

Management des Equipes et Développement des Compétences (MEDC)

Master Gestion des Ressources Humaines parcours Management des Equipes et Développement des Compétences



Niveau d'étude
visé
BAC +5



ECTS
120 crédits



Composante
ISH - Institut
Sociétés et
Humanités



Langue(s)
d'enseignement
Français

Présentation

- Le Master MEDC forme des professionnels de la fonction RH. Il prépare également au management d'équipe et aux fonctions de GRH décentralisées sur les managers. Le manager est le 1er RRH du salarié et doit accomplir un certain nombre d'activités RH (conduire un entretien de recrutement, détecter des besoins en formation, individualiser une rémunération, évaluer ses collaborateurs....)
- Le Master MEDC permet par une alternance complète entreprise/IAE (2 jours IAE/ 3 jours entreprise) en M1 et en M2b d'accroître son professionnalisme et d'assurer son insertion professionnelle.
- **Les + de la formation :**
 - Une double compétence GRH/management d'équipe
 - Une intégration professionnelle de 98% dès la sortie du Master
 - Une professionnalisation permanente (alternance intégrée en Master 1 et 2, séminaires professionnels, forte présence d'intervenants extérieurs)
 - Important réseau d'anciens actifs dans la formation
 - Une école universitaire de management certifiée qualité QUALICERT
 - Taux de satisfaction des étudiants inscrits dans cette formation : 86 %
 - Possibilité VAP - VAE,

- Possibilité de valider un ou des blocs de compétences ou équivalences en accord avec les enseignants.

Savoir-faire et compétences

- 1. Veiller : savoir mener des activités de veille et de prospective et une vision systémique et stratégique de l'organisation. Assurer l'alignement entre les mutations externes et l'organisation et les politiques managériales internes.
 - 1.1. mettre en place une méthodologie et des outils de veille informationnelle
 - 1.2. réaliser un benchmark des politiques, process et pratiques de management des RH
 - 1.3. Savoir analyser le contexte global de l'organisation et analyser les environnements économiques, sociaux, technologiques, démographiques, politiques, juridiques et leurs évolutions
 - 1.4. Savoir définir les enjeux RH qui résultent des transformations des contextes internes et externes
 - 1.5. évaluer les risques RH (RPS, santé, sécurité, législatif, contentieux, cyber-risque, sécurité des données RH, e-réputation de l'entreprise, dysfonctionnements et conflits sociaux, désengagements des salariés, licenciements, ubérisation, discriminations...)
- 2. Piloter : Elaborer une politique RH qui permette à l'entreprise de disposer des ressources humaines nécessaires à la stratégie organisationnelle, qui optimise la performance collective

- 2.1. Savoir traduire la stratégie business dans la politique RH de l'organisation, comprendre le business model de l'organisation
- 2.2. Anticiper les emplois et compétences nécessaires à la réalisation de la stratégie organisationnelle (développer une ingénierie de GPEC)
- 2.3. Attirer les talents et créer des viviers de talents (marketing RH, marque employeur, communication, e-recrutement, RSE)
- 2.4. Fidéliser les RH (gestion des carrières, politique de rémunération) et construire une «expérience collaborateur» positive (délivrer des services RH digitaux et innovants)
- 2.5. Evaluer la performance du management des RH
- 3. Transformer : développer l'agilité organisationnelle, rendre l'organisation apprenante et innovante, accompagner les transformations, faciliter l'appropriation des changements par les collaborateurs
- 3.2. Impulser et manager le changement
- 4. Accompagner Les professionnels de la fonction RH accompagnent les collaborateurs dans leurs activités, soutiennent leur performance, sont des facilitateurs pour les managers
- 4.1. Assumer l'ensemble des activités de fonction support attendues par les acteurs internes et externes
- 4.2. Ecouter et intégrer les attentes des collaborateurs
- 4.3. Accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences et dans leurs parcours et évolutions professionnels
- 4.4. Construire des relations individus-organisations renouvelées et satisfaisantes pour les deux parties et imaginer les solutions RH et managériales adaptées
- 4.5. Soutenir les managers dans la constitution, l'animation d'équipes cohésives et impliquées

Organisation

Stages

Stage à l'étranger : Possible

ALTERNANCE

Fonction du projet professionnel de l'étudiant.

Exemples de missions longues en entreprise lors de stages, de contrats de professionnalisation ou de contrats de travail classique (FC) :

- Création d'outils de suivi formation et suivi du plan de formation
- Mise en cohérence des pratiques de formation avec la norme iso 9001 2000
- Mise en place de l'Evaluation des Risques Professionnels et de la politique de prévention des risques
- Recrutement d'intérimaires
- Elaboration d'un plan de formation et animation de séminaires
- Réalisation et analyse d'un bilan social
- Elaboration d'outils de management participatif
- Gestion des compétences et création d'un référentiel métiers
- Elaboration des descriptions de postes
- Management d'équipes, organisation du travail et des temps de travail
- Création d'outils d'évaluation du personnel
- Mise en place d'une GPEC
- Développement du reporting social
- Mise en place de démarche qualité

Admission

Conditions d'admission

- Master 1 : accès aux étudiants titulaires d'une licence (180 ECTS) (gestion, droit, sociologie, psychologie, histoire...), diplômés d'école de commerce ou d'école d'ingénieur.
- Master 2 : accès aux étudiants de master 1 de GRH
- Pour toutes personnes n'ayant pas le diplôme requis, possibilité de validation des acquis (VAP) pour accéder à la formation.
- Possibilité de validation des acquis de l'expérience VAE pour obtenir tout ou partie du diplôme.

Contact : [✉ vae@uphf.fr](mailto:vae@uphf.fr)

Pré-requis obligatoires

Projet professionnel en cohérence avec la formation dispensée.

Et après

Finalité Master : Professionnel

Intitulés métiers visés

• Les métiers de la GRH

Assistant ressources humaines, responsable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, Responsable mobilité et carrières, Responsable formation, Consultant en ressources humaines, Consultant en formation, Chargé de recrutement, Chargé de mission diversité, Chargée de missions Communication, Chargé de développement RH, RRH, DRH....

• Les métiers du management :

Chef de rayon, Responsable magasin, Directeur de groupe, Manager, Chargé de santé et de sécurité, Directeur de la sécurité, Directeur EHPAD, Directeur maison de retraite, Chargé de développement, Responsable d'équipe, Executive Manager, Responsable Univers, Chef de Projet, Chef de Caisse...

Taux de satisfaction : 86.0

Infos pratiques

Contacts

Secrétariat alternance

✉ ish.alternance.master@uphf.fr

Secrétariat pédagogique master MGRH - MEDC

☎ 0327517706

✉ iae.mgrh.mcdc@uphf.fr

SECRETARIAT PEDAGOGIQUE MEDC FC

☎ 0227517639

✉ iae.fc@uphf.fr

SECRETARIAT MASTER MEDC

☎ 0327517706

✉ iae.mgrh.mcdc@univ-valenciennes.fr

Programme

Année 4

Semestre 7

	Nature	CM	TD	TP	Crédits
Module 6 : PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	UE				5 crédits
Module 1 : Comprendre les Comportements Collectifs	UE				5 crédits
Module 4 : DEVELOPPER SES SOFT SKILLS MANAGERIALES	UE				5 crédits
Module 5 : CONSTRUIRE UN SYSTEME D'INFORMATION	UE				5 crédits
Module 2 : COMPRENDRE LES ORGANISATIONS	UE				5 crédits
Module 3 : DEFINIR LES POLITIQUES RH	UE				5 crédits

Semestre 8

	Nature	CM	TD	TP	Crédits
ASSURER LES FONCTIONS SUPPORTS	UE				4 crédits
PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	UE				4 crédits
MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	UE				5 crédits
EVALUER LES PRATIQUES RH	UE				4 crédits
PILOTER LES TRANSFORMATIONS	UE				5 crédits
SECURISER SES PRATIQUES MANAGERIALES	UE				4 crédits
AMELIORER LES PRATIQUES PRO	UE				4 crédits

Année 5

Semestre 9

	Nature	CM	TD	TP	Crédits
Module 1 : MANAGER LES RH Semestre 9	UE				5 crédits
Module 2 : AMELIORER LA PERFORMANCE RH Semestre 9	UE				5 crédits
Module 3 : GERER LES RELATIONS SOCIALES Semestre 9	UE				5 crédits
Module 4 : MANAGER LES EQUIPES Semestre 9	UE				5 crédits
M5 :DEVELOPPER SES SOFT SKILLS MANAGERIALES S9	UE				5 crédits
Module 6 : PERIODE DE PROFESSIONNALISATION Semestre 9	UE				5 crédits

Semestre 10

	Nature	CM	TD	TP	Crédits
DIGITALISER LA FONCTION RH	UE				6 crédits
EVALUER ET PREVENIR LES RISQUES HUMAINS	UE				6 crédits
DEVELOPPER LES EQUIPES	UE				6 crédits
ASSURER SON INSERTION PROFESSIONNELLE	UE				6 crédits
MEMOIRE ET PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	UE				6 crédits