

Économie
Gestion
Administration
Sciences
Sociales



CONDITIONS D'ACCÈS

MASTER 1

Sous réserve d'acceptation du dossier

- Licence Administration Économique et Sociale
- Licence Économie et Gestion

MASTER 2

- Titulaire d'un Master 1 en Management Territorialisé des Ressources Humaines

FORMATION CONTINUE

Le Master est accessible aux salariés ou demandeurs d'emploi.

Contact :

Tél. 03 21 60 38 17

fcu-fare@univ-artois.fr

Ils peuvent faire reconnaître leur expérience pour intégrer le Master via la Validation des Acquis Professionnels et Personnels (VAPP) ou pour le valider via la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou encore le parcours mixte.

Contact :

Tél. 03 21 60 60 59

fcu-pac@univ-artois.fr

MASTER

Gestion des Ressources Humaines

Parcours Gestion Territorialisée des Ressources Humaines



LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Ce parcours « **Gestion territorialisée des RH** » du master mention « **Gestion des Ressources Humaines** » vise une double compétence : d'une part celle nécessaire à la maîtrise des outils et politiques de Management des RH d'une entreprise ou d'une organisation. Les compétences associées sont celles d'un cadre des RH qui doit donc maîtriser les différents aspects de la politique de Ressources Humaines (*élaborer la politique RH et celle des relations sociales, mettre en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à une optimisation ou une adaptation des ressources humaines aux objectifs de l'entreprise ou de l'organisation : gestion de l'emploi, du recrutement, de la formation...*). Cette compétence généraliste des RH est indispensable pour développer la seconde, axée sur les missions d'intermédiaire du marché du travail au niveau d'un territoire. Ce spécialiste doit être capable de comprendre, de participer à l'effectivité des relations entreprises/territoire, de maîtriser les dispositifs et institutions de la politique de l'emploi afin d'assurer leur mise en œuvre sur un territoire donné.

Ce master est proposé en formation initiale et en formation continue (*contrat de professionnalisation, reprise d'études, reconversion professionnelle*)

LES COMPÉTENCES ACQUISES

- Maîtriser les outils de gestion des ressources humaines en matière de gestion de l'emploi (*recrutement, GPEC*), de rémunération (*outils de motivation, gestion de la paie*), de la formation (*plan de formation...*) et de l'évaluation du personnel (*bilan social, bilan de compétences...*)
- Savoir replacer la gestion des ressources humaines dans la gestion stratégique de l'entreprise en réalisant notamment une analyse des risques sociaux liés aux changements de différentes natures.
- Savoir animer une équipe, négocier avec le personnel et ses représentants, régler des conflits
- Maîtriser la législation sociale évolutive et assurer le bien-être au travail des employés
- Savoir dialoguer et négocier avec les institutions représentantes du personnel
- Maîtriser les dispositifs et politiques publiques de l'emploi, de l'insertion et de la lutte contre les discriminations
- Connaître les outils de diagnostic territorial en matière de Ressources Humaines
- Savoir organiser et opérationnaliser les relations territoires/entreprises/Ressources Humaines
- Maîtriser les dispositifs et institutions de la politique publique de l'emploi et leurs déclinaisons territoriales



LES DÉBOUCHÉS

- Cadre de la gestion des ressources humaines
- Responsable du recrutement et de la gestion des carrières
- Responsable de formation
- Consultant en gestion des ressources humaines
- Chargé de mission ressources humaines dans les institutions publiques et privées

SEMAINE «JEU D'ENTREPRISE»

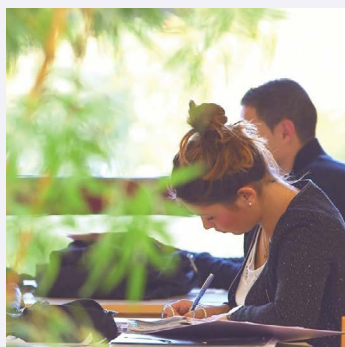
Cette semaine « jeu d'entreprise » se déroule en septembre avant le début des cours du S3.

Les étudiants de Master font vivre une entreprise en gérant les achats, les stocks, la comptabilité, les ressources humaines...

La pédagogie est fondée sur l'autonomie, la mise en situation et le travail en équipe. L'objectif est aussi de favoriser l'intégration des étudiants venus d'horizons différents.

LES ATOUTS DE LA FORMATION

Une double compétence qui offre l'opportunité d'accéder à une variété d'emplois en rapport avec les ressources humaines au sens large, notamment les institutions chargées de la mise en oeuvre des politiques publiques.



LE RYTHME DE LA FORMATION

(Possibilité d'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)

Planning de la 1^{re} année (contrat d'alternance ou stage)

Entreprise 36-37
Université 38
Entreprise 39
Université 40
Entreprise 41
Université 42
Entreprise 43
Université 44
Entreprise 45
Université 46
Entreprise 47
Université 48
Entreprise 49
Université 50-51
Entreprise 52-53
Université 1
Entreprise 2
Université 3
Entreprise 4
Université 5
Entreprise 6
Université 7
Entreprise 8
Université 9
Entreprise 10
Université 11
Entreprise 12-13
Université 14-23
Entreprise 24-25

Planning de la 2^e année (contrat d'alternance ou stage)

Université 36-37
Entreprise 38
Université 39
Entreprise 40
Université 41
Entreprise 42
Université 43
Entreprise 44
Université 45
Entreprise 46
Université 47
Entreprise 48
Université 49
Entreprise 50
Université 51
Entreprise 52-53
Université 1
Entreprise 2
Université 3
Entreprise 4
Université 5
Entreprise 6
Université 7
Entreprise 8
Université 9
Entreprise 10
Université 11
Entreprise 12
Université 13
Entreprise 14-24
Université 25

Calendriers non contractuels

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permettent d'effectuer la formation alternativement en entreprise et à l'université. Le contrat de professionnalisation offre une rémunération allant de 55 % à 100 % du SMIC, selon l'âge et le niveau de formation du candidat. Le contrat d'apprentissage offre une rémunération allant de 27 % à 100 % du SMIC, selon l'âge du candidat et l'année d'exécution du contrat. Les contrats en alternance vous donnent donc l'opportunité de vous former et d'acquérir simultanément une solide expérience qui facilitera votre insertion professionnelle.

LE PROGRAMME DE LA FORMATION

SEMESTRE 1	SEMESTRE 2
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Théorie des organisations ▪ Économie Industrielle ▪ Statistiques appliquées ▪ Anglais ▪ Économie des RH ▪ Sociologie du travail et des syndicats ▪ Politique de recrutement ▪ Politique de rémunération ▪ Management de projets ▪ Politiques sociales et leur cadre institutionnel territorial ▪ Méthodologie du mémoire et séminaires ▪ Projets tuteurés ▪ Stage ou contrat alternés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Management des RH ▪ Anglais ▪ Droit du travail ▪ Innovations et compétences ▪ Fiscalité sociale et paye ▪ Marchés locaux du travail ▪ Gestion territorialisée des RH 1 ▪ Méthodologie de recueil et traitement de données, séminaires ▪ Projets Tuteurés ▪ Stage ou contrat alternés
SEMESTRE 3	SEMESTRE 4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Audit des organisations ▪ Management stratégique ▪ Ateliers de développement personnel ▪ Anglais ▪ Droit Social Approfondi ▪ Responsabilité Sociale des Entreprises ▪ Économie des RH Approfondie ▪ Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ▪ Méthodologie du mémoire et séminaires ▪ Projets tuteurés ▪ Stage ou contrat alternés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Management Interculturel ▪ Politique de formation ▪ Système d'Information RH et management de l'information RH ▪ Relations Sociales et gestion de conflits ▪ Diagnostics territoriaux des populations ▪ Management public des RH et des associations ▪ Méthodologie de la recherche et séminaires ▪ Projets Tuteurés ▪ Stage ou contrat alternés

CONTACT

Faculté d'Économie, Gestion,
Administration et Sciences Sociales
Muriel Périsset
Tel. 03 21 60 38 92 / master-grh@univ-artois.fr