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 développent 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.

Mis à jour le 14-08-2026

Arrêté du 30 mai 2025. Accréditation jusque fin 2029-2030. le 30-05-2025

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 30 mai 2025. Accréditation jusque fin 2029-2030.

Mode d'accès à la certification :

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

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

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
Les nouvelles approches de la sociologie des organisations	AST110 4 ECTS
Sociologie des relations professionnelles	AST117 6 ECTS
Gestion des talents et compétences à l'ère de l'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

si profil d'origine RH ↓

Fondements de la sociologie	AST100 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	DSY221 6 ECTS
Data RH	FPG119 6 ECTS
Genre et travail	AST101 6 ECTS

si profil d'origine hors RH

Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines	FPG001 4 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	DSY221 6 ECTS
Data RH	FPG119 6 ECTS
Genre et travail	AST101 6 ECTS
Fondements de la sociologie	AST100 4 ECTS

Projet de recherche ou mémoire de stage	UASO14 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
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
MR112B10 RNCP35912BC01 Contribuer à un projet stratégique RH en contexte de transformation	-Décrypter les écosystèmes de l'organisation (sur les dimensions géopolitiques, démographiques, économiques, technologiques et de cybersécurité, environnementales et humaines, etc.) et se constituer un réseau en mobilisant des outils et des technologies de veille, d'intelligence économique et de prospective afin d'identifier les opportunités ou risques et d'anticiper leurs impacts sur le développement d'affaires et le travail (modèles organisationnels et managériaux, sens du travail, métiers et compétences clés de l'organisation, etc.). - Co-construire un projet stratégique de transformation intégrant des solutions RH innovantes, robustes et alternatives avec l'ensemble des parties prenantes en mobilisant des démarches participatives et en analysant des données internes et externes, des cadres théoriques, etc. afin d'aligner la feuille de route stratégique RH avec les objectifs de transformation du travail (dont les hybridations multiples, temporelle, spatiale, homme/machine, etc., de performance durable et de responsabilité sociétale des organisations. - Structurer la déclinaison opérationnelle de la stratégie RH en accompagnant les parties prenantes et en leur donnant les moyens d'agir à travers des actions, des moyens et des outils technologiques adaptés (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) afin de garantir une mise en œuvre efficace tout en permettant le développement d'une culture organisationnelle durable. **Compétences Cnam associées** Effectuer une veille sur les évolutions de son environnement ou éco-système et anticiper les transformations et innovations RH possibles, développer des approches de prospective des métiers et du travail
MR112B20 RNCP35912BC02 Conseiller les parties prenantes en contexte de transformation RH	-Adopter une vision systémique en mobilisant les travaux de recherche pluridisciplinaires les plus avancés et en développant une curiosité et un esprit d'analyse critique afin d'enrichir sa culture organisationnelle et RH. - Diagnostiquer des situations organisationnelles intégrant les dimensions économiques, sociales et environnementales en s'appuyant sur des données quantitatives et qualitatives, en mobilisant des outils technologiques (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et en analysant les dynamiques de transformation du travail, des organisations et du management afin d'identifier une problématique et les enjeux RH associés. - Formuler des recommandations RH et managériales argumentées et opérationnelles en prenant en compte les dimensions contextuelles, humaines, sociales, managériales et technologiques et en s'appuyant sur des analyses documentées et des outils de visualisation innovants afin de convaincre les parties prenantes concernées de la nécessité de leurs mises en œuvre. **Compétences Cnam associées** Mobiliser de nouvelles théories sociologiques pour analyser des phénomènes comme l'innovation, les nouvelles formes organisationnelles, de reconnaissance, d'apprentissage organisationnelle, etc. Identifier d'un point de vue historique et actuel les acteurs, les règles et les dispositifs de relations professionnelles.. Mettre en oeuvre une analyse sociologique de l'organisation du travail et des situations professionnelles à l'aide des outils adéquats. Produire un diagnostic d'une situation en le situant dans l'ensemble des formes d'organisation du travail, leurs logiques et leurs effets concrets. Articuler analyse sociologique et diagnostic du travail et des organisations en vue de les adapter à la situation d'une entreprise, d'une association…

Code, N° et intitulé du bloc	Liste de compétences
MR112B30 RNCP35912BC03 Conduire des projets de transformation RH	-Concevoir des projets RH en analysant les enjeux de transformation et d'innovation en lien avec la feuille de route stratégique en vue d'adapter l'organisation et la rendre plus résiliente et robuste. - Déployer des dispositifs de développement des compétences, de formation, de construction de parcours professionnels en mobilisant la méthodologie de projet et des analyses prospectives (métiers et compétences), des ingénieries pédagogiques, des outils technologiques (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et des démarches d'évaluation et d'impact afin de renforcer l'employabilité des salariés et d'accompagner des transformations organisationnelles robustes. - Communiquer avec les parties prenantes internes et externes sur la mise en œuvre des projets en veillant à la qualité des méthodes d'accompagnement du changement et d'ajustement des actions engagées afin de garantir l'atteinte des objectifs visés. **Compétences Cnam associéesCompétences Cnam associées** Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou éco-système et anticiper les transformations et innovations RH possibles, développer des approches de prospective des métiers et du travail Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique RH, fixer des objectifs et donner du sens via des approches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et de schéma directeur RH, etc. en alignement avec la stratégie de l'entreprise. 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. 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. Décrypter les écosystèmes de l'organisation (sur les dimensions géopolitiques, démographiques, économiques, technologiques et de cybersécurité, environnementales et humaines, etc.) et se constituer un réseau en mobilisant des outils et des technologies de veille, d'intelligence économique et de prospective afin d'identifier les opportunités ou risques et d'anticiper leurs impacts sur le développement d'affaires et le travail (modèles organisationnels et managériaux, sens du travail, métiers et compétences clés de l'organisation, etc.).

Code, N° et intitulé du bloc	Liste de compétences
	-Analyser les processus RH en mobilisant de manière critique et éthique, des méthodes de diagnostic structurées et des technologies les plus adaptées (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) permettant l'exploitation des données sociales, l'aide à la décision afin d'identifier les dysfonctionnements, les contraintes et les leviers d'amélioration des processus et systèmes d'information RH. - Concevoir des politiques, des pratiques, des outils dans le domaine de la gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, évaluation, etc.) en mobilisant des méthodes innovantes et les technologies les plus adaptées (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) afin d'adapter l'organisation aux évolutions de son environnement. - Mesurer et suivre les résultats de l'activité en définissant, collectant et en exploitant des indicateurs adaptés afin d'assurer le pilotage stratégique, de soutenir la prise de décision managériale et de favoriser les démarches d'amélioration continue. **Compétences Cnam associées** Analyser les systèmes de relations professionnelles (conflits, négociations) et leur mise en perspective internationale' - 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. Mettre en place des politiques de recrutement, d'évaluation, de formation, de rémunération, de gestion des carrières et de gestion des temps. Mettre en place dans une organisation un processus de recrutement par internet et le faire évoluer en tenant compte des enjeux et des mécanismes de la mise en place d'une GPEC. Élaborer des outils comme : un référentiel de compétences, des cartographies de compétences et des entretiens d'évaluation intégrant les compétences 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.
MR112B40 RNCP35912BC04 Gérer l'activité et les processus RH	
MR112B50 RNCP35912BC05 Piloter la performance globale et la création de valeur sociale	- Mettre en œuvre et optimiser les politiques liées à la rémunération (Com&Ben, Total Rewards) et à l'administration du personnel en mobilisant des systèmes d'information RH et des technologies (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation,etc.) afin de garantir la qualité, la conformité et l'efficience des politiques RH associées. - Auditer et analyser des données sociales à partir de données quantitatives et qualitatives en utilisant les technologies les plus adaptées et les démarches du contrôle de gestion sociale afin de suivre la performance sociale et les indicateurs RH. - Identifier et intégrer dans le pilotage de la performance les impacts humains, organisationnels, financiers, juridiques et environnementaux des transformations en mobilisant des approches systémiques afin d'éclairer les arbitrages stratégiques et de de favoriser le dialogue avec les parties prenantes (internes ou externes). **Compétences Cnam associées** Analyser des textes de la jurisprudence sur des questions problématiques à l'aides des concepts juridiques et des pratiques en matière de relations individuelles et collectives du travail. Maitriser les évolutions récentes du droit social Concevoir et piloter un audit social : conduire des diagnostics stratégiques, organisationnels et sociaux en définissant les indicateurs sociaux. Produire des analyses quantitatives des données sociales.

Code, N° et intitulé du bloc	Liste de compétences
MR112B60 RNCP35912BC06 Sécuriser les activités RH de l'organisation face aux risques	-Exploiter des données sociales et utiliser des outils technologiques (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et d'aide à la décision intégrant les apports de l'intelligence artificielle de manière critique et éthique afin de déployer des politiques et actions en matière de la qualité de vie et des conditions de travail, de diversité et d'inclusion et d'améliorer les conditions de travail et la performance sociale. - Appliquer les cadres juridiques, réglementaires et conventionnels applicables aux organisations en mobilisant les textes de référence et les normes professionnelles tout en en tenant compte des enjeux éthiques, de responsabilité sociale, de diversité, d'inclusion et de handicap afin de sécuriser les pratiques de gestion administrative du personnel. - Évaluer les risques et opportunités de nature sociales, environnementales, numériques et cyber via des diagnostics adaptés sur le dialogue social, la QVCT, la responsabilité sociétale, la cybersécurité, etc. pour contribuer à des relations sociales constructives et à des politiques RH socialement responsables. **Compétences Cnam associées** Appliquer et respecter des règles et des normes liées à la GRH en particulier en droit du travail et en relations sociales. Analyser les textes juridiques et leur mise en application, utiliser les outils juridiques nécessaires et résoudre des cas simples. Mettre en oeuvre les politiques de GRH en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité et de luttes contre les discriminations en identifiant les pratiques et les outils RH accompagnant ces politiques. Produire des données et interpréter les grands déterminants du travail et de l'emploi afin de sensibiliser les décideurs des organisations, les responsables opérationnels, les élus du personnel, les syndicats et les salariés à l'égalité professionnelle et à la mixité. Mener des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité à tous les niveaux de l'organisation. Contribuer à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement de programme de lutte contre les discriminations.
MR112B70 RNCP35912BC07 Manager les équipes et les organisations en contextes RH variés	- Manager des équipes, des collectifs et des réseaux d'acteurs (dans des environnements nationaux, internationaux ou sectoriels variés) en mobilisant des pratiques de leadership adaptée et d'intelligences multiples (collective, émotionnelle, etc.) respectant les enjeux de santé, de sécurité au travail et de handicap afin de favoriser l'engagement et la performance collective. - Organiser le travail de manière éthique et inclusive, la coordination et la prise de décision dans des contextes multiples tout en prenant en compte les diversités sectorielles et nationales et les technologies les plus adaptées afin de développer une culture managériale et organisationnelle commune et adaptée. - Réguler les relations professionnelles, partenariales et institutionnelles en intégrant les exigences de dialogue, de négociation et de prévention des conflits dans le but de maintenir ou d'instaurer un climat de confiance et de conformité. **Compétences Cnam associées** Innover en organisation du travail et gérer les transformations en préservant la santé et sécurité Mobiliser les collectifs internationaux, capacité à mieux communiquer en anglais à l'oral et ou à l'écrit, notamment dans des situations professionnelles. 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 - etre capable d'interagir dans desc ontextes internationaux

Code, N° et intitulé du bloc	Liste de compétences
MR112B80 RNCP35912BC08 Développer une expertise professionnelle au niveau individuel et collectif	- Adopter une posture réflexive et critique sur ses pratiques professionnelles et managériales et celles des autres en mobilisant des outils d'analyse et de retour d'expérience afin d'améliorer la qualité de ses décisions et interventions et de développer ses capacités de leadership et d'apprentissage permanent. - Élaborer un projet personnel et professionnel de développement des compétences (les siennes ou celles de ses équipes) et le faire vivre en intégrant les évolutions des métiers RH et des organisations afin de s'inscrire dans la formation tout au long de la vie et de sécuriser l'employabilité à long terme, tout en prenant en compte les situations de vulnérabilité. - Produire une expertise professionnelle en gestion des ressources humaines mobilisant des supports écrits et oraux (dans différentes langues et dans différents contextes) adaptés aux parties prenantes en utilisant les technologies les plus adaptées de façon raisonnée afin d'éclairer et sécuriser des choix stratégiques et opérationnels. **Compétences Cnam associées** 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