

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 01-09-2025

Arrêté du 13 mai 2025.

Accréditation jusque fin 2029-2030. le 13-05-2025

Fin d'accréditation au 31-08-2030

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 13 mai 2025. Accréditation jusque fin 2029-2030.

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 : 112474

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

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
Les nouvelles approches de la sociologie des organisations	AST110 4 ECTS
Sociologie des relations professionnelles	AST117 6 ECTS
Gestion des talents et IA générative	FPG108 4 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



Fondements de la sociologie	AST100 4 ECTS
-----------------------------	------------------

Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines	FPG001 4 ECTS
---	------------------

12 crédits à choisir parmi : 12 ECTS

Discriminations dans l'emploi et au travail : regards interdisciplinaires	AST142 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	AST101 6 ECTS

Droit du travail : bases - aspects individuels et collectifs	DRS003 4 ECTS
--	------------------

8 crédits à choisir parmi : 8 ECTS

Discriminations dans l'emploi et au travail : regards interdisciplinaires	AST142 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	AST101 6 ECTS
Fondements de la sociologie	AST100 4 ECTS

10 ECTS

M2 60 ECTS

Fondements approfondis de la sociologie

AST200

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

Méthodologie de la recherche 2

AST227

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

Transformation du travail et gestion des ressources humaines

AST244

2 ECTS

Méthodologie en GRH et transformation du travail

FPG238

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 pour l'analyse de l'emploi et du travail

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

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

- 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.

RNCP35912BC03

Communiquer en contexte professionnel

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.

- 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

MR112B41

RNCP35912BC04

Contribuer à la transformation en contexte professionnel

Produire un diagnostic d'une situation en la 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 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 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

MR112B71

RNCP35912BC07

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