

**MASTER
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES**

**Mention Gestion ressources humaines (GRH)
Parcours GRH et sociologie
(Voie recherche)**

Master 1 et Master 2 (MR112-00A)

Année Universitaire 2018-2019

**Responsables M2 : Anne-Françoise BENDER
 Michel LALLEMENT**

Responsable M1 : Catherine BOURGEOIS

Métiers du social

Master Sciences humaines et sociales – GRH et Sociologie

Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations

2, rue Conté (case courrier EPN13C) - 75003 PARIS

Gestion des Ressources humaines

2, rue Conté (case courrier EPN16) - 75003 Paris

Contact : EQUIPE PEDAGOGIQUE NATIONALE 13 – TRAVAIL (EPN13)

Case courrier EPNC13 – 2, rue Conté – 75003 PARIS

Téléphone : 01 40 27 24 31

**Page d'accueil du Master :
masters.sociologie@cnam.fr**

**<http://sociologie.cnam.fr>
www.cnam.fr**

SOMMAIRE

PRESENTATION DU MASTER

I. ADMISSION ET INSCRIPTION

Niveau d'admission
Procédure d'admission
Inscription
Droits d'inscription

II ORGANISATION PEDAGOGIQUE

Durée de la formation
Déroulement de la formation
Calendrier

III PROGRAMME DES ENSEIGNEMENTS

IV EQUIPE ENSEIGNANTE, LABORATOIRES D'ACCUEIL, ECOLE DOCTORALE

V. FICHE DE RENSEIGNEMENTS / PRE-INSCRIPTION

PRESENTATION DU MASTER

Les évolutions du travail et de l'emploi conduisent à complexifier et à étendre le champ d'intervention de tous ceux dont l'action a notamment pour objet les personnes et les ressources humaines, pour les valoriser, aider à leur insertion sociale et économique, contribuer à leur développement au sein des organisations privées ou publiques comme sur un territoire.

Gestionnaires des ressources humaines au sein des entreprises et des administrations, syndicalistes, acteurs de l'insertion sociale, gestionnaires et concepteurs de l'action publique en matière d'emploi et de développement social, peuvent utilement faire appel aux modes de raisonnement, aux outils d'analyse et d'investigation des sciences sociales qui constituent des apports indispensables à la professionnalisation de leurs actions.

La maîtrise de ces modes de raisonnement et de ces outils d'analyse passe par une connaissance de développements théoriques fondamentaux tout autant que par la capacité à les utiliser pour l'analyse des réalités et des problèmes rencontrés dans la vie professionnelle comme dans les activités de recherche.

Dans cette perspective, ce Master Sciences humaines et sociales - Gestion Ressources humaines et Sociologie propose une formation pluridisciplinaire relevant des sciences de gestion, de la sociologie et, plus marginalement de l'économie.

La formation est un tremplin privilégié vers les fonctions d'étude, d'audit, de conseils et de gestion des ressources humaines. Cette spécialité du master permet une insertion dans les entreprises ainsi que dans des organismes d'études et de recherches publics ou privés, français ou européens. Le Master mène également vers les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur.

La formation sociologique et gestionnaire a pour ambition d'outiller les étudiants à l'aide des différents cadres d'analyse et dispositifs techniques propres aux sciences de la gestion et de la sociologie. Il s'agit de leur permettre d'acquérir une posture de recherche : construction d'un objet, énoncé d'une problématique, choix et maîtrise de méthodologies (questionnaires, analyse de données, entretien, observation, analyse de contenu...), interprétation et rédaction de mémoires de recherche.

La formation pluridisciplinaire proposée articule plus exactement des approches relevant :

- du fonctionnement des organisations et de la gestion,
- de l'analyse du travail et de l'homme au travail,
- de l'emploi et du fonctionnement du marché du travail.

Il s'agit d'une formation à la recherche et par la recherche s'appuyant sur des enseignements et sur la réalisation, dans le cadre d'un mémoire final en M2, d'un premier travail de recherche.

Elle s'adresse aux étudiants désirant poursuivre des études de Master comme aux personnes exerçant déjà une responsabilité dans des entreprises ou des administrations travaillant plus particulièrement dans le champ du développement des ressources humaines.

Cette spécialité est un lieu de formation pour les multiples analystes et acteurs du développement des ressources humaines. Il s'agit donc de développer les capacités d'analyse, de compréhension et de synthèse appliquées aux organisations et au marché du travail. Cette filière est un lieu où, grâce à l'apprentissage de la démarche de recherche, il est possible d'aiguiser son sens de la critique et de la proposition rigoureuse.

Le Master est de manière générale une excellente formation pour les acteurs du développement des ressources humaines : il développe des capacités d'analyse, de compréhension et de synthèse de problèmes complexes, des capacités d'écriture et de formulation, les capacités de recherche et d'analyse de données quantitatives et qualitatives, le sens de la critique et de la proposition raisonnée. En ce sens, c'est une formation qui répond bien à des exigences nouvelles de nombreuses activités professionnelles.

Le Master permet également une insertion dans des organismes d'études et de recherches publics ou privés, français ou européens.

Le Master est enfin une première étape obligatoire de la préparation d'une thèse de doctorat qui peut s'effectuer dans les différentes disciplines qui concourent à la formation de ce Master : sociologie,

gestion, économie. L'obtention d'une thèse autorise la poursuite d'une carrière d'enseignant-chercheur ou de chercheur. La thèse peut s'effectuer au sein de l'Ecole doctorale du Cnam, qui rassemble plusieurs équipes spécialisées en sociologie, GRH, gestion, économie, droit et sciences de l'éducation.

Les laboratoires d'accueil privilégiés sont le LISE (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique) du Cnam et du CNRS (UMR n° 3320), et le LIRSA (Laboratoire interdisciplinaire des sciences de l'action) du Cnam (EA n° 4603). Ces laboratoires, spécialisés notamment dans la gestion des relations de travail et de ressources humaines, accueillent et encadrent les étudiants désireux de poursuivre une thèse dans les domaines de la sociologie et de la gestion.

I. ADMISSION ET INSCRIPTION

I.1 - Niveau d'admission

• Accès au Master

L'accès au Master mention « Sciences humaines et sociales parcours GRH et Sociologie » est subordonné à la possession d'un diplôme équivalent au moins à bac + 3 : licence sciences du travail et de la société du Cnam, licence universitaire (gestion, économie, sociologie, droit, psychologie, histoire...), DESE, DESA, responsable de formation du Cnam, bachelor du Cnam (dont le bachelor « insertion professionnelle » au premier chef), diplôme d'une grande école (école d'ingénieurs, école de commerce, IEP...), tout autre diplôme équivalent. Il est également possible d'utiliser la valorisation de ses acquis professionnels (VAE) afin de prétendre à l'admission au master mention « gestion des ressources humaines ».

L'accès au master « Gestion ressources humaines (GRH) parcours GRH et Sociologie » est possible à deux niveaux :

- **En M1** : il est conditionné par la possession d'un diplôme de type bac + 3 évoqué précédemment. La formation correspond à 60 ECTS (crédits).
- **En M2** : il est de droit pour les étudiants ayant obtenus les 60 premiers crédits nécessaires à l'obtention de M1. Il 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.

• Procédure d'admission

➤ **Dépôt des candidatures**

Dépôt des dossiers du 1er juin au 15 septembre 2018

➤ **Contenu du dossier de candidature**

En M1, les candidats doivent constituer eux-mêmes un dossier comprenant :

- La fiche de renseignements-curriculum vitae en dernière page de la présente brochure, complétée, comportant la photo d'identité
- Photocopies du diplôme obtenu et du relevé de notes permettant la candidature et/ou modifications décisions (Bac+3, VAP85, VES, VAE partielle, autres)
- CV détaillé + lettre de motivation
- Pour les salariés, certificats du ou des employeurs
- Plan de formation complété et visé par l'enseignant responsable
- Photocopie d'une pièce d'identité
- Pour l'affiliation des étudiants étrangers à la sécurité sociale étudiant, la carte de séjour doit porter la mention étudiant/élève (ou le récépissé de la demande de carte séjour)

En M2, les candidats doivent constituer eux-mêmes un dossier comprenant

- La fiche de renseignements-curriculum vitae en dernière page de la présente brochure, complétée, comportant la photo d'identité
- Photocopies du diplôme obtenu (Bac+4, VAP85, VES, VAE partielle, autres) et du relevé de notes une pièce d'identité
- CV détaillé + lettre de motivation
- Pour les salariés, certificats du ou des employeurs

- Pour l'affiliation des étudiants étrangers à la sécurité sociale étudiant, la carte de séjour (ou le récépissé de la demande de carte de séjour)
- Plan de formation complété et visé par l'enseignant responsable
- Un projet argumenté de recherche ou une note précisant les centres d'intérêt et thèmes sur lesquels ils voudront réaliser leur mémoire (maximum deux pages)
- Tous travaux susceptibles de montrer leur intérêt et leurs qualités pour la recherche, mémoires de maîtrise, études, articles, etc.

➤ **Renvoi des dossiers de candidature**

Les dossiers doivent être renvoyés par courrier à l'adresse suivante :

CNAM – EQUIPE PEDAGOGIQUE NATIONALE 13 – TRAVAIL (EPN13)
Métiers du social - Master SHS - GRH et sociologie – Jocelyne Bugnot
Case courrier EPN13C - 2, rue Conté - 75003 Paris

➤ **Sélection des candidats :**

En M1, à partir de la rentrée 2017, l'admission s'effectue sur dossier.

Le jury d'admission composé de l'équipe enseignante du Master décide de l'admissibilité pédagogique. Les candidats dont les dossiers sont recevables et sélectionnés, sont informés de la décision par mail. En cas d'avis défavorable, une lettre de refus incluant les voies de recours est adressée aux candidats.

En M2, pour les candidats externes au Cnam, la sélection s'effectue sur dossier puis sur entretien

Les candidats dont les dossiers sont recevables et sélectionnés, sont convoqués à un entretien avec un enseignant du Master. Le jury d'admission composé de l'équipe enseignante du Master décide ensuite de l'admissibilité pédagogique. Les candidats sont informés de la décision par courrier. Les réunions du jury sont organisées début septembre.

Un très bon niveau de compréhension du français est exigé ; une seconde langue européenne vivante est demandée pour le M2.

I.2 - Inscriptions

➤ **En M1 (première année)**

Rentrée 2018 – 2019 :

Prochaines portes ouvertes. Information et accueil du 11 au 15 septembre 2018, 292 rue Saint Martin, 75003 PARIS.

Admission sur dossier (<http://www.cnam-paris.fr/m-inscrire/inscriptions-aux-diplomes-nationaux/>) et candidature auprès de l'équipe pédagogique : Cnam – EPNC13 - Métiers du social - 2, rue Conté, 75003 PARIS (Bureau 48, 3^{ème} étage, accès 31/38 – M° Arts et Métiers)

➤ **En M2 (deuxième année)**

L'admission ne devient effective qu'après inscription administrative fin septembre : règlement des formalités administratives, fourniture des pièces justificatives et acquittement des droits d'inscription universitaires. Un dossier administratif, nécessaire pour l'inscription, sera à disposition des étudiants sélectionnés dans la première quinzaine d'octobre au secrétariat du Master - 2, rue Conté, bureau 48, 3^{ème} étage, accès 31/38, 75003 Paris – M° Arts et Métiers.

Les Masters sont éligibles aux congés individuels de formation français ainsi qu'aux congés de conversion.

I.3 - Droits d'inscription (indications)

Droits de base

Pour les M1 et M2, l'inscription pour 2018/2019 est, pour une inscription individuelle, de 1 120 euros par an (4 000 euros pour une inscription par l'employeur, pour une inscription sur 1 an).

Droits d'inscription supplémentaires :

UE d'anglais - Remise à niveau et perfectionnement en anglais de l'entreprise / Préparation du test BULATS (niveau 2 requis).

A titre indicatif, pour l'année en cours : 84 € pour 1 semestre de formation + 65 € pour inscription au Test BULATS.

Anglais parcours d'apprentissage personnalisé : prêt de supports pédagogiques multimédia.

Ces droits d'inscription ne seront à régler qu'après avoir effectué le test de positionnement et compléter le formulaire en ligne sur le lien <http://langues.cnam.fr/m-inscrire/m-inscrire-aux-ue/#anglais> et lors de l'inscription administrative.

II. ORGANISATION PEDAGOGIQUE

En M1 le nombre d'inscrits n'est pas limité.

En M2 le nombre de places offertes est de 25 environ.

II.1 - Durée de la formation

La durée de la formation en M2 est d'un an. Les salariés peuvent suivre la formation, à leur demande, en deux ans.

La durée des enseignements est de 250 heures environ. Chaque séminaire a une durée moyenne comprise environ entre 20 et 30 heures.

Il ne faut pas oublier le temps de travail de la réalisation du mémoire qui est important.

II.2 - Déroulement de la formation

• Séminaires

Volume d'enseignement

En M1, les étudiants doivent suivre un ensemble d'enseignements équivalents à 46 unités de crédit. Sous la responsabilité d'un membre de l'équipe enseignante ils rédigent un mémoire de recherche qui équivaut à 14 crédits.

En M2, les étudiants doivent suivre un ensemble d'enseignements équivalent à 32 unités de crédits. Sous la responsabilité d'un membre de l'équipe enseignante, ils réalisent un mémoire de recherche qui équivaut à 28 crédits.

Organisation du parcours

Afin d'obtenir leurs crédits d'enseignement, les étudiants peuvent puiser dans un fond d'unités de valeurs capitalisables d'une année sur l'autre. Ils doivent cependant suivre un ensemble de 8 modules obligatoires en M1 et de 6 en M2 auxquels s'ajoute un module de formation en anglais. Les modules à option seront choisis par l'étudiant sur les conseils d'un enseignant, en fonction du parcours antérieur de l'étudiant et, en M2, de son sujet de mémoire.

Les étudiants du M2 n'ayant pas suivi préalablement de formation en gestion des ressources humaines et en sociologie devront suivre des séminaires de rentrée qui leur permettront d'acquérir les fondamentaux dans ces deux domaines.

Les cours de M1 ont lieu au Cnam, en enseignement hors temps de travail (HTT) ou en formation continue pour certains d'entre eux.

L'accès en M2 est subordonné à l'obtention des 60 crédits de M1 (ou de leurs équivalents pour les étudiants prétendant à entrer directement en M2). Éventuellement, certains séminaires peuvent être choisis dans d'autres Masters appartenant à l'École Doctorale.

La présence aux séminaires est obligatoire. Les séminaires de M2 ont lieu le jour au CNAM et dans les différentes universités et écoles collaborant au Master.

Le module de formation en anglais est obligatoire.

Remise à niveau et perfectionnement en anglais général et/ou en anglais de l'entreprise / Préparation du test BULATS (niveau 2 requis).

Le début de la formation en anglais a lieu en octobre pour le premier semestre et février pour le second semestre. Dans les deux cas, il y a nécessité de se préinscrire dès l'inscription administrative en Master.

• Mémoire

Outre la validation des séminaires, chaque étudiant doit rédiger un mémoire. Ce mémoire consiste en une recherche originale mais limitée, reposant sur une approche théorique et une étude de terrain. Chaque étudiant a un directeur de mémoire.

En M1, l'étudiant doit produire un mémoire (50 pages environ, annexes non comprises) qui peut être conçu selon deux modalités : à partir d'un travail réflexif et argumenté sur ses expériences professionnelles antérieures (à l'aide de différentes grilles d'analyses existantes), ou d'un travail de recherche sur un sujet choisi en concertation avec l'enseignant (analyse d'un problème social, d'une organisation ou de pratiques sociales).

En M2, tous les étudiants réalisent un mémoire de recherche. Il faut souligner l'importance de ce mémoire ; sa qualité atteste de l'aptitude de l'étudiant à mener à bien un travail de recherche. Le mémoire de M2 pourra enfin être conçu comme une première étape avant l'entrée en thèse.

Le mémoire est soutenu publiquement en juin ou en septembre au plus tard, devant un jury constitué d'au moins deux enseignants dont le directeur de mémoire.

• **Évaluation / Attribution du diplôme**

Dans chaque module, l'enseignant fixe les modalités de contrôle des connaissances.

Le master est attribué à un étudiant si :

- chaque module a été validé avec une note minimale au moins égale à 08,
- la moyenne des notes, pondérées sur la base des crédits affectés à chaque enseignement, est supérieure ou égale à 10,
- la note obtenue au mémoire de recherche de M2 est au moins égale à 10,
- le nombre des crédits requis est totalisé.

La note moyenne (modules d'enseignement à concurrence de 7/12 et mémoires à concurrence de 5/12) permet l'attribution d'une mention :

- assez bien (note supérieure ou égale à 12 et inférieure à 14)
- bien (note supérieure ou égale à 14 et inférieure à 16)
- très bien (note supérieure ou égale à 16)

II.3 – Calendrier

- Juin – juillet – septembre 2018 : dossiers de candidature, admissibilité, entretiens. Les horaires et lieux des séminaires seront complétés et disponibles en septembre.
- 15 octobre 2018 : réunion générale des étudiants et début des enseignements. Un petit dossier sera délivré aux étudiants (calendrier des séminaires, horaires, lieux d'enseignements ...)
- Mi-janvier 2019: bilan d'étape
- Fin janvier : chaque étudiant doit remettre aux responsables du Master une note précisant son sujet de mémoire (deux pages) et proposant son directeur de mémoire.
- Fin juin 2019 : fin des séminaires
- Septembre 2019 : dépôt des mémoires et soutenances

III. PROGRAMME DES ENSEIGNEMENTS

III.1 – M1 – première année 50 ECTS modules obligatoires + 10 ECTS au choix HTT ou formation continue

Responsables pédagogiques : Catherine Bourgeois, Maîtresse de conférences, EPN13, équipe Métiers du social

Anne-Francoise Bender (Cnam- Lise-CNRS) : Management de l'entreprise et gestion des ressources humaines Code FPG001 4 ECTS	Antoine Pennaforte (Cnam-Lirsa) : Technologie de l'information, de la communication et GRH Code FPG105 4 ECTS
Michel Lallement (Cnam-Lise-CNRS) : Sociologie du travail et de l'emploi Code AST106 6 ECTS	X Professeur (Cnam-Lise-CNRS) : Les nouvelles approches de la sociologie des organisations Code AST110 4 ECTS
Antoine Pennaforte (Cnam-Lirsa) : Concevoir et mettre en œuvre des politiques de GRH Code FPG102 6 ECTS	Jean Louis Laville (Cnam) : Sociologie économique Code RSV202 4 ECTS
Christian AZAÏS (Cnam-Lise-CNRS) : Sociologie des relations professionnelles Code AST117 6 ECTS	Frédéric Rey (Cnam-Lise-CNRS) : Méthodologie de la recherche 1 Code AST221 2 ECTS
Mémoire ou projet de recherche Code UA232A 14 ECTS	Une UE au choix : sociologie des discriminations, droit social, travail social, sociologie, gestion des ressources humaines, psychologie, ergonomie, etc. L'UE doit être nouvelle au regard du parcours effectué (on ne peut faire valider au titre d'une UE optionnelle une UE déjà validée en licence) 10 ECTS

Descriptif des modules obligatoires

Initiation au management et gestion des ressources humaines – Anne-Françoise BENDER - (FPG001) - 4 ECTS

Contenu

L'objectif premier de ce cours est l'acquisition des bases d'économie de l'entreprise permettant de situer les enjeux de la GRH. Il s'agit ensuite d'appréhender les bases de la GRH. Le séminaire développe enfin les principales théories permettant d'aborder la fonction RH.

Référence bibliographique

M. Thévenet, *Fonctions RH*, Paris, Pearson, 2012.

Sociologie du travail et de l'emploi - Michel LALLEMENT - (AST106) - 6 ECTS

Contenu

Ce cours a pour objectif d'introduire les étudiants à l'analyse sociologique du travail et du marché du travail. Il se développe en deux temps principaux. Un premier bloc est consacré au travail proprement dit. On y aborde les thèmes suivants : ce que travailler veut dire, les grandes étapes historiques du travail, les rationalisations du travail, technique et organisation du travail, qualifications et compétences et, enfin, le lien entre travail, culture et institutions. Un second bloc est dédié à l'analyse sociologique de l'emploi et du marché du travail. Y sont abordées successivement les questions suivantes : la construction sociale de l'emploi, les inégalités sur le marché du travail, les parcours dans l'emploi, chômage et chômeurs, protection sociale et politiques d'emploi.

Références bibliographiques

M. Lallement, *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, Folio, 2009.

M. Lallement, *Le travail sous tensions*, Auxerre, éditions Sciences Humaines 2018.

Concevoir et mettre en œuvre des politiques de GRH - Antoine PENNAFORTE - (FPG102) - 6 ECTS

Contenu

Ce cours a pour but de présenter les différentes problématiques RH, leurs enjeux et leurs stratégies associées dans leurs éléments de variabilité contextuelle. Il examine les fondements de ces différentes pratiques et leurs conditions d'utilisation.

Références bibliographiques

M. Thévenet et al., *Fonctions RH*, Paris, Pearson, 2012.

J. Rojot, *Théorie des organisations*, Paris, Eska, 2005.

N. Delobbe, O. Herrbac, D. Lacaze, K. Mignonac, *Comportement organisationnel, vol. 1, contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle*, Bruxelles, De Boeck, 2005.

A. El Akremi, S. Guerrero, J.P. Neveu, *Comportement organisationnel, vol. 2, Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*, Bruxelles, De Boeck, 2006.

A. Pennaforte, S. Pougnet, *DRH, managers, cultivez vos talents par l'alternance*, Paris, Dunod, 2012.

Sociologie des relations professionnelles – Christian Azaïs - (AST117) - 6 ECTS

Contenu

1. Les acteurs et institutions des relations professionnelles (syndicats de salariés, patronats, État, Institutions représentatives et institutions paritaires)
2. Conflits et Négociation collective (quelques temps forts de l'histoire sociale, les conflits sociaux et la négociation collective)
3. Les nouvelles régulations des relations professionnelles (nouveaux enjeux et régulations postfordistes).

Référence bibliographique

A. Bevort, A. Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Colin, 2008.

M. Lallement, *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La découverte, 2018.

Technologie de l'information, de la communication et GRH – Antoine PENNAFORTE – (FPG105) – 4 ECTS

Contenu

Ce cours est une initiation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans la fonction Ressources Humaines. Les NTIC sont entrées dans l'entreprise. Les fonctions et la production sont les premières affectées. Ce sont maintenant l'ensemble des autres fonctions et tâches de l'entreprise qui sont concernées. L'entreprise se structure autour de ses flux d'information et de leur optimisation ; Cela entraîne des transformations en profondeur sur la nature des compétences de l'ensemble des fonctions, dont celles de la fonction RH.

L'objet de ce cours est d'expliquer la place de ces NTIC dans l'évolution de la fonction RH. Les auditeurs pourront ainsi comprendre son repositionnement et sa réorganisation centrés autour de trois dimensions, être en situation d'accompagner la direction générale sans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise, l'encadrement, les moyens d'accompagner leur équipe et offrir aux salariés des services de plus en plus personnalisés.

Les nouvelles approches de la sociologie des organisations – X Professeur - (AST110) - 4 ECTS

Contenu

L'objectif de cette unité d'enseignement est de présenter de façon approfondie les nouveaux courants théoriques qui prennent le relai des fondements de la sociologie des organisations (analyse stratégique, analyse contingente, analyse en termes d'identité et de culture) pour les interroger à partir de 3 points d'entrée :

- L'innovation et le changement (le projet, les processus d'innovation, etc.)
- Ce qui fait lien dans les organisations (le pouvoir, la confiance, les dispositifs de gestion, les réseaux...)
- L'apprentissage et le savoir (apprentissage organisationnel)

Seront ainsi développés les théories sur l'innovation (approche de N. Alter, mais aussi la sociologie de la traduction), la théorie des conventions (développée par les économistes et les sociologues), les apports spécifiques des sciences de gestion, les théories sur l'apprentissage organisationnel.

Sociologie économique - J. Louis LAVILLE - (RSV202) - 4 ECTS

Contenu

La naissance de la sociologie est indissociable de l'avènement de la modernité démocratique et de la révolution industrielle qui ont engendré une réflexion fondamentale de la part des auteurs classiques sur les relations entre économie et société. Confrontée aux mutations contemporaines, cette orientation de recherche se retrouve une actualité qui se manifeste par le renouveau de la sociologie économique que l'on peut définir comme la perspective sociologique appliquée aux faits économiques.

Ce cours a pour objet de mettre en rapport certaines composantes de cette renaissance avec les options qui avaient marqué la sociologie économique originelle. Pour ce faire, il importe de rappeler les enjeux conceptuels autour desquels s'est constituée la sociologie économique et de comprendre son effacement progressif. Il s'agit ensuite de noter les multiples signes prouvant sa réapparition contemporaine. Le regain observé vient également de problématiques forgées dans des contextes linguistiques différents qui ont enrichi la nouvelle sociologie économique. L'unité d'enseignement s'attache à cerner dans ses divers développements la diversité et l'unité de la sociologie économique contemporaine. A cet égard, l'accent est mis sur différentes approches, leurs différences et leurs complémentarités, en particulier à partir de Granovetter et Polanyi. En outre, au-delà des débats sur les places respectives du marché et de l'État, une réflexion est faite sur la société civile et le fait associatif.

Références bibliographiques

- J.L. Laville, *Politique de l'association*, Paris, Le Seuil, 2010
J.L. Laville, A.D. Cattani (dir.), *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris, Gallimard, Folio, 2008.
M. Granovetter, *Sociologie économique*, Paris, Le Seuil, 2008.
Essais de Karl Polanyi, Paris, Le Seuil, 2009.
P. Steiner, F. Vatin (dir.), *Traité de sociologie économique*, Paris, PUF, 2010.

Méthodologie de la recherche 1 – Catherine BOURGEOIS - (AST221) - 2 ECTS

Contenu

Ce séminaire de méthodologie vise à expliciter la démarche générale et les attentes d'une recherche en sciences sociales, dans la perspective du mémoire de master.

L'objectif de ce module est d'introduire une réflexion sur le sens et la pertinence de différentes formes d'analyses du travail en fonction des objectifs des recherches, des terrains d'étude et des types de problèmes traités.

A partir d'une mise en perspective de différents travaux et courants sociologiques, il s'agit dans un premier temps de comprendre l'importance et la pertinence de la construction d'un cadre de recherche et des grilles d'analyse utilisées dans les sciences sociales.

Dans un second temps, il s'agit d'appréhender les étapes essentielles de la construction d'un travail de recherche (éléments de faisabilité, problématique, cadre d'analyse, bibliographie, etc.) et de nourrir une réflexion sur les méthodes et les outils permettant de construire ce cadre, en rapport avec le travail de recherche entrepris.

Mémoire ou projet de recherche ou mémoire de stage pour les salariés en entreprise - Catherine BOURGEOIS - (UA232A) - 14 ECTS

Contenu

En M1, l'étudiant doit produire un mémoire (50 pages environ, annexes non comprises) qui peut être conçu selon deux modalités : à partir d'un travail réflexif et argumenté sur ses expériences professionnelles antérieures (à l'aide de différentes grilles d'analyses existantes), ou d'un travail de recherche sur un sujet choisi en concertation avec l'enseignant (analyse d'un problème social, d'une organisation ou de pratiques sociales).

Le mémoire de M1 est conçu comme une première étape menant vers l'aboutissement d'un travail de recherche véritablement achevé en M2. Rien n'oblige cependant l'étudiant à conserver un même sujet d'étude en M1 et en M2.

10 ECTS en complémentaire

Ces 10 crédits à choisir parmi les modules suivants : droit social, travail social, sociologie, gestion des ressources humaines, psychologie, ergonomie, sociologie des discriminations, etc. L'UE doit être nouvelle au regard du parcours effectué (on ne peut faire valider au titre d'une UE optionnelle une UE déjà validée en licence).

Descriptif d'un module au choix

Sociologie des discriminations - Code AST232 - Yaël BRINBAUM – (30 h) – 4 ECTS

Contenu

Ce séminaire aborde la question des discriminations dans l'emploi et au travail.

Il s'agira, dans un premier temps, de revenir sur l'émergence de la problématique des discriminations en sciences sociales, puis de rappeler les définitions, les concepts et les méthodes utilisés pour appréhender et mesurer les discriminations. Dans un second temps, seront présentées des recherches sociologiques récentes sur les discriminations – au regard de différents critères – dans l'accès à l'emploi, les carrières et au travail. Enfin, une réflexion sera menée sur les outils à développer pour agir contre les discriminations dans les entreprises et auprès des intermédiaires de l'emploi

Objectifs pédagogiques

- Saisir les enjeux sociologiques et politiques qu'implique la lutte contre les discriminations.
- Préciser les termes « inégalités », « injustices », « discriminations » et les critères de discrimination.
- Présenter des recherches sur les discriminations à l'embauche, dans l'emploi et au travail.
- Identifier et comprendre les mécanismes sociaux qui produisent des discriminations.
- Fournir des outils pour tenter de déconstruire les différentes formes de stéréotypes qui sont au fondement des discriminations

III.2 - M2 - deuxième année - 60 ECTS

Séminaires fondamentaux : cinq séminaires obligatoires (T.O) représentant 20 ECTS

Michel Lallement (Cnam-Lise-CNRS) : <i>Actions collectives et relations professionnelles</i> Code AST223 4 ECTS	Bérangère Condomines (Cnam-Lirsa) et Antoine Pennaforte (Cnam-Lirsa) : <i>La relation individu-organisation dans la gestion des ressources humaines</i> Code AST228 4 ECTS
Léa Lima et Aurélie Gonnet (Cnam-Lise-CNRS) : <i>Les approches institutionnalistes du marché et du contrat de travail</i> Code AST225 4 ECTS	Anne-Françoise Bender et Catherine Bourgeois (Cnam-Lise-CNRS) : <i>L'intervention en gestion des ressources humaines : les apports de la sociologie et des perspectives constructivistes en gestion</i> Code AST229 4 ECTS
Catherine Bourgeois et Pierre Lénéel (Cnam-Lise-CNRS) : <i>Introduction aux problématiques de recherche</i> Code AST230 4 ECTS	

Séminaire méthodologique obligatoire

Frédéric Rey et Anne-Françoise Bender (Cnam-Lise-CNRS) : <i>Méthodologie de la recherche</i> Code AST227 4 ECTS	
---	--

Séminaire d'anglais

<i>Remise à niveau et perfectionnement en anglais général et/ou en anglais de l'entreprise</i> (Cnam) Préparation du test BULATS - niveau 2 requis. 2 ECTS	
--	--

Séminaires : Fondements de la GRH et de la sociologie

Antoine Pennaforte (Cnam-Lirsa) : <i>Stratégies et politiques RH en organisation : théories et implications</i> Code – FPG102 - FOD En prérequis	Léa Lima et Luis Felipe R. Murillo (Cnam-Lise-CNRS) : <i>Fondements de la sociologie</i> Code USSO09 En prérequis
--	---

Mémoire de recherche : 28 ECTS

**Séminaires de recherche : au choix, 6 ECTS parmi les séminaires de recherche
(Temps ouvrable et Hors temps de travail)**

[illegible]

Les étudiants seront guidés dans leur choix en fonction du sujet de leur mémoire. Si nécessaire, d'autres séminaires peuvent être proposés dans le cadre de l'école doctorale

Des documents complémentaires sur certains séminaires seront distribués à la rentrée.

SEMINAIRES FONDAMENTAUX

Action collective et relations professionnelles – Michel LALLEMENT - (30 h) - Code AST223 - 4 ECTS

Contenu

L'action et la mobilisation contribuent directement à la mise en forme et à l'évolution des relations sociales au sein des organisations et des institutions. L'objectif de ce séminaire est de mettre en évidence les modes sociaux de l'action collective, ses implications et ses évolutions. On utilisera à ce titre des entrées complémentaires pour rendre raison des transformations des relations de travail. La première emprunte à la sociologie de l'action collective héritière d'une tradition qui puise ses racines dans la psycho-sociologie jusqu'aux théories des mouvements sociaux. La seconde mobilise le prisme des théories du changement social, abordé à partir de l'entrée des utopies concrètes. Le séminaire laisse place également à la présentation de travaux, achevés ou en cours, par des chercheurs confirmés dans le champ des relations professionnelles.

Références bibliographiques

A. Bevort, A. Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2008
I. Berrebi-Hoffmann, M.C. Bureau, M. Lallement, *Makers. Enquête sur les laboratoires du changement social*, Paris, Seuil, 2018
M. Lallement, *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, Paris 2008
M. Lallement, *Le travail de l'utopie. Godin et le familistère de Guise*, Paris, Les Belles Lettres, 2009
M. Lallement, *L'Âge du faire. Hacking, travail, anarchie*, Paris, Seuil, 2015.

La relation individu-organisation en gestion des RH - Bérangère CONDOMINES et Antoine PENNAFORTE (21 h dont 3h évaluation) - Code AST228 - 4 ECTS

Contenu

Ce cours vise à répondre à trois objectifs :

- Appréhender, identifier, et explorer les problématiques actuelles RH ;
- Connaître les concepts clés des relations individu-organisation ;
- Associer approche conceptuelle et restitution d'enquête

Les auditeurs seront évalués sur leur capacité à faire émerger de l'analyse de problèmes RH de la théorie. L'évaluation sera collective et devra mettre en exergue les acquis du travail réalisé en séances.

Références bibliographiques

H. Leavitt, H. Bahrami, *Managerial Psychology*, Chicago, Chicago University Press, 1989.
J.P. Neveu, M. Thévenet, *L'implication au travail*, Paris, Vuibert, 2002
M. Thévenet et al, *Fonctions RH*, 4e édition, Pearson, 2015
A. Thiétart, *Méthode de recherche en management*, 4e édition, Dunod, 2014.
La collection Comportements organisationnels, 3 volumes, De Boeck

Les approches institutionnalistes du marché et du contrat de travail - Léa LIMA et Aurélie GONNET (30 h) - Code AST225 - 4 ECTS

Contenu

Ce séminaire se situe à l'interface (et en complémentarité) de la GRH et de la sociologie, les deux principales disciplines de ce master, en présentant des outils de compréhension supplémentaires apportés par la socio-économie institutionnelle (i.e. les théories de la segmentation du marché du travail,

l'analyse sociétale, la théorie de la régulation et l'économie des conventions pour les principaux courants théoriques).

Il s'agit de présenter ces différentes théories à partir d'une sélection de textes de recherche récents (articles, chapitres d'ouvrages scientifiques ou documents de travail) qui présentent des résultats empiriques, dans les domaines du marché du travail et de la gestion des emplois, obtenus à partir d'une approche théorique spécifique. L'analyse des textes mettra en avant le lien entre la théorie et les résultats obtenus (en quoi les résultats obtenus sont spécifiques à cette manière de penser les choses ?). Les textes auront pour objet des thèmes comme la mobilité professionnelle, les emplois atypiques, la flexibilité, les systèmes d'emploi, la RSE, le recrutement, la discrimination...

A la frontière entre l'économie et la sociologie, les courants institutionnalistes considèrent en effet que le marché du travail n'est pas un tout homogène mais un ensemble de sous marchés plus ou moins segmentés. Ils mettent de ce fait l'accent sur les facteurs de différenciation de la main d'œuvre et s'attachent à justifier et expliquer la diversité des marchés autrement qu'en termes de dysfonctionnement comme le fait l'analyse économique standard. L'objectif du séminaire est de présenter ces approches qui privilégient les institutions, les règles constitutives de la relation de travail, les pratiques effectives et leur diversité. Ces approches permettent d'appréhender les formes et les conditions de la régulation des relations d'emploi.

Références bibliographiques

- B. Chavance, *L'économie institutionnelle*, Paris, La Découverte, 2007.
L. Boltanski, E. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
B. Gazier, *Les stratégies des ressources humaines*, Paris, La Découverte, 2015.
B. Gomel, D. Méda, E. Serverin (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, 2009.

L'intervention en gestion des ressources humaines : les apports de la sociologie et des perspectives constructivistes en gestion - Anne-Françoise BENDER et Catherine BOURGEOIS - (30 h) - Code AST229 - 4 ECTS

Contenu

Le premier volet de ce séminaire propose une introduction aux analyses constructivistes utilisées en gestion des ressources humaines. Nous ferons le point sur ces analyses à partir d'un rappel des perspectives théoriques qui en sont au fondement. Nous discuterons ensuite des travaux de GRH qui se réclament de cette approche et de son intérêt pour l'étude et la pratique des changements en gestion des ressources humaines, à partir d'exemples de recherches.

Le second volet concerne l'approche de la gestion par la sociologie de l'entreprise. Une première partie insiste sur la variété des problématiques de régulation sociale qui traversent les entreprises contemporaines et sur leurs conséquences en termes de conception des politiques de gestion, et en particulier de GRH. Une deuxième partie se centre sur la question du changement telle qu'elle est abordée dans la théorie, mais aussi dans la pratique de l'intervention dans des organisations en crise de régulation."

Références bibliographiques

- I. Francfort, F. Osty, I. Sainsaulieu, M. Uhalde, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, 1995. L'ouvrage a été ré-édité en 2007 aux éditions La découverte.
I. Brouwers, A. Cornet, L. Guttierrez et al, *Management humain et contexte de changement : pour une approche constructiviste*, Bruxelles, De Boeck Université, 1997.

Introduction aux problématiques de recherche – Catherine BOURGEOIS et Pierre LENEL - (30 h) – Code AST230 - 4 ECTS

Tout problème social pose au chercheur une problématique de recherche particulière. Cette dimension, transversale à toute production de recherche sociologique, est abordée chaque année au travers d'un thème de recherche spécifique A partir d'exposés et de travaux de recherches issus d'approches disciplinaires variées (sociologie, droit, gestion des ressources humaines) il s'agit d'explorer la manière dont se construisent les concepts, les théories et le développement des connaissances dans le champ de recherche choisi et d'apporter ainsi un éclairage fondamental pour illustrer et comprendre les mécanismes et les enjeux actuels du monde du travail et de l'entreprise.

Des documents de lecture sont remis aux étudiants avant chaque séance.

SEMINAIRE METHODOLOGIQUE OBLIGATOIRE

Méthodologie de la recherche - Frédéric REY et Anne-Francoise BENDER - Code AST227 - 4 ECTS (env.100 h)

Contenu

L'objet de ce séminaire est d'aider les étudiants à concevoir et à mettre en œuvre une démarche de recherche en gestion des ressources humaines et en sociologie. Il est composé de trois unités regroupant différentes séances d'enseignements théoriques et d'entraînement méthodologiques. Il s'agit notamment de :

- La conduite d'un projet de recherche : choix du sujet et construction de l'objet de recherche, formulation des hypothèses, choix d'un cadre théorique et méthodologique, lien entre concepts et données, critères de validité et de fiabilité d'une recherche...
- Ateliers d'accompagnement de la recherche : mise en commun et discussion collective de la construction des problématiques de recherche. Suivi de l'état d'avancement des mémoires.
- Ateliers techniques de recueil et de traitement de l'information : analyse et entraînement à l'utilisation des différentes méthodes (qualitatives et quantitatives) en sciences sociales.

MODULE DE FORMATION OBLIGATOIRE EN ANGLAIS

Remise à niveau et perfectionnement en « anglais général et/ou en anglais de l'entreprise »

Contenu

La validation finale exigée est celle du niveau B1 minimum du cadre européen de référence pour les langues par le biais du test BULATS (niveau 2 requis) - **2 ECTS**.

Le service « Communication en langues étrangères » du Cnam propose aux auditeurs le choix entre deux dispositifs de formation :

- soit un « Parcours d'apprentissage personnalisé en anglais », ANG200 au 1^{er} et /ou au 2nd semestre, au centre de ressources en langues,
- soit « Anglais Professionnel » ANG300 au 1^{er} ou 2nd semestre en cours du soir ou du samedi : jour à choisir en fonction du niveau.

Le module peut aussi être choisi en formation continue : stage intensif Bulats sur une semaine en janvier ou en juin (AN03), <http://langues.cnam.fr/formations/stages/>

Pour un choix éclairé, descriptifs des formations : <http://langues.cnam.fr>

Pour en savoir plus sur le test BULATS : www.bulats.org

L'inscription à plus d'un semestre de formation est possible pour ceux qui le souhaitent et/ou en ont besoin pour atteindre le niveau minimum requis au test.

Le test peut être passé au Cnam chaque année, ou en candidat libre dans tout autre centre agréé pour le BULATS.

L'inscription aux UE d'anglais et au test Bulats s'effectue en ligne sur le lien :

<http://langues.cnam.fr/m-inscrire/m-inscrire-aux-ue/>

Pour plus de renseignements : <http://langues.cnam.fr>

Secrétariat : annick.fitoussi@lecnam.net - 2 rue Conté – Accès 31-2-05A

Début de la formation : octobre pour le 1^{er} semestre - février pour le 2nd semestre

SEMINAIRES FONDEMENTS DE LA SOCIOLOGIE ET DE LA GRH

Séminaire fondements de la sociologie – Léa LIMA et Luis Felipe R. Murillo – (30 h) – Code USSO09 – En prérequis

Contenu

Ce séminaire a pour objectif de familiariser les auditeurs qui ne le sont pas avec la discipline sociologique. Proposé sous forme de bloc en début d'année, il vise trois objectifs :

- Présenter la manière dont se construisent des questionnements sociologiques à partir d'objets et de questionnements relatifs à notre vie quotidienne comme à des faits sociaux aussi massifs que l'État.
- Présenter et commencer à mettre en pratique les principales méthodes utilisées par les sociologues.
- Sensibiliser les étudiants aux différents paradigmes sociologiques d'hier et d'aujourd'hui.

Ce séminaire inclut des séances de travail sur des textes sociologiques en anglais.

Références bibliographiques

- S. Beaud, F. Weber, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La découverte, 1997.
R. Boudon, *La logique du social*, Paris, Hachette, 1979.
P. Bourdieu, *La distinction*, Paris, Minuit, 1979.
R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.
O. Galland, Y. Lemel eds, *La société française. Pesanteurs et mutations : le bilan*, Paris, Colin, 2011.
M. Lallement, *Histoire des idées sociologiques*, Paris, Colin, 2 tomes, 2017.
D. Levine, *Visions of Sociological Tradition*, Chicago, University of Chicago Press, 1995.

Concevoir et mettre en œuvre les pratiques RH – Antoine PENNAFORTE (12 h) – Code FPG102 – FOD – En prérequis (A la place de Stratégies et politiques RH en organisation : théories et implications – Code FPG101)

Contenu

Ce cours a pour but de présenter les différentes techniques et fonctions de la gestion des ressources humaines. Il présente les techniques, leurs éléments de variabilité contextuelle. Il examine les fondements de ces différentes pratiques et leurs conditions d'utilisation

Références bibliographiques

- J. Brabet, *Repenser la GRH*, Paris, Economica, 1999.
L. Cadin, F. Guerin, F. Pigeyre, *GRH, pratiques et éléments de théorie*, Paris, Dunod, 2007.
J.L. Cerdin, S. Guerrero, A. Roger, (dir.), *La gestion des carrières, enjeux et perspectives*, Paris, Vuibert, 2004.
N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze, K. Mignonac, *Comportement organisationnel, vol. 1, contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle*, Bruxelles, De Boeck, 2005.
C. Dejoux, *Gestion des compétences et GPEC*, Paris, Dunod, 2008.
A. El Akremi, S. Guerrero, J.P. Neveu, *Comportement organisationnel, vol. 2, Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*, Bruxelles, De Boeck, 2006.
B. Galambaud, *Et si la GRH était de la gestion*, Paris, Liaisons, 2002.
G. Le Boterf, *L'ingénierie et l'évaluation des compétences*, Paris, éditions d'organisation, 2006.
A. Pennaforte, S. Pougnet, *DRH, managers, cultivez vos talents par l'alternance*, Paris, Dunod, 2012.
J.M. Peretti, *Tous DRH*, Paris, éditions d'organisation, 2006.
D. Retour, T. Picq, C. Defélix, *Gestion des compétences, nouvelles dimensions, nouvelles relations*, Paris, Vuibert, 2009.
J. Rojot, *Théorie des organisations*, Paris, Eska, 2005.
M. Thévenet, A.F. Bender, C. Dejoux, E. Marbot, E. Normand, *Fonctions RH. Politiques, métiers et outils des RH*, Paris, Pearson Education, 2012.

SEMINAIRES DE RECHERCHE **(À choisir pour un minimum de 6 crédits)**

Méthodes quantitatives et qualitatives - Code AST234 - Yaël BRINBAUM – (42 h) – 6 ECTS

Contenu

Le séminaire vise à permettre aux étudiants de réaliser une exploitation quantitative mobilisant des méthodes et des données pertinentes à l'égard d'une question sociologique. Il s'agit également de comprendre les fondamentaux de la fabrication des données et d'être capable de critiquer un chiffre.

Des connaissances de base en statistiques sont requises.

A titre indicatif, voici les compétences visées :

- Se familiariser avec les enquêtes statistiques et la démarche quantitative
- Maîtriser un logiciel statistique pour exploiter des données
- Savoir manipuler des données (les importer, les modifier, recoder des variables etc.)
- Faire des statistiques descriptives (tris à plat, tris croisés, etc.)
- Comprendre et mobiliser les principaux tests statistiques (Chi2, etc.)
- Présenter ses résultats (tableaux, graphiques)
- Analyser et interpréter des résultats statistiques

L'évaluation porte sur la réalisation d'un « quatre pages » à rendre à la fin du séminaire.

Politiques de l'emploi, du travail et de la formation en France et en Europe – Code AST235 – Anne EYDOUX (42 h) – 6 ECTS

Contenu

Ce séminaire porte sur les politiques (et institutions) de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. Il propose une entrée dans des politiques qui contribuent à définir les règles et dispositifs en usage dans les entreprises et les organisations, et ce faisant à encadrer les pratiques des employeurs ou des services de ressources humaines. Il s'intéresse également aux « réformes du marché du travail », qui constituent l'actualité de ces politiques.

On cherchera tout d'abord à caractériser les évolutions de ces politiques. Par exemple, les demandeurs d'emploi, allocataires de minima sociaux, etc., se sont trouvés peu à peu intégrés dans un mouvement d'« activation » (développement des contrats aidés, généralisation de l'accompagnement vers l'emploi et des incitations au retour à l'emploi). Les politiques du temps de travail dans les entreprises, marquées par une flexibilité temporelle accrue, sont passées de la promotion du temps partiel aux 35 heures, puis à un « assouplissement » du recours aux heures supplémentaires. Les réformes du marché du travail ont quant à elles mis l'accent sur la « flexibilité » des contrats de travail et sur la décentralisation des négociations au niveau des entreprises (Loi travail, ordonnances travail).

On cherchera bien-sûr à apprécier les effets de ces évolutions sur les trajectoires d'insertion, sur l'emploi et sur les conditions de travail, ainsi que sur les pratiques des entreprises. Ce sera l'occasion pour les auditeurs d'effectuer un travail sur une politique ou un dispositif spécifique. L'évaluation portera au choix sur un exposé et un dossier (réalisés en binôme), ou sur la rédaction (en solo) d'un « quatre page ».

Références bibliographiques

C. Erhel (2014) *Les politiques de l'emploi*, Que sais-je, PUF.

A. Fretel, coord. (2016) « Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 155, septembre.

E. Dockès, coord. (2018) « Quels avènements pour le droit du travail ? », *Droit social*, n° 3, mars.

Relations de service - Jean-Louis LAVILLE – (30 h) – Code RSV201 - 4 ECTS

Contenu

Ce séminaire est consacré à l'analyse du phénomène de tertiarisation des économies contemporaines, c'est-à-dire la montée en leur sein des relations de service. Moins connu que la mondialisation, mais tout aussi important dans ses effets, ce phénomène est attesté par la place des activités de service dans l'emploi total. Les statistiques de l'OCDE soulignent une tendance au demeurant comparable dans tous les pays développés. Toutefois, les transformations enregistrées ne se limitent pas à ce seul constat quantitatif. La dynamique qui le sous-tend peut-être précisée si les activités productives sont regroupées en deux ensembles aux trajectoires contrastées. Les industries et services standardisables fournissent, les premières, pour les unes des machines ou des biens de consommation de masse, pour les autres des prestations reposant largement sur le traitement d'informations codées. Le recours aux nouvelles technologies, en automatisant et informatisant certaines tâches, modifie le contenu et le volume des opérations quotidiennes. La dimension de service se traduit par une intensification des relations sociales entre producteurs et consommateurs mais aussi par une pression sur l'emploi. Les services relationnels sont, au contraire, basés sur la relation directe entre prestataire et bénéficiaire, les nouvelles technologies ne jouant qu'un rôle éventuel de support à celle-ci. Le travail humain complexe y reste donc central, ce qui permet à ces services relationnels d'être porteurs de nouvelles activités et de nouveaux emplois, comme l'indique l'essor particulier de l'éducation, la santé et l'action sociale, sans oublier les services aux personnes, le métier considéré comme le plus créateur d'emplois entre 2005 et 2015 étant celui de l'aide à domicile et assistance maternelle. Suivant cette distinction, sont d'abord envisagés les changements en œuvre dans les industries et services standardisables dans des entreprises privées et publiques. Sont ensuite examinés les services relationnels. De telles évolutions amènent à intégrer l'étude du nouveau rôle socio-économique des associations à travers sa problématisation en termes d'économie solidaire.

Références bibliographiques

C. Hoarau, J.L. Laville (dir.), *La gouvernance des associations*, Toulouse, Erès, 2008.
J.L. Laville, *Sociologie des services*, Toulouse, Erès, 2005
J.L. Laville, (dir) *L'économie solidaire. Une perspective internationale*, Paris Hachette, 2008.
J.L. Laville, *Politique de l'association*, Paris, Le Seuil, 2010

Sociologie du travail et production – François VATIN, Gwenaële ROT et Alexandra BIDEF - (24 h) - Code – USSO05 - 2 ECTS

Contenu

Le séminaire présentera une sociologie du travail attentive à la matérialité de l'activité productive et à la diversité des évaluations qui le saisissent. Pourquoi appréhender le travail comme production ? Quels types d'enquêtes ethnographiques cette approche engage-t-elle ? Comment permet-elle de documenter les rapports entre création et travail et, plus largement, l'expérience du travail ? Que nous apprend-elle sur la dimension institutionnelle du travail ? Enfin, en quoi renouvelle-t-elle ainsi les relations entre sociologie du travail et sociologie économique ? Ces questions seront traitées aussi bien à partir d'un retour sur la tradition de sociologie du travail française qu'à travers l'exposé et la discussion de recherches en cours. Ce Séminaire est ouvert par ailleurs aux étudiants du parcours « Institutions, économie et société » du Master de Sciences économiques et sociale (Paris Ouest-Ehess), du parcours recherche du Master de Sociologie de Paris Ouest et des Master recherche « Pratiques de l'interdisciplinarité dans les Sciences Sociales » (ENS-EHESS) et « Sociologie générale » (EHESS).

Références bibliographiques

A. Bidef, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris, Puf, 2011.
T. Pillon, F. Vatin, *Traité de sociologie du travail*, Toulouse, Octares, 2^{ème} éd., 2007.
G. Rot, *Sociologie de l'atelier*, Toulouse, Octares, 2006.

F. Vatin, *Le travail. Activité productive et ordre social*, Paris, Presses universitaires de Nanterre, 2014.

F. Vatin (dir.) *Evaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2^{ème} éd. 2012.

Gestion des emplois et des compétences – Cécile DEJOUX (30 h) – Code USM202 – 4 ECTS

Contenu

Ce séminaire se propose de situer le débat sur la gestion de l'emploi en entreprise et de comprendre les évolutions en cours, en termes d'emploi et d'activité, les enjeux de la gestion des carrières, des compétences et de la formation pour le développement professionnel des individus. Il abordera les points suivants : la gestion de l'emploi (panorama sur l'actualité de l'emploi, les modèles classiques de gestion de l'emploi et des compétences, évolution historique, portée et limites) et la gestion des carrières et des compétences (conditions de réussite de la gestion des compétences, méthodologies de gestion des compétences, évolutions actuelles de l'emploi et du travail, stratégie et gestion de la formation, problématiques et outils de la gestion des carrières, gestion « particulières » (hauts potentiels, femmes, fins de carrière, carrières internationales)). La validation est un examen sur table de 2 heures (sans document).

Références bibliographiques

J. Aubret, P. Gilbert, F. Pigeyre, *Management des compétences*, Dunod, 2002.

S. Bellier-Michel, *Le Savoir-être dans l'entreprise*, Paris, Vuibert, 1998.

L. Cadin, F. Guérin, F. Pigeyre, *Gestion des ressources humaines*, Paris, Dunod, 2007.

C. Dejoux, *Gestion des compétences et GPEC*, Paris, Dunod, 2013.

C. Dejoux, M. Thévenet, *Gestion des talents*, Paris, Dunod, 2010.

A. Dietrich, *Le management des compétences*, Paris, Vuibert, 2010.

G. Le Boterf, *L'ingénierie et l'évaluation des compétences*, Paris, éditions d'organisation, 2006.

F. Minet, *L'analyse de l'activité et la formation des compétences*, Paris, L'Harmattan, 1996.

M. Thévenet, A.F. Bender, C. Dejoux, E. Marbot, E. Normand, *Fonctions RH. Politiques, métiers et outils des RH*, Paris, Pearson Education, 2012.

Sociologie des organisations et des institutions – Catherine BOURGEOIS – (21 h) – Code US230S - 2 ECTS

Contenu

Le séminaire propose une analyse sociologique des organisations et une réflexion sur les processus d'action collective et de changement. Il vise à sensibiliser les auditeurs à l'importance et à la pertinence d'un mode de raisonnement organisationnel pour la compréhension des processus d'action collective et des phénomènes d'apprentissage collectifs. Combinant réflexion théorique, études de cas et présentations de travaux de recherche, ce séminaire cherche à la fois à former à l'analyse des systèmes organisationnels en fournissant les instruments d'un tel raisonnement et à explorer sous un certain angle les dynamiques organisationnelles et institutionnelles afin d'en proposer une grille de lecture.

Les thèmes abordés sont les suivants :

- Présentation des différentes logiques d'analyse (rationnaliste, psychologique, économique), qui ont été (et sont encore aujourd'hui) utilisées pour étudier les organisations. L'explicitation des principales prémisses théoriques qui sous-tendent et structurent ces approches permettra à la fois de montrer les origines historiques de ces logiques comme leur actualité.

- Questionnement sur l'état actuel de la réflexion sociologique sur les organisations. Celle-ci se caractérise essentiellement par la déconstruction du modèle classique d'organisation, que l'observation empirique oblige à relativiser sur plusieurs points. Concepts et modes de raisonnement ayant marqués l'approche sociologique des organisations.

- Application du raisonnement organisationnel à différents champs (processus de décision, conduite du changement) permettant aux élèves de s'approprier les outils et la méthode d'un tel raisonnement,

d'illustrer son utilité et sa pertinence pour l'action y compris de point de vue de la gestion des ressources humaines.

Références bibliographiques

C. Bourgeois, A. Conchon, M. Lallement, P. Lenel (sous la direction de), *Dynamiques de la sociologie économique : concepts, controverses, chantiers*, Toulouse, Octarès, 2009..
F. Dupuy, *Sociologie du changement*, Pourquoi et comment changer les organisations, Paris, Dunod, 2011..
F. Dupuy) *La faillite de la pensée managériale. Lost in management*, Paris, Seuil, vol.2, 2016.
E. Friedberg, *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil, 1993..

Droit du travail. Évolutions récentes – Dominique ROUX-ROSSI - (42 h) – Code DRS208 - 4 ECTS

Contenu

L'objectif de cet enseignement est l'appréhension des évolutions récentes en matière de droit du travail et de l'emploi, ainsi que la compréhension des nouvelles règles juridiques et des pratiques en matière des relations individuelles et collectives au regard du contexte économique et social et des différentes logiques qui concourent à l'élaboration de ce droit. Cet enseignement nécessite la maîtrise des concepts juridiques de base en droit du travail.

Les capacités et compétences acquises au terme de cet enseignement sont l'analyse des évolutions juridiques issues de la loi et de la jurisprudence et la préparation des fiches d'arrêt.

Les principaux thèmes abordés sont :

- Accès à l'emploi et différentes formes d'emploi : les nouvelles formes de contrats.
- Modification et perte de l'emploi : évolution du droit de rupture, le droit de la modification du contrat, la rupture conventionnelle.
- Prise en compte des protections individuelles : égalité professionnelle, non-discrimination, défense contre le harcèlement.
- Conditions d'emploi et représentation des salariés : évolutions en matière de représentation syndicale, le rôle et l'impact de la négociation collective, les nouveaux enjeux, le temps de travail

Référence bibliographique

M. Miné, D. Marchand, *Droit du travail en pratique*, Paris, édition Eyrolles, 2011.

Ethique et ressources humaines – Yvon PESQUEUX et Hervé COLAS (21 h) – Code US230V - 2 ECTS

Contenu

L'objet de ce séminaire est d'examiner la perspective ouverte par la réflexion éthique en matière de gestion des ressources humaines. Il est principalement construit autour des perspectives philosophiques actuelles, en particulier des auteurs américains de l'école libérale. Il s'agira d'examiner le concept d'éthique sur les bases suivantes :

- Le champ de l'éthique par rapport à celui de la métaphysique et de la politique et les frontières éthiques-morale-loi-déontologie (loi morale, conscience morale, loi politique).
- L'éthique de l'hétéronomie (Antiquité – Moyen Age) et l'éthique de l'autonomie : Kant, Rousseau et l'âge moderne avec le passage actuel de l'éthique de la transcendance à l'éthique de l'immanence (MacIntyre) – couplage de cette perspective avec celle de l'autonomie en GRH.
- Le problème du débat : éthique de la discussion de Jürgen Habermas et philosophie néo-libérale américaine et le concept de démocratie délibérative (Kymlicka)
- La question de la justice, de l'équité (John Rawls et Michael Sanders et Charles Larmore)
- La question de l'identité (Charles Taylor), du pluralisme et du multiculturalisme (Michael Walzer) et le couplage de cette perspective avec le problème de l'intériorisation de la norme et la question de la confiance en GRH.

- Le problème de l'appareil (libéralisme ou libertarisme) avec Nozick et de la gouvernamentalité avec Michel Foucault et mise en perspective de cette thématique avec celle du réseau.
- L'éthique de l'altérité avec Emmanuel Levinas et sa possible mise en perspective avec la GRH.

Références bibliographiques

- D. Rousseau, P. de Rozario, R. Jardat, Y. Pesqueux, *Contrat psychologique et organisations - Comprendre les accords écrits et non écrits*, Pearson, 2014
- S. Agulhon, F. Guarnieri S. Perseil, Y. Pesqueux, *La confiance en questions*, L'Harmattan, Paris, 2016
- M. Ferrary, Y. Pesqueux, *Management de la connaissance*, Paris, Economica, 2006.
- A.C. Martinet, Y. Pesqueux, *Epistémologie des sciences de gestion*, Paris, Vuibert, 2013.
- J. Méric, Y. Pesqueux, A. Solé, *La « société du risque ». Analyse et critique*, Paris, Economica, 2010.
- Y. Pesqueux, *Le gouvernement de l'entreprise comme idéologie*, Paris, Ellipses, 2000.
- Y. Pesqueux, *Organisations : modèles et représentations*, Paris, PUF, 2002.
- Y. Pesqueux, Y. Biefnot, *L'éthique des affaires - Management par les valeurs et responsabilité sociale*, Paris, éditions d'Organisation, 2002.
- Y. Pesqueux, *L'entreprise multiculturelle*, Paris, L'Harmattan, 2004.
- Y. Pesqueux (en collaboration avec B. Triboulois), *La dérive organisationnelle*, Paris, L'Harmattan, 2004.
- Y. Pesqueux, *Gouvernance et privatisation*, Paris, PUF, 2007.
- Y. Pesqueux et alii, *Mercure et Minerve : perspectives philosophiques sur l'entreprise*, Paris, Ellipses 1999.

Ages et Travail – Corinne GAUDART, Serge VOLKOFF (22 h) – Code USSO07 - 2 ECTS

Contenu

Ce séminaire est organisé chaque année par le CREAPT (Centre de Recherche sur l'Expérience, l'Age et les Populations au Travail). Il prend la forme de conférences-débats, organisées sur trois journées consécutives. Outre les participants inscrits au titre du présent Master, ce séminaire accueille des étudiants du Master d'Ergonomie, et il est ouvert à divers chercheurs, étudiants, ou praticiens, intéressés par ce sujet. Il regroupe habituellement une soixantaine de personnes. Il se déroule sur trois jours, au mois de mai. Les exposés sont faits par des chercheurs en ergonomie, physiologie ou psychologie du travail, démographie, épidémiologie, sociologie, sciences de la gestion.

Alors que la démographie de la population au travail connaît d'importantes évolutions, les recherches présentées dans ce séminaire visent une meilleure compréhension des relations entre l'âge, l'expérience, l'activité de travail et la santé. L'objectif est de favoriser une prise en compte anticipatrice de ces processus, dans la conception des moyens individuels et collectifs de travail (postes de travail, organisation des tâches, composition des équipes, échanges de savoirs, formation), et l'aménagement des parcours professionnels.

A l'intérieur du domaine « âges et travail », une question plus précise et choisie chaque année, à titre de fil directeur pour le séminaire. Ce thème principal est fixé quelques mois avant le séminaire, au vu des recherches récentes et des interrogations qu'elles ouvrent. A titre indicatif, les derniers séminaires ont porté sur : « Travail passé, activité et santé d'aujourd'hui : quels impacts des situations de travail ? » (2011/2012), « Politiques publiques et pratiques d'entreprise sur les questions d'âge et travail » (2012/2013). « Travailler et se former au fil du parcours professionnel » (2013/2014), « Le travail d'encadrement : Quelles évolutions ? Quels parcours ? » (2014/2015). Les actes de ces séminaires sont accessibles sur le site cee-recherche.fr, rubrique « Rapports de recherche ».

Référence bibliographique

A-F. Molinié, C. Gaudart, V. Pueyo, *La vie professionnelle*, Toulouse, Octarès, 2012.

Gestion des carrières et développement des compétences - Bérangère CONDOMINES et Antoine PENNAFORTE (12 h) – Code USSO08 - 2 ECTS

Contenu

Ce séminaire appréhende le processus de développement des compétences sous ses différents aspects, à savoir individuel, collectif, organisationnel. Il repose d'une part sur un apport théorique et d'autre part sur la mise en situation des auditeurs (jeux de rôles...). Les thématiques sont :

Thème 1 : impact des facteurs de contingence sur la compétence

Thème 2 : performance contextuelle

Thème 3 : la mobilité et l'accompagnement à la mobilité

Thème 4 : les nouvelles modalités d'apprentissage en question

L'évaluation portera sur la construction par les auditeurs d'un cinquième thème libre de choix et devra comprendre : une notice théorique (2 pages), une mise en situation (vidéo, entretien...) ainsi qu'un retour d'expérience (2 pages). Ce travail est collectif.

Références bibliographiques

- P. Bello, A. Bernard, C.H. Besseyre des Horts et al., *RH au quotidien*, Paris, Dunod, 2011.
F. Bournois, S. Roussillon, *Préparer les dirigeants de demain*, Paris, éditions d'Organisation, 1998.
M. Fesser, A. Pellissier-Tanon, *Les hauts potentiels. Quelles ambitions pour les dirigeants de demain ?* Paris, éditions d'Organisation, 2007.
A. Klarsfeld, E. Oiry, *Nouveaux regards sur la gestion des compétences*, Paris, Vuibert, 2006.
J.M. Peretti (dir.), *Tous talentueux. Développer les talents et les potentiels dans l'entreprise*, Paris, Eyrolles, 2009.
M. Thévenet et al, 2015, 4e édition, *Fonctions RH*, Pearson ; *Gestion des compétences*, Retour, Picq, Defélix, Vuibert, 2009.

IV – EQUIPE ENSEIGNANTE, LABORATOIRES D'ACCUEIL, ECOLE DOCTORALE

Equipe enseignante

Responsables du MASTER

Michel LALLEMENT	Professeur du Cnam, sociologie (sociologie du travail), Cnam, Lise-CNRS	michel.lallement@lecnam.net
Anne-Françoise BENDER	Maîtresse de conférences, gestion, Cnam, Lise-CNRS	Anne-Francoise.bender@lecnam.net

Enseignants (M1 et M2)

Isabelle BERREBI-HOFFMANN	Chargée de recherche CNRS, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	isabelle.berrebi-hoffmann@lecnam.net
Fabienne BERTON	Ingénieur de recherche, économie, Cnam, Lise-CNRS	fabienne.berton@lecnam.net
Alexandra BIDET	Chargée de recherche CNRS, sociologie, Centre Maurice Halbwachs-CNRS	alexandra.bidet@lecnam.net
Catherine BOURGEOIS	Maître de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	catherine.bourgeois@lecnam.net
Yaël BRINBAUM	Maîtresse de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	yael.brinbaum@lecnam.net
Bérangère CONDOMINES	Maîtresse de conférences, gestion, Cnam, Lirsa	berangere.condomines@lecnam.net
Cécile DEJOUX	Professeure, gestion, Cnam, Lirsa	cecile.dejoux@lecnam.net
Anne EYDOUX	Maîtresse de conférences, économie, Cnam, Lise-CNRS	anne.eydoux@lecnam.net
Corinne GAUDART	Chargée de recherche CNRS, ergonomie, Cnam, Lise-CNRS	corinne.gaudart@lecnam.net
Anne GILLET	Ingénieure d'études, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	anne.gillet@lecnam.net
Olivier GIRAUD	Directeur de recherche CNRS, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	olivier.giraud@lecnam.net
Aurélié GONNET	Ater, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	aurelie.gonnet@lecnam.net
Jean-Louis LAVILLE	Professeur du Cnam, sociologie (économie solidaire), Cnam	jean-louis.laville@lecnam.net
Pierre LENEL	Chercheur contractuel, sociologie, Lise-CNRS	lenelfr@yahoo.fr
Léa LIMA	Maîtresse de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	lea.lima@lecnam.net
Luis Felipe MURILLO	Chargé d'étude, sociologie, Cnam, Lise-CNRS, IFRIS	lfmurillo@cnam.fr
Antoine PENNAFORTE	Maître de conférences, gestion, Cnam, Lise-CNRS	antoine.pennaforte@lecnam.net
Yvon PESQUEUX	Professeur du CNAM, gestion (théorie des organisations), Cnam, Lirsa.	yvon.pesqueux@lecnam.net
Frédéric REY	Maître de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	frederic.rey@lecnam.net

Gwenaële ROT	Professeure, sociologie, Sciences Po., CS0-CNRS. à l'IEP de Paris	gwenaele.rot@sciencespo.fr
Dominique ROUX	Professeure, droit, Cnam, Lise-CNRS	dominique.roux_rossi@lecnam.net
François VATIN	Professeur, sociologie, université de Paris Ouest, IDHE-CNRS	Francois.Vatin@u-paris10.fr
Serge VOLKOFF	Directeur de recherche CNRS, statisticien et ergonomiste, CREAPT et CMH-CNRS	Serge.Volkoff@cee-recherche.fr
Samuel ZARKA	Doctorant en sociologie, Cnam, Lise-Cnrs	samuelzarka@gmail.com

Laboratoires d'accueil

Deux laboratoires sont les supports principaux du Master, en particulier pour l'accueil et l'encadrement des mémoires puis pour la poursuite éventuelle en thèse.

- Le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise), UMR Cnam-CNRS n° 320 co-dirigée par Olivier Giraud et Léa Lima. Un séminaire de recherche du Lise est ouvert aux étudiants de M2 qui souhaitent entendre, participer et contribuer à la recherche en actes.

Secrétariat du Lise-Cnam-CNRS : Zaëra MARIAUX
Accès 39 – 3^{ème} étage
2, rue Conté – 75003 PARIS
Zaera.mariaux@lecnam.net
Tél. 01 40 27 20 55

- Le Laboratoire interdisciplinaire en sciences de l'action (Lirsa), EA Cnam n° 4603, dirigé par Madina Rival et Thérèse Rebière.

Certains chercheurs et enseignants-chercheurs de l'équipe pédagogique sont membres des laboratoires et groupes de recherche suivants :

- Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail (CREAPT), dirigé par Corinne Gaudart.
- Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (Cresppa), UMR Paris VIII-CNRS n° 7217 dirigée par Hervé Serry.
- Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHES), UMR Paris X-CNRS n° 8533 dirigée par Michel Margairaz.

Ecole doctorale

Le master est rattaché à l'École doctorale Abbé Grégoire (ED n° 546) du Cnam.

M1 - MASTER Sciences humaines et sociales
(Recherche) GRH et Sociologie – MR112-00A – Parcours 1
FICHE DE RENSEIGNEMENTS ET DE PRE-INSCRIPTION
2018-2019

NOM patronymique :

NOM marital (éventuellement) :

Photo

Prénom :

Adresse actuelle :

Téléphone personnel :

professionnel :

Adresse e. mail :

Date de naissance :

Nationalité :

Activité professionnelle actuelle :

Activités professionnelles antérieures :

Durée totale de l'expérience professionnelle :

Diplômes

Licence 3 ou équivalent :

Discipline :

Université :

Année d'obtention :

Note, mention obtenue :

Autre diplôme ou autre formation que celle de l'Université :

Lieu de formation :

Année de sortie du cursus et/ou année d'obtention du diplôme :

spécialisation :

Note, mention obtenue (le cas échéant) :

Langues étrangères lues, parlées, écrites ?

Autres compétences :

Motivation :

- Quelle est votre motivation actuelle pour entreprendre le master ?

- Si autres raisons, précisez :

Pièces à joindre au dossier : photocopies des diplômes (BAC+3, VAP85, VES, VAE, autres), relevé des notes et d'une pièce d'identité ; CV + Lettre de motivation ; pour les salariés, certificat de l'employeur ; 2 enveloppes timbrées à votre adresse ; pour l'affiliation des étudiants étrangers à la sécurité sociale étudiant, la carte de séjour doit porter la mention étudiant/ élève (ou le récépissé de la demande de carte séjour) ; plan de formation complété et signé par le candidat.

M2 - MASTER Sciences humaines et sociales
(Recherche) GRH et Sociologie – MR112-00A
FICHE DE RENSEIGNEMENTS ET DE PRE-INSCRIPTION
2018 - 2019

NOM patronymique :

NOM marital (éventuellement) :

Photo

Prénom :

Adresse actuelle :

Téléphone personnel :

professionnel :

Adresse e.mail :

Date de naissance :

Nationalité :

Activité professionnelle actuelle :

Activités professionnelles antérieures :

Durée totale de l'expérience professionnelle :

Diplômes :

Master 1 – Université :

Thème du mémoire :

Maîtrise :

Discipline :

Université :

Année d'obtention :

Note, mention obtenue :

Titre et thème du mémoire :

Directeur de mémoire :

Autre diplôme ou autre formation que celle de l'Université :

Lieu de formation :

Année de sortie du cursus et/ou année d'obtention du diplôme :

spécialisation :

Note, mention obtenue (le cas échéant) :

Titre et thème du mémoire si formation Bac+4 :

Directeur de mémoire :

Langues étrangères lues, parlées, écrites ?

Autres compétences :

Motivation :

- Quelle est votre motivation actuelle pour entreprendre des études doctorales ?

Joindre à cette fiche le projet de recherche argumenté ainsi que tous travaux susceptibles de montrer votre intérêt et qualités pour la recherche. Joindre éventuellement lettre de recommandation

- Si autres raisons, précisez :

Pièces à joindre au dossier : photocopies des diplômes (BAC+4, VAP85, VES, VAE, autres), relevé des notes et d'une pièce d'identité ; CV + Lettre de motivation ; projet de mémoire ; pour les salariés, certificat de l'employeur ; 2 enveloppes timbrées à votre adresse ; pour l'affiliation des étudiants étrangers à la sécurité sociale étudiant, la carte de séjour doit porter la mention étudiant/ élève (ou le récépissé de la demande de carte séjour) ; plan de formation complété et signé par le candidat.

Secrétariat Cnam du Master

Jocelyne BUGNOT
Cnam – EPN13
Sociologie du travail
3^{ème} étage - Accès 31/39
Bureau 48
75003 PARIS
jocelyne.bugnot@lecnam.net