

# Mastère Spécialisé

## MBA en Direction des Politiques Éducatives



## Mastère Spécialisé MBA en Direction des Politiques Éducatives

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Accès au site web: [www.techtitute.com/fr/education/master/master-mba-direction-politiques-educatives](http://www.techtitute.com/fr/education/master/master-mba-direction-politiques-educatives)

# Sommaire

01

Présentation

---

*page 4*

02

Objectifs

---

*page 8*

03

Compétences

---

*page 14*

04

Direction de la formation

---

*page 18*

05

Structure et contenu

---

*page 36*

06

Méthodologie

---

*page 52*

07

Diplôme

---

*page 60*

# 01

# Présentation

L'éducation est la base de la croissance et du développement de toute société. Sa structure dynamique, en constante évolution et renouvellement, se nourrit de l'innovation méthodologique issue de la recherche pédagogique et des avancées technologiques qui créent de nouvelles formes et de nouveaux modèles de travail. Ce panorama est diversifié et s'ajuste aux politiques qui sont mises en œuvre et qui dépendent également des décisions organisationnelles institutionnelles. Ce programme vous permettra d'acquérir la vision la plus large de la réalité éducative actuelle et de son application locale, en incorporant des connaissances spécifiques des zones les plus intéressantes du panorama, afin que le professionnel puisse mettre à jour ses outils personnels et professionnels dans ce domaine.



“

*Acquérir la vision la plus complète et actualisée de la Direction des Politiques Éducatives et les outils de travail nécessaires pour intervenir dans de nouveaux scénarios avec la formation d'un expert"*

Intervenir en tant que professionnel dans le domaine éducatif implique la nécessité d'avoir une connaissance large et approfondie de tous les aspects qui déterminent la légalité dans laquelle doivent s'inscrire toutes les actions qui sont développées. Cette sphère juridique est fondamentale pour garantir que tous les actes sont conformes aux finalités conçues dans les institutions éducatives, afin d'homogénéiser les objectifs et les manières d'agir.

En ce sens, la législation est un outil pour la défense des intérêts de tous les groupes impliqués dans le processus éducatif, y compris les professionnels, les étudiants et les familles. Cette protection est multifactorielle. C'est-à-dire qu'elle s'applique aux groupes vulnérables du corps étudiant, aux enseignants qui interviennent en classe, aux professionnels des branches complémentaires, entre autres.

Dans ce contexte, l'inclusion est l'un des domaines dans lesquels les lois deviennent une arme nécessaire pour obtenir le soutien spécifique dont ont besoin les groupes d'élèves issus de la diversité. La connaissance de ces lois peut constituer un pas définitif vers l'accès aux ressources de soutien auxquelles les centres, et par extension les étudiants, ont droit.

Un autre aspect que ce MBA développe et qui constitue également une avancée nécessaire en matière de qualité pour les professionnels de ce domaine, est lié aux politiques de qualité applicables aux organisations éducatives. Vous apprendrez à concevoir et à évaluer la conformité à un programme de bonne qualité qui garantit que les processus d'enseignement/apprentissage et d'organisation répondent aux critères nécessaires.

Tous ces processus doivent se matérialiser par une adaptation réelle et possible aux besoins de chaque élève, de manière totalement individualisée. À cette fin, une étude intensive et complète montrera comment élaborer des adaptations pédagogiques en utilisant les outils et les ressources matérielles les plus innovants, afin de créer un processus qui permette aux étudiants de dynamiser réellement leur apprentissage en tenant compte de leurs manières optimales d'aborder chaque domaine d'étude.

Ce **Mastère Spécialisé en MBA en Direction des Politiques Éducatives** contient le programme éducatif le plus complet et le plus actualisé du marché. Ses caractéristiques sont les suivantes:

- ♦ Le développement de cas pratiques présentés par des experts
- ♦ Les contenus graphiques, schématiques et éminemment pratiques avec lesquels ils sont conçus fournissent des informations scientifiques et sanitaires essentielles à la pratique professionnelle
- ♦ Les exercices pratiques pour réaliser le processus d'auto-évaluation pour améliorer l'apprentissage
- ♦ Il met l'accent sur les méthodologies innovantes
- ♦ 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



*Un processus d'apprentissage complet qui vous permettra d'acquérir une connaissance approfondie du système juridique et de la législation actuellement applicable dans les organisations éducatives"*

“

*Se mettre à jour dans la Direction des Politiques Éducatives actuellement applicables avec un MBA d'une importance maximale pour le professionnel dans ce domaine"*

Le corps enseignant du programme englobe des spécialistes réputés dans le domaine et qui apportent à ce programme l'expérience de leur travail, ainsi que des spécialistes reconnus dans de grandes sociétés et des universités prestigieuses.

Grâce à son contenu multimédia développé avec les dernières technologies éducatives, les spécialistes bénéficieront d'un apprentissage situé et contextuel, ainsi, ils se formeront dans un environnement simulé qui leur permettra d'apprendre en immersion et de s'entraîner dans des situations réelles.

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

*Avec un système d'apprentissage flexible, mais avec un impact maximal, ce MBA est un moyen optimal de faire progresser votre carrière.*

*Une étude complète qui vous permettra d'évoluer en toute confiance dans l'environnement éducatif.*



# 02

# Objectifs

L'objectif ultime de ce MBA est de faire passer les étudiants par un processus d'apprentissage intensif et complet qui leur permet d'apprendre de manière très efficace. Dans ce processus, le professionnel pourra accéder aux connaissances les plus complètes en matière de gestion de la politique éducative actuelle, de son application, de sa finalité et de la manière dont elle affecte ou détermine l'organisation de toute organisation éducative et de son personnel.



“

*Nous favorisons l'acquisition des objectifs de ce MBA par le biais d'une planification stimulante et réalisable, qui amènera nos étudiants au maximum de leurs capacités"*



## Objectifs généraux

---

- ♦ Acquérir une connaissance approfondie de la réalité socio-éducative actuelle
- ♦ Acquérir les bases des connaissances anthropologiques nécessaires pour comprendre l'évolution de l'éducation
- ♦ Apprendre ce que sont les aspects de l'économie de l'éducation et comment ils sont développés
- ♦ Étudier la législation en vigueur et le régime juridique applicable aux établissements d'enseignement
- ♦ S'informer sur les politiques de qualité dans les établissements d'enseignement
- ♦ Apprendre à évaluer la qualité des établissements d'enseignement
- ♦ S'informer sur la législation concernant les politiques d'égalité et de diversité dans la salle de classe



*Un processus d'acquisition de connaissances théoriques et pratiques de haute qualité qui vous permettra de faire un pas en avant dans votre capacité de professionnel de l'enseignement"*





## Objectifs spécifiques

---

### Module 1. Sociologie de l'éducation

- ♦ Connaître les principes de base de la sociologie
- ♦ Interpréter la réalité sociale dans une perspective sociologique
- ♦ Analyser le champ d'action de la sociologie
- ♦ Comprendre les premières théories sociologiques
- ♦ Discutez du rôle du sociologue dans la société
- ♦ Délibérer sur l'influence de l'école dans la société d'aujourd'hui
- ♦ Savoir utiliser les principales méthodes de recherche sociologique
- ♦ Revoir l'idée générale de la sociologie en tant que science et sa relation historique avec l'éducation
- ♦ Connaître les différentes approches de la nature de l'éducation et de son influence sur la société
- ♦ Analyser les conséquences de l'inégalité d'éducation entre les groupes ethniques et les sexes en termes de bien-être social et économique

### Module 2. Anthropologie sociale et culturelle

- ♦ Connaître les théories et les fondements de l'Anthropologie Sociale et Culturelle et ses méthodologies
- ♦ Identifier, développer et comprendre les concepts clés des théories de la culture afin d'arriver à une meilleure compréhension de la personne en tant qu'être social et culturel
- ♦ Comprendre comment l'anthropologie apporte une contribution importante à la compréhension des différentes formes culturelles et sociales contemporaines tout en évitant l'ethnocentrisme et la discrimination
- ♦ Acquérir des connaissances pour comprendre la réalité territoriale, socio-économique, politique et culturelle contemporaine
- ♦ Comprendre le comportement humain à partir des éléments différentiels des cultures existantes

### Module 3. Politique de l'éducation et éducation comparée

- ♦ Étudier les modèles éducatifs de différents pays et régions
- ♦ Comprendre les phénomènes sociaux et éducatifs qui se produisent dans différents pays
- ♦ Établir une vue d'ensemble de l'état du système éducatif mondial et contribuer à son amélioration
- ♦ Analyser le fonctionnement de certaines sociétés et améliorer la qualité du système éducatif actuel

### Module 4. Économie de l'éducation

- ♦ Comprendre et analyser le rôle de l'éducation dans le développement économique
- ♦ Analyser l'intervention publique dans l'éducation
- ♦ Apprendre des stratégies de recherche spécifiques pour le travail empirique en économie de l'éducation
- ♦ Étudier le rôle du secteur public dans l'éducation, l'importance de l'éducation et du capital humain dans la croissance économique
- ♦ Analyser les effets des différents facteurs qui déterminent la qualité de l'éducation

### Module 5. Technologies de l'information et de la communication pour l'éducation

- ♦ Acquérir les compétences et connaissances numériques nécessaires, complétées par des compétences pédagogiques et méthodologiques adaptées au contexte actuel
- ♦ Garantir un développement professionnel de l'enseignement visant la gestion des sources numériques à des fins d'enseignement, la communication dans les réseaux numériques à des fins pédagogiques, la capacité de créer des matériels pédagogiques à l'aide d'outils numériques et la gestion des problèmes, ainsi que la connaissance des zones de sécurité pour l'utilisation correcte des TIC en classe

- ♦ Savoir gérer et créer une identité numérique en fonction du contexte, être conscient de l'importance de la trace numérique et des possibilités qu'offrent les TIC à cet égard, connaître ainsi ses avantages et ses risques
- ♦ Générer et savoir appliquer les TIC
- ♦ Combiner différentes TIC à l'école comme outil pédagogique
- ♦ Identifier et découvrir l'importance de la formation continue des enseignants

#### **Module 6. Exclusion sociale et politiques d'inclusion**

- ♦ Connaître et comprendre de manière critique les bases théoriques et méthodologiques qui, dans une perspective pédagogique, sociologique et psychologique, sous-tendent les processus socio-éducatifs
- ♦ Analyser les dilemmes éthiques que les nouvelles exigences et formes d'exclusion sociale de la société de la connaissance posent à la profession d'enseignant
- ♦ Connaître les principes et les fondements de l'attention portée à la diversité
- ♦ Analyser et intégrer de manière critique les questions les plus pertinentes de la société actuelle qui affectent l'éducation familiale et scolaire
- ♦ Éveiller l'intérêt et la sensibilité à l'égard de la réalité socioculturelle

#### **Module 7. Législation et régime juridique des organisations éducatives**

- ♦ Connaître l'organisation du système éducatif
- ♦ Découvrir la place qu'y occupe le métier d'enseignant
- ♦ Gérer les aspects administratifs du système éducatif
- ♦ Acquérir les outils nécessaires à l'organisation du corps étudiant

#### **Module 8. Évaluation des programmes éducatifs**

- ♦ Connaître et utiliser la terminologie propre à l'évaluation des programmes d'enseignement et de formation
- ♦ Connaître et appliquer les modèles d'évaluation de programmes à la pratique socio-éducative
- ♦ Planifier des projets d'évaluation contextualisée de programmes d'enseignement et de formation
- ♦ Acquérir les procédures permettant d'évaluer les programmes d'enseignement et de formation
- ♦ Élaborer, interpréter, évaluer et diffuser les rapports d'évaluation des programmes

#### **Module 9. Politiques de qualité dans les organisations éducatives**

- ♦ Comprendre l'importance de la participation aux processus d'amélioration des écoles
- ♦ Débattre de la responsabilité des écoles dans les processus d'évaluation et d'amélioration
- ♦ Élargir les connaissances sur l'évolution historique et les approches de l'amélioration et de la qualité des écoles
- ♦ Analyser le contexte scolaire actuel en matière de qualité et d'amélioration
- ♦ Approfondir la compréhension du concept de qualité de l'éducation à partir de différentes approches
- ♦ Réfléchir au rôle de la qualité de l'éducation en tant que tendance éducative contemporaine au niveau international
- ♦ Réfléchir au rôle de la qualité de l'éducation en tant que tendance éducative contemporaine au niveau international

#### **Module 10. L'égalité et la diversité en classe**

- ♦ Connaître les différents termes étroitement liés les uns aux autres et leur application en classe
- ♦ Détecter les facteurs possibles d'échec scolaire
- ♦ Acquérir les outils nécessaires pour prévenir l'échec scolaire à l'école

- ♦ Détecter les signes d'une éventuelle intimidation à l'école
- ♦ Développer des outils pour promouvoir une scolarité inclusive et interculturelle
- ♦ Acquérir les compétences nécessaires pour travailler avec différentes TIC
- ♦ Identifier les différents troubles dans les écoles
- ♦ Développer le fonctionnement psychomoteur dans l'Éducation de la Petite Enfance

### **Module 11. Leadership, Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises**

- ♦ Analyser l'impact de la mondialisation sur la gouvernance et le gouvernement d'entreprise
- ♦ Évaluer l'importance d'un leadership efficace dans la gestion et la réussite des entreprises
- ♦ Définir des stratégies de gestion interculturelle et leur pertinence dans des environnements commerciaux diversifiés
- ♦ Développer des compétences en matière de leadership et comprendre les défis actuels auxquels sont confrontés les dirigeants
- ♦ Déterminer les principes et les pratiques de l'éthique des affaires et leur application dans la prise de décision au sein de l'entreprise
- ♦ Structurer des stratégies pour la mise en œuvre et l'amélioration de la durabilité et de la responsabilité sociale dans les entreprises

### **Module 12. Gestion des Personnes et des Talents**

- ♦ Déterminer la relation entre l'orientation stratégique et la gestion des ressources humaines
- ♦ Approfondir les compétences requises pour une gestion efficace des ressources humaines basée sur les compétences
- ♦ Approfondir les méthodologies d'évaluation et de gestion des performances
- ♦ Intégrer les innovations en matière de gestion des talents et leur impact sur la rétention et la fidélisation du personnel

- ♦ Développer des stratégies de motivation et de développement d'équipes performantes
- ♦ Proposer des solutions efficaces pour la gestion du changement et la résolution des conflits dans les organisations

### **Module 13. Gestion Économique et Financière**

- ♦ Analyser l'environnement macroéconomique et son influence sur le système financier international
- ♦ Définir les systèmes d'information et la Business Intelligence pour la prise de décision financière
- ♦ Distinguer les décisions financières clés et la gestion des risques dans la gestion financière
- ♦ Évaluer les stratégies de planification financière et d'obtention d'un financement d'entreprise

### **Module 14. Direction d'Entreprise et Marketing Stratégique**

- ♦ Structurer le cadre conceptuel et l'importance de la gestion du marketing dans les entreprises
- ♦ Approfondir les éléments et activités fondamentaux du marketing et leur impact sur l'organisation
- ♦ Déterminer les étapes du processus de planification stratégique du marketing
- ♦ Évaluer les stratégies visant à améliorer la communication et la réputation numérique de l'entreprise

### **Module 15. Management Exécutif**

- ♦ Définir le concept de Gestion Générale et sa pertinence dans la gestion d'entreprise
- ♦ Évaluer les rôles et les responsabilités de la direction dans la culture organisationnelle
- ♦ Analyser l'importance de la gestion des opérations et de la gestion de la qualité dans la chaîne de valeur
- ♦ Développer des compétences en matière de communication interpersonnelle et de prise de parole en public pour la formation des porte-parole

# 03

# Compétences

Ce MBA est un processus visant à atteindre une formation maximale pour les professionnels du domaine de l'éducation. Spécifiquement dans le domaine de la Direction des Politiques Éducatives, son approche comprend tous les aspects nécessaires pour couvrir les différents domaines de connaissances que les étudiants doivent maîtriser pour pouvoir travailler en toute sécurité dans tout établissement d'enseignement. Actualisé et complet, ce MBA permettra aux étudiants d'acquérir les compétences d'un spécialiste.





“

*Grâce à une approche orientée vers l'acquisition de compétences réelles, ce MBA stimulera votre assimilation des connaissances et leur application pratique”*



## Compétences générales

---

- ♦ Agir sur la base de la législation en vigueur dans le domaine de l'éducation
- ♦ Obtenir la sécurité juridique des actions et des interventions dans le domaine de l'éducation, qui émanent de la législation applicable
- ♦ Promouvoir la qualité des centres éducatifs et des interventions pédagogiques
- ♦ Promouvoir des mesures d'intégration de la diversité

“

*Apprendre d'experts professionnels dans ce domaine, avec une vision réaliste et contextuelle de l'application de la Direction des Politiques Éducatives et de ce que cela signifie pour le professionnel dans ce domaine”*





## Compétences spécifiques

---

- Décrire la réalité socio-éducative actuelle
- Analyser l'évolution des systèmes éducatifs d'un point de vue anthropologique
- Mettre en œuvre des politiques économiques dans le secteur de l'éducation qui optimisent les ressources
- Assurer la gestion de la qualité dans les établissements d'enseignement
- Évaluer la qualité des processus dans différents domaines des établissements d'enseignement
- Développer des programmes éducatifs sur l'égalité et la diversité conformément à la législation en vigueur

# 04

## Direction de la formation

L'une des valeurs différentielles de ce MBA est son corps enseignant. Des experts dans les domaines de l'éducation et du droit combinent leur expérience professionnelle avec les compétences didactiques d'un spécialiste de l'enseignement supérieur. Une occasion d'apprendre directement des meilleurs, en intégrant la vision réaliste et directe de ce champ d'action.





“

*Apprendre d'experts professionnels dans ce domaine, avec une vision réaliste et contextuelle de l'application de la Direction des Politiques Éducatives et de ce que cela signifie pour le professionnel dans ce domaine”*

## 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 en **recrutement** et en **stratégie technologique**. Tout au long de sa carrière, elle a occupé des postes de direction 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 est chargée de superviser la stratégie et l'exécution de l'intégration des talents, en collaborant avec les chefs d'entreprise et les responsables des **Ressources Humaines** afin d'atteindre les objectifs opérationnels et stratégiques en matière de recrutement. Elle vise notamment à **créer des équipes diversifiées, inclusives et performantes** qui stimulent l'innovation et la croissance des produits et services de l'entreprise. Elle est également experte dans l'utilisation d'outils permettant d'attirer et de retenir les meilleurs professionnels 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 du développement professionnel continu, en participant activement à des réseaux de professionnels des **Ressources Humaines** et en contribuant au recrutement de nombreux employés dans différentes entreprises. Après avoir obtenu un diplôme en **Communication Organisationnelle** à l'Université de **Miami**, elle a occupé des postes de recruteuse senior dans des entreprises de divers domaines.

En outre, elle a été reconnue pour sa capacité à mener des transformations organisationnelles, à **intégrer les technologies** dans les **processus de recrutement** et à développer des programmes de leadership qui préparent les institutions à relever les défis futurs. Elle a également mis en œuvre avec succès des programmes de **bien-être** qui ont considérablement augmenté la satisfaction et la fidélisation des employés.



## Mme Dove, Jennifer

---

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

“

*Une expérience unique, clé et décisive pour stimuler votre développement personnel”*

## Directeur invité international

Leader technologique possédant des décennies d'expérience au sein de **grandes multinationales technologiques**, 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 chef d'équipe et un manager très efficace, faisant preuve d'un talent naturel pour assurer un haut niveau 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 à **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

---

- Directeur régional des Technologies de l'Information chez Amazon, Seattle, États-Unis
- Directeur de programme senior chez Amazon
- Vice-président, Wimmer Solutions
- Directeur principal des services d'ingénierie de production chez Microsoft
- Diplôme en Cybersécurité de l'Université Western Governors
- Certificat Technique en *Plongée Commerciale* de l'Institut de Technologie de la Diversité
- Diplôme en Études Environnementales de l'Evergreen State College

“

*Profitez de l'occasion pour vous informer sur les derniers développements dans ce domaine afin de les appliquer à votre pratique quotidienne”*

## 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. Ce faisant, il a aidé des entreprises comme 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

“

*Vous souhaitez mettre à jour vos connaissances en bénéficiant d'une qualité éducative optimale? TECH vous offre le contenu le plus récent du marché universitaire, conçu par des experts de renommée internationale"*

## 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, elle 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 en matière de Recherche**, le **Prix du Programme de Génération de Leads à l'Exportation** et le **Prix du Meilleur Modèle de Vente pour la région 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 de **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

“

*Misez sur la TECH! Vous aurez accès au meilleur matériel didactique, à la pointe de la technologie et de l'éducation, mis en œuvre par des spécialistes de renommée internationale dans ce domaine"*

## 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 chargé des conditions, des coûts, des processus et des délais de livraison pour les différentes opérations.

Ces expériences ont fait d'Andrea La Sala l'un des 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

“

*Les professionnels internationaux les plus qualifiés et les plus expérimentés vous attendent à TECH pour vous offrir un enseignement de premier ordre, actualisé et fondé sur les dernières données scientifiques. Qu'attendez-vous pour vous inscrire?"*

## Directeur invité international

Mick Gram est synonyme d'innovation et d'excellence dans le domaine de l'Intelligence des Affaires 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 création 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 Luminare 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 la *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



*Étudiez dans la meilleure université en ligne du monde selon Forbes! Dans le cadre de ce MBA, vous aurez accès à une vaste bibliothèque de ressources multimédias, élaborées par des professeurs de renommée internationale"*

## Directeur invité international

Scott Stevenson est un éminent expert en **Marketing Numérique** qui, pendant plus de 19 ans, a travaillé pour l'une des sociétés les plus puissantes de l'industrie du divertissement, **Warner Bros. Discovery**. À ce titre, il a joué un rôle essentiel dans la **supervision de la logistique** et des **flux de travail créatifs** sur de multiples 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 Responsable du Trafic au sein de la même multinationale pendant la période où il occupait un poste de direction.

Stevenson a également participé à la distribution mondiale de jeux vidéo et de **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 processus d'apprentissage"*

## Directeur invité international

Le Docteur Eric Nyquist est un grand professionnel du sport international, qui s'est construit une carrière impressionnante, reconnue pour son **leadership stratégique** et sa capacité à conduire le changement et l'**innovation** dans des **organisations sportives** de classe mondiale.

En fait, il a occupé des postes de haut niveau, notamment celui de **Directeur de la Communication et de l'Impact** à la **NASCAR**, basée en **Floride, aux États-Unis**. Fort de ses nombreuses années d'expérience, le Docteur Nyquist a également occupé un certain nombre de postes de direction, dont ceux de premier **Vice-président du Développement Stratégique** et de **Directeur Général des Affaires Commerciales**, gérant plus d'une douzaine de disciplines allant du **développement stratégique** au **Marketing du divertissement**.

Nyquist a également laissé une marque importante sur les principales **franchises sportives** de Chicago. En tant que **Vice-président Exécutif** des **Bulls de Chicago** et des **White Sox de Chicago**, il a démontré sa capacité à mener à bien des **affaires** et des **stratégies** dans le monde du **sport professionnel**.

Enfin, il a commencé sa carrière dans le sport en travaillant à **New York** en tant qu'**analyste stratégique principal** pour **Roger Goodell** au sein de la **National Football League (NFL)** et, avant cela, en tant que **Stagiaire Juridique** auprès de la **Fédération de Football des États-Unis**.



## Dr Nyquist, Eric

---

- Directeur de la Communication et de l'Impact, NASCAR, Floride, États-Unis
- Vice-président Senior du Développement Stratégique, NASCAR, Floride, États-Unis
- Vice-président de la Planification stratégique, NASCAR
- Directeur Senior des Affaires Commerciales à NASCAR
- Vice-président Exécutif, Franchises Chicago White Sox
- Vice-président Exécutif, Franchises des Bulls de Chicago
- Responsable de la Planification des Affaires à la National Football League (NFL)
- Stagiaire en Affaires Commerciales et Juridiques à la Fédération Américaine de Football
- Docteur en Droit de l'Université de Chicago
- Master en Administration des Affaires (MBA) de l'Université de Chicago (Booth School of Business)
- Licence en Économie Internationale du Carleton College



*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!"*

# 05

## Structure et contenu

Les contenus ont été élaborés avec un critère de qualité élevé à toutes ses étapes, par les professionnels les plus compétents du secteur. À cette fin, les sujets les plus pertinents et les plus complets ont été sélectionnés, avec les mises à jour les plus intéressantes du moment.





“

*Tous les contenus ont été sélectionnés afin de vous offrir une visite complète et actualisée qui vous permettra d'acquérir les meilleures connaissances dans ce domaine"*

## Module 1. Sociologie de l'éducation

- 1.1. Introduction à la sociologie
  - 1.1.1. Qu'est-ce que la sociologie?
    - 1.1.1.1. Concepts de base
    - 1.1.1.2. Champ d'application de la sociologie
  - 1.1.2. Les débuts de la sociologie
    - 1.1.2.1. Auguste Comte
    - 1.1.2.2. Emile Durkheim
    - 1.1.2.3. Karl Marx
    - 1.1.2.4. Max Weber
  - 1.1.3. Les auteurs contemporains
    - 1.1.3.1. Michel Foucault
    - 1.1.3.2. Jürgen Habermas
    - 1.1.3.3. Le rôle du sociologue dans la société
- 1.2. Fondements de la sociologie de l'éducation
  - 1.2.1. Objectif de la sociologie de l'éducation
  - 1.2.2. Relation entre l'éducation et la sociologie
  - 1.2.3. Fonctions sociales de l'éducation
- 1.3. L'éducation en tant qu'institution sociale
  - 1.3.1. Concept d'institution sociale
  - 1.3.2. Fonctions de l'éducation en tant qu'institution sociale
  - 1.3.3. Éducation à la citoyenneté
  - 1.3.4. Le rôle transformateur de l'éducation
- 1.4. Principales institutions sociales
  - 1.4.1. La famille
  - 1.4.2. L'école
  - 1.4.3. Société
  - 1.4.4. Relations entre la famille, l'école et la société
- 1.5. Théories sur la scolarité I
  - 1.5.1. Les codes linguistiques de Berstein
  - 1.5.2. Les écoles et le capitalisme industriel. Bowles et Gintis
  - 1.5.3. Ivan Illich et le curriculum caché
  - 1.5.4. Reproduction culturelle

- 1.6. Théories sur la scolarité II
  - 1.6.1. Théories de la scolarité II
  - 1.6.2. James Coleman
  - 1.6.3. Jeannie Oakes
- 1.7. Genre et ethnicité en sociologie de l'éducation
  - 1.7.1. Introduction et concepts
  - 1.7.2. Le genre et le système éducatif
  - 1.7.3. Examen du modèle
  - 1.7.4. Éducation et ethnicité
- 1.8. Attention aux différences
  - 1.8.1. Attention à la diversité
  - 1.8.2. Inclusion et intégration scolaire
  - 1.8.3. Enseignement individualisé
  - 1.8.4. Procédures pour l'enseignement individualisé
- 1.9. Nouveaux défis pour la sociologie de l'éducation
  - 1.9.1. Une société en mutation
  - 1.9.2. Mondialisation et éducation
  - 1.9.3. Éducation et nouvelles technologies de communication
  - 1.9.4. Technologies éducatives
- 1.10. Méthodes de recherche sociologique
  - 1.10.1. Concepts de base
  - 1.10.2. Le processus de recherche
  - 1.10.3. Méthodes de recherche
  - 1.10.4. L'influence de la sociologie

## Module 2. Anthropologie sociale et culturelle

- 2.1. Objectif et méthode de l'anthropologie de l'éducation
  - 2.1.1. Définition de l'anthropologie
  - 2.1.2. Adaptation, variation et changement
  - 2.1.3. Anthropologie générale
  - 2.1.4. Sous-disciplines de l'anthropologie
  - 2.1.5. Anthropologie appliquée

- 2.2. Travail de terrain
    - 2.2.1. Ethnographie
    - 2.2.2. Techniques ethnographiques
    - 2.2.3. Modèles de recherche
    - 2.2.4. Codes éthiques
    - 2.2.5. L'enquête
  - 2.3. Culture
    - 2.3.1. Délimitation conceptuelle
      - 2.3.1.1. Culture et nature
      - 2.3.1.2. Niveaux de culture
    - 2.3.2. Ethnocentrisme, relativisme culturel et droits de l'homme
    - 2.3.3. Universalité, généralité et particularité
    - 2.3.4. Mécanismes de changement culturel
    - 2.3.5. Mondialisation
  - 2.4. Ethnicité
    - 2.4.1. Groupes ethniques et ethnicité
    - 2.4.2. Groupes ethniques, nations et nationalités
    - 2.4.3. Coexistence pacifique
    - 2.4.4. Les racines des conflits ethniques
  - 2.5. Les modes de vie
    - 2.5.1. Stratégies d'adaptation
    - 2.5.2. Recherche de nourriture
    - 2.5.3. Culture
    - 2.5.4. Pâturage
    - 2.5.5. Modes de production
    - 2.5.6. Distribution et échange
  - 2.6. Familles, parenté et filiation
    - 2.6.1. Famille
    - 2.6.2. Parenté
    - 2.6.3. Calcul de la filiation
    - 2.6.4. Terminologie de la filiation
  - 2.7. Mariage
    - 2.7.1. Mariage entre personnes de même sexe
    - 2.7.2. Inceste et exogamie
    - 2.7.3. Explications du tabou de l'inceste
    - 2.7.4. Endogamie
    - 2.7.5. Le mariage comme alliance entre groupes
    - 2.7.6. Divorce
    - 2.7.7. Mariages au pluriel
  - 2.8. Systèmes politiques
    - 2.8.1. Bandes et tribus
    - 2.8.2. Chefferies
    - 2.8.3. États
    - 2.8.4. L'origine de l'État
  - 2.9. Genre
    - 2.9.1. Définition du genre
    - 2.9.2. Le genre chez les foragers
    - 2.9.3. Sexualités et genre
    - 2.9.4. Le genre chez les agriculteurs
    - 2.9.5. Patriarcat et violence
    - 2.9.6. Féminisation de la pauvreté
  - 2.10. Anthropologie appliquée
    - 2.10.1. Utilité de l'anthropologie
    - 2.10.2. Anthropologie académique
    - 2.10.3. Anthropologie et éducation
    - 2.10.4. Anthropologie urbaine
    - 2.10.5. Anthropologie médicale
- Module 3. Politique de l'éducation et éducation comparée**
- 3.1. Politique et objectif de l'éducation
    - 3.1.1. Nature et objectif de la politique de l'éducation
    - 3.1.2. Idéologies et éducation
    - 3.1.3. Les systèmes éducatifs et le problème de leur réforme

- 3.2. Fondements de l'éducation comparée
  - 3.2.1. Définition de éducation comparée
  - 3.2.2. Évolution de l'éducation comparée
  - 3.2.3. Perspectives actuelles de l'éducation comparée
  - 3.2.4. Objectifs et sources de l'éducation comparée
- 3.3. Méthodologie de la recherche comparative
  - 3.3.1. Définition de la conception méthodologique
  - 3.3.2. Phases de la recherche comparative en éducation
  - 3.3.3. Modèles de recherche
  - 3.3.4. Développement de la recherche
- 3.4. Sources et ressources de l'éducation comparée
  - 3.4.1. Organisation de l'information dans l'éducation
  - 3.4.2. Ressources et outils utiles pour l'éducation comparée
  - 3.4.3. Exemples de plans d'études comparatives
- 3.5. Les systèmes éducatifs en Europe
  - 3.5.1. Modèles de régulation
  - 3.5.2. Le modèle scolaire français
  - 3.5.3. Le système éducatif en Angleterre
- 3.6. Politique éducative supranationale
  - 3.6.1. Définition et objet de l'étude
  - 3.6.2. Les politiques éducatives supranationales contemporaines
  - 3.6.3. Types et approches des politiques supranationales
- 3.7. Organisations internationales et éducation
  - 3.7.1. Pertinence des agences internationales dans l'éducation
  - 3.7.2. Agences des Nations unies
  - 3.7.3. Banque mondiale
- 3.8. La politique de l'Union Européenne
  - 3.8.1. Les étapes de la politique européenne de l'éducation
  - 3.8.2. Objectifs de la politique européenne de l'éducation
  - 3.8.3. L'avenir de la politique communautaire en matière d'éducation
- 3.9. Aperçu international de l'éducation
  - 3.9.1. Le contexte mondial de l'éducation
  - 3.9.2. Le 21e siècle et l'éducation
  - 3.9.3. Éducation, développement durable et paix



- 3.10. Liens entre la recherche comparative et Direction des Politiques Éducatives
  - 3.10.1. Contexte actuel entre la recherche comparative et la politique de l'éducation
  - 3.10.2. Phases entre les deux disciplines
  - 3.10.3. Méthodologie pour l'étude comparative des politiques éducatives

#### Module 4. Économie de l'éducation

- 4.1. Introduction à l'économie
  - 4.1.1. Concept d'économie
  - 4.1.2. Éléments définissant l'économie
  - 4.1.3. Fonctionnement de l'économie
  - 4.1.4. Systèmes économiques
- 4.2. Économie de l'éducation
  - 4.2.1. Éducation et économie
  - 4.2.2. Histoire de l'économie de l'éducation
  - 4.2.3. Aspects économiques de l'éducation
- 4.3. Sources et modèles de financement de l'éducation
  - 4.3.1. Mécanismes financiers dans l'éducation
  - 4.3.2. Financement de l'enseignement obligatoire
  - 4.3.3. Le financement de l'enseignement post-obligatoire
  - 4.3.4. Modèles de financement
- 4.4. Biens publics et externalités de l'activité éducative
  - 4.4.1. Externalités dans l'éducation
  - 4.4.2. Formes d'intervention publique dans l'éducation
  - 4.4.3. Les avantages de l'éducation
  - 4.4.4. L'éducation comme bien public ou privé?
  - 4.4.5. La raison d'être de l'intervention publique dans l'éducation
- 4.5. Développement économique et éducation
  - 4.5.1. Éducation et production
  - 4.5.2. Éducation et convergence économique
  - 4.5.3. Problèmes de définition et d'estimation économiques
  - 4.5.4. Contribution de l'éducation à la croissance économique

- 4.6. Analyse des déterminants du bien-être économique
  - 4.6.1. Contexte théorique
  - 4.6.2. Analyse descriptive du développement économique et social mondial
  - 4.6.3. Le développement humain et ses déterminants
- 4.7. Production et performance éducatives
  - 4.7.1. Contextualisation de la production éducative
  - 4.7.2. Fonction de production éducative
  - 4.7.3. Intrants dans le processus de production
  - 4.7.4. Modèles de mesure de la production et des résultats de l'éducation
  - 4.7.5. Conception et interprétation des données dans la production éducative
  - 4.7.6. Valeur économique éducative
- 4.8. Marché du travail et éducation
  - 4.8.1. Concepts de base
  - 4.8.2. Le fonctionnalisme technologique et la théorie du capital humain
  - 4.8.3. Crédentialisme et théorie de la correspondance
  - 4.8.4. Théorie du filtre
  - 4.8.5. Économie mondialisée et emploi
- 4.9. Marché du travail et enseignants
  - 4.9.1. Le marché du travail au XXI<sup>e</sup> siècle
  - 4.9.2. Différences entre le marché du travail et le marché du travail éducatif
  - 4.9.3. Le professionnel de l'enseignement
- 4.10. Investissements et dépenses dans l'éducation
  - 4.10.1. Systèmes éducatifs de l'OCDE
  - 4.10.2. Dépenses d'éducation
  - 4.10.3. L'éducation en tant qu'investissement
  - 4.10.4. Justification de l'intervention publique

## Module 5. Technologies de l'information et de la communication pour l'éducation

- 5.1. TIC, alphabétisation et compétences numériques
  - 5.1.1. Introduction et objectifs
  - 5.1.2. L'école dans la société de la connaissance
  - 5.1.3. Les TIC dans le processus d'enseignement et d'apprentissage
  - 5.1.4. Alphabétisation et compétences numériques
  - 5.1.5. Le rôle de l'enseignant dans la classe
- 5.1.6. Compétences numériques des enseignants
- 5.1.7. Références bibliographiques
- 5.1.8. Hardware en classe: POI, tablettes et smartphones
- 5.1.9. Internet comme ressource éducative: web 2.0 et m-learning
- 5.1.10. L'enseignant dans le cadre du web 2.0: comment construire leur identité numérique?
- 5.1.11. Lignes directrices pour la création de profils d'enseignants
- 5.1.12. Créer un profil d'enseignant sur Twitter
- 5.1.13. Références bibliographiques
- 5.2. Création de contenus pédagogiques avec les TIC et leurs possibilités en classe
  - 5.2.1. Introduction et objectifs
  - 5.2.2. Conditions pour un apprentissage participatif
  - 5.2.3. Le rôle de l'apprenant dans la salle de classe TIC: le prosommateur
  - 5.2.4. Création de contenu sur le web 2.0: outils numériques
  - 5.2.5. Le blog comme ressource pédagogique en classe
  - 5.2.6. Lignes directrices pour la création d'un blogue éducatif
  - 5.2.7. Éléments du blog pour en faire une ressource pédagogique
  - 5.2.8. Références bibliographiques
- 5.3. Environnements d'apprentissage personnels pour les enseignants
  - 5.3.1. Introduction et objectifs
  - 5.3.2. Formation des enseignants à l'intégration des TIC
  - 5.3.3. Communautés d'apprentissage
  - 5.3.4. Définir les environnements d'apprentissage personnels
  - 5.3.5. Utilisation pédagogique de la vulgarisation et de la PNL
  - 5.3.6. Concevoir et créer notre classe PLE
  - 5.3.7. Références bibliographiques
- 5.4. Apprentissage collaboratif et curation de contenu
  - 5.4.1. Introduction et objectifs
  - 5.4.2. L'apprentissage collaboratif pour une introduction efficace des TIC en classe
  - 5.4.3. Outils numériques pour le travail collaboratif
  - 5.4.4. Curation de contenu
  - 5.4.5. La curation de contenu comme pratique didactique pour favoriser les compétences numériques des apprenants
  - 5.4.6. Le professeur curateur de contenu. Scoop.it
  - 5.4.7. Références bibliographiques

- 5.5. Utilisation des réseaux sociaux. La sécurité dans l'utilisation des TIC en classe
  - 5.5.1. Introduction et objectifs
  - 5.5.2. Principe de l'apprentissage connecté
  - 5.5.3. Réseaux sociaux: outils pour la création de communautés d'apprentissage
  - 5.5.4. La communication dans les réseaux sociaux: manier les nouveaux codes de communication
  - 5.5.5. Types de réseaux sociaux
  - 5.5.6. Comment utiliser SSNR en classe: création de contenu
  - 5.5.7. Développer les compétences numériques des élèves et des enseignants en intégrant les médias sociaux en classe
  - 5.5.8. Introduction et objectifs de la sécurité dans l'utilisation des TIC en classe
  - 5.5.9. Identité numérique
  - 5.5.10. Risques pour les mineurs sur Internet
  - 5.5.11. L'éducation aux valeurs avec les TIC: méthodologie d'apprentissage par le service (SLE) avec des ressources TIC
  - 5.5.12. Plateformes de promotion de la sécurité sur Internet
  - 5.5.13. La sécurité sur Internet dans le cadre de l'éducation: écoles, familles, élèves et enseignants
  - 5.5.14. Références bibliographiques
- 5.6. Création de contenus audiovisuels avec des outils TIC PBL et TIC
  - 5.6.1. Introduction et objectifs
  - 5.6.2. Taxonomie de Bloom et TIC
  - 5.6.3. Le podcast éducatif comme élément didactique
  - 5.6.4. Création audio
  - 5.6.5. L'image comme élément didactique
  - 5.6.6. Outils TIC avec utilisation pédagogique des images
  - 5.6.7. Retouche d'images avec les TIC: outils de retouche d'images
  - 5.6.8. Qu'est-ce que le PBL?
  - 5.6.9. Processus de travail avec ABP et TIC
  - 5.6.10. Concevoir un ABP avec les TIC
  - 5.6.11. Les possibilités éducatives sur le web 3.0
  - 5.6.12. Youtubers et instagramers: l'apprentissage informel dans les médias numériques
  - 5.6.13. Le didacticiel vidéo comme ressource pédagogique en classe
  - 5.6.14. Plateformes de diffusion de matériel audiovisuel
  - 5.6.15. Lignes directrices pour la création d'une vidéo éducative
  - 5.6.16. Références bibliographiques
- 5.7. Réglementation et législation applicables aux TIC
  - 5.7.1. Introduction et objectifs
  - 5.7.2. Lois organique la protection des données
  - 5.7.3. Guide de recommandations pour la protection de la vie privée des mineurs sur Internet
  - 5.7.4. Droits d'auteur: droit d'auteur et creative commons
  - 5.7.5. Utilisation de matériel protégé par le droit d'auteur
  - 5.7.6. Références bibliographiques
- 5.8. Gamification: motivation et TIC en classe
  - 5.8.1. Introduction et objectifs
  - 5.8.2. La gamification entre dans la salle de classe par le biais des environnements d'apprentissage virtuels
  - 5.8.3. Apprentissage par le jeu (GBL)
  - 5.8.4. Réalité augmentée (RA) dans la salle de classe
  - 5.8.5. Types de réalité augmentée et expériences en classe
  - 5.8.6. Les codes QR en classe: génération de codes et application pédagogique
  - 5.8.7. Expériences en classe
  - 5.8.8. Références bibliographiques
- 5.9. La compétence médiatique dans la classe de TIC
  - 5.9.1. Introduction et objectifs
  - 5.9.2. Favoriser la compétence médiatique des enseignants
  - 5.9.3. Maîtriser la communication pour un enseignement motivant
  - 5.9.4. Communiquer le contenu pédagogique avec les TIC
  - 5.9.5. Importance de l'image en tant que ressource pédagogique
  - 5.9.6. Les présentations numériques comme ressource didactique en classe
  - 5.9.7. Travailler avec des images en classe
  - 5.9.8. Partager des images sur le Web 2.0
  - 5.9.9. Références bibliographiques
- 5.10. Évaluation de l'apprentissage assisté par les TIC
  - 5.10.1. Introduction et objectifs de l'évaluation de l'apprentissage assisté par les TIC
  - 5.10.2. Outils d'évaluation: portfolios numériques et rubriques
  - 5.10.3. Créer un ePortfolio avec Google Sites
  - 5.10.4. Création de grilles d'évaluation
  - 5.10.5. Conception d'évaluations et d'auto-évaluations avec Google Forms
  - 5.10.6. Références bibliographiques

## Module 6. Exclusion sociale et politiques d'inclusion

- 6.1. Concepts de base de l'égalité et de la diversité
  - 6.1.1. Diversité et égalité des chances
  - 6.1.2. Cohésion sociale, exclusion, inégalité et éducation
  - 6.1.3. Processus d'exclusion dans le domaine de l'éducation formelle et non formelle: aspects différentiels et images de la diversité
- 6.2. Nature et origine des principales causes de l'exclusion sociale et des inégalités dans les sociétés modernes et contemporaines
  - 6.2.1. Contexte actuel de l'exclusion sociale
  - 6.2.2. Nouvelle réalité socio-démographique
  - 6.2.3. Nouvelle réalité du marché du travail
  - 6.2.4. Crise de l'État Providence
  - 6.2.5. Nouvelles formes relationnelles et nouveaux liens sociaux
- 6.3. Exclusion de l'école
  - 6.3.1. Préambule épistémologique
  - 6.3.2. Références sociologiques
  - 6.3.3. Contexte social qui génère des inégalités
  - 6.3.4. Exclusion sociale et intégration
  - 6.3.5. Scolarisation et exclusion scolaire
  - 6.3.6. Méritocratie et démocratisation de l'enseignement secondaire
  - 6.3.7. Le discours néolibéral et les effets du pouvoir
- 6.4. Principaux facteurs d'échec scolaire
  - 6.4.1. Définition d'échec scolaire
  - 6.4.2. Causes d'échec scolaire
  - 6.4.3. Difficultés liées à l'échec
  - 6.4.4. Méthodes de diagnostic de l'échec scolaire
- 6.5. Scolarité inclusive et interculturelité
  - 6.5.1. Société pluriculturelle et éducation interculturelle
  - 6.5.2. L'éducation inclusive comme réponse
  - 6.5.3. La coexistence démocratique en classe
  - 6.5.4. Propositions méthodologiques pour l'éducation inclusive

- 6.6. Approches pratiques de l'attention portée à la diversité
  - 6.6.1. L'éducation inclusive en France
  - 6.6.2. L'éducation inclusive en Amérique latine
- 6.7. L'exclusion numérique dans la société de la connaissance
  - 6.7.1. Les TIC et la fracture numérique
  - 6.7.2. Le potentiel des TIC pour l'employabilité
  - 6.7.3. Comment améliorer la contribution des TIC à l'inclusion sociale?
- 6.8. L'inclusion des TIC dans des écoles diverses
  - 6.8.1. Les TIC comme ressource inclusive
  - 6.8.2. Formation des enseignants, TIC et attention à la diversité
  - 6.8.3. Adapter les TIC aux besoins des élèves
- 6.9. Exclusion sociale et innovation pédagogique
  - 6.9.1. L'inclusion, un nouveau paradigme
  - 6.9.2. La dénaturalisation de l'échec scolaire
  - 6.9.3. La défense de la diversité
  - 6.9.4. Remettre en question l'homogénéité
  - 6.9.5. Démission du rôle de l'enseignant
- 6.10. Besoins et pratiques en matière de politiques sociales pour l'inclusion
  - 6.10.1. Les politiques d'inclusion comme garantie de l'affirmation des droits
  - 6.10.2. Anticiper les problèmes sociaux
  - 6.10.3. Participation sociale
  - 6.10.4. Articulation à plusieurs niveaux

## Module 7. Législation et régime juridique des organisations éducatives

- 7.1. Organisation scolaire
  - 7.1.1. La complexité de l'organisation scolaire
  - 7.1.2. L'organisation scolaire et ses éléments
  - 7.1.3. Organisation scolaire et législation éducative
- 7.2. L'éducation dans le cadre de l'Union Européenne
  - 7.2.1. Conceptions générales de l'Union Européenne et de l'éducation
  - 7.2.2. L'espace européen de l'enseignement supérieur et ses éléments
  - 7.2.3. Autres systèmes éducatifs dans l'Union Européenne

- 7.3. Principaux aspects des écoles
  - 7.3.1. Le calendrier et l'horaire de l'école
  - 7.3.2. Le bâtiment de l'école et ses salles de classe
- 7.4. Autres idées essentielles sur l'organisation dans les écoles
  - 7.4.1. L'organisation du corps étudiant
  - 7.4.2. Promotion de l'école
  - 7.4.3. Attention à la diversité
  - 7.4.4. Tutorat
  - 7.4.5. Évaluation de l'école
  - 7.4.6. L'environnement éducatif

## Module 8. Évaluation des programmes éducatifs

- 8.1. Concept et composantes du programme. Évaluation pédagogique
  - 8.1.1. Évaluation
  - 8.1.2. Évaluation et éducation
  - 8.1.3. Les composantes de l'évaluation de l'enseignement
- 8.2. Modèles et méthodologies d'évaluation
  - 8.2.1. Normes pour l'évaluation de l'éducation
  - 8.2.2. Modèles d'évaluation de l'éducation
  - 8.2.3. L'évaluation en tant que processus
- 8.3. Normes pour la recherche évaluative
  - 8.3.1. Concept général des normes
  - 8.3.2. Organisation et contenu des normes
  - 8.3.3. Réflexions sur les normes
- 8.4. Principe de complémentarité. Méthodes et techniques
  - 8.4.1. Définition du principe de complémentarité
  - 8.4.2. Méthodologie pour l'application du principe de complémentarité
  - 8.4.3. Techniques de complémentarité
- 8.5. Techniques et outils d'évaluation de l'éducation
  - 8.5.1. Stratégies d'évaluation de l'éducation
  - 8.5.2. Techniques et outils d'évaluation de l'éducation
  - 8.5.3. Exemples de techniques d'évaluation de l'éducation

- 8.6. Données, statistiques, fichiers et indicateurs disponibles. Analyse du contenu
  - 8.6.1. Conceptualisation de l'analyse de contenu
  - 8.6.2. Premières propositions méthodologiques en analyse de contenu
  - 8.6.3. Composantes de l'analyse des données
  - 8.6.4. Techniques d'analyse des données
- 8.7. Enquêtes, questionnaires, entretiens, observations, auto-rapports, tests et échelles
  - 8.7.1. Concept d'instrument d'évaluation de l'éducation
  - 8.7.2. Critères de sélection des outils d'évaluation
  - 8.7.3. Types de techniques et d'instruments d'évaluation
- 8.8. Besoins, lacunes et demandes. Évaluation initiale et conception du programme
  - 8.8.1. Évaluation initiale. Introduction
  - 8.8.2. Analyse des besoins
  - 8.8.3. Conception du programme
- 8.9. Développement du programme. Évaluation formative du programme
  - 8.9.1. Introduction
  - 8.9.2. Évaluation formative. Développement
  - 8.9.3. Conclusions
- 8.10. Conclusion du programme. Évaluation finale, sommative
  - 8.10.1. Introduction
  - 8.10.2. Évaluation finale, sommative
  - 8.10.3. Conclusions

## Module 9. Politiques de qualité dans les organisations éducatives

- 9.1. La qualité de l'éducation: discours, politiques et pratiques
  - 9.1.1. Introduction: qualité et éducation
  - 9.1.2. Qualité de l'enseignement et néolibéralisme
  - 9.1.3. Discours sur la politique de l'éducation
  - 9.1.4. Le droit à une éducation de qualité
- 9.2. Débats sur la qualité de l'éducation
  - 9.2.1. Introduction
  - 9.2.2. Qualité et écoles publiques
  - 9.2.3. Différend sur la qualité de l'enseignement
  - 9.2.4. Conclusions

- 9.3. Les discours politiques contemporains sur la qualité de l'éducation au niveau international
  - 9.3.1. Introduction
  - 9.3.2. Changements discursifs dans l'éducation
  - 9.3.3. Qualité et développement économique
  - 9.3.4. Concept de développement humain
  - 9.3.5. Discours internationaux sur la qualité de l'éducation
- 9.4. Politiques, plans et programmes pour l'amélioration de la qualité de l'éducation
  - 9.4.1. Concept et contexte du mouvement d'amélioration de la qualité des écoles
  - 9.4.2. Évolution historique de la qualité des écoles
  - 9.4.3. Contributions des politiques d'amélioration de la qualité des écoles
  - 9.4.4. Étapes du processus d'amélioration de la qualité des écoles
- 9.5. Systèmes d'évaluation de la qualité et de l'éducation
  - 9.5.1. Introduction: qualité et évaluation
    - 9.5.1.1. Fonctions d'évaluation de la qualité
    - 9.5.1.2. Objets d'évaluation de la qualité
    - 9.5.1.3. Caractéristiques de l'évaluation de la qualité
    - 9.5.1.4. Utilisation inappropriée d'évaluation de la qualité
  - 9.5.2. Indicateur de qualité
  - 9.5.3. Évaluations dans les écoles
  - 9.5.4. Conclusions
- 9.6. Perspectives d'évaluation de la qualité éducatif
  - 9.6.1. L'évaluation comme agent d'amélioration
  - 9.6.2. Approche globale et holistique de l'évaluation
  - 9.6.3. Risques potentiels de l'évaluation
  - 9.6.4. Conclusions
- 9.7. Pratiques contemporaines d'amélioration de la qualité de l'enseignement
  - 9.7.1. Politiques de qualité de l'éducation en Espagne
  - 9.7.2. Politiques de qualité de l'éducation en Amérique latine
  - 9.7.3. Les politiques de qualité de l'éducation en France
- 9.8. Approche de genre et qualité de l'éducation
  - 9.8.1. Genre et qualité de l'éducation
  - 9.8.2. Le genre comme élément de qualité
  - 9.8.3. Conclusions

- 9.9. Approche citoyenne et éducation de qualité
  - 9.9.1. Participation des citoyens et amélioration de la qualité de l'éducation
  - 9.9.2. Démocratie et qualité
  - 9.9.3. Conclusions
- 9.10. Qualité des universités et de l'enseignement
  - 9.10.1. Qualité des universités: concept et dimensions
  - 9.10.2. L'université de masse
  - 9.10.3. Les acteurs de l'éducation autour de la qualité
  - 9.10.4. Recherche, qualité et université
  - 9.10.5. Conclusions

## Module 10. L'égalité et la diversité en classe

- 10.1. Concepts de base de l'égalité et de la diversité
  - 10.1.1. Égalité, diversité, différence, justice et équité
  - 10.1.2. La diversité comme élément positif et consubstantiel à la vie
  - 10.1.3. Relativisme et ethnocentrisme
  - 10.1.4. Dignité humaine et droits de l'homme
  - 10.1.5. Perspectives théoriques sur la diversité en classe
  - 10.1.6. Références bibliographiques
- 10.2. Évolution de l'éducation spéciale à l'éducation inclusive dans l'éducation de la petite enfance
  - 10.2.1. Concepts clés de l'éducation spéciale à l'éducation inclusive
  - 10.2.2. Les conditions d'une scolarité inclusive
  - 10.2.3. Promouvoir l'éducation inclusive dans l'éducation de la petite enfance
- 10.3. Caractéristiques et besoins de la petite enfance
  - 10.3.1. Acquisition d'habiletés motrices
  - 10.3.2. Acquisition du développement psychologique
  - 10.3.3. Développement de subjectivation
- 10.4. Exclusion de l'école
  - 10.4.1. Le curriculum caché
  - 10.4.2. Intolérance et xénophobie
  - 10.4.3. Comment détecter les brimades en classe?
  - 10.4.4. Références bibliographiques

- 10.5. Principaux facteurs d'échec scolaire
  - 10.5.1. Stéréotypes et préjugés
  - 10.5.2. Les prophéties auto-réalisatrices, l'effet Pygmalion
  - 10.5.3. Autres facteurs influençant l'échec scolaire
  - 10.5.4. Références bibliographiques
- 10.6. Écoles inclusives et interculturelles
  - 10.6.1. L'école en tant qu'entité ouverte
  - 10.6.2. Dialogue
  - 10.6.3. Éducation interculturelle et attention à la diversité
  - 10.6.4. Qu'est-ce que l'école interculturelle?
  - 10.6.5. Problèmes dans l'environnement scolaire
  - 10.6.6. Actions
  - 10.6.7. Propositions sur l'interculturalité à travailler en classe
  - 10.6.8. Références bibliographiques
- 10.7. L'exclusion numérique dans la société de la connaissance
  - 10.7.1. L'exclusion numérique dans la société de la connaissance
  - 10.7.2. Accès à l'information
  - 10.7.3. Web 2.0: des consommateurs aux créateurs
  - 10.7.4. Risques liés à l'utilisation des TIC
  - 10.7.5. La fracture numérique: un nouveau type d'exclusion
  - 10.7.6. L'éducation face à l'exclusion numérique
  - 10.7.7. Références bibliographiques
- 10.8. L'inclusion des TIC dans des écoles diverses
  - 10.8.1. Inclusion scolaire et e-inclusion
  - 10.8.2. E-inclusion à l'école, avantages et exigences
  - 10.8.3. Changements dans la conception du processus éducatif
  - 10.8.4. Transformations des rôles des enseignants et des apprenants
  - 10.8.5. Les TIC comme élément de l'attention portée à la diversité
  - 10.8.6. L'utilisation des TIC pour les élèves ayant des besoins de soutien scolaire
  - 10.8.7. Références bibliographiques

- 10.9. Méthodes actives d'apprentissage avec les TIC
  - 10.9.1. Introduction et objectifs
  - 10.9.2. Les TIC et le nouveau paradigme éducatif: la personnalisation de l'apprentissage
  - 10.9.3. Méthodologies actives pour un apprentissage efficace renforcé par les TIC
  - 10.9.4. Apprendre par la recherche
  - 10.9.5. Apprentissage collaboratif et coopératif
  - 10.9.6. Apprentissage basé sur des problèmes et des projets
  - 10.9.7. Flipped Classroom
  - 10.9.8. Stratégies pour choisir les TIC adaptées à chaque méthodologie:
  - 10.9.9. Références bibliographiques
- 10.10. Apprentissage collaboratif et classe inversée
  - 10.10.1. Introduction et objectifs
  - 10.10.2. Définition de l'apprentissage collaboratif
  - 10.10.3. Différences avec l'apprentissage coopératif
  - 10.10.4. Outils pour l'apprentissage coopératif et collaboratif: Padlet
  - 10.10.5. Définition de la classe inversée
  - 10.10.6. Actions didactiques pour la programmation inversée
  - 10.10.7. Outils numériques pour créer votre classe inversée
  - 10.10.8. Expériences de classe inversée
  - 10.10.9. Références bibliographiques

## Module 11. Leadership, Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises

- 11.1. Mondialisation et Gouvernance
  - 11.1.1. Gouvernance et Gouvernement d'Entreprise
  - 11.1.2. Principes fondamentaux de la Gouvernance d'Entreprise dans les entreprises
  - 11.1.3. Le Rôle du Conseil d'Administration dans le cadre de la Gouvernance d'Entreprise
- 11.2. Leadership
  - 11.2.1. Leadership Une approche conceptuelle
  - 11.2.2. Leadership dans l'entreprise
  - 11.2.3. L'importance du dirigeant dans la gestion d'entreprise
- 11.3. *Cross Cultural Management*
  - 11.3.1. Concept de *Cross Cultural Management*
  - 11.3.2. Contributions à la Connaissance des Cultures Nationales
  - 11.3.3. Gestion de la Diversité

- 11.4. Développement de la gestion et le leadership
  - 11.4.1. Concept de développement de la gestion
  - 11.4.2. Le concept de Leadership
  - 11.4.3. Théories du leadership
  - 11.4.4. Styles de leadership
  - 11.4.5. L'intelligence dans le leadership
  - 11.4.6. Les défis du leadership aujourd'hui
- 11.5. Éthique des affaires
  - 11.5.1. Éthique et Morale
  - 11.5.2. Éthique des Affaires
  - 11.5.3. Leadership et éthique dans les affaires
- 11.6. Durabilité
  - 11.6.1. Durabilité et développement durable
  - 11.6.2. Agenda 2030
  - 11.6.3. Entreprises durables
- 11.7. Responsabilité Sociale des Entreprises
  - 11.7.1. Dimension internationale de la Responsabilité Sociale des Entreprises
  - 11.7.2. Mise en œuvre de la Responsabilité Sociale des Entreprises
  - 11.7.3. Impact et mesure de la Responsabilité Sociale des Entreprises
- 11.8. Systèmes et outils de Gestion responsables
  - 11.8.1. RSC: Responsabilité sociale des entreprises
  - 11.8.2. Questions clés pour la mise en œuvre d'une stratégie de gestion responsable
  - 11.8.3. Étapes de la mise en œuvre d'un système de gestion de la responsabilité sociale des entreprises
  - 11.8.4. Outils et normes en matière de RSE
- 11.9. Multinationales et droits de l'homme
  - 11.9.1. Mondialisation, entreprises multinationales et droits de l'homme
  - 11.9.2. Entreprises multinationales et droit international
  - 11.9.3. Instruments juridiques pour les multinationales dans le domaine des droits de l'homme
- 11.10. Environnement juridique et *Corporate Governance*
  - 11.10.1. Importation et exportation
  - 11.10.2. Propriété intellectuelle et industrielle
  - 11.10.3. Droit international du travail

## Module 12. Gestion des Personnes et des Talents

- 12.1. La Direction Stratégique des personnes
  - 12.1.1. Direction Stratégique et Ressources Humaines
  - 12.1.2. La direction stratégique des personnes
- 12.2. Gestion des ressources humaines basée sur les compétences
  - 12.2.1. Analyse du potentiel
  - 12.2.2. Politique de rémunération
  - 12.2.3. Plans de carrière/succession
- 12.3. Évaluation et gestion des performances
  - 12.3.1. Gestion des performances
  - 12.3.2. Gestion des performances: objectifs et processus
- 12.4. Innovation dans la gestion des talents et des personnes
  - 12.4.1. Modèles de gestion stratégique des talents
  - 12.4.2. Identification, formation et développement des talents
  - 12.4.3. Fidélisation et rétention
  - 12.4.4. Proactivité et innovation
- 12.5. Motivation
  - 12.5.1. La nature de la motivation
  - 12.5.2. La théorie de l'espérance
  - 12.5.3. Théories des besoins
  - 12.5.4. Motivation et compensation économique
- 12.6. Développer des équipes performantes
  - 12.6.1. Équipes performantes: équipes autogérées
  - 12.6.2. Méthodologies de gestion des équipes autogérées très performantes
- 12.7. Gestion du changement
  - 12.7.1. Gestion du changement
  - 12.7.2. Types de processus de gestion des changements
  - 12.7.3. Étapes ou phases de la gestion du changement
- 12.8. Négociation et gestion des conflits
  - 12.8.1. Négociation
  - 12.8.2. Gestion des Conflits
  - 12.8.3. Gestion de Crise

- 12.9. La communication managériale
  - 12.9.1. Communication interne et externe dans l'environnement professionnel
  - 12.9.2. Département de communication
  - 12.9.3. Le responsable de la communication de l'entreprise. Le profil du Dircom
- 12.10. Productivité, attraction, rétention et activation des talents
  - 12.10.1. Productivité
  - 12.10.2. Leviers d'attraction et de rétention des talents

## Module 13. Gestion Économique et Financière

- 13.1. Environnement Économique
  - 13.1.1. Environnement macroéconomique et système financier
  - 13.1.2. Institutions financières
  - 13.1.3. Marchés financiers
  - 13.1.4. Actifs financiers
  - 13.1.5. Autres entités du secteur financier
- 13.2. Comptabilité de Gestion
  - 13.2.1. Concepts de base
  - 13.2.2. Les Actifs de l'entreprise
  - 13.2.3. Le Passif de l'entreprise
  - 13.2.4. La Valeur Nette de l'entreprise
  - 13.2.5. Le Compte de Résultat
- 13.3. Systèmes d'information et Business Intelligence
  - 13.3.1. Principes fondamentaux et classification
  - 13.3.2. Phases et méthodes de répartition des coûts
  - 13.3.3. Choix du centre de coûts et de l'effet
- 13.4. Budget et Contrôle de Gestion
  - 13.4.1. Le modèle budgétaire
  - 13.4.2. Budget d'Investissement
  - 13.4.3. Le Budget de Fonctionnement
  - 13.4.5. Le Budget de Trésorerie
  - 13.4.6. Le Suivi Budgétaire
- 13.5. Direction Financière
  - 13.5.1. Les décisions financières de l'entreprise
  - 13.5.2. Département financier
  - 13.5.3. Les excédents de trésorerie
  - 13.5.4. Les risques liés à la gestion financière
  - 13.5.5. Gestion des risques liés à la gestion financière
- 13.6. Planification Financière
  - 13.6.1. Définition de la planification financière
  - 13.6.2. Mesures à prendre dans le cadre de la planification financière
  - 13.6.3. Création et mise en place de la stratégie d'entreprise
  - 13.6.4. Le schéma *Cash Flow*
  - 13.6.5. Le tableau des fonds de roulement
- 13.7. Stratégie financière de l'entreprise
  - 13.7.1. Stratégie de l'entreprise et sources de financement
  - 13.7.2. Produits de financement des entreprises
- 13.8. Financement Stratégique
  - 13.8.1. Autofinancement
  - 13.8.2. Augmentation des fonds propres
  - 13.8.3. Ressources Hybrides
  - 13.8.4. Financement par des intermédiaires
- 13.9. Analyse et planification financières
  - 13.9.1. Analyse du Bilan
  - 13.9.2. Analyse du Compte de Résultat
  - 13.9.3. Analyse de la Rentabilité
- 13.10. Analyses et résolution de problèmes
  - 13.10.1. Informations financières de Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

## Module 14. Direction d'Entreprise et Marketing Stratégique

- 14.1. Gestion commerciale
  - 14.1.1. Cadre conceptuel de la gestion commerciale
  - 14.1.2. Stratégie et planification commerciales
  - 14.1.3. Le rôle des responsables commerciaux
- 14.2. Marketing
  - 14.2.1. Concept de marketing
  - 14.2.2. Éléments de base du marketing
  - 14.2.3. Activités de Marketing de l'entreprise
- 14.3. Gestion Stratégique du Marketing
  - 14.3.1. Concept de Marketing stratégique
  - 14.3.2. Concept de planification stratégique du marketing
  - 14.3.3. Les étapes du processus de planification stratégique du marketing
- 14.4. Marketing digital et e-commerce
  - 14.4.1. Objectifs du Marketing numérique et du commerce électronique
  - 14.4.2. Marketing Numérique et médias utilisés
  - 14.4.3. Commerce électronique Contexte général
  - 14.4.4. Catégories de commerce électronique
  - 14.4.5. Avantages et inconvénients d'E-commerce par rapport au commerce traditionnel
- 14.5. Marketing digital pour renforcer la marque
  - 14.5.1. Stratégies en ligne pour améliorer la réputation de votre marque
  - 14.5.2. *Branded Content & Storytelling*
- 14.6. Marketing digital pour attirer et fidéliser les clients
  - 14.6.1. Stratégies de fidélisation et de liaison par Internet
  - 14.6.2. *Visitor Relationship Management*
  - 14.6.3. Hyper-segmentation
- 14.7. Gestion des campagnes numériques
  - 14.7.1. Qu'est-ce qu'une campagne de publicité numérique?
  - 14.7.2. Étapes du lancement d'une campagne de marketing en ligne
  - 14.7.3. Erreurs dans les campagnes de publicité numérique
- 14.8. Stratégie de vente
  - 14.8.1. Stratégie de vente
  - 14.8.2. Méthodes de vente

- 14.9. Communication d'Entreprise
  - 14.9.1. Concept
  - 14.9.2. Importance de la communication dans l'organisation
  - 14.9.3. Type de communication dans l'organisation
  - 14.9.4. Fonctions de la communication dans l'organisation
  - 14.9.5. Éléments de communication
  - 14.9.6. Problèmes de communication
  - 14.9.7. Scénarios de communication
- 14.10. Communication et réputation numérique
  - 14.10.1. Réputation en ligne
  - 14.10.2. Comment mesurer la réputation numérique?
  - 14.10.3. Outils de réputation en ligne
  - 14.10.4. Rapport sur la réputation en ligne
  - 14.10.5. Branding online

## Module 15. Management Exécutif

- 15.1. General Management
  - 15.1.1. Concept General Management
  - 15.1.2. L'action du Directeur Général
  - 15.1.3. Le Directeur Général et ses fonctions
  - 15.1.4. Transformation du travail de la Direction
- 15.2. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches
  - 15.2.1. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches
- 15.3. Direction des opérations
  - 15.3.1. Importance de la gestion
  - 15.3.2. La chaîne de valeur
  - 15.3.3. Gestion de qualité
- 15.4. Discours et formation de porte-parole
  - 15.4.1. Communication interpersonnelle
  - 15.4.2. Compétences communicatives et l'influence
  - 15.4.3. Obstacles à la communication

- 15.5. Outils de communication personnels et organisationnels
  - 15.5.1. Communication interpersonnelle
  - 15.5.2. Outils de communication interpersonnelle
  - 15.5.3. La communication dans l'organisation
  - 15.5.4. Outils dans l'organisation
- 15.6. La communication en situation de crise
  - 15.6.1. Crise
  - 15.6.2. Phases de la crise
  - 15.6.3. Messages: contenu et calendrier
- 15.7. Préparer un plan de crise
  - 15.7.1. Analyse des problèmes potentiels
  - 15.7.2. Planification
  - 15.7.3. Adéquation du personnel
- 15.8. Intelligence émotionnelle
  - 15.8.1. Intelligence émotionnelle et communication
  - 15.8.2. Affirmation, empathie et écoute active
  - 15.8.3. Estime de soi et communication émotionnelle
- 15.9. Personal Branding
  - 15.9.1. Stratégies pour développer le personal branding
  - 15.9.2. Les lois de l'image de marque personnelle
  - 15.9.3. Outils de construction du personal branding
- 15.10. Leadership et gestion d'équipes
  - 15.10.1. Leadership et styles de leadership
  - 15.10.2. Capacités et défis des Leaders
  - 15.10.3. Gestion des Processus de Changement
  - 15.10.4. Gestion d'Équipes Multiculturelles



*Faites un saut vers la plus haute qualité et positionnez-vous comme un professionnel hautement qualifié sur le marché du travail"*

06

# Méthodologie

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

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



“

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

## À TECH, School nous utilisons la Méthode des cas

Dans une situation donnée, que feriez-vous? Tout au long du programme, les étudiants seront confrontés à de multiples cas simulés, basés sur des situations réelles, dans lesquels ils devront enquêter, établir des hypothèses et, enfin, résoudre la situation. Il existe de nombreuses preuves scientifiques de l'efficacité de cette méthode.

*Avec TECH, le professeur, l'enseignant ou le conférencier fait l'expérience d'une méthode d'apprentissage qui ébranle les fondements des universités traditionnelles du monde entier.*



*C'est une technique qui développe l'esprit critique et prépare l'éducateur à prendre des décisions, à défendre des arguments et à confronter des opinions.*

“

*Saviez-vous que cette méthode a été développée en 1912, à Harvard, pour les étudiants en Droit? La méthode des cas consiste à présenter aux apprenants des situations réelles complexes pour qu'ils s'entraînent à prendre des décisions et pour qu'ils soient capables de justifier la manière de les résoudre. En 1924, elle a été établie comme une méthode d'enseignement standard à Harvard”*

#### L'efficacité de la méthode est justifiée par quatre réalisations clés:

1. Les professeurs qui suivent cette méthode parviennent non seulement à assimiler les concepts, mais aussi à développer leur capacité mentale, grâce à des exercices d'évaluation de situations réelles et à l'application des connaissances.
2. L'apprentissage est solidement traduit en compétences pratiques qui permettent à l'éducateur de mieux intégrer ses connaissances dans sa pratique quotidienne.
3. L'assimilation des idées et des concepts est rendue plus facile et plus efficace, grâce à l'utilisation de situations issues de l'enseignement réel.
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.



## Relearning Methodology

TECH renforce l'utilisation de la méthode des cas avec la meilleure méthodologie d'enseignement 100% en ligne du moment: Relearning.

Cette université est la première au monde à combiner des études de cas avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, combinant un minimum de 8 éléments différents dans chaque leçon, ce qui constitue une véritable révolution par rapport à la simple étude et analyse de cas.

*L'éducateur apprendra à travers des cas réels et la résolution de situations complexes dans des environnements d'apprentissage simulés.*

*Ces simulations sont développées à l'aide de logiciels de pointe pour faciliter l'apprentissage immersif.*



Selon les indicateurs de qualité de la meilleure université en ligne du monde hispanophone (Columbia University). La méthode Relearning, à la pointe de la pédagogie mondiale, a réussi à améliorer le niveau de satisfaction globale des professionnels finalisant leurs études.

Grâce à cette méthodologie, nous avons formé plus de 85.000 éducateurs avec un succès sans précédent et ce dans toutes les spécialisations. Notre méthodologie d'enseignement est développée dans un environnement très exigeant, avec un corps étudiant universitaire au profil socio-économique élevé et dont l'âge moyen est de 43,5 ans.

*Le Relearning vous permettra d'apprendre 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.*

Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire mais il se déroule en spirale (nous apprenons, désapprenons, oublions et réapprenons). Par conséquent, ils combinent chacun de ces éléments de manière concentrique.

Selon les normes internationales les plus élevées, la note globale de notre système d'apprentissage est de 8,01.



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



#### Support d'étude

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

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



#### Techniques et procédures éducateurs en vidéo

TECH met les techniques les plus innovantes, avec les dernières avancées pédagogiques, au premier plan de l'actualité de l'Éducation. Tout cela, à la première personne, expliqué et détaillé rigoureusement pour atteindre une compréhension complète. Et surtout, vous pouvez les regarder autant de fois que vous le souhaitez.



#### Résumés interactifs

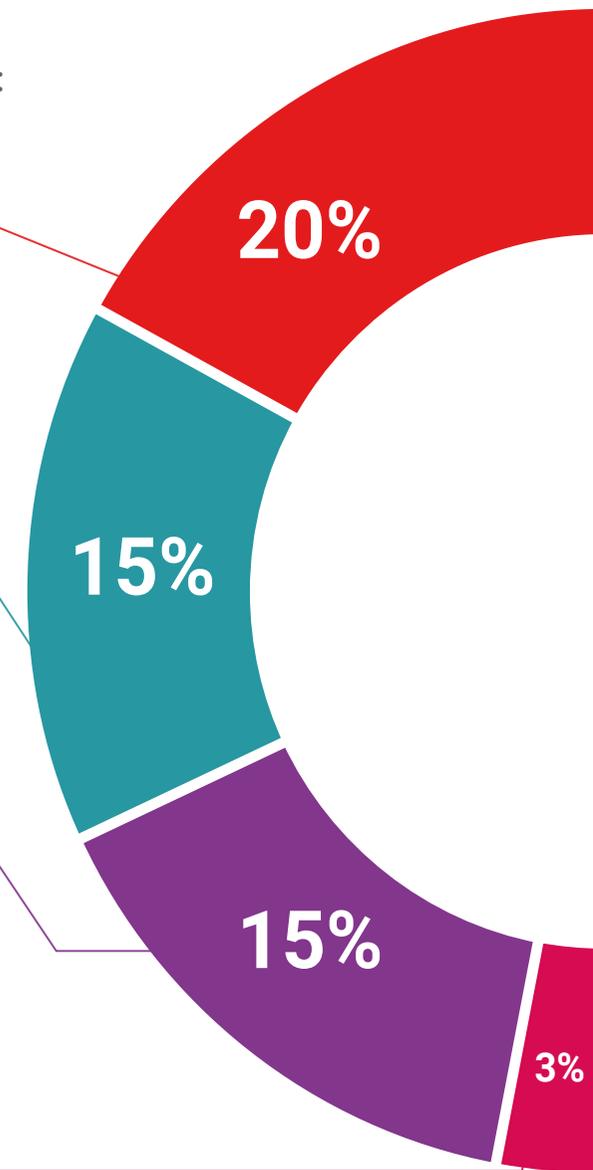
Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

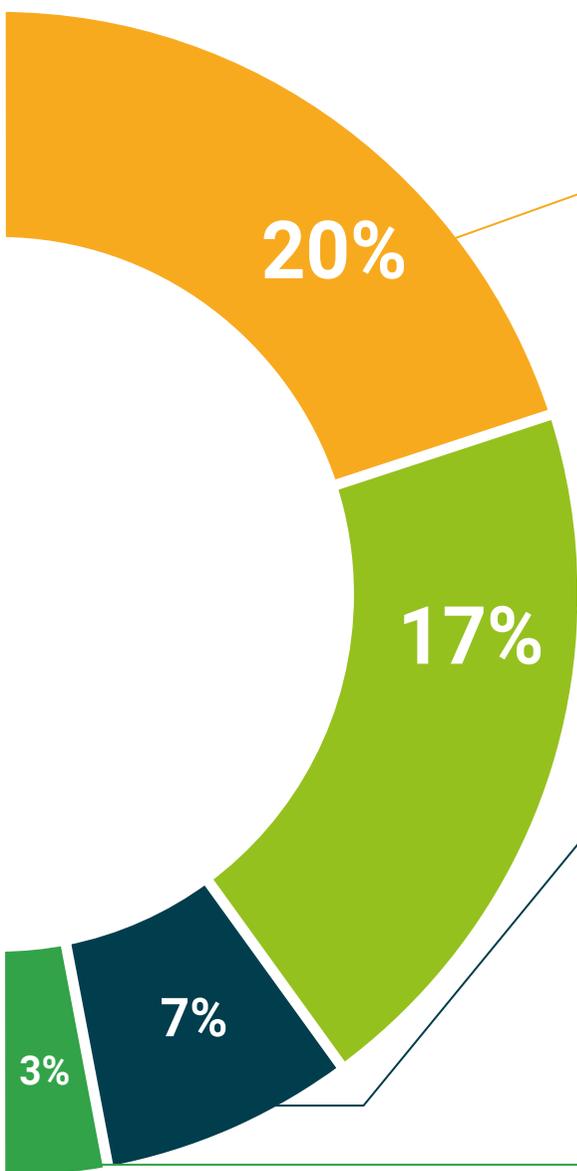
Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



#### Bibliographie complémentaire

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





**Analyses de cas menées et développées par des experts**

Un apprentissage efficace doit nécessairement être contextuel. Pour cette raison, TECH présente le développement de cas réels dans lesquels l'expert guidera l'étudiant à travers le développement de la prise en charge et la résolution de différentes situations: une manière claire et directe d'atteindre le plus haut degré de compréhension.



**Testing & Retesting**

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



**Cours magistraux**

Il existe des preuves scientifiques de l'utilité de l'observation par un tiers expert. La méthode "Learning from an Expert" renforce les connaissances et la mémoire, et donne confiance dans les futures décisions difficiles.



**Guides d'action rapide**

À TECH nous vous proposons les contenus les plus pertinents du cours sous forme de feuilles de travail ou de guides d'action rapide. Un moyen synthétique, pratique et efficace pour vous permettre de progresser dans votre apprentissage.



07

# Diplôme

Le Mastère Spécialisé en MBA en Direction des Politiques Éducatives garantit, outre la formation la plus rigoureuse et la plus actualisée, l'accès à un diplôme de Mastère Spécialisé délivré par TECH Université Technologique.



“

*Terminez ce programme avec succès  
et recevez votre diplôme sans avoir à  
vous soucier des déplacements ou des  
formalités administratives”*

Ce **Mastère Spécialisé en MBA en Direction des Politiques Éducatives** contient le programme le plus complet et le plus actualisé du marché.

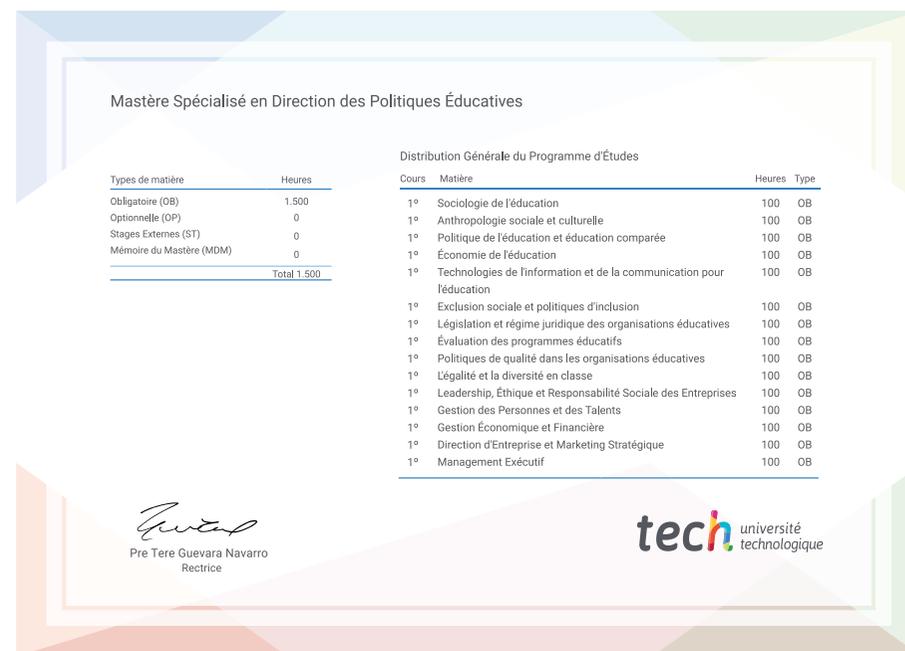
Après avoir passé l'évaluation, l'étudiant recevra par courrier\* avec accusé de réception son diplôme de **Mastère Spécialisé** délivrée par **TECH Université Technologique**.

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

Diplôme: **Mastère Spécialisé en MBA en Direction des Politiques Éducatives**

Modalité: **en ligne**

Durée: **12 mois**



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

future  
santé confiance personnes  
éducation information tuteurs  
garantie accréditation enseignement  
institutions technologie apprentissage  
communauté engagement  
service personnalisé innovation  
connaissance présent qualité  
en ligne formation  
développement institutions  
classe virtuelle langues

**tech** université  
technologique

**Mastère Spécialisé**  
**MBA en Direction des**  
**Politiques Éducatives**

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

# Mastère Spécialisé

## MBA en Direction des Politiques Éducatives

