 19.9.2. Les 7 outils classiques de la qualité totale
 - 19.9.3. Analyse modale des défaillances (AMDEC)
 - 19.9.4. Méthode Taguchi
- 19.10. Méthodologies avancées pour la gestion de la qualité totale
 - 19.10.1. Kaizen. Outils
 - 19.10.2. Méthodes d'amélioration et de résolution des problèmes
 - 19.10.3. Outils d'ingénierie de la qualité
 - 19.10.4. Six Sigma

Module 20. Système de gestion de la qualité ISO 9001: 2015

- 20.1. Système de gestion de la qualité
 - 20.1.1. Mise en œuvre de la conception d'un système de gestion de la qualité
 - 20.1.2. Orientation client
 - 20.1.3. Leadership
 - 20.1.4. Engagement du personnel
 - 20.1.5. Approche basée sur les processus
 - 20.1.6. Amélioration continue: processus, étapes et outils (QFD et analyse de la valeur)
- 20.2. Norme ISO 9001: 2015
 - 20.2.1. Facteurs de développement de l'ISO 9001: 2015
 - 20.2.2. La structure de haut niveau
 - 20.2.3. Le logiciel de gestion adapté à la nouvelle norme ISO 9001: 2015

- 20.3. ISO 9001: 2015: références, normes et champ d'application
 - 20.3.1. Conditions et définitions
 - 20.3.2. Contexte de l'organisation
 - 20.3.3. Informations documentées
- 20.4. ISO 9001: 2015. Approche normative
 - 20.4.1. Planification
 - 20.4.2. Soutien
 - 20.4.3. Opérations
- 20.5. ISO 9001: 2015. Évaluation des performances
 - 20.5.1. Mesure, analyse et évaluation
 - 20.5.2. Audit interne
 - 20.5.3. Examen de la gestion
 - 20.5.4. Audits externes
- 20.6. Mise en œuvre et application d'un système de gestion de la qualité
 - 20.6.1. Documentation d'un SMQ
 - 20.6.1.1. Codification
 - 20.6.1.2. Enregistrements
 - 20.6.1.3. Modèles et exemples
 - 20.6.2. Classification des informations dans un SMQ
 - 20.6.3. Méthodologie et points critiques de la mise en œuvre
 - 20.6.4. Analyse SWOT
- 20.7. Conception du système de gestion de la qualité
 - 20.7.1. Exigences du SMQ
 - 20.7.2. Planification du SMQ
 - 20.7.3. Planification des processus de réalisation du produit ou du service
- 20.8. Soutien aux systèmes de gestion
 - 20.8.1. Suivi et mesure des ressources: personnes et infrastructures
 - 20.8.2. Compétence, sensibilisation et communication

- 20.9. Le leadership
 - 20.9.1. Engagement de la direction
 - 20.9.2. Responsabilité, autorité et rôles
 - 20.9.3. Revue de la gestion de la qualité ISO 9001: 2015
- 20.10. Opérationnalisation du système de gestion
 - 20.10.1. Production et prestation de services
 - 20.10.1.1. Mesures de contrôle
 - 20.10.1.2. Type de contrôle
 - 20.10.1.3. Étendue du contrôle
 - 20.10.2. Identification et traçabilité

Module 21. Modèle EFQM. Gestion de l'excellence

- 21.1. Modèle EFQM
 - 21.1.1. Changement et transformation. Gérer dans un environnement VUCA
 - 21.1.2. Les clés du modèle EFQM. Logique du modèle EFQM
 - 21.1.3. Structure du modèle EFQM
- 21.2. La Direction. Critère 1: objectif, vision et stratégie
 - 21.2.1. Définir l'objectif et la vision
 - 21.2.2. Identifier les besoins et les parties prenantes
 - 21.2.3. Comprendre l'écosystème, les capacités propres et les principaux défis
 - 21.2.4. Développer la stratégie
 - 21.2.5. Concevoir et mettre en œuvre un système de gestion et de gouvernance
- 21.3. La Direction. Critère 2: Culture organisationnelle et leadership
 - 21.3.1. Diriger la culture de l'organisation et renforcer les valeurs
 - 21.3.2. Créer les conditions pour que le changement se produise
 - 21.3.3. Stimuler la créativité et l'innovation
 - 21.3.4. S'unir et s'engager en faveur d'un objectif, d'une vision et d'une stratégie
- 21.4. Exécution. Critère 3: Engagement des parties prenantes
 - 21.4.1. Clients: établir des relations durables
 - 21.4.2. Personnes: Attirer, engager, développer et retenir les talents
 - 21.4.3. Investisseurs et régulateurs: obtenir et conserver leur soutien continu
 - 21.4.4. Société: contribuer à son développement, à son bien-être et à sa prospérité
 - 21.4.5. *Partners* et fournisseurs: établir des relations et s'assurer de leur engagement pour créer une valeur durable

- 21.5. Exécution. Critère 4: créer une valeur durable
 - 21.5.1. Concevoir et créer de la valeur
 - 21.5.2. Communiquer et vendre la proposition de valeur
 - 21.5.3. Élaboration et diffusion de la proposition de valeur
 - 21.5.4. Concevoir et mettre en œuvre l'expérience globale
- 21.6. Exécution. Critère 5: gérer la performance et la transformation
 - 21.6.1. Gérer les performances et les risques
 - 21.6.2. Transformer l'organisation pour l'avenir
 - 21.6.3. Favoriser l'innovation et exploiter la technologie
 - 21.6.4. Exploiter les données, les informations et les connaissances
 - 21.6.5. Gestion des actifs et des ressources
- 21.7. Résultats Critère 6: perception des parties prenantes
 - 21.7.1. Résultats de la perception des clients
 - 21.7.2. Résultats de la perception des personnes
 - 21.7.3. Résultats de la perception des investisseurs et des régulateurs
 - 21.7.4. Résultats de la perception de la société
 - 21.7.5. Résultats de la perception des *partners* et des fournisseurs
- 21.8. Résultats Critère 7: performance stratégique et opérationnelle
 - 21.8.1. Réalisations dans la réalisation de l'objectif, de la stratégie et de la création de valeur durable
 - 21.8.2. Satisfaction des attentes des principales parties prenantes
 - 21.8.3. Performances économiques et financières
 - 21.8.4. Réalisations en matière de gestion de la performance et de la transformation
 - 21.8.5. Mesures prédictives pour l'avenir de l'organisation
- 21.9. La Logique de l'Excellence. Amélioration continue. Méthodologie REDER
 - 21.9.1. Logique REDER
 - 21.9.2. Application au bloc de direction et d'exécution
 - 21.9.3. Application au bloc de résultats
- 21.10. Scoring EFQM et applications pratiques
 - 21.10.1. Notation EFQM
 - 21.10.2. Applications pratiques du modèle EFQM

Module 22. Le management environnemental dans les organisations

- 22.1. L'Environnement
 - 22.1.1. Le rôle de l'environnement dans les organisations
 - 22.1.2. Coûts environnementaux
 - 22.1.3. Avantages d'un système de management environnemental
 - 22.1.4. Problèmes environnementaux actuels
- 22.2. Identification et évaluation des aspects environnementaux dans les organisations
 - 22.2.1. Identification et évaluation des aspects environnementaux
 - 22.2.1.1. Aspects directs vs. aspects indirects
 - 22.2.2. Critères d'évaluation des aspects environnementaux identifiés
 - 22.2.2.1. Critères d'évaluation
 - 22.2.2.2. Importance des aspects environnementaux
- 22.3. Analyse et évaluation des risques environnementaux
 - 22.3.1. Contexte de l'organisation
 - 22.3.2. Analyse des risques environnementaux
 - 22.3.2.1. Risques environnementaux: typologie
 - 22.3.2.2. Types d'impacts environnementaux
 - 22.3.2.3. Fragilité et vulnérabilité de l'environnement
 - 22.3.2.4. Méthodes d'identification des risques environnementaux
 - 22.3.3. Évaluation des aspects environnementaux
 - 22.3.4. Évaluation des dommages potentiels à l'environnement humain, naturel et socio-économique
 - 22.3.5. Actions de contrôle et de minimisation: mesures préventives
- 22.4. Le développement durable et les ODS appliqués aux entreprises
 - 22.4.1. Évolution du développement durable au niveau international
 - 22.4.2. Les Nations Unies et l'Agenda 2030
 - 22.4.3. Objectifs du Millénaire vs ODS
 - 22.4.4. Les 17 ODS et leur adaptation aux organisations
- 22.5. L'Économie circulaire
 - 22.5.1. L'économie circulaire et son application
 - 22.5.2. Le plan d'action d'économie circulaire de l'Union Européenne

- 22.6. Instruments juridiques pour la lutte contre le changement climatique
 - 22.6.1. Réponse juridique au changement climatique
 - 22.6.1.1. Le changement climatique
 - 22.6.1.2. Principales initiatives internationales
 - 22.6.1.2.1. Le protocole de Kyoto
 - 22.6.1.2.2. L'accord de Paris
 - 22.6.2. Le GIEC
 - 22.6.2.1. Fonctionnement et organisation
 - 22.6.2.2. Rapports et évaluations du GIEC
- 22.7. Impact environnemental
 - 22.7.1. Cadre réglementaire de l'évaluation environnementale
 - 22.7.2. Principes fondamentaux de l'évaluation environnementale
 - 22.7.3. Évaluation environnementale des projets
 - 22.7.4. Évaluation environnementale des plans et programmes
- 22.8. Responsabilité environnementale pour les dommages causés
 - 22.8.1. Activités concernées
 - 22.8.2. Attribution des responsabilités
 - 22.8.2.1. Responsabilité des opérateurs
 - 22.8.2.2. Responsabilité des groupes de sociétés
 - 22.8.2.3. Responsabilité solidaire et subsidiaire
 - 22.8.2.4. Non-exécution de l'obligation de supporter les coûts
 - 22.8.3. Prévention, évitement et réparation des dommages environnementaux
 - 22.8.3.1. Obligations de l'exploitant
 - 22.8.3.2. Détermination des dommages environnementaux
 - 22.8.3.3. Réparation des dommages environnementaux
- 22.9. Cadre juridique pour la protection des habitats et des espèces
 - 22.9.1. Évolution de la protection des habitats et des espèces dans les traités internationaux
 - 22.9.2. Cadre européen pour la protection des habitats et des espèces
 - 22.9.2.1. Le réseau Natura 2000
 - 22.9.2.2. Outils de protection
- 22.10. Le système EMAS (*Eco Management and Audit Scheme*)
 - 22.10.1. Contexte et cadre réglementaire
 - 22.10.2. Étapes de la mise en œuvre
 - 22.10.3. Principales exigences du règlement EMAS
 - 22.10.4. Avantages de la mise en œuvre dans l'entreprise
 - 22.10.4.1. Différences avec la certification ISO 14001: 2015

Module 23. Système de gestion environnementale. ISO 14001: 2015

- 23.1. Cadre législatif et réglementaire Environnement
 - 23.1.1. Développement du Règlement préventif
 - 23.1.2. Législation et réglementation internationales
- 23.2. Systèmes de gestion environnementale: ISO 14001
 - 23.2.1. Le management environnemental dans l'organisation
 - 23.2.2. Rapports sur l'environnement
 - 23.2.3. Risques environnementaux pour la prévention des accidents
- 23.3. ISO 14001. Chapitres 1 à 5
 - 23.3.1. Norme ISO 14001
 - 23.3.2. Facteurs et exigences de développement de la norme ISO 14001
 - 23.3.2.1. Objectif et champ d'application
 - 23.3.2.2. Références normatives
 - 23.3.2.3. Termes et définitions
 - 23.3.3. Contexte de l'organisation
 - 23.3.4. Leadership et participation des employés
- 23.4. ISO 14001. Chapitres 6, 7 et 8
 - 23.4.1. Planification
 - 23.4.2. Soutien
 - 23.4.3. Opération
- 23.5. ISO 14001. Chapitres 9 et 10
 - 23.5.1. Évaluation des performances
 - 23.5.2. Amélioration
- 23.6. Évaluation des aspects environnementaux
 - 23.6.1. Principales catégories d'aspects environnementaux
 - 23.6.2. Critères d'évaluation des aspects environnementaux
 - 23.6.3. Évaluation des aspects environnementaux pour déterminer les aspects significatifs
- 23.7. Cycle de vie
 - 23.7.1. Inventaire du cycle de vie
 - 23.7.2. Évaluation de l'impact du cycle de vie
 - 23.7.3. Interprétation des résultats

- 23.8. Gestion des Déchets
 - 23.8.1. Flux de déchets
 - 23.8.2. Permis et communications
- 23.9. Indicateurs environnementaux
 - 23.9.1. Indicateurs de performance environnementale (IPE)
 - 23.9.2. Indicateurs de performance environnementale (IPE)
 - 23.9.3. Empreinte carbone et empreinte eau
- 23.10. Écolabels
 - 23.10.1. Écolabel de type 1
 - 23.10.2. Écolabel de type 2
 - 23.10.3. Autodéclarations environnementales. Déclarations environnementales de type III

Module 24. Gestion de la prévention des risques professionnels dans les organisations

- 24.1. Travail et santé: risques professionnels. Facteurs de risque
 - 24.1.1. La gestion de la prévention
 - 24.1.2. Travail
 - 24.1.3. La santé des professionnels
 - 24.1.4. Facteurs de risque inhérents à l'activité professionnelle
 - 24.1.5. Influence des conditions de travail sur la gestion de la prévention
 - 24.1.6. Techniques de prévention et techniques de protection
 - 24.1.7. Équipements de protection individuelle: fonctions, utilité et sélection pour chaque activité professionnelle
- 24.2. Blessures liées au travail. Accidents du travail et maladies professionnelles
 - 24.2.1. Dommages pour la santé. Accident du travail et maladie professionnelle
 - 24.2.2. Accidents du travail. Types
 - 24.2.3. Règle du rapport accident/incident
 - 24.2.4. Impact des accidents du travail
 - 24.2.5. Maladies professionnelles: comment les traiter de manière équitable et durable
- 24.3. Cadre législatif et réglementaire de base dans le domaine de la prévention des risques professionnels
 - 24.3.1. Évolution historique du cadre législatif dans le domaine de la prévention
 - 24.3.2. Législation et Réglementation internationales. Réglementation de l'Union Européenne
 - 24.3.3. Entreprise et obligations découlant de la prévention des risques professionnels
 - 24.3.4. Responsabilités et sanctions. Droits et obligations du travailleur
 - 24.3.5. Délégués à la prévention
 - 24.3.6. Comité de santé et de sécurité
- 24.4. Organismes publics concernés par la santé et la sécurité au travail
 - 24.4.1. Organismes publics
 - 24.4.2. Organismes Européens
- 24.5. Documentation sur la prévention des risques: collecte, compilation et archivage
 - 24.5.1. Traitement des informations obtenues
 - 24.5.2. Actions à entreprendre sur la base des informations recueillies
- 24.6. Gestion opérationnelle de la prévention des risques professionnels
 - 24.6.1. Planification et gestion des risques opérationnels
 - 24.6.2. Mise en œuvre de processus de prévention
 - 24.6.3. Contrôle et ajustement de la mise en œuvre des processus
 - 24.6.4. Audits du système de prévention
 - 24.6.5. Coût des accidents du travail: prévoyance, indemnités et incapacités
- 24.7. Risques liés aux conditions de santé et de sécurité. Comment les minimiser
 - 24.7.1. Mauvais éclairage
 - 24.7.2. Exposition aux polluants
 - 24.7.3. Exposition au bruit
- 24.8. Risques liés à l'environnement de travail. Comment les minimiser
 - 24.8.1. Rayonnements ionisants
 - 24.8.2. Champs électriques et champs magnétiques
 - 24.8.3. Rayonnement optique
- 24.9. Risques liés à la psychosociologie appliquée au travail. Comment les minimiser
 - 24.9.1. Contenu, charge de travail, rythme et temps de travail
 - 24.9.2. Participation à l'activité professionnelle et contrôle de celle-ci
 - 24.9.3. Culture organisationnelle: influence sur la gestion et la prévention des risques

Module 25. Système de gestion de la prévention des risques professionnels ISO 45001: 2018

- 25.1. Prévention des risques professionnels
 - 25.1.1. Dangers et risques professionnels
 - 25.1.2. La gestion de la prévention des risques professionnels
- 25.2. Techniques et disciplines préventives. Sécurité et hygiène industrielle
 - 25.2.1. Sécurité au travail
 - 25.2.2. Hygiène industrielle
- 25.3. Techniques et disciplines préventives. Ergonomie et médecine du travail
 - 25.3.1. Ergonomie et psychosociologie appliquées au travail
 - 25.3.2. Médecine du travail
- 25.4. La norme ISO 45001: 2018
 - 25.4.1. Mise en œuvre d'un système de gestion de la SST
 - 25.4.2. ISO 45001. Contexte, évolution et caractéristiques de base
 - 25.4.3. Structure de haut niveau de la norme ISO: possibilité d'intégration avec d'autres normes ISO
- 25.5. ISO 45001: 2018. Domaines d'application
 - 25.5.1. Domaines d'application
 - 25.5.2. Conditions et définitions
- 25.6. ISO 45001:2018. Plan de mise en œuvre
 - 25.6.1. Plan de mise en œuvre
 - 25.6.2. Contexte de l'organisation
 - 25.6.3. Champ d'application du SGSST
- 25.7. ISO 45001: 2018. Planification
 - 25.7.1. Leadership et participation des employés
 - 25.7.2. Planification
 - 25.7.3. Soutien
 - 25.7.4. Soutien
- 25.8. ISO 45001: 2018. Opération
 - 25.8.1. Contrôle opérationnel
 - 25.8.2. Préparation et réponse aux situations d'urgence

- 25.9. ISO 45001: 2018. Évaluation des performances
 - 25.9.1. Suivi, mesure, analyse et évaluation des performances
 - 25.9.2. Évaluation de la conformité
 - 25.9.3. Audit interne
 - 25.9.4. Examen de la gestion
- 25.10. ISO 45001: 2018. Amélioration
 - 25.10.1. Incidents, non-conformités et actions correctives
 - 25.10.2. Amélioration continue
 - 25.10.3. Certification SMSST

Module 26. Intégration des systèmes de gestion

- 26.1. Intégration de Systèmes pour l'Organisation
 - 26.1.1. Antécédents
 - 26.1.2. Points clés
 - 26.1.3. Principes fondamentaux
- 26.2. Approche de l'intégration des systèmes de gestion
 - 26.2.1. Objectifs
 - 26.2.2. Avantages
- 26.3. Structure d'un système de gestion intégrée
 - 26.3.1. Politique de gestion intégrée. Généralités
 - 26.3.2. Utilité et importance de l'intégration dans une organisation
- 26.4. Normes communes pour l'intégration des systèmes
 - 26.4.1. Norme UNE 66177: 2005
 - 26.4.2. Norme PAS 99: 2012
 - 26.4.3. Norme DS 8001: 2005
- 26.5. Guide d'intégration selon la norme UNE 66177: 2005
 - 26.5.1. Phases de l'intégration
- 26.6. Norme UNE 66177: 2005
 - 26.6.1. Structure du plan d'intégration
 - 26.6.2. Développement du plan d'intégration
- 26.7. Méthodes d'intégration
 - 26.7.1. Méthode de base
 - 26.7.2. Méthode avancée
 - 26.7.3. Méthode experte

- 26.8. Correspondance entre les normes
 - 26.8.1. Éléments transversaux
 - 26.8.2. Éléments spécifiques
- 26.9. Implantation
 - 26.9.1. Responsabilités et équipe de travail
 - 26.9.2. Suivi efficace du plan d'intégration
- 26.10. Documentation d'un système intégré
 - 26.10.1. Procédure
 - 26.10.2. Application

Module 27. Audits des systèmes de gestion intégrés basés sur la norme ISO 19011: 2018

- 27.1. Audits des systèmes de gestion
 - 27.1.1. Objectif
 - 27.1.2. Types d'audits
 - 27.1.3. Termes clés
- 27.2. Normes relatives aux audits de systèmes de gestion
 - 27.2.1. ISO 19011 Lignes directrices pour l'audit des systèmes de management
 - 27.2.2. ISO/IEC 27007 Lignes directrices pour l'audit des systèmes de management de la sécurité de l'information ISO 19011 Lignes directrices pour l'audit des systèmes de management
 - 27.2.3. ISO/IEC 17021-1 Exigences pour les organismes procédant à l'audit et à la certification de systèmes de management. Partie 1 Exigences
 - 27.2.4. ISO ET IAF. Groupe des pratiques d'audit de l'ISO 9001
- 27.3. Principes des audits de systèmes de gestion
 - 27.3.1. Intégration
 - 27.3.2. Présentation équitable
 - 27.3.3. Soins professionnels appropriés
 - 27.3.4. Confidentialité
 - 27.3.5. Indépendance
 - 27.3.6. Approche fondée sur des données probantes
 - 27.3.7. Approche fondée sur le risque
- 27.4. Gestion du programme d'audit
 - 27.4.1. Le programme d'audit et ses objectifs
 - 27.4.2. Risques et opportunités du programme d'audit
 - 27.4.3. Responsabilités et compétences pour la gestion du programme d'audit
 - 27.4.4. Ressources du programme d'audit
 - 27.4.5. Suivi et amélioration du programme d'audit
- 27.5. Plans d'audit
 - 27.5.1. Faisabilité de l'audit
 - 27.5.2. Examen des informations documentées
 - 27.5.3. Planification de l'audit
 - 27.5.4. Listes de contrôle
- 27.6. Réalisation de l'audit
 - 27.6.1. La réunion d'ouverture
 - 27.6.2. Méthodologie
 - 27.6.3. Génération de résultats
 - 27.6.4. La communication dans l'audit
 - 27.6.5. Conclusions
 - 27.6.6. La réunion de clôture
- 27.7. Audits à distance
 - 27.7.1. Les documents IAF comme base des audits à distance
 - 27.7.2. Risques et opportunités
 - 27.7.3. Contrôle de confidentialité et sécurité de l'information
- 27.8. Le rapport d'audit
 - 27.8.1. Préparation du rapport
 - 27.8.2. Distribution
- 27.9. Examen du traitement des constatations par l'auditeur
 - 27.9.1. Examen de la correction
 - 27.9.2. Examen de l'analyse des causes
 - 27.9.3. Examen des actions correctives
 - 27.9.4. Examen de l'efficacité des actions
- 27.10. Compétence des auditeurs
 - 27.10.1. Connaissances et compétences
 - 27.10.2. Attributs personnels
 - 27.10.3. Évaluation des auditeurs

04 Objectifs

L'objectif principal de ce Mastère Avancé en Direction Générale de Projets d'Entreprise est de fournir aux experts des connaissances complètes et actualisées sur les meilleures pratiques en matière de gestion d'initiatives. Ainsi, les étudiants développeront des compétences pour planifier, exécuter et superviser des projets complexes dans des environnements compétitifs. En outre, ils acquerront des compétences en matière de leadership, d'optimisation des ressources et d'atténuation des risques, ce qui les préparera à assumer des rôles stratégiques et à garantir le succès de l'organisation.





“

Vous manipulerez des outils technologiques basés sur l'analyse de données afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle et la prise de décision éclairée”



Objectifs généraux

- ♦ Développer les compétences clés de leadership qui devraient définir les professionnels en activité
- ♦ Approfondir les critères de durabilité fixés par les normes internationales lors de l'élaboration d'un plan d'entreprise
- ♦ Développer des stratégies de prise de décision dans un environnement complexe et instable
- ♦ Appliquer les technologies de l'information et de la communication aux différents domaines de l'entreprise
- ♦ Mettre en œuvre la stratégie de marketing qui permet de faire connaître le produit aux clients potentiels et de générer une image adéquate de l'entreprise
- ♦ Être capable de développer toutes les phases d'une idée d'entreprise: conception, plan de faisabilité, exécution, suivi
- ♦ Traiter les mécanismes de partage de la charge de travail des ressources partagées entre plusieurs projets
- ♦ Créer des stratégies innovantes en accord avec les différents projets
- ♦ Établir des lignes directrices appropriées pour l'adaptation de l'entreprise à l'évolution de la société
- ♦ Déterminer comment les résultats doivent être communiqués au comité de suivi pour qu'il puisse prendre des décisions fondées sur des données factuelles





Objectifs spécifiques

Module 1. Leadership, Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises

- Développer des compétences de leadership éthique qui intègrent les principes de la responsabilité sociale des entreprises dans la prise de décision
- Former à la mise en œuvre de politiques de responsabilité sociale qui ont un impact positif sur la communauté et l'environnement

Module 2. Gestion stratégique et Management Directif

- Acquérir un aperçu de la formulation et de la mise en œuvre de stratégies d'entreprise efficaces
- Acquérir des compétences en matière de gestion des équipes de direction afin d'améliorer les performances de l'organisation

Module 3. Gestion des personnes et des talents

- Approfondir la gestion efficace des talents humains, en se concentrant sur l'attraction, le développement et la fidélisation des employés clés
- Être capable de créer et de gérer des équipes performantes alignées sur les objectifs de l'organisation

Module 4. Gestion économique et financière

- Manipuler des outils innovants pour prendre des décisions financières stratégiques qui optimisent les ressources et assurent la rentabilité de l'entreprise
- Se former à la préparation et à la gestion des budgets, des rapports financiers et à l'analyse de la viabilité des projets

Module 5. Gestion des opérations et de la logistique

- Développer des compétences dans la planification, la coordination et le contrôle des opérations logistiques au sein de la chaîne d'approvisionnement
- Optimiser les processus opérationnels et réduire les coûts associés à la logistique des entreprises

Module 6. Gestion des systèmes d'information

- Optimiser la gestion des systèmes d'information pour améliorer l'efficacité de l'organisation
- Développer des compétences pour prendre des décisions sur la mise en œuvre de systèmes d'information alignés sur les objectifs de l'entreprise

Module 7. Gestion Commerciale, Marketing Stratégique et Communication d'Entreprise

- Former à la création et à l'exécution de stratégies commerciales et de marketing qui alignent l'offre de l'entreprise sur les demandes du marché
- Développer des compétences en gestion de la communication d'entreprise pour renforcer l'image de marque

Module 8. Étude de marché, publicité et gestion commerciale

- Maîtriser l'utilisation d'outils et de méthodologies pour réaliser des études de marché afin d'identifier les opportunités commerciales
- Gérer des campagnes publicitaires efficaces et prendre des décisions stratégiques en matière de gestion commerciale

Module 9. Innovation et Gestion de Projets

- ♦ Développer la capacité à gérer des projets innovants qui ajoutent de la valeur et différencient l'entreprise sur le marché
- ♦ Développer des compétences en matière de planification, d'exécution et de contrôle de projets axés sur l'innovation et la durabilité

Module 10. *Management* Directif

- ♦ Obtenir des compétences pour diriger des équipes de gestion dans des environnements commerciaux dynamiques et mondialisés
- ♦ Se former à la prise de décision stratégique afin d'optimiser les ressources et d'améliorer les performances de l'organisation

Module 11. Gestion de Projets avec des Méthodologies Prédictives

- ♦ Appliquer des méthodologies prédictives dans la planification et l'exécution des Projets afin de garantir le respect des délais, des coûts et de la qualité
- ♦ Développer une approche structurée de la gestion de Projets en utilisant des techniques et des outils prédictifs

Module 12. Cycles de vie des Projets dans les méthodologies prédictives

- ♦ Comprendre les phases clés du cycle de vie des Projets dans le cadre des méthodologies prédictives
- ♦ Développer des compétences pour planifier et contrôler toutes les phases d'un projet, de l'initiation à l'achèvement

Module 13. "Hard Skills" pour la direction de Projets

- ♦ Acquérir les compétences techniques essentielles en matière de gestion de Projets, telles que la gestion du temps, du budget et des ressources
- ♦ Appliquer des techniques avancées de planification, d'ordonnancement et de contrôle à des Projets complexes

Module 14. Cadres de travail et méthodes de prévision de la Gestion de Projets

- ♦ Analyser les cadres les plus couramment utilisés dans la gestion prédictive de Projets, tels que PMBOK et Prince2
- ♦ Appliquer efficacement les méthodologies prédictives pour structurer et gérer efficacement les Projets

Module 15. Gestion des exigences dans les Projets prédictifs

- ♦ Acquérir la capacité de définir, documenter et gérer les exigences dans les Projets prédictifs
- ♦ Utiliser des techniques pour contrôler les changements d'exigences tout au long du cycle de vie du projet

Module 16. Outils technologiques d'aide à la Gestion prévisionnelle des Projets

- ♦ Identifier et utiliser des outils technologiques spécifiques pour la gestion de Projets prédictifs, tels que les logiciels de planification et de contrôle
- ♦ Appliquer les outils de collaboration en ligne pour améliorer la communication et la coordination entre les équipes de projet



Module 17. Compétences et aptitudes (*Soft Skills*) du *project manager*

- ♦ Développer des compétences interpersonnelles clés pour la gestion efficace des équipes de projet, telles que la communication, la résolution de conflits et la négociation
- ♦ Améliorer la capacité à motiver et à diriger des équipes multidisciplinaires dans des environnements de travail complexes

Module 18. Aspect juridique pour la Gestion de Projets

- ♦ Comprendre les questions juridiques relatives à la gestion de Projets, y compris les contrats, la propriété intellectuelle et la conformité réglementaire
- ♦ Appliquer les principes juridiques à la rédaction d'accords contractuels et à la gestion des litiges

Module 19. Gestion de la qualité totale dans les organisations

- ♦ Mettre en œuvre une culture de la qualité totale dans les organisations, en assurant une amélioration continue et la satisfaction des clients
- ♦ Mesurer et analyser les performances en matière de qualité dans tous les domaines de l'organisation, en promouvant l'excellence opérationnelle

Module 20. Système de gestion de la qualité ISO 9001: 2015

- ♦ Comprendre les principes et les exigences de la norme ISO 9001: 2015 pour mettre en œuvre un système de gestion de la qualité efficace
- ♦ Développer la capacité à planifier, mettre en œuvre et auditer des systèmes de gestion de la qualité basés sur l'ISO 9001

Module 21. Modèle EFQM. Gestion de l'excellence

- ♦ Appliquer le modèle du European Foundation for Quality *Management* afin d'évaluer et d'améliorer l'excellence organisationnelle
- ♦ Favoriser une culture organisationnelle de l'excellence et de l'innovation à tous les niveaux

Module 22. Le management environnemental dans les organisations

- ♦ Mettre en œuvre des politiques et des pratiques durables au sein des organisations afin de minimiser l'impact sur l'environnement
- ♦ Développer une approche stratégique de la gestion des ressources naturelles et de la réduction de l'empreinte écologique

Module 23. Système de gestion environnementale. ISO 14001: 2015

- ♦ Appliquer les principes et les exigences de la norme ISO 14001: 2015 pour mettre en place un système de management environnemental efficace
- ♦ Évaluer et auditer les systèmes de management environnemental basés sur la norme ISO 14001

Module 24. Gestion de la prévention des risques professionnels dans les organisations

- ♦ Développer des compétences en matière d'identification, d'évaluation et de gestion des risques professionnels au sein des organisations
- ♦ Mettre en œuvre des programmes de santé et de sécurité au travail pour prévenir les accidents et les maladies dans l'environnement de travail



**Module 25. Système de gestion de la prévention des risques professionnels. ISO 45001: 2018**

- ♦ Comprendre les principes et les exigences de la norme ISO 45001: 2018 pour mettre en œuvre un système de management de la santé et de la sécurité au travail
- ♦ Améliorer la gestion de la prévention des risques professionnels en intégrant les pratiques de sécurité selon l'ISO 45001

Module 26. Intégration des systèmes de gestion

- ♦ Développer des compétences dans l'intégration de différents systèmes de management, tels que la qualité, l'environnement et la sécurité, afin d'améliorer l'efficacité organisationnelle
- ♦ Mettre en œuvre des approches et des outils pour aligner les systèmes de management sur les objectifs stratégiques de l'organisation

Module 27. Audits des systèmes de gestion intégrés basés sur la norme ISO 19011: 2018

- ♦ Appliquer les principes d'audit selon la norme ISO 19011: 2018 pour évaluer les systèmes de management intégrés
- ♦ Utiliser les audits comme un outil pour promouvoir l'amélioration continue des systèmes de management de l'organisation

05

Opportunités de carrière

À l'issue de ce Mastère avancé en Direction Générale de Projets d'Entreprise, les professionnels auront une connaissance approfondie des méthodologies les plus efficaces pour planifier, exécuter et superviser des initiatives complexes. En outre, les diplômés seront en mesure d'optimiser les ressources, de gérer des équipes pluridisciplinaires et d'atténuer les risques stratégiques. Ils amélioreront ainsi leurs perspectives de carrière et occuperont des postes clés de Chef de Projets, de Consultant Stratégique ou de Directeur des Opérations dans diverses organisations commerciales.



“

Vous mettrez en œuvre des stratégies sophistiquées qui stimuleront la créativité et la compétitivité des institutions sur le marché”

Profil des diplômés

Les titulaires de ce diplôme universitaire sont hautement qualifiés pour diriger et coordonner des projets complexes dans divers secteurs. Ils ont une connaissance approfondie des méthodologies de gestion de projet, des outils technologiques avancés et des techniques d'analyse stratégique, nécessaires pour garantir le succès des initiatives commerciales. En outre, ils sont préparés à optimiser les ressources, à gérer des équipes pluridisciplinaires et à atténuer les risques, en collaborant efficacement avec toutes les parties prenantes. De cette manière, les experts amélioreront leurs perspectives de carrière et occuperont des postes clés tels que Chef de Projets, Consultant en Gestion d'Entreprise ou Chef des Opérations, contribuant ainsi à la croissance des organisations.

Vous conseillerez les organisations sur la mise en œuvre de méthodologies agiles telles que Scrum ou Kanban afin d'améliorer leurs processus opérationnels.

- ♦ **Leadership stratégique:** Les professionnels développent leur capacité à diriger des équipes pluridisciplinaires, en inspirant et en guidant les membres vers la réalisation d'objectifs communs. Ils adaptent leur style de leadership aux différents contextes de l'entreprise afin de maximiser l'efficacité et la motivation de l'équipe.
- ♦ **Gestion des Ressources et du Budget:** La capacité à gérer efficacement les ressources financières, humaines et matérielles des projets est une compétence essentielle. Cela comprend l'établissement d'un budget détaillé, l'allocation optimale des ressources et le contrôle des coûts afin de garantir la viabilité économique des initiatives commerciales.
- ♦ **Pensée Critique et Résolution de Problèmes:** Les professionnels développent la capacité d'analyser des situations complexes, d'identifier les défis potentiels et de générer des solutions innovantes.
- ♦ **Compétence Numérique et Technologique:** Dans l'environnement actuel, il est essentiel que les professionnels manient les outils *numériques* et les technologies avancées pour soutenir la gestion de projets. Cela inclut l'utilisation de logiciels de gestion de projet, de plateformes collaboratives et d'analyses de données pour améliorer la planification, l'exécution et le suivi des initiatives commerciales.





À l'issue de ce Mastère Avancé, vous serez en mesure d'utiliser vos connaissances et vos compétences pour occuper les postes suivants:

1. **Chef de Projets:** Responsable de la planification, de l'exécution et de la clôture des projets, en veillant à ce que les objectifs soient atteints dans le respect du budget et des délais
2. **Consultant en Gestion de Projets:** Professionnel qui conseille les organisations sur l'optimisation de leurs processus de gestion de projets
3. **Directeur des Opérations:** Responsable de la supervision des opérations quotidiennes d'une entreprise, de la coordination des équipes et du bon déroulement des processus
4. **Gestionnaire de Programmes:** Responsable de la gestion d'un ensemble de projets interdépendants qui contribuent aux objectifs stratégiques de l'organisation
5. **Coordinateur de Projets Internationaux:** Professionnel qui gère des projets impliquant plusieurs pays, en coordonnant les équipes et les ressources au niveau mondial
6. **Responsable du Changement Organisationnel:** Expert dans la conduite de processus de transformation au sein d'une entreprise, facilitant l'adoption de nouvelles stratégies, technologies ou structures
7. **Directeur de l'Innovation:** Responsable de la promotion et de la gestion de l'innovation au sein d'une organisation, du développement de nouvelles idées et de leur transformation en projets viables
8. **Gestionnaire des Risques:** Professionnel chargé d'identifier, d'analyser et d'atténuer les risques associés aux projets d'entreprise
9. **Administrateur de Portefeuille de Projets:** Responsable de la gestion et de la hiérarchisation d'un ensemble de projets afin de les aligner sur les objectifs stratégiques de l'organisation
10. **Gestionnaire des Ressources Humaines dans les Projets:** Spécialiste de la gestion des talents et des compétences des équipes de projets
11. **Directeur de la Stratégie Commerciale:** Responsable de la définition et de la supervision de la mise en œuvre des stratégies commerciales

06

Méthodologie d'étude

TECH Euromed University est la première au monde à combiner la méthodologie des **case studies** avec **Relearning**, un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition guidée.

Cette stratégie d'enseignement innovante est conçue pour offrir aux professionnels la possibilité d'actualiser leurs connaissances et de développer leurs compétences de manière intensive et rigoureuse. Un modèle d'apprentissage qui place l'étudiant au centre du processus académique et lui donne le rôle principal, en s'adaptant à ses besoins et en laissant de côté les méthodologies plus conventionnelles.



“

*TECH Euromed University vous prépare
à relever de nouveaux défis dans des
environnements incertains et à réussir
votre carrière”*

L'étudiant: la priorité de tous les programmes de TECH Euromed University

Dans la méthodologie d'étude de TECH Euromed University, l'étudiant est le protagoniste absolu.

Les outils pédagogiques de chaque programme ont été sélectionnés en tenant compte des exigences de temps, de disponibilité et de rigueur académique que demandent les étudiants d'aujourd'hui et les emplois les plus compétitifs du marché.

Avec le modèle éducatif asynchrone de TECH Euromed University, c'est l'étudiant qui choisit le temps qu'il consacre à l'étude, la manière dont il décide d'établir ses routines et tout cela dans le confort de l'appareil électronique de son choix. L'étudiant n'a pas besoin d'assister à des cours en direct, auxquels il ne peut souvent pas assister. Les activités d'apprentissage se dérouleront à votre convenance. Vous pouvez toujours décider quand et où étudier.

“

À TECH Euromed University, vous n'aurez PAS de cours en direct (auxquelles vous ne pourrez jamais assister)”



Les programmes d'études les plus complets au niveau international

TECH Euromed University se caractérise par l'offre des itinéraires académiques les plus complets dans l'environnement universitaire. Cette exhaustivité est obtenue grâce à la création de programmes d'études qui couvrent non seulement les connaissances essentielles, mais aussi les dernières innovations dans chaque domaine.

Grâce à une mise à jour constante, ces programmes permettent aux étudiants de suivre les évolutions du marché et d'acquérir les compétences les plus appréciées par les employeurs. Ainsi, les diplômés de TECH Euromed University reçoivent une préparation complète qui leur donne un avantage concurrentiel significatif pour progresser dans leur carrière.

De plus, ils peuvent le faire à partir de n'importe quel appareil, PC, tablette ou smartphone.

“

Le modèle de TECH Euromed University est asynchrone, de sorte que vous pouvez étudier sur votre PC, votre tablette ou votre smartphone où vous voulez, quand vous voulez et aussi longtemps que vous le voulez”

Case studies ou Méthode des cas

La méthode des cas est le système d'apprentissage le plus utilisé par les meilleures écoles de commerce du monde. Développée en 1912 pour que les étudiants en Droit n'apprennent pas seulement le droit sur la base d'un contenu théorique, sa fonction était également de leur présenter des situations réelles et complexes. De cette manière, ils pouvaient prendre des décisions en connaissance de cause et porter des jugements de valeur sur la manière de les résoudre. Elle a été établie comme méthode d'enseignement standard à Harvard en 1924.

Avec ce modèle d'enseignement, ce sont les étudiants eux-mêmes qui construisent leurs compétences professionnelles grâce à des stratégies telles que *Learning by doing* ou le *Design Thinking*, utilisées par d'autres institutions renommées telles que Yale ou Stanford.

Cette méthode orientée vers l'action sera appliquée tout au long du parcours académique de l'étudiant avec TECH Euromed University. Vous serez ainsi confronté à de multiples situations de la vie réelle et devrez intégrer des connaissances, faire des recherches, argumenter et défendre vos idées et vos décisions. Il s'agissait de répondre à la question de savoir comment ils agiraient lorsqu'ils seraient confrontés à des événements spécifiques complexes dans le cadre de leur travail quotidien.



Méthode Relearning

À TECH Euromed University, les *case studies* sont complétées par la meilleure méthode d'enseignement 100% en ligne: le *Relearning*.

Cette méthode s'écarte des techniques d'enseignement traditionnelles pour placer l'apprenant au centre de l'équation, en lui fournissant le meilleur contenu sous différents formats. De cette façon, il est en mesure de revoir et de répéter les concepts clés de chaque matière et d'apprendre à les appliquer dans un environnement réel.

Dans le même ordre d'idées, et selon de multiples recherches scientifiques, la répétition est le meilleur moyen d'apprendre. C'est pourquoi TECH Euromed University propose entre 8 et 16 répétitions de chaque concept clé au sein d'une même leçon, présentées d'une manière différente, afin de garantir que les connaissances sont pleinement intégrées au cours du processus d'étude.

Le Relearning vous permettra d'apprendre plus facilement et de manière plus productive tout en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant des opinions: une équation directe vers le succès.



Un Campus Virtuel 100% en ligne avec les meilleures ressources didactiques

Pour appliquer efficacement sa méthodologie, TECH Euromed University se concentre à fournir aux diplômés du matériel pédagogique sous différents formats: textes, vidéos interactives, illustrations et cartes de connaissances, entre autres. Tous ces supports sont conçus par des enseignants qualifiés qui axent leur travail sur la combinaison de cas réels avec la résolution de situations complexes par la simulation, l'étude de contextes appliqués à chaque carrière professionnelle et l'apprentissage basé sur la répétition, par le biais d'audios, de présentations, d'animations, d'images, etc.

Les dernières données scientifiques dans le domaine des Neurosciences soulignent l'importance de prendre en compte le lieu et le contexte d'accès au contenu avant d'entamer un nouveau processus d'apprentissage. La possibilité d'ajuster ces variables de manière personnalisée aide les gens à se souvenir et à stocker les connaissances dans l'hippocampe pour une rétention à long terme. Il s'agit d'un modèle intitulé *Neurocognitive context-dependent e-learning* qui est sciemment appliqué dans le cadre de ce diplôme d'université.

D'autre part, toujours dans le but de favoriser au maximum les contacts entre mentors et mentorés, un large éventail de possibilités de communication est offert, en temps réel et en différé (messagerie interne, forums de discussion, service téléphonique, contact par courrier électronique avec le secrétariat technique, chat et vidéoconférence).

De même, ce Campus Virtuel très complet permettra aux étudiants TECH Euromed University d'organiser leurs horaires d'études en fonction de leurs disponibilités personnelles ou de leurs obligations professionnelles. De cette manière, ils auront un contrôle global des contenus académiques et de leurs outils didactiques, mis en fonction de leur mise à jour professionnelle accélérée.



Le mode d'étude en ligne de ce programme vous permettra d'organiser votre temps et votre rythme d'apprentissage, en l'adaptant à votre emploi du temps"

L'efficacité de la méthode est justifiée par quatre acquis fondamentaux:

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

La méthodologie universitaire la mieux évaluée par ses étudiants

Les résultats de ce modèle académique innovant sont visibles dans les niveaux de satisfaction générale des diplômés de TECH Euromed University.

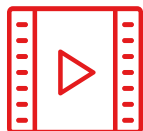
L'évaluation par les étudiants de la qualité de l'enseignement, de la qualité du matériel, de la structure du cours et des objectifs est excellente. Il n'est pas surprenant que l'institution soit devenue l'université la mieux évaluée par ses étudiants selon l'indice global score, obtenant une note de 4,9 sur 5.

Accédez aux contenus de l'étude depuis n'importe quel appareil disposant d'une connexion Internet (ordinateur, tablette, smartphone) grâce au fait que TECH Euromed University est à la pointe de la technologie et de l'enseignement.

Vous pourrez apprendre grâce aux avantages offerts par les environnements d'apprentissage simulés et à l'approche de l'apprentissage par observation: le Learning from an expert.



Ainsi, le meilleur matériel pédagogique, minutieusement préparé, sera disponible dans le cadre de ce programme:



Matériel didactique

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseignent les cours. Ils ont été conçus en exclusivité pour le programme afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel afin de mettre en place notre mode de travail en ligne, avec les dernières techniques qui nous permettent de vous offrir une grande qualité dans chacune des pièces que nous mettrons à votre service.



Pratique des aptitudes et des compétences

Vous effectuerez des activités visant à développer des compétences et des aptitudes spécifiques dans chaque domaine. Pratiques et dynamiques permettant d'acquérir et de développer les compétences et les capacités qu'un spécialiste doit acquérir dans le cadre de la mondialisation dans laquelle nous vivons.



Résumés interactifs

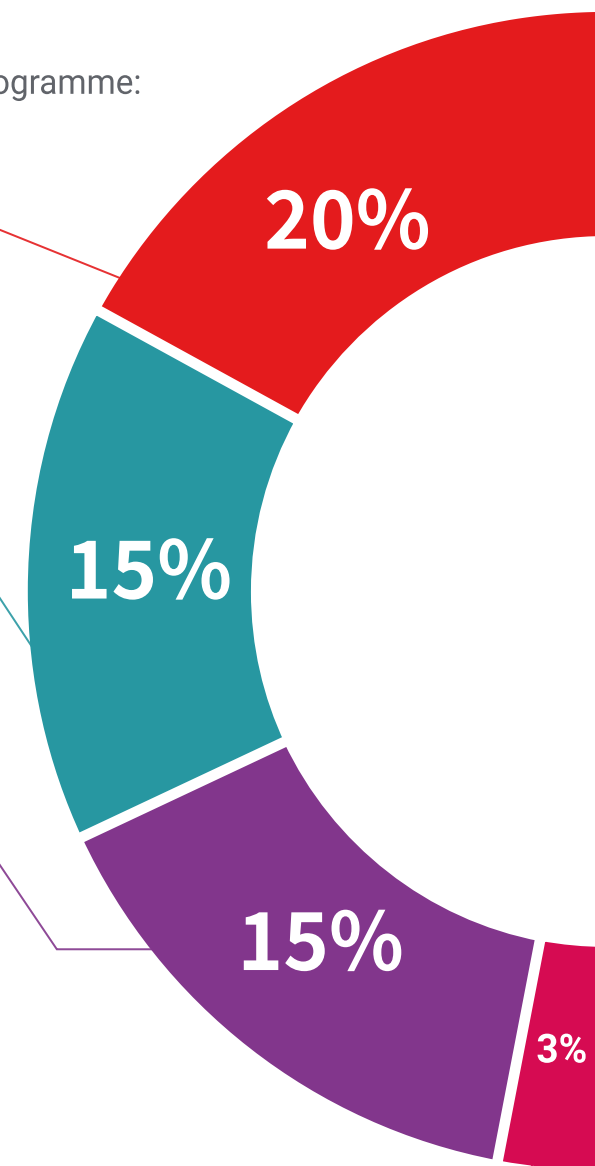
Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias qui incluent de l'audio, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

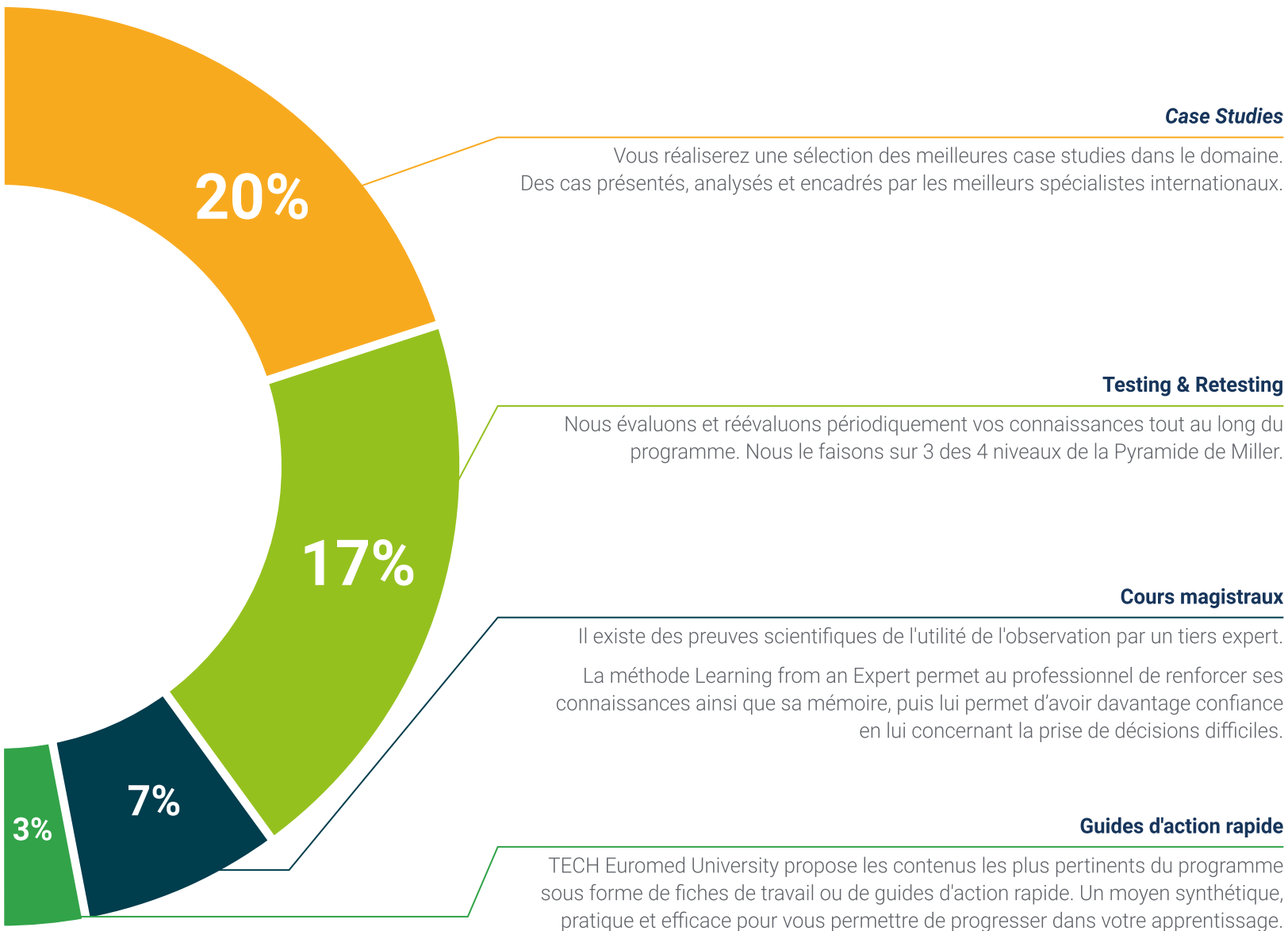
Ce système éducatif unique de présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que «European Success Story».



Lectures complémentaires

Articles récents, documents de consensus, guides internationaux, etc... Dans notre bibliothèque virtuelle, vous aurez accès à tout ce dont vous avez besoin pour compléter votre formation.





Case Studies

Vous réaliserez une sélection des meilleures case studies dans le domaine. Des cas présentés, analysés et encadrés par les meilleurs spécialistes internationaux.



Testing & Retesting

Nous évaluons et réévaluons périodiquement vos connaissances tout au long du programme. Nous le faisons sur 3 des 4 niveaux de la Pyramide de Miller.



Cours magistraux

Il existe des preuves scientifiques de l'utilité de l'observation par un tiers expert. La méthode Learning from an Expert permet au professionnel de renforcer ses connaissances ainsi que sa mémoire, puis lui permet d'avoir davantage confiance en lui concernant la prise de décisions difficiles.



Guides d'action rapide

TECH Euromed University propose les contenus les plus pertinents du programme sous forme de fiches de travail ou de guides d'action rapide. Un moyen synthétique, pratique et efficace pour vous permettre de progresser dans votre apprentissage.



07

Corps Enseignant

La priorité de TECH Euromed University est de mettre à la disposition de tous les diplômés universitaires les plus complets et les plus récents, c'est pourquoi elle met en œuvre un processus méticuleux de formation de son corps enseignant. Grâce à cela, l'actuel Mastère Avancé bénéficie de la collaboration de références authentiques dans le domaine de la Direction Générale de Projets d'Entreprise. Ces professionnels ont mis au point divers matériels didactiques qui se distinguent par leur grande qualité et leur adaptation aux exigences du marché du travail actuel. Ainsi, les étudiants bénéficieront d'une expérience intensive qui leur permettra d'élargir considérablement leurs horizons professionnels.





“

*Vous bénéficierez des conseils personnalisés
de l'équipe enseignante, composée de
véritables experts en Direction Générale de
Projets d'Entreprise”*

Directeur invité international

Avec plus de 20 ans d'expérience dans la conception et la direction d'équipes mondiales d'**acquisition de talents**, Jennifer Dove est une experte du **recrutement et de la stratégie dans le domaine des technologies**. Tout au long de sa carrière, elle a occupé des postes à responsabilité dans plusieurs organisations technologiques au sein d'entreprises figurant au classement **Fortune 50**, notamment **NBCUniversal et Comcast**. Son parcours lui a permis d'exceller dans des environnements compétitifs et à forte croissance. En tant que **Vice-présidente de l'Acquisition des Talents** chez **Mastercard**, elle supervise la stratégie et l'exécution de l'intégration des talents, en collaborant avec les chefs d'entreprise et les Ressources Humaines afin d'atteindre les objectifs opérationnels et stratégiques en matière de recrutement.

En particulier, elle vise à **constituer des équipes diversifiées, inclusives et très performantes** qui stimulent l'innovation et la croissance des produits et services de l'entreprise. En outre, elle est experte dans l'utilisation d'outils permettant d'attirer et de retenir les meilleurs collaborateurs du monde entier. Elle est également chargée d'**amplifier la marque employeur** et la proposition de valeur de **Mastercard** par le biais de publications, d'événements et de médias sociaux.

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

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



Mme Dove, Jennifer

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

“

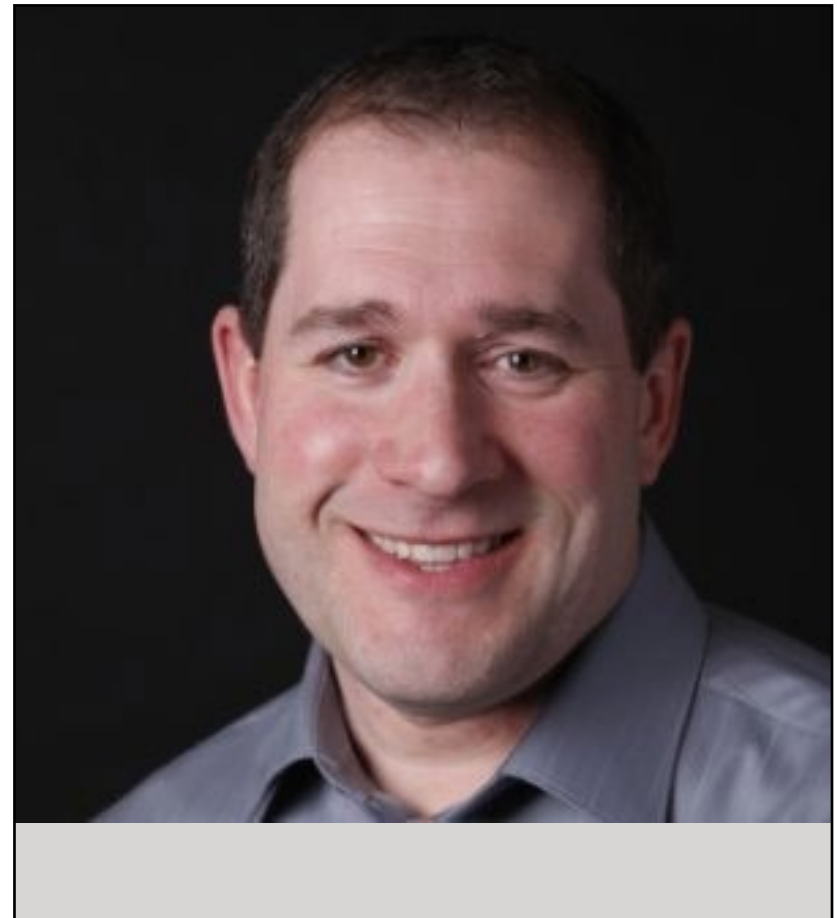
*Grâce à TECH Euromed University,
vous pourrez apprendre avec les
meilleurs professionnels du monde”*

Directeur invité international

Leader technologique ayant plusieurs décennies d'expérience dans de grandes entreprises technologiques multinationales, Rick Gauthier s'est distingué dans le domaine des services en nuage et de l'amélioration des processus de bout en bout. Il a été reconnu comme un leader et un gestionnaire d'équipes très efficaces, faisant preuve d'un talent naturel pour assurer un niveau élevé d'engagement parmi ses employés. Il est doué pour la stratégie et l'innovation exécutive, développant de nouvelles idées et étayant ses succès par des données de qualité.

Son expérience chez Amazon lui a permis de gérer et d'intégrer les services informatiques de l'entreprise aux États-Unis. Chez Microsoft il a dirigé une équipe de 104 personnes, chargée de fournir une infrastructure informatique à l'échelle de l'entreprise et de soutenir les départements d'ingénierie des produits dans l'ensemble de l'entreprise.

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



M. Gauthier, Rick

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

“

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

Directeur invité international

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

Les stratégies conçues par Arman ont un impact latent, car elles ont permis à plusieurs entreprises **d'améliorer l'expérience des consommateurs, du personnel et des actionnaires**. Le succès de cet expert est quantifiable par des mesures tangibles telles que le **CSAT**, l'**engagement des employés** dans les institutions où il a travaillé et la croissance de l'**indicateur financier EBITDA** dans chacune d'entre elles. De plus, au cours de sa carrière professionnelle, il a nourri et **dirigé des équipes très performantes** qui ont même été récompensées pour leur **potentiel de transformation**.

Chez Shell, en particulier, le dirigeant s'est toujours efforcé de relever trois défis: **répondre** aux **demandes** complexes des clients en matière de **décarbonisation**, **soutenir** une "**décarbonisation rentable**" et **réorganiser** un paysage fragmenté sur le plan des **données**, numérique et de la **technologie**. Ainsi, ses efforts ont montré que pour obtenir un succès durable, il est essentiel de partir des besoins des consommateurs et de jeter les bases de la transformation des processus, des données, de la technologie et de la culture.

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



M. Arman, Romi

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

“

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

Directeur invité international

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

Avec plus de dix ans d'expérience dans la fourniture de solutions **numériques** et de leadership pour des entreprises de divers secteurs, il possède une vaste expérience dans tous les aspects de la fourniture de solutions stratégiques, y compris le **Marketing**, **l'analyse des médias**, **la mesure et l'attribution**.

Il a d'ailleurs reçu plusieurs prix pour son travail, notamment le **Prix du Leadership BIM**, le **Prix du Leadership Search**, le **Prix du Programme de Génération de Leads à l'Exportation** et le **Prix du Meilleur Modèle de Vente EMEA**. M. Arens a également occupé le poste de **Directeur des Ventes** à Dublin, en Irlande. À ce titre, il a constitué une équipe de 4 à 14 membres en trois ans et a amené l'équipe de vente à obtenir des résultats et à bien collaborer avec les autres membres de l'équipe et avec les équipes interfonctionnelles.

Il a également occupé le poste d'**Analyste Principal** en Industrie à Hambourg, en Allemagne, où il a créé des scénarios pour plus de 150 clients à l'aide d'outils internes et tiers pour soutenir l'analyse. Il a élaboré et rédigé des rapports approfondis pour démontrer sa maîtrise du sujet, y compris la compréhension des **facteurs macroéconomiques** et **politiques/réglementaires** affectant l'adoption et la diffusion des technologies. Il a également dirigé des équipes dans des entreprises telles que **Eaton**, **Airbus** et **Siemens**, où il a acquis une expérience précieuse en matière de gestion des comptes et de la chaîne d'approvisionnement.

Il est particulièrement réputé pour dépasser continuellement les attentes **en établissant des relations précieuses avec les clients** et en travaillant de manière transparente avec des personnes à tous les niveaux d'une organisation, y compris les parties prenantes, la direction, les membres de l'équipe et les clients. Son approche fondée sur les données et sa capacité à développer des solutions innovantes et évolutives pour relever les défis de l'industrie ont fait de lui un leader éminent dans son domaine.



M. Arens, Manuel

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

“

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

Directeur invité international

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

Les résultats de ce manage de **haut niveau international** sont liés à sa capacité avérée à **synthétiser les informations** dans des cadres clairs et à exécuter des **actions concrètes** alignées sur des **objectifs commerciaux spécifiques**. En outre, il est reconnu pour sa **proactivité** et sa **capacité à s'adapter à des rythmes de travail rapides**. À tout cela, cet expert ajoute une **forte conscience commerciale**, une **vision du marché** et une **véritable passion** pour les **produits**. En tant que **Directeur Mondial de la Marque** et du **Merchandising** chez **Giorgio Armani**, il a supervisé une variété de **stratégies de Marketing** pour **l'habillement et les accessoires**.

Ses tactiques se sont également concentrées sur les **besoins** et le **comportement des détaillants** et des **consommateurs**. Dans ce cadre, La Sala a également été responsable de la commercialisation des produits sur les différents marchés, en tant que **chef d'équipe** dans les **services de Design**, de **Communication** et de **Ventes**. D'autre part, dans des entreprises telles que **Calvin Klein** ou **Gruppo Coin**, il a entrepris des projets visant à stimuler la **structure**, le **développement** et la **commercialisation de différentes collections**. Parallèlement, il a été chargé de créer des **calendriers efficaces** pour les **campagnes d'achat** et de **vente**. Il a également été responsable des **conditions**, des **coûts**, des **processus** et des **délais de livraison** de différentes opérations.

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



M. La Sala, Andrea

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

“

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

Directeur invité international

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

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

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

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



M. Gram, Mick

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

“

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

Directeur invité international

Scott Stevenson est un expert reconnu dans le secteur du **Marketing Numérique** qui, depuis plus de 19 ans, est lié à l'une des entreprises les plus puissantes de l'industrie du divertissement, **Warner Bros. Discovery**. À ce titre, il a joué un rôle déterminant dans la **supervision de la logistique** et des **flux de travail créatifs** sur une variété de plateformes **numériques**, y compris les médias sociaux, la recherche, le *display* et les médias linéaires.

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

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

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



M. Stevenson, Scott

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

“

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

Directeur invité international

Lauréate des "International Content Marketing Awards" pour sa créativité, son leadership et la qualité de son contenu informatif, Wendy Thole-Muir est une **Directrice de la Communication** renommée, hautement spécialisée dans le domaine de la **Gestion de la Réputation**.

En ce sens, elle a développé une solide carrière professionnelle de plus de deux décennies dans ce domaine, qui l'a amenée à faire partie d'entités internationales de référence prestigieuses telles que **Coca-Cola**. Son rôle consiste à superviser et à gérer la communication d'entreprise, ainsi qu'à contrôler l'image de l'organisation. Parmi ses principales contributions, elle a dirigé la mise en œuvre de la **plateforme d'interaction interne Yammer**. Grâce à cela, les employés ont renforcé leur engagement envers la marque et ont créé une communauté qui a considérablement amélioré la transmission des informations. En outre, elle a été chargée de gérer la communication des **investissements stratégiques**

de l'entreprise dans différents pays d'Afrique. Elle a par exemple géré les dialogues autour d'investissements importants au Kenya, démontrant ainsi l'engagement des entités dans le développement économique et social du pays. Elle a également reçu de nombreux **prix** pour sa capacité à gérer la perception des entreprises sur tous les marchés où elle opère. Elle a ainsi veillé à ce que les entreprises conservent un profil élevé et à ce que les consommateurs les associent à un haut niveau de qualité.

En outre, dans le cadre de son engagement ferme en faveur de l'excellence, elle a participé activement à des **Conférences** et à des **Symposiums** de renommée mondiale afin d'aider les professionnels de l'information à rester à la pointe des techniques les plus sophistiquées pour **élaborer des plans de communication stratégique** réussis. Elle a ainsi aidé de nombreux experts à anticiper les situations de crise institutionnelle et à gérer efficacement les événements indésirables.



Mme Thole-Muir, Wendy

- Directrice de la Communication Stratégique et de la réputation d'Entreprise chez Coca-Cola, Afrique du Sud
- Responsable de la Réputation d'Entreprise et de la Communicatrice à ABI et à SABMiller de Lovenia, Belgique
- Consultante en Communication à ABI, Belgique
- Consultante en Réputation d'Entreprise et en Communication de Third Door à Gauteng, Afrique du Sud
- Master en Études du Comportement Social de l'Université d'Afrique du Sud
- Master en Arts avec spécialité en Sociologie et Psychologie de l'Université d'Afrique du Sud
- Licence en Sciences Politiques et Sociologie Industrielle de l'Université KwaZulu-Natal
- Licence en Psychologie de Université d'Afrique du Sud

“

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

Direction



M. Pérez Pérez, Manuel Felipe

- ♦ Senior *Project Manager* chez Equidea
- ♦ Chef de Projets chez AYDEM Consulting
- ♦ Consultant et Formateur en Développement Organisationnel et Gestion de Projets
- ♦ Responsable de la Formation pour les Études de Troisième Cycle au Collège Professionnel des Ingénieurs en Informatique de la Communauté de Madrid
- ♦ Ingénieur Technique en Télécommunications de l'Université Polytechnique de Madrid
- ♦ Ingénieur des Systèmes de Télécommunications de l'Université Polytechnique de Madrid
- ♦ Ingénieur Européen EUR-ING à FEANI
- ♦ *Project Management Professional* (PMP®)
- ♦ Programme Avancé en *Agile Project Management* avec la méthodologie SCRUM



Dr Peralta Martín-Palomino, Arturo

- ♦ CEO et CTO de Prometeus Global Solutions
- ♦ CTO chez Korporate Technologies
- ♦ CTO de AI Shepherds GmbH
- ♦ Consultant et Conseiller Stratégique auprès d'Alliance Medical
- ♦ Directeur de la Conception et du Développement chez DocPath
- ♦ Doctorat en Ingénierie Informatique de l'Université de Castille-La Manche
- ♦ Doctorat en Économie, Commerce et Finances de l'Université Camilo José Cela
- ♦ Doctorat en Psychologie de l'Université de Castille -La Manche
- ♦ Master en Executive MBA de l'Université Isabel I
- ♦ Master en Gestion Commerciale et Marketing de l'Université Isabel I
- ♦ Master en *Big Data* par Formation Hadoop
- ♦ Master en Technologies Avancées de l'Information de l'Université de Castille La Manche
- ♦ Membre: Groupe de Recherche SMILE

Professeurs

Dr Murgia Bergara, Iñaki

- Consultant chez Alium Consulting
- Responsable des Système de Gestion chez Jeremías Espagne SA Fabricant de cheminées
- Spécialiste en Conseil chez Zillion Group
- Licence en Biologie de l'Université Polytechnique de Valence
- Doctorat en Sciences Biologiques de l'Université Polytechnique de Valence
- Cours Expert de *Lean Manufacturing* et Qualité de la Construction
- Membre: Groupe de Recherche SMILE

M. Gámez de la Torre, Manuel Jesús

- Spécialiste en Gestion de la Qualité, de la Sécurité et de l'Environnement
- Responsable de la Sécurité et de la Qualité Alimentaire à l'Hôtel Villamadrid
- Auteur de livres sur divers sujets liés à l'Environnement, à la Qualité et à la Responsabilité Sociale des Entreprises
- Professeur Avancé en Qualité et Environnement dans des études universitaires et des cours de formation
- Licence en Sciences Biologiques de l' Université Autonome de Madrid
- Master en Prévention des Risques Professionnels

M. Navarro Doñoro, Juan

- Responsable des Audits des Systèmes de Gestion Certifiés dans le Métro de Madrid
- Responsable de la Gestion de la Prévention des Risques Professionnels dans le Métro de Madrid
- Président du Comité de Sécurité de l'Association Espagnole de Maintenance
- Coordinateur de la gestion de la prévention des risques professionnels
- Licence en Droit de l'Université Autonome de Madrid
- Technicien Supérieur en Prévention des Risques Professionnels avec 3 spécialités, Sécurité, Hygiène et Psychosociologie et Ergonomie Appliquée

Dr Abajo Merino, Rafael

- Spécialiste dans les audits de la Troisième Partie des normes ISO 9001, ISO/IEC 17025, SMETA, CARE pour le compte de Bureau Veritas: certification et suivi
- Auditrice de la Première et de la Deuxième partie des systèmes de gestion liés aux normes ISO 9001, ISO/IEC 17025, ISO 45001 et ISO 37001
- Auditrice de la Responsabilité Sociale des Entreprises pour WorldCOB-CSR
- Cadre de la Direction du Développement Stratégique de la Qualité - Institut National de la Qualité INACAL
- Consultante - Hubro Calidad S.A.L. - Madrid, Espagne
- Ingénieure Chimiste par l'Université Nationale de Callao
- Master en Qualité Totale à l'Université Carlos III de Madrid
- Auditrice certifiée et enregistrée par l'IRCA en tant qu'Auditrice Principale QMS ISO 9001:2015
- *Business Administration and Management, Project Management*. Université Péruvienne des Sciences Appliquées
- Membre de: Comité Technique de Normalisation de la Gestion et de l'Assurance de la Qualité INACAL, comité miroir de l'ISO/TC 176. Comité Technique de Normalisation et de Gestion de la Qualité dans les Organismes Educatifs, représentant Íconos en Sistemas de Gestión S.A.C. Comité Permanent d'Accréditation de l'Institut National de la Qualité INACAL

Mme Liñán Álvarez, Adela

- Enseignante et tutrice dans les Actions de Formation en Classe Agréées dans les Services de Prévention
- Enseignante et tutrice dans les centres de formation agréés rattachés à la SEPE
- Auditrice des Systèmes de Qualité
- Diplôme en Sciences Sociales de l'Université de León
- MBA en Direction et Gestion des Ressources Humaines
- Master en Prévention des Risques Professionnels avec Spécialités en Sécurité, Hygiène et Ergonomie et Psychosociologie Appliquée

Mme Seoane Otín, Rocío

- Technicienne en Environnement et Développement Durable à FCC Medio Ambiente
- Diplôme en Sciences de l'Environnement de l'Université Autonome de Barcelone
- Master en Gestion Environnementale des Entreprises de l'Université Antonio Nebrija en collaboration avec l'Institut Supérieur de l'Environnement
- Master Officiel en Prévention des Risques Professionnels de l'Universidad de l'Atlantique Moyen Las Palmas, Espagne

Mme Galán Espejo, Arantxa

- Spécialiste en Prévention des Risques Professionnels
- Coordinatrice des Équipes Techniques chez ANTEA Prevención de Riesgos Laborales, S.L
- Diplôme en Sciences de l'Environnement de l'Université de Cordoue
- Master en Systèmes de Gestion de la Qualité, de l'Environnement et de la Santé et Sécurité au Travail par AENOR
- Master en Prévention des Risques Professionnels de l'Université de Cordoue
- Cours d'Auditeur de Systèmes intégrés par AENOR

Dr Espinosa Víctor, Eduardo

- Membre du groupe de Recherche sur les Bioproducts and Process Engineering
- Enseignant dans le cadre d'études universitaires liées au Génie Biochimique
- Auteur de dizaines d'articles scientifiques
- Intervenant dans des dizaines de communications lors de conférences Internationales
- Doctorat en Biosciences et Sciences Agroalimentaires de l'Université de Cordoue
- Diplôme en Sciences de l'Environnement de l'Université de Cordoue
- Master en Biotechnologie Moléculaire, Cellulaire et Génétique de l'Université de Cordoue
- Master en Prévention des Risques Professionnels de l'Université de Cordoue

M. Barato, José

- Directeur de PMPEOPLE
- Product *Manager* chez Talaia
- Consulting Director chez ITM Platform
- Responsable des Services de Projets d'Infrastructure chez Atos Origin
- Formateur Freelance
- Intervenant régulier dans les congrès de gestion de projets
- Ingénieur en Télécommunications de l'Université Polytechnique de Madrid
- *Project Management* Professional PMP®
- Agile Certified Practitioner PMI-ACP®
- Diplôme en Comptabilité et Finances de l'ESINE
- Vice-président de l'Association de *Project Management* des Îles Baléares

Mme Abeijón Pérez, Isabel

- ♦ Responsable juridique chez Kiko Milano
- ♦ Real Estate *Manager* chez Kiko Milano
- ♦ Conseillère juridique pour la péninsule ibérique chez Tyco Security Products
- ♦ Avocate à Cepsa
- ♦ Avocate à Telefónica
- ♦ Enseignante associée au Collège des Experts en informatique de Madrid
- ♦ Licence en Droit de l'Université Autonome de Madrid
- ♦ Licence en Administration et Gestion des Entreprises de l'Université Autonome de Madrid
- ♦ Mme Servajeán, Maitena
- ♦ Chief People Officer (CPO) chez Doofinder
- ♦ Présidente et co-fondatrice de Art In Company Lab
- ♦ Conférencière à Speakers Academy
- ♦ Directrice Générale et Représentante de Bedor Excem. Espagne
- ♦ Executive Coaching et Mentoring en Ressources Humaines
- ♦ Master en Philologie Hispanique de l'Université de Toulouse-Jean Jaurès
- ♦ Certifiée en Coaching par l'Université Internationale d'Entraînement d'Entreprises
- ♦ Programme Supérieur sur les Femmes et le Leadership de la Fondation Rafael del Pino
- ♦ Certifiée en Outils pour la Transformation des Valeurs

Dr García Nieto, Evelyn

- ♦ Ingénieure Industrielle Experte en Biomédecine
- ♦ Cheffe de Section dans l'entreprise Médicale et Chirurgicale Maxiliaria Surgery
- ♦ Ingénieure Biomédicale chez Meirovich Consulting
- ♦ Conseillère Technologique chez Sinter Médica y Laboratorios
- ♦ Doctorat en Ingénierie Biomédicale de l'Université Polytechnique de Madrid
- ♦ Ingénieure Industrielle de l'Université Polytechnique de Madrid
- ♦ Ingénieure Mécanique de l'Université de Pinar del Río Hermanos Saiz Montes de Oca. Cuba
- ♦ Membre: Société Ibérique de Biomédecine et Biomatériaux

M. Pi Morell, Oriol

- ♦ Analyste Fonctionnel à Fihoca
- ♦ Product Owner de Hosting et courrier à CDmon
- ♦ Analyste Fonctionnel et Ingénieur Logiciel à Atmira et CapGemini
- ♦ Enseignant à Capgemini, Forms CapGemini et Atmira
- ♦ Licence en Génie technique en Informatique de Gestion, Université Autonome de Barcelone
- ♦ Master en Intelligence Artificielle de l'Université Catholique de Ávila
- ♦ Máster MBA en Gestion et Administration des Entreprises par IMF Smart Education
- ♦ Master en Gestion des Systèmes d'Information par IMF Smart Education
- ♦ Diplôme Supérieur en Modèles de Conception par l'Université Ouverte de Catalogne



M. Castellanos Herreros, Ricardo

- ♦ Chief Technology Officer chez OWQLO
- ♦ Spécialiste en Ingénierie Informatique des Systèmes et Machine Learning Engineer
- ♦ Consultant Technique Freelance
- ♦ Développeur d'Applications Mobiles pour eDreams, Fnac, Air Europa, Bankia, Cetelem, Banco Santander, Santillana, Groupón et Grupo Planeta
- ♦ Développeur de Pages Web pour Openbank et Banco Santander
- ♦ Ingénieur Technique en Systèmes Informatiques de l'Université de Castille la Manche

08 Diplôme

Le Mastère Avancé en Direction Générale de Projets d'Entreprise garantit, outre la formation la plus rigoureuse et la plus actualisée, l'accès à un diplôme de Mastère Avancé délivré par TECH Global University, et un autre par Euromed University of Fes.



“

Terminez ce programme avec succès et obtenez votre diplôme universitaire sans avoir à vous déplacer ou à passer par des procédures fastidieuses”

Le programme du **Mastère Avancé en Direction Générale de Projets d'Entreprise** est le programme le plus complet sur la scène académique actuelle. Après avoir obtenu leur diplôme, les étudiants recevront un diplôme d'université délivré par TECH Global University et un autre par Université Euromed de Fès.

Ces diplômes de formation continue et d'actualisation professionnelle de TECH Global University et d'Université Euromed de Fès garantissent l'acquisition de compétences dans le domaine de la connaissance, en accordant une grande valeur curriculaire à l'étudiant qui réussit les évaluations et accrédite le programme après l'avoir suivi dans son intégralité.

Ce double certificat, de la part de deux institutions universitaires de premier plan, représente une double récompense pour une formation complète et de qualité, assurant à l'étudiant l'obtention d'une certification reconnue au niveau national et international. Ce mérite académique vous positionnera comme un professionnel hautement qualifié, prêt à relever les défis et à répondre aux exigences de votre secteur professionnel.

TECH est membre de The **Economics, Business and Enterprise Association (EBEA)**, une organisation prestigieuse qui se consacre à la promotion de l'excellence professionnelle dans le domaine des affaires. Ce lien renforce son engagement en faveur de l'excellence académique dans le domaine des affaires.

Accréditation/Adhésion

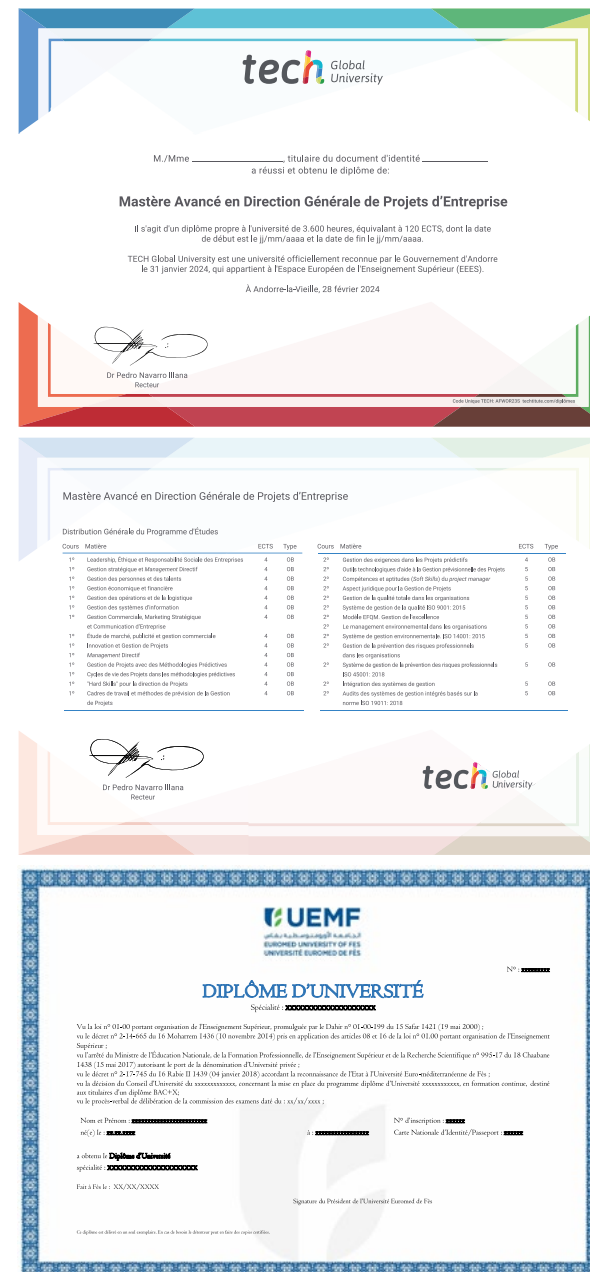


Diplôme: **Mastère Avancé en Direction Générale de Projets d'Entreprise**

Modalité: **en ligne**

Durée: **2 ans**

Accréditation: **120 ECTS**



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



Mastère Avancé Direction Générale de Projets d'Entreprise

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 2 ans
- » Qualification: TECH Euromed University
- » Accreditation: 120 ECTS
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Mastère Avancé

Direction Générale de Projets d'Entreprise

Accréditation/Adhésion



Economics, Business
and Enterprise Association



tech  Euromed
University