DIPLÔME

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

Code : MR11201A



Niveau d'entrée : Bac + 3, Bac + 4
Niveau de sortie : Bac + 5
ECTS : 120

Déployabilité
Apprentissage : Fomation pouvant se suivre en apprentissage
A la carte : Formation pouvant s'effectuer au rythme de l'élève, en s'inscrivant aux unités du cursus
Package : Formation pouvant se suivre en s'inscrivant à un "package" (groupe d'enseignements indissociables)
Contrat de professionnalisation : Formation pouvant se suivre en contrat de professionnalisation

Objectifs pédagogiques

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.

Compétences et débouchés

- 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.

Méthodes pédagogiques

Les enseignements théoriques, couplés à des mises en application en travaux dirigés et travaux pratiques sur matériels et logiciels métiers permettront une professionnalisation rapide. L'espace numérique de formation du Cnam (Moodle) permet à chaque enseignant de rendre accessible des ressources spécifiques à ses enseignements. Des modalités plus détaillées seront communiquées au début de chaque cours.

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.

Prérequis et 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.

MENTIONS OFFICIELLES

Code RNCP
35912

Date d'enregistrement au RNCP
30/05/2025

Date de l'échéance de l'enregistrement au RNCP
31/08/2030

Mots-clés

- Gestion des ressources humaines
- Sociologie
- Management des hommes
- Analyse du travail
- Gestion des compétences
- Sociologie des organisations
- Théorie des organisations
- Compétence

Informations complémentaires

Type de diplôme

Master

Code NSF

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

Formacode

Sociologie travail [14299]

Code du parcours

MR11201

URL externe

https://metiers-social.cnam.fr/toutes-nos-formations/masters/

Modules d'enseignement

M1

- → Anglais professionnel
- → Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH
- → Data RH
- → Discriminations dans l'emploi et au travail : regards interdisciplinaires
- → Droit du travail : bases - aspects individuels et collectifs
- → Droit et discriminations : agir contre les discriminations
- → Fondements de la sociologie
- → Français langue étrangère : parcours collectif
- → Français langue étrangère: parcours personnalisé d'apprentissage
- → Genre et travail
- → Gestion des talents et compétences à l'ère de l'IA générative

- → Initiation à la langue et culture arabe, parcours collectif
- → Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines
- → Les nouvelles approches de la sociologie des organisations
- → Méthodologie de recherche 1
- → OID, Organisation innovante & durable
- → Projet de recherche ou mémoire de stage
- → Russe en parcours d'apprentissage personnalisé
- → Sociologie des relations professionnelles
- → Sociologie du travail et de l'emploi

M2

- → Action collective et relations de travail
- → Digital RH, Intelligence Artificielle, métaverse, chatGPT dans un monde transition écologique
- → Droit du travail approfondi, évolutions récentes, aspects individuels et collectifs
- → Ethique, travail et RH
- → Fondements approfondis de la sociologie
- → Gestion de la diversité en ressources humaines
- → Gestion des carrières et Développement des compétences : mobilité et transition professionnelle
- → Gestion des emplois et développement des compétences : enjeux, processus et outils
- → Introduction aux problématiques de recherche
- → Mémoire de recherche
- → Méthodes quantitatives pour l'analyse de l'emploi et du travail
- → Méthodologie de la recherche 2
- → Méthodologie en GRH et transformation du travail
- → Modes de gestion de la main d'oeuvre et transformations du salariat
- → Politiques de l'emploi et de la formation en France et en Europe
- → Relation individu organisation en GRH
- → Sociologie des discriminations
- → Sociologie des organisations et du changement
- → Théorie et pratique du changement : les apports de la GRH et de la sociologie de l'entreprise
- → Transformation du travail et gestion des ressources humaines

Blocs de compétences

Un bloc de compétences est constitué d'un ensemble d'Unités qui répond aux besoins en formation de l'intitulé du bloc.
Les unités ci-dessus sont réparties dans les Blocs de compétences ci-dessous.
Chaque bloc de compétences peut être validé séparément.

Contribuer à un projet stratégique RH en contexte de transformation
MR112B10

Conseiller les parties prenantes en contexte de transformation RH
MR112B20

Conduire des projets de transformation RH
MR112B30

Gérer l'activité et les processus RH
MR112B40

Piloter la performance globale et la création de valeur sociale
MR112B50

Sécuriser les activités RH de l'organisation face aux risques
MR112B60

Manager les équipes et les organisations en contextes RH variés
MR112B70

Développer une expertise professionnelle au niveau individuel et collectif
MR112B80