

Master GRH et sociologie du travail

Selon une formule interdisciplinaire à la croisée des RH et de la sociologie, formule unique en son genre, le Master prépare aux activités centrées sur la conception et l'animation de politiques et activités de gestion des ressources humaines au service de la performance économique, du développement personnel et de l'équité sociale des organisations ; l'expertise en gestion des ressources humaines, la conduite d'expertises, d'études et de recherches dans le champ des organisations.

Intitulé officiel : Master Sciences humaines et sociales mention gestion des ressources humaines parcours GRH et sociologie du travail

Présentation

Publics / conditions d'accès

Prérequis :

M1 : L3 ou équivalent

M2 : étudiants ayant obtenus les 60 premiers crédits nécessaires à l'obtention de **M1**.

L'accès est conditionné par la possession d'un diplôme de type bac + 4 (maîtrise universitaire, DESE, DESA, responsable de formation au Cnam, diplôme d'une grande école ou tout autre diplôme équivalent, VAE) et sous réserve de l'accord d'un jury de sélection des dossiers de candidature.

Objectifs

Cette formation vise l'apprentissage de techniques et de grilles d'analyse qui constituent des savoirs pour l'expertise, les études, la recherche et l'action dans le domaine du travail, des relations de travail, de l'entreprise et de l'emploi. Ces savoirs relèvent pour l'essentiel, mais non exclusivement, de la sociologie du travail et des organisations et des sciences de gestion.

Modalités de validation

Elles sont variables selon les séminaires et prennent principalement la forme d'exposés oraux, de notes de travail et de mini-rapports. Un mémoire final de recherche est également exigé.

Compétences

- Capacité à mobiliser des grilles d'analyses des organisations, de l'organisation du travail, de la GRH et des marchés du travail.
- Capacité à produire et à traiter de données quantitatives et qualitatives appliqués aux domaines d'intervention et de recherche.
- Capacité à produire un diagnostic organisationnel dans le cadre d'une démarche raisonnée en sociologie ou en GRH, à accompagner le changement, à inscrire le diagnostic dans le cadre de programmes d'études et de recherche.

Le Master prépare aux activités centrées sur :

- La conception et l'animation de politiques et activités de gestion des ressources humaines au service de la performance économique, du développement personnel et de l'équité sociale des organisations.
- L'expertise en gestion des ressources humaines : diagnostic, gestion, accompagnement, prescription, dans les domaines de la rémunération et de l'emploi, des compétences, des relations sociales et du développement social.
- La conduite d'expertises, d'études et de recherches dans le champ des organisations : production de données, analyse de situation, diagnostics organisationnels... en entreprise, en cabinets d'étude, en centres de recherche, en associations, dans les collectivités locales.

Valide à partir du 01-09-2024

Arrêté du 08 juillet 2021.

Accréditation jusque fin 2024-2025. le 08-07-2021

Fin d'accréditation au 31-08-2024

Code : MR11201A

120 crédits

Master

Responsabilité nationale :
EPN13 - Travail, Orientation, Formation, Social / Léa LIMA

Niveau CEC d'entrée requis :
Niveau 6 (ex Niveau II)

Niveau CEC de sortie : Niveau 7 (ex Niveau I)

Mention officielle : Arrêté du 08 juillet 2021. Accréditation jusque fin 2024-2025.

Mode d'accès à la certification :

- Validation des Acquis de l'Expérience
- Formation continue
- Formation initiale
- Contrat de professionnalisation
- Apprentissage

NSF : Sciences sociales (y.c. démographie, anthropologie) (123) , Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi (315)

Métiers (ROME) :

Code répertoire : RNCP35912

Code CertifInfo : 91597

Contact national :

EPN 13 -Travail - Métiers du social - Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations

EPN13C, 2, rue Conté

75003 Paris

01 40 27 24 31

Joseph lecoeur

joseph.lecoeur@lecnam.net

Enseignements

120 ECTS

M1 60 ECTS

Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH FPG102

6 ECTS

Sociologie du travail et de l'emploi AST106

6 ECTS

Gestion des talents et IA générative FPG108

4 ECTS

Les nouvelles approches de la sociologie des organisations AST110

4 ECTS

Sociologie des relations professionnelles AST117

6 ECTS

Méthodologie de recherche 1 AST221

2 ECTS

Une UE à choisir parmi : 6 ECTS

Anglais professionnel ANG330

6 ECTS

Russe en parcours d'apprentissage personnalisé RUS200

6 ECTS

Initiation à la langue et culture arabe, parcours collectif ARA100

6 ECTS

Français langue étrangère : parcours collectif FLE100

6 ECTS

Français langue étrangère: parcours personnalisé d'apprentissage FLE200

6 ECTS

16 crédits à choisir parmi : 16 ECTS

Discriminations dans l'emploi et au travail : regards interdisciplinaires AST142

4 ECTS

Fondements de la sociologie AST100

4 ECTS

Droit et discriminations : agir contre les discriminations DRS210

2 ECTS

OID, Organisation innovante & durable (2) DSY221

6 ECTS

Data RH FPG119

6 ECTS

Genre et travail GME101

6 ECTS

Projet de recherche ou mémoire de stage UASO14

10 ECTS

M2 60 ECTS

Transformation du travail et gestion des ressources humaines AST244

2 ECTS

Méthodologie en GRH et transformation du travail FPG238

		2 ECTS
Action collective et relations de travail	AST223	4 ECTS
Modes de gestion de la main d'oeuvre et transformations du salariat	AST225	4 ECTS
Relation individu organisation en GRH	AST228	4 ECTS
Théorie et pratique du changement : les apports de la GRH et de la sociologie de l'entreprise	AST229	4 ECTS
Introduction aux problématiques de recherche	AST230	4 ECTS
Méthodologie de la recherche 2	AST227	4 ECTS
Fondements approfondis de la sociologie	AST200	2 ECTS
Gestion de la diversité en ressources humaines	FPG225	2 ECTS
16 crédits à choisir parmi : 16 ECTS		
Droit du travail approfondi, évolutions récentes, aspects individuels et collectifs	DRS208	4 ECTS
Méthodes quantitatives	AST234	6 ECTS
Sociologie des organisations et du changement	AST240	2 ECTS
Ages et travail	AST241	2 ECTS
Sociologie des discriminations	AST243	4 ECTS
Ethique, travail et RH	AST245	2 ECTS
Politiques de l'emploi et de la formation en France et en Europe	AST235	6 ECTS
Gestion des carrières et Développement des compétences : mobilité et transition professionnelle	FPG239	2 ECTS
Gestion des emplois et développement des compétences : enjeux, processus et outils	FPG232	4 ECTS
Digital RH, Intelligence Artificielle, métaverse, chatGPT dans un monde transition écologique	FPG226	4 ECTS
Discriminations dans l'emploi et au travail : regards interdisciplinaires	AST142	4 ECTS
Mémoire de recherche	UASO15	12 ECTS

Blocs de compétences

Code, N° et intitulé du bloc

Liste de compétences

MR112A1

RNCP35912BC10

Accompagner les comportements et postures au travail

- Piloter son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management
- Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes)

Concevoir, mettre en place et piloter des politiques de gestion des personnes (relation managériale, connaissance de soi) et de l'emploi (gestion des compétences, développement des carrières et des mobilités)

Concevoir, mettre en place et piloter des dispositifs favorisant l'implication des personnes dans les entreprises (culture d'entreprise, formation de l'encadrement, prévention du stress)

MR112B11

RNCP35912BC01

S'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques

- Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les domaines concernés par la mention
- Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine

Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les domaines concernés par la mention

Utiliser les outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine.

Produire et traiter des données quantitatives et qualitatives appliquées aux domaines d'intervention et de recherche.

Participer à la transformation numérique de l'entreprise en accompagnant la montée en compétences numériques des collaborateurs

MR112B21

RNCP35912BC02

Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisé

- Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale
- Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ou à l'interface de plusieurs domaines
- Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines
- Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux
- Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes en respect des évolutions de la réglementation

Identifier, sélectionner et analyser avec un esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation

Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère. Communiquer et négocier avec les partenaires sociaux.

Elaborer et tester empiriquement une problématique de recherche sociologique en utilisant un canevas (question, hypothèse, méthode) afin de produire des résultats originaux et

opérationnels.

Animer la fonction de gestion des personnes en organisant la communication et la prise de décision RH afin de répondre aux finalités de l'organisation.

MR112B31

RNCP35912BC03

Communiquer en contexte professionnel

- Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation
- Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère.

Elaborer et tester empiriquement une problématique de recherche sociologique en utilisant un canevas (question, hypothèse, méthode) afin de produire des résultats originaux et opérationnels.

Animer la fonction de gestion des personnes en organisant la communication et la prise de décision RH afin de répondre aux finalités de l'organisation.

MR112B41

RNCP35912BC04

Contribuer à la transformation en contexte professionnel

- Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles
- Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe
- Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif
- Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité
- Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale

Produire un diagnostic d'une situation en le situant dans l'ensemble des formes d'organisation du travail, leurs logiques et leurs effets concrets.

Construire et tester en situation analyse économique, organisationnelle et sociologique de l'organisation.

Evaluer les avantages et les limites d'une dynamique organisationnelle, en produisant une grille de lecture organisationnelle adaptée à un contexte et à des besoins situés, notamment en matière de négociation.

Articuler analyse sociologique et diagnostic du travail et des organisations en vue de les adapter à la situation d'une entreprise, d'une association...

Définir les éléments gestionnaires, sociaux et juridiques des relations de travail qui permettent de qualifier une situation organisationnelle en utilisant des données statistiques, qualitatives et juridiques en vue de proposer une politique RH et de de politique sociale.

Proposer des stratégies d'amélioration des conditions de travail, de gestion de l'emploi, de la diversité des RH.

- Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou de son éco-système et anticiper les transformations possibles de façon à identifier de nouvelles opportunités
- Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique, fixer des objectifs et donner du sens de façon à exploiter les nouvelles opportunités durant les phases de création et de développement de nouvelle structure. Conception et rédaction du business model
- Fédérer et animer les acteurs internes et externes (gouvernance) dans un souci d'éthique afin de favoriser la création et le développement de la nouvelle entité

MR112B51

RNCP35912BC05

Élaborer une vision stratégique en GRH

Produire et traiter des données relatives aux spécificités nationales et sectorielles en matière de travail, d'emploi et de dynamiques organisationnelles en s'appuyant sur les cartographies des principales typologies disponibles en la matière.

Capacité à produire un diagnostic organisationnel dans le cadre d'une démarche raisonnée en sociologie ou en GRH, à accompagner le changement, à inscrire le diagnostic dans le cadre de programmes d'études et de recherche.- Concevoir et déployer des politiques RH en coordonnant les différents services et acteurs internes et en respectant le cadre juridique pour satisfaire aux enjeux légaux et conventionnels, en vue de soutenir la stratégie de l'entreprise.

Arbitrer en étant force de proposition dans le choix des prestataires (cabinets de recrutement, agences de communication, éditeurs de logiciels...) afin de réaliser les objectifs RH.

- Développer des politiques et pratiques de GRH dans les différents domaines de la Gestion (recrutement, formation, etc.) des Ressources Humaines en veillant à une contextualisation des pratiques
- Appliquer et mettre en œuvre des politiques et pratiques de GRH dans les domaines du développement RH (compétences et des métiers), de l'évaluation et de la gestion des trajectoires professionnelles, etc.

MR112B61

RNCP35912BC06

Concevoir et/ou piloter des solutions de gestion en GRH

Concevoir et piloter des processus de gestion RH : recrutement, évaluation de la performance, formation et gestion des mobilités, en favorisant le développement de compétences afin de répondre aux finalités de l'entreprise/ organisme.

Concevoir et piloter des dispositifs favorisant l'implication des personnes dans les entreprises (qualité de vie au travail, motivation des équipes).

Concevoir des politiques de l'emploi adaptées au niveau local, en produisant une cartographie des déterminants institutionnels de la gestion du travail et des ressources humaines appliquées à une organisation.

Concevoir de dispositifs de développement des compétences en vue de les impulser et de les accompagner dans le cadre d'une stratégie d'entreprise.

- Contrôler et mesurer la pertinence et la performance des

MR112B71

RNCP35912BC07

Mesurer et contrôler via des outils et méthodes de gestion en GRH

outils de gestion RH en développant des approches de contrôle de gestion sociale à travers des indicateurs et tableaux de bord sociaux sur mesure

- Auditer, évaluer et analyser les risques associés aux politiques RH en cohérence avec des démarches de responsabilité sociétale et environnementale

Conduire des études et des enquêtes relatives aux conditions de travail, d'évolution dans l'emploi et de relations de travail en utilisant les outils de la statistique (analyse de données élémentaire, analyse factorielle, logit, etc.)

Concevoir et piloter un audit social : conduire des diagnostics stratégiques, organisationnels et sociaux en définissant les indicateurs sociaux.

MR112B81

RNCP35912BC08

Mettre en œuvre des règles, des normes et des démarches qualité en GRH

- Appliquer et respecter des règles et des normes liées à la GRH en particulier en droit du travail et en relations sociales
- Développer des process, des démarches Qualité, innovation etc. et veiller aux respects des normes RH
- Développer une marque employeur et des techniques de recrutement associées

Appliquer et respecter des règles et des normes liées à la GRH en particulier en droit du travail et en relations sociales

Développer des process, des démarches Qualité, innovation etc. et veiller aux respects des normes RH

Développer une marque employeur et des techniques de recrutement associées

MR112B91

RNCP35912BC09

Développer une culture managériale et organisationnelle

- Animer et fédérer des collectifs, développer son relationnel et son leadership
- Conseiller et négocier avec ses équipes et ses partenaires d'affaires
- Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles

Contribuer et veiller à la culture de l'organisation en mobilisant les leviers de GRH (en cohérence avec les orientations stratégiques)

Développer et structurer une fonction RH adaptées à la structuration organisationnelle afin de faciliter la communication avec toutes les PP internes (fonctions managériales, relais RH...)

Animer le réseau des professionnels RH au sein d'une organisation et établir le lien entre celle-ci et la direction de l'entreprise