

MARSEILLE

version 2 18-01- 2024



**ESTC**  
SCHOOL OF  
MANAGEMENT

# MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES

142 Bd Longchamp 13001 Marseille  
Du Lundi au Vendredi - 9h à 16h30  
04.91.62.15.84  
contact@estc.fr  
www.estc.fr

**5 ANS  
APRES UN  
BAC  
MASTERE**

**TITRE N7  
FICHE RNCP 36136**

# EDITO

« La valeur d'un diplôme aujourd'hui repose sur la capacité à faire ses preuves sur le terrain. »

Jacky PORTAL & Yohan TAXIL, co-fondateurs de l'ESTC

Située au cœur de Marseille, notre école de commerce offre des programmes en alternance, en initial et à distance, façonnant ainsi une expérience éducative flexible et adaptée aux défis du monde professionnel contemporain.

À l'ESTC, nous ne formons pas seulement des étudiants, nous cultivons des leaders. Notre mission est d'accompagner chaque apprenant dans son parcours, de l'aider à développer ses compétences, à découvrir son potentiel et à s'épanouir dans un environnement stimulant.

Ce qui distingue l'ESTC, c'est une équipe dynamique de formateurs chevronnés et de professionnels issus de grandes entreprises, créant ainsi une synergie unique entre théorie et pratique. Nos programmes intègrent les dernières tendances du monde des affaires, préparant nos étudiants à exceller dans un environnement en constante évolution.

L'ESTC n'est pas seulement une école, c'est une communauté, une famille. Nous encourageons l'échange d'idées, la collaboration et la diversité, créant un environnement propice à l'apprentissage mutuel. Que vous soyez un étudiant en quête de connaissances, un professionnel cherchant à développer vos compétences, ou un partenaire potentiel, vous trouverez chez nous une ambiance chaleureuse et stimulante.

Explorez notre site internet [www.estc.fr](http://www.estc.fr) pour en savoir plus sur nos programmes, nos valeurs et les réussites de notre communauté. Rejoignez-nous dans cette aventure où chaque étape est une opportunité de grandir et de réaliser vos ambitions.

## CAMPUS

Un site d'exception en plein centre de Marseille, au pied du magnifique Palais Longchamps.

Vous y trouverez des salles de formation équipées de connexion internet wifi, vidéo projecteur.

Vous bénéficierez à l'accès intranet de l'école contenant un "porte document" pour y retrouver vos cours, les PowerPoint ainsi que des documents complémentaires.

### SUIVI ET MOYENS PERMETTANT D'APPRÉCIER LES RÉSULTATS DE LA FORMATION

Evaluations formatives tel que des examens blancs, oraux individuels ou en groupes, devoirs maison, mises en situation, etc.



## SOMMAIRE

01. MASTERE MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES
02. PROGRAMME 1ère année
03. PROGRAMME 2ème année
04. EQUIPE PEDAGOGIQUE

# 01. MASTERE MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES

17/09/2024 DEBUT DE FORMATION  
26/06/2026 FIN DE FORMATION  
910 heures DE FORMATION

## OBJECTIFS

Participer activement à la mise en place une stratégie de Gestion des Ressources Humaines.

Sélectionner, organiser et suivre la mise en place de projets RH.

Prévoir et anticiper les besoins en ressources de l'entreprise.

Mettre en pratique les techniques permettant d'attirer les meilleurs candidats, de les sélectionner et de les intégrer.

## TAUX D'OBTENTION

Session de  
JUN  
2023

100%  
pour 6 candidats  
présentés

100%

100%  
pour 6 candidats présentés

6 mois Taux insertion global : 83%

Taux insertion dans le métier visé : 21%

Taux insertion dans le métier visé à 2  
mois : 36%

## ADMISSION

- Dossier de candidature à compléter directement via le site internet : [www.estc.fr](http://www.estc.fr)
- Tests en ligne (culture générale, anglais, tests psychotechniques et aptitudes professionnelles)
- Entretien de motivation

## MODALITES DE PRATIQUE

- 7h de cours par jours soit 14h de cours hebdomadaire en semaine A et 7h de cours hebdomadaire en semaine B
- Formation en présentielle à l'ESTC 142 Bd Longchamp 13001 Marseille
- En formation initiale (statut d'étudiant)
- En alternance statut de salarié en contrat d'apprentissage.

Liens avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations :  
En cours

## PRE-REQUIS

- Bac+3, titre N6 RNCP ou 180 crédits
- À défaut, le candidat justifie de plus de 3 années d'expérience dans des responsabilités RH. Titre accessible via la VAE.

## PUBLICS VISES

- Jeunes (17-29 ans) en contrat d'apprentissage
- Demandeurs d'emploi
- Adultes (de plus de 29 ans) en contrat de professionnalisation
- Demandeurs individuels

## DEBOUCHES

- Responsable des Ressources Humaines d'un site ou établissement
- Adjoint(e) au directeur des Ressources Humaines
- Responsable en management des ressources humaines, de la formation, emploi-formation
- Responsable de la gestion des carrières
- etc..

## POURSUITE DE PARCOURS

- Concours de la fonction publique
- Master spécialisé
- Doctorat

# 01. MASTERE MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES

## PILOTER LA FONCTION RH ET LES ÉQUIPES

- Sélectionner les outils notamment digitaux de pilotage, de contrôle et de mesure de l'activité RH pour organiser et faire évoluer le système d'information des ressources humaines (SIRH) afin de proposer une gestion et un accès simplifié des données RH au service de la stratégie de l'entreprise, dans le respect des obligations légales.
- Encadrer en supervisant les missions des collaborateurs du pôle RH en adoptant la posture d'écoute du manager-coach pour accompagner l'expression du potentiel des individus dans le but de les porter à un niveau de performance optimal.
- Accompagner les managers de proximité dans leur gestion de situations RH quotidiennes ou complexes pour les faire monter en compétences afin de conduire un management responsable des équipes au service de l'atteinte des objectifs opérationnels.
- Identifier les caractéristiques économiques et sociales du territoire d'implantation de l'entreprise en lien avec les partenariats locaux publics et privés afin d'organiser une gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) en repérant les compétences professionnelles du marché utiles à l'entreprise pour concourir à la dynamique d'emploi local.
- etc..

## ORGANISER LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- Consulter le comité social et économique (CSE) pour alimenter le dialogue social entre la direction générale et les instances représentatives du personnel (IRP) dans le respect des obligations légales.
- Concevoir un baromètre social reposant sur des indicateurs dynamiques actualisés en permanence et visible par toutes les parties prenantes pour informer de la santé de l'entreprise afin d'engager le cas échéant un plan d'action d'amélioration.
- Accompagner les managers de proximité dans la conduite d'un management responsable et dans la promotion de la culture d'entreprise afin d'obtenir l'engagement des collaborateurs et prévenir les risques psychosociaux.
- Elaborer et conduire une politique de qualité de vie au travail (QVT) conforme à la réglementation en vigueur en intégrant les enjeux des parties prenantes internes et externes afin de concourir au bien-être au travail des collaborateurs.
- etc..

## B L O C S D E C O M P E T E N C E S

## ELABORER UNE POLITIQUE DE MARKETING RH, DE GESTION DES CARRIÈRES ET DES TALENTS

- Construire et développer une marque employeur ciblée, cohérente et durable pour promouvoir l'image de l'entreprise auprès de nouveaux talents et encourager l'adhésion des collaborateurs.
- Organiser l'accompagnement des collaborateurs dès leur intégration dans la définition de leur trajectoire professionnelle en coordination avec l'ensemble des acteurs concernés (équipes RH, managers de proximité, prestataires externes et partenaires de l'emploi et de la formation) afin de faciliter leur maintien ou leur mobilité interne par le développement des compétences.
- Manager la diversité des profils des collaborateurs actuels et futurs pour en faire un levier de performance et garantir la non-discrimination afin d'assurer leur intégration durable au sein de l'entreprise dans le respect des obligations légales.
- Concevoir et mettre en œuvre le dispositif de gestion des carrières en utilisant des solutions RH adaptées afin de concourir à la performance de l'entreprise et sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs.
- etc..

## DÉFINIR ET DÉPLOYER LA STRATÉGIE RH DE L'ENTREPRISE

- Repérer les tendances du marché, les transformations de l'environnement et des métiers en réalisant une veille technologique, socio-économique, financière et réglementaire afin d'accompagner les parties prenantes dans la conduite du plan d'action stratégique de l'organisation en mettant en œuvre un management du risque.
- Elaborer la stratégie RH dans une posture de business partner en évaluant les ressources budgétaires nécessaires en cohérence avec la politique RH et la stratégie globale de l'entreprise afin de contribuer à la performance et aux résultats attendus.
- Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) afin de garantir l'intégration des enjeux environnementaux et sociétaux au sein de la politique RH pour promouvoir la diversité et l'égalité en interne comme en externe.
- Piloter la masse salariale pour construire une politique de rémunération individuelle et collective créatrice de valeur afin de garder le contrôle sur l'équilibre financier et contribuer à la performance économique de l'entreprise.
- etc..

# 02 PROGRAMME 1ÈRE ANNÉE

## EU D - EXPERTISE PROFESSIONNELLE

### Matière D41 - MANAGER LES RELATIONS SOCIALES ET LE DIALOGUE SOCIAL - OPTIMISER LA PERFORMANCE RH

HEURES : 275 heures

#### CONTENUS PEDAGOGIQUE

##### D41.1 Manager les relations sociales et le dialogue social

###### I - Droit du travail : Relations individuelles du travail

1. Droit social européen et international
2. Le contrat de travail
3. Durée de travail
4. Règlement intérieur et droit disciplinaire
5. Inspection du travail
6. Veille juridique en matière de droit du travail

###### II - Droit du travail : Relations collectives du travail

1. Instances Représentatives du Personnel (IRP)
2. Le licenciement pour motif économique
3. La sécurité
4. La négociation collective

##### D41.2 Optimiser la performance RH

###### I - Management d'équipe dans un contexte de changement

1. Management d'équipe
  - 1.1 Le concept de management
  - 1.2. Les outils de management
2. L'organisation du travail

###### II - Gestion de projet et conduite du changement

1. Les étapes d'un projet
2. Suivre et effectuer le bilan d'un projet
3. La conduite du changement

###### III - Communiquer et promouvoir un projet RH

1. Marketing RH et communication interne et RH
2. Le plan de communication
3. Outils de communication interne

###### IV - Piloter la performance sociale

1. La GPEC
2. L'évaluation et l'optimisation des performances
3. Politique de RSE
4. La diversité
5. e-GRH / SIRH

###### V/ Manager la sécurité et la qualité de vie au travail

1. Les conditions de travail
2. Ergonomie - Présentation Générale
3. La sécurité au travail
4. La mesure de la sécurité
5. La qualité de vie au travail (QVT)

# 02 PROGRAMME 1ÈRE ANNÉE

Matière D42 - MISSION PROFESSIONNELLE

HEURES : 60 heures

ALTERNANCE OU PROJET TUTEUR

## CONTENUS PEDAGOGIQUE

Durée : 12 semaines

Contenu : Réalisation d'une ou plusieurs actions en rapport avec la gestion des ressources humaines, donnant lieu à un rapport d'activité.

Capacités attendues : Appréhender les réalités d'une activité professionnelle au sein du secteur de la gestion des ressources humaines.

## CONTENUS PEDAGOGIQUE

Durée : ¼ du volume de la formation, hors stage

Contenu : Dans le cadre d'un dossier individuel, présentation du projet professionnel et de la stratégie à mettre en oeuvre pour y parvenir.

Capacités attendues : Mettre en oeuvre une stratégie permettant la réalisation effective du projet professionnel.

Matière D43 - CONTROLE CONTINUE

HEURES : 10 heures

## MODALITE D'EVALUATION

	COEFFICIENT	FORME DE L'EXAMEN	DUREE DE L'EPREUVE
D41.1	3	exercices pratiques	2 heures
D41.2	4	exercices pratiques	3 heures
D42	5	grand oral	1 heure
D43	2	contrôle continu	

# 02 PROGRAMME 1ÈRE ANNÉE

**EU B - LANGUE VIVANTE EUROPEENNE**

**HEURES : 70 heures**

**Matière B4 - LV1**

## CONTENUS PEDAGOGIQUE

### Écouter et lire

Je peux comprendre des conférences et des discours assez longs et même suivre une argumentation complexe si le sujet m'en est relativement familier. Je peux comprendre laplupart des émissions de télévision sur l'actualité et les informations. Je peux comprendrela plupart des films en langue standard.

Je peux lire des articles et des rapports sur des questions contemporaines dans lesquels les auteurs adoptent une attitude particulière ou un certain point de Vue. Je peux comprendre un texte littéraire contemporain en prose

### Écrire

Je peux écrire des textes clairs et détaillés sur une grande gamme de sujets relatifs à mes intérêts. Je peux écrire un essai ou un rapport en transmettant une information ou en exposant des raisons pour ou contre une opinion donnée. Je peux écrire des lettres qui mettent en valeur le sens que j'attribue personnellement aux événements et aux expériences.

**Matière B4 - LV2**

**Matière B4 - LV3**

## CONTENUS PEDAGOGIQUE

Epreuves facultatives

Allemand, Anglais, Arabe, Chinois, Espagnol, Français, Italien, Portugais.

La langue Vivante choisie par le candidat doit être différente de celle dans laquelle il passe les épreuves du domaine européen et du domaine professionnel.

## MODALITE D'EVALUATION

**FORME DE L'EXAMEN** écrit

**COEFFICIENT** 2

**DUREE DE L'EPREUVE** 1<sup>heure</sup><sub>45</sub>

# 02 PROGRAMME 1ÈRE ANNÉE

**EU A - CULTURE ET CITOYENNETÉ EUROPÉENNE**

**HEURES : 40 heures**

**Matière A4/5 - Les entreprises et les enjeux de la transition écologique**

## CONTENUS PÉDAGOGIQUES

### Exploration des Enjeux climatiques et Engagement

Vidéo et expression des émotions : Diffusion de la vidéo du journal Le Monde et du Réveilleur sur la crise climatique

### Atelier de la fresque du climat & Atelier de la Fresque de la Biodiversité

Objectif : Cette activité vise à sensibiliser les participants aux enjeux du réchauffement climatique, à favoriser une réflexion collective sur ses causes et ses conséquences, ainsi qu'à encourager l'action individuelle et collective en faveur de la transition écologique.

### Autoformation sur le Climat et la Biodiversité

Description de l'activité

Cette activité consiste en une autoformation en ligne sur les thèmes du climat et de la biodiversité. Les participants utiliseront le site web du CNED pour explorer les bases essentielles de ces enjeux.

### Exploration des Limites planétaires

Description de l'activité

Cette activité vise à explorer les limites planétaires, qui sont les seuils critiques à ne pas dépasser pour préserver notre planète. Les participants travaillent en groupes pour examiner différentes limites planétaires et établir des liens entre elles

### Grand jeu des ODD - Comprendre pour agir

Objectifs du jeu : Permettre aux participants de faire l'expérience d'une distribution inégale des ressources et de ses structures/

formes, ainsi que de différentes réactions au pouvoir

### Analyse des secteurs d'activité pour la transition écologique

Objectif : Comprendre les différents secteurs d'activité et leur impact sur la transition écologique.

### Analyse des Rapports RSE de Carrefour

Objectif : Examiner les rapports RSE du groupe Carrefour pour comprendre comment l'entreprise communique sur ses pratiques en matière de développement durable et les relier aux concepts abordés dans le cours

### Visite d'une Entreprise Axée sur l'Économie circulaire

Objectif : Explorer une entreprise fortement engagée dans l'économie circulaire ou l'économie régénérative pour comprendre sa transition d'un modèle intensif en ressources à une approche de réduction des impacts négatifs et de génération d'impacts positifs

# 02 PROGRAMME 1ÈRE ANNÉE

## CONTENUS PEDAGOGIQUE

Le Marché intérieur et l'entreprise: de l'harmonisation à la normalisation

Harmonisation et normalisation des produits et services pour les proposer sur le marché européen en considérant:

- l'activité normative de la Cour de justice de l'Union Européenne,
- les organisations européennes de normalisation,
- la distinction entre normes et réglementations techniques,
- la directive 83/189/CEE prévoyant une procédure d'information mutuelle dans le domaine des normes et des réglementations techniques,
- la procédure d'information dans le domaine des normes et des règles techniques,
- la procédure d'information mutuelle sur les mesures nationales restrictives en absence d'harmonisation,
- le marquage CE,
- l'évaluation de la conformité du produit.

## MODALITE D'EVALUATION

FORME DE L'EXAMEN **qcm en ligne**

COEFFICIENT **4**

DUREE DE L'EPREUVE **1** heure

# 03 PROGRAMME 2ÈME ANNÉE

**EU D - EXPERTISE PROFESSIONNELLE**

**Matière D51 - PILOTER LA STRATEGIE RH (LA FORMATION ET LE RECRUTEMENT)**

**HEURES : 200 heures**

## CONTENUS PEDAGOGIQUE

### D51.1 Piloter la stratégie RH

#### I - Gestion de la mobilité

1. . La mobilité internationale, distinction entre détachement, expatriation et contrats locaux
- 1.1 Salariés détachés
- 1.2. Salariés expatriés
2. Contrats locaux
3. Droit du travail
4. Droit de la sécurité sociale
5. Formalités d'immigration
6. Gérer le retour dans le pays des salariés expatriés, détachés impatriés

#### II - Piloter la rémunération et la masse salariale

1. Les obligations du service du personnel
2. La paye
3. La gestion des absences
4. Le départ du salarié
5. Le système de protection sociale

#### III -Piloter la modernisation RH

1. Accompagner la digitalisation de l'entreprise
2. Accompagner les changements d'organisation
3. Piloter l'innovation RH

### D51.2 - La formation

1. La politique de formation
2. Les dispositifs en faveur de l'emploi, de la formation, de la sécurisation des parcours
3. La formation au service de la stratégie de l'entreprise (l'entretien professionnel)
4. Les différentes modalités d'apprentissage et leur financement
5. Construction, validation et mise en place du plan de formation
6. Le suivi et l'évaluation de la formation
7. Règlementation et enjeux Qualité

# 03 PROGRAMME 2ÈME ANNÉE

Matière D52 - MISSION PROFESSIONNELLE

HEURES : 79 heures

## ALTERNANCE OU PROJET TUTEUR

### CONTENUS PEDAGOGIQUE

Durée : 12 semaines

Contenu : Réalisation d'une ou plusieurs actions en rapport avec la gestion des ressources humaines, donnant lieu à un rapport d'activité.

Capacités attendues : Appréhender les réalités d'une activité professionnelle au sein du secteur de la gestion des ressources humaines.

### CONTENUS PEDAGOGIQUE

Durée : ¼ du volume de la formation, hors stage

Contenu : Dans le cadre d'un dossier individuel, présentation du projet professionnel et de la stratégie à mettre en oeuvre pour y parvenir.

Capacités attendues : Mettre en oeuvre une stratégie permettant la réalisation effective du projet professionnel.

L'unité capitalisable D52 « Soutenance : Thèse professionnelle » est validée par le contrôle des savoirs, savoir-être et savoir-faire que l'apprenant a su mettre en oeuvre dans le cadre d'un projet de développement réalisé au cours d'une mission professionnelle d'au moins 3 mois.

La validation de l'UC D52 relève d'une recherche appliquée débouchant sur la rédaction d'une thèse professionnelle. Celle-ci se fonde sur un ou plusieurs modules d'enseignement spécifiques au Mastère Européen étudié, autour d'une problématique dont le périmètre de recherche théorique ne coïncide pas nécessairement avec les missions professionnelles confiées au sein de l'entreprise ou de l'organisation.

L'apprenant sera évalué par un jury composé d'au moins un professionnel du secteur d'activité auquel prépare le diplôme et d'un professeur. Le tuteur professionnel et le directeur de thèse (réfèrent pédagogique) pourront assister à la soutenance sans participer à l'évaluation finale.

# 03 PROGRAMME 2ÈME ANNÉE

## EU D - EXPERTISE PROFESSIONNELLE

Matière D53 - Contrôle continu : Le recrutement

HEURES : 86 heures

### CONTENUS PEDAGOGIQUE

D53 Contrôle continu : Le recrutement

#### 1. La politique de recrutement

Le recrutement, outil de gestion stratégique de l'entreprise

#### 2. Identification du besoin

Analyse des besoins en recrutement du management opérationnel

#### 3. Communication du besoin

Revue critique des différents outils de sourcing

#### 4. La sélection des candidatures

#### 5. La prise de décision

Le soutien des managers dans la prise de décision

#### 6. L'accueil et l'intégration du nouvel embauché

Modalités de l'intégration : Préparation, mise en oeuvre

#### 7. Le recrutement en anglais

Les spécificités du CV et de la lettre de motivation anglo-saxons

Les évaluations sous la forme du contrôle continu sont réalisées par sondage sur les lieux où se déroule la formation par les formateurs eux-mêmes au moment où les apprenants ont atteint le niveau requis ou ont bénéficié des apprentissages nécessaires et suffisants pour aborder une évaluation certificative. Parce qu'il se déroule pendant la formation et non au début ni à l'issue de celle-ci, le contrôle continu permet de rétroagir sur la formation par la production de synthèses qui aident l'apprenant à se situer dans sa formation et sont une source de motivation. Le contrôle continu évalue les compétences, les connaissances, les savoirs et savoir-faire.

# 03 PROGRAMME 2ÈME ANNÉE

## MODALITE D'EVALUATION

	COEFFICIENT	FORME DE L'EXAMEN	DUREE DE L'EPREUVE
D51.1	CONTINU	exercices pratiques	3 heures
D51.2		exercices pratiques	4 heures
D52		grand oral	1 heure
D53		contrôle continu	

## EU B - LANGUE VIVANTE EUROPEENNE

HEURES : 90 heures

Matière B5 - LV1

## CONTENUS PEDAGOGIQUE

### Prendre part à une conversation

Je peux communiquer avec un degré de spontanéité et d'aisance qui rende possible une interaction normale avec un locuteur natif. Je peux participer activement à une conversation dans des situations familières, présenter et défendre mes opinions.

### S'exprimer oralement en continu

Je peux m'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande gamme de sujets relatifs à mes centres d'intérêt. Je peux développer un point de vue sur un sujet d'actualité et expliquer les avantages et les inconvénients de différentes possibilités.

## MODALITE D'EVALUATION

	FORME DE L'EXAMEN	oral	
COEFFICIENT	2	DUREE DE L'EPREUVE	45 minutes

# 04.

# EQUIPE PEDAGOGIQUE

rsformateursrsformateursrsformateursrsformateursrsformateursrsformateursrsformateursrsformateursrsformateursrsformateurs

## BUROT Valérie

DESS Banque et Finance  
Formatrice depuis 17 ans

## SOLIS Litza

Doctorat linguistique appliquée  
Professeur de linguistique et d'interculturalité

## DUMOLARD Pascale

Maîtrise responsable assurance qualité option RH  
Formation de formateurs  
Formatrice depuis 21 ans - Responsable RH - Consultante en recrutement

## SAWLANI Vinod

Bachelor's degree Business Shipping Management degree (UK)  
Business psychology (USA)  
Chef d'entreprise, business and personal Excellence coach - Formateur depuis 6 ans

## PICHAUD Marie-Agnès

CNAM délégué à la protection des données (DPO/CIL)  
Enseignante ESTC

## LECLERC Emmanuelle

TMastère Management et Stratégies d'entreprise  
Responsable achat/Chef de produits CABESTO France - Directrice d'agence The Adecco Group - Formatrice Marketing ESTC

## FAWZI Othmane

Doctorat ès Sciences Economiques et de Gestion  
DEA Analyse Economique de l'Entreprise : Ressources Humaines  
Responsable de Formations et d'Enseignements auprès d'Instituts Privés, d'Aix-Marseille-Université et CCI du VAR  
Chargé d'enseignements – Université Paul Cézanne

## BAGHDADI Nicolas

MBA Insead - EM Lyon Business School Bachelor Degree et Master of Science in Management

MAASTRICHT SCHOOL OF MANAGEMENT Conférencier sur des sujets marketing auprès des étudiants du programme MBA Bucarest, Roumanie  
INSEEC BUSINESS SCHOOL Enseignement de cours marketing et d'entrepreneuriat aux étudiants du programme Bachelor

## FORGET Jean-Paul

NSEAD Business school Corporate MBA "Leadership et Corporate Strategy Blockchain trainings and certifications (Blockchain Council)  
General Manager / EU Program Director–SICPA CIO and member of the Management Committee Head of IT Supply Chain Europe and CIO Nyon plant

