

Le CNAM

Conservatoire national des arts et métiers

« Métiers du Social »

292, rue Saint Martin 75141 Paris Cedex 03

MASTER SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Mention Gestion ressources humaines (GRH)
Parcours **GRH et sociologie du travail**

Master 1 et Master 2 (MR11201A)

Année Universitaire 2019-2020

Responsables M2 : Anne-Françoise BENDER
Michel LALLEMENT

Responsable M1 : Catherine BOURGEOIS

Métiers du social

Master Sciences humaines et sociales – GRH et Sociologie du travail
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 (EPN 13)

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>

metiers-sociale.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/tes celles et 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/rices de l'insertion sociale, gestionnaires et concepteurs/rices 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 du travail propose une formation pluridisciplinaire relevant des sciences de gestion, de la sociologie et, plus marginalement de l'économie et du droit.

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 pluridisciplinaire a pour ambition d'outiller les étudiant.e.s à l'aide des différents cadres d'analyse et dispositifs techniques propres principalement 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 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. Le Master permet également une insertion dans des organismes d'études et de recherches publics ou privés, français ou européen.

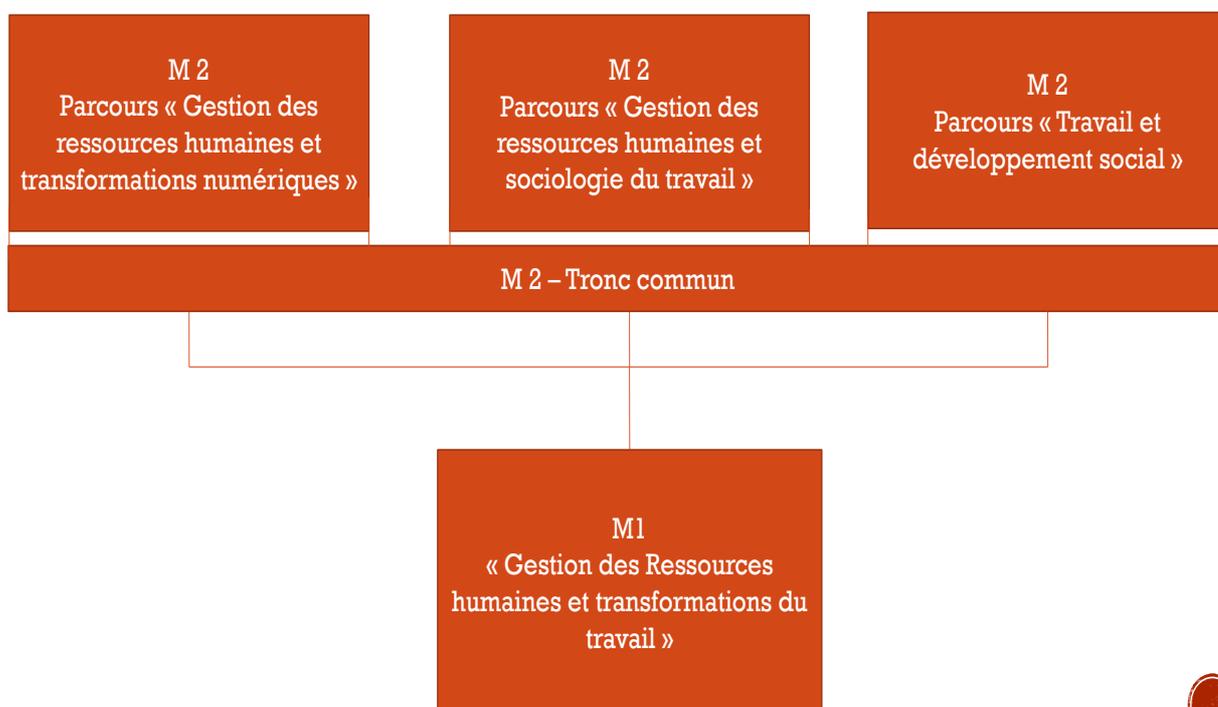
Ce Master est un lieu de formation pour les multiples analystes et acteurs du développement des ressources humaines. Il s'agit donc de développer les capacités d'analyse, de compréhension et de synthèse appliquées aux organisations et au marché du travail. Cette filière est un lieu où, grâce à l'apprentissage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

Ce Master est donc une excellente formation pour les acteurs du développement des ressources humaines et du développement social : 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 est enfin une première étape obligatoire de la préparation, pour celles et ceux qui le souhaitent, d'une thèse de doctorat qui peut s'effectuer dans les différentes disciplines qui concourent à la formation de ce Master : sociologie, gestion, économie, droit. 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'École 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 ressources humaines et la sociologie du travail, accueillent et encadrent les étudiants désireux de poursuivre une thèse dans les domaines de la sociologie et de la gestion.

Les trois parcours du master



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 du travail » 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, etc.), 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, etc.), 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 du travail » 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 obtenu les 60 premiers crédits nécessaires à l'obtention de M1. Il est conditionné par la possession d'un diplôme de type bac + 4 (M1 d'une autre filière de formation, 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 1^{er} juin au 15 septembre 2019

➤ 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
- La fiche « informations nécessaires à l'inscription », avec les champs renseignés et dactylographiés
- Photocopie 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'étudiant.e et par l'enseignant responsable
- Photocopie d'une pièce d'identité
- Pour l'affiliation des étudiant.e.s 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
- La fiche « informations nécessaires à l'inscription », avec les champs renseignés et dactylographiés
- Photocopie du diplôme obtenu (Bac+4, VAP85, VES, VAE partielle, attestation de M1, 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'étudiant.e et 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 (EPN 13)
Métiers du social - Master SHS - GRH et sociologie – Jocelyne Bugnot
Case courrier EPN13C - 2, rue Conté - 75003 Paris

➤ **Sélection des candidats :**

En M1, l'admission s'effectue sur dossier.

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

En M2, pour les candidat.e.s 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

Rentrée 2019 – 2020 :

Prochaines portes ouvertes. Information et accueil du 07 au 12 septembre 2019, 292 rue Saint Martin, 75003 PARIS.

Admission sur dossier (<http://www.cnam-paris.fr/m-inscrire/inscriptions-aux-diplomes-nationaux/>). 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)

L'admission ne devient effective qu'après inscription administrative fin septembre pour le M1 et dans la première quinzaine d'octobre pour le M2 : 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 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 (<http://www.cnam-paris.fr/financer-ma-formation/>).

I.3 - Droits d'inscription (indications)

Droits de base

L'inscription pour 2019/2020 est, pour une inscription individuelle, de 1 130 euros par an (4 000 euros correspond à l'inscription par l'employeur, pour l'année).

Droits d'inscription supplémentaires :

En M1, une UE de langue au choix (6 ECTS)

➤ Renseignements - Tarifs - Inscriptions :

Consultez le site suivant : langues.cnam.fr (<http://langues.cnam.fr/communication-en-langues-etrangeres/formations-en-anglais-et-en-fle-langues-etrangeres-535135.kjsp>)

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 300 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 (120 h environ).

II.2 - Déroulement de la formation

- **Séminaires**

Volume d'enseignement

En M1, les étudiants doivent suivre un ensemble d'enseignements équivalents à 50 unités de crédit. Sous la responsabilité d'un membre de l'équipe enseignante, ils rédigent un mémoire de recherche qui équivaut à 10 crédits.

En M2, les étudiants doivent suivre un ensemble d'enseignements équivalent à 48 unités de crédits. Sous la responsabilité d'un membre de l'équipe enseignante, ils réalisent un mémoire de recherche qui équivaut à 12 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 7 modules obligatoires en M1 et de 11 en M2. 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 cours de M1 ont lieu au Cnam, en enseignement hors temps de travail (HTT).

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).

La présence aux séminaires est obligatoire. Les séminaires de M2 ont lieu le jour au CNAM.

En M1, le début de la formation en langue a lieu en septembre 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 pour le M2

- Juin – juillet – septembre 2019 : dossiers de candidature, admissibilité, entretiens. Les horaires et lieux des séminaires seront complétés et disponibles en septembre.
- 07 octobre 2019 : réunion générale des étudiants et début des enseignements. Un petit dossier sera délivré aux étudiants (calendrier des séminaires, horaires, lieux d'enseignements ...)
- Mi-janvier 2020 : 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 2020 : fin des séminaires
- Septembre 2020 : dépôt des mémoires et soutenances

III. PROGRAMME DES ENSEIGNEMENTS

III.1 – M1 – première année - 60 ECTS (Hors temps de travail)

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

COURS OBLIGATOIRES - 44 ECTS			
Codes UE	Intitulés	Crédits/ECTS	Responsables
FPG108	Gestion des talents	4	Cécile DEJOUX (CNAM-LIRSA)
FPG102	Concevoir et mettre en œuvre les pratiques RH	6	Antoine PENNAFORTE (CNAM-LIRSA)
AST221	Méthodologie de la recherche I	2	Catherine BOURGEOIS (CNAM-LISE-CNRS)
AST117	Sociologie des relations professionnelles	6	Christian AZAÏS (CNAM-LISE-CNRS)
AST110	Nouvelles approches de la sociologie des organisations	4	Catherine BOURGEOIS (CNAM-LISE-CNRS)
AST106	Sociologie du travail et de l'emploi	6	Michel LALLEMENT (CNAM-LISE-CNRS)
USAO14	Projet ou mémoire de stage	10	
Une UE de langue à choisir : 6 crédits/ECTS			
ANG200	Parcours d'apprentissage personnalisé en anglais	6	
ANG300	Anglais professionnel	6	
RUS200	Russe en parcours d'apprentissage personnalisé	6	
ARA100	Cours de langue et de cultures arabes	6	
FLE100	Français langue étrangère : parcours collectifs	6	
FLE200	Français langue étrangère : parcours personnalisé	6	
COURS AU CHOIX - 16 ECTS à choisir parmi les UE suivantes			
AST243	Sociologie des discriminations	4	Yaël BRINBAUM (CNAM-LISE-CNRS)
AST100	Fondements de la sociologie	4	Léa LIMA (CNAM-LISE-CNRS)
FPG001	Initiation au management et GRH	4	Olfa ZAIBET GRESELLE (CNAM-CRTD)
FPG119	Data RH	6	Cécile DEJOUX (CNAM-LIRSA)
DRS210	Droit et discriminations : agir contre les discriminations	2	Michel MINE (CNAM-LISE-CNRS)
DSY221	Organisation innovante et durable	6	Pascale de ROZARIO (CNAM-LISE-CNRS)
DRS003	Droit social : bases du droit du travail	4	Michel MINE (CNAM-LISE-CNRS)
GME101	Genre et travail	6	Frédérique PIGEYRE (CNAM-LISE-CNRS)
LTR130	Modes de vie usages sociaux du temps	4	Bertrand REAU (CNAM-LISE-CNRS)

Descriptif des modules obligatoires

Gestion des talents – Cécile DEJOUX - (FPG108) - 4 ECTS

Contenu

Ce cours proposé en formation ouverte à distance (FOAD nationale) à Paris a pour objectif de vous former à la gestion des talents, à la gestion des compétences et aux nouvelles pratiques de recrutement avec le numérique. Il est conçu autour de cours vidéos, de ressources complémentaires et d'un *serious game* sur le management intergénérationnel. Il décline ainsi les fondamentaux pour faire émerger chez chacun la diversité de ses talents.

Références bibliographiques

C. Dejoux, *Gestion des talents*, Dunod, 2013
C. Dejoux, *Gestion des compétences*, topo, Dunod, 2015
M. Thévenet et al, *fonction RH*, 4ed, pearson

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 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

A. Pennaforte, et al., *Fondamentaux de GRH :100 défis RH illustrés*, Dunod, 2018
M. Thévenet, et al., *Fonctions RH*, Pearson, 2015, 4^e édition

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

Contenu

1. Analyse et description des modes de construction socio-historique des systèmes de relations professionnelles en France et à l'étranger
2. Sociographie des organisations syndicales et patronales
3. Présentation des transformations du travail et des nouvelles formes de travail dans des contextes national et international
4. Revitalisation des syndicats
5. Zone grise du travail et syndicats

Références bibliographiques

- A. Bevort, A. Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Colin, 2008.
- M.-C. Bureau, A. Corsani, O. Giraud, F. Rey (dir.), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, <https://www.teseopress.com/dictionnaire/>, 2019.
- M. Lallement, *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, 2018.

Les nouvelles approches de la sociologie des organisations – Catherine BOURGEOIS - (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 développées 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.

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 - Catherine BOURGEOIS - (USAO14) - 10 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.

Un cours d'un semestre de langue au choix - 6 ECTS

Les cours proposés par la Communication en langues étrangères du CNAM sont :

- ANG200 : Anglais personnalisé
- ANG : Anglais professionnel
- ARA100 : Initiation à l'arabe
- FLE100 : Français débutant
- FLE 200 : Français personnalisé
- RUS200 : Russe personnalisé

16 ECTS en complémentaire

Ces 16 crédits à choisir parmi les modules suivants : Sociologie des discriminations (4 ECTS), Fondements de la sociologie (4 ECTS), Genre et travail (6 ECTS), Modes de vie et usages sociaux du temps (4 ECTS), Initiation au management GRH (4 ECTS), Data RH (4 ECTS), Droit social, bases du droit du travail (4 ECTS), Droit des discriminations (2 ECTS), Organisation innovante et durable (6 ECTS), Management de projet (4 ECTS). 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).

III.2 - M2 - deuxième année - 60 ECTS

SEMINAIRES FONDAMENTAUX ET MEMOIRE DE RECHERCHE (Temps ouvrable) 44 ECTS

Codes UE	Intitulés	Crédits/ ECTS	Responsables
AST223	Action collective et relations professionnelles	4	Michel LALLEMENT (CNAM-LISE-CNRS)
AST225	Approches institutionnelles du marché et du contrat de travail	4	Léa LIMA (CNAM-LISE-CNRS)
AST227	Méthodologie de la recherche 2	4	Frédéric REY (CNAM-LISE-CNRS)
AST228	Relation individu-organisation en gestion des ressources humaines	4	Bérangère CONDOMINES (CNAM-LIRSA) et Antoine PENNAFORTE (CNAM-LIRSA)
AST229	Théorie et pratique du changement : les apports de la GRH et de la sociologie de l'entreprise	4	Anne-Françoise BENDER (CNAM-LISE-CNRS)
AST230	Introduction aux problématiques de recherche	4	Catherine BOURGEOIS (CNAM-LISE-CNRS)
AST244	Transformation du travail et GRH	2	Anne-Françoise BENDER (CNAM-LISE-CNRS)
AST200	Fondements approfondis de la sociologie	2	Léa LIMA (CNAM-LISE-CNRS)
FPG238	Méthodologie en GRH et transformation du travail	2	Oifa ZAIBET-GRESELLE (CNAM-CRTD)
FPG225	Gestion de la diversité en RH	2	Anne-Françoise BENDER (CNAM-LISE-CNRS)
UASO15	Mémoire de recherche	12	

SEMINAIRES DE RECHERCHE, AU CHOIX 16 ECTS PARMIS LES SEMINAIRES DE RECHERCHE (Temps ouvrable et hors temps de travail)

AST234	Méthodes quantitatives	6	Yaël BRINBAUM (CNAM-LISE-CNRS)
AST240	Sociologie des organisations et des institutions	2	Catherine BOURGEOIS (CNAM-LISE-CNRS)
AST241	Agés et travail	2	Corinne GAUDART et Serge VOLKOFF (CNAM-LISE-CNRS)
AST235	Politiques de l'emploi, du travail et de la formation en France et en Europe	6	Anne EYDOUX (CNAM-LISE-CNRS)
AST242	Discriminations dans l'emploi et au travail : regards interdisciplinaires	4	Yaël BRINBAUM (CNAM-LISE-CNRS)
AST245	Éthique, travail et ressources humaines	2	Haud GUEGUEN-PORCHER (CNAM-LIRSA)
DRS208	Droit du travail approfondi : évolutions récentes aspects individuels et collectifs	4	Michel MINE (CNAM-LISE-CNRS)
FPG226	Digital RH et intelligence artificielle	4	Cécile DEJOUX (CNAM-LIRSA)
FPG239	Développement des carrières et des compétences	2	Bérangère CONDOMINES et Antoine PENNAFORTE (CNAM-LIRSA)
FPG 232	Gestion des emplois et développement des compétences	4	Oifa ZAIBET-GRESELLE (CNAM-CRTD)

Les étudiants seront guidés dans leur choix en fonction du sujet de leur mémoire.

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

SEMINAIRES FONDAMENTAUX

Action collective et relations professionnelles – Michel LALLEMENT - (33 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.

Les trois dernières séances aborderont la question particulière de la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Références bibliographiques

- I. Berrebi-Hoffmann, M.C. Bureau, M. Lallement, *Makers. Enquête sur les laboratoires du changement social*, Paris, Seuil, 2018
A. Bevort, A. Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2008
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.
M. Lallement, *Un désir d'égalité. Vivre et travailler dans des communautés utopiques*, Paris, Seuil, 2019.

La relation individu-organisation en gestion des RH - Bérangère CONDOMINES et Antoine PENNAFORTE - (21h) - 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 - (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, etc.

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

L. Boltanski, E. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

B. Chavance, *L'économie institutionnelle*, Paris, La Découverte, 2007.

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.

Théorie et pratique du changement : les apports de la GRH et de la sociologie de l'entreprise - 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. Brouwers, A. Cornet, L. Guttierrez *et al*, *Management humain et contexte de changement : pour une approche constructiviste*, Bruxelles, De Boeck Université, 1997.

I. Francfort, F. Osty, I. Sainsaulieu, M. Uhalde, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, 1995 (ré-édité en 2007), La Découverte.

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.

Transformation du travail et GRH - Anne-Françoise BENDER (21 h) - Code AST244 - 2 ECTS

Contenu

Ce séminaire consiste en l'organisation de conférences, par les étudiants et sur un mode projet, de professionnels et de chercheurs en GRH et en sciences humaines, autour des enjeux et des modalités de la transformation du travail et des organisations. Il permet aux étudiants d'acquérir des compétences d'organisation et relationnelles, ainsi que de renforcer leur capital social en mobilisant la communauté des anciens diplômés RH du Cnam.

Méthodologie en GRH et transformation du travail - Olfa ZAIBET-GRESELLE (24 h) - Code FPG238 - 2 ECTS

Contenu

Initiation à la conduite de recherches empiriques (enquêtes, évaluation de pratiques) en management.

Les étudiants apprendront à concevoir une recherche et à mettre en place un protocole méthodologique en management. Ce séminaire vise à aider les étudiants à entreprendre leur propre démarche scientifique dans le cadre de leur mémoire.

Références bibliographiques

R. Boudon, *Méthodes en sociologie*. Que sais-je ? (PUF N°1334).

M-L. Gavard-Perret, D. Gotteland, C. Haon, A. Jolibert, *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion (3ème édition) : Réussir son mémoire ou sa thèse*, Broché, 2018.

R. Ghiglione, B. Matalon, *Les enquêtes sociologiques, théorie et pratiques*, Armand Colin, 1985, Paris).

M. Kalika, *Le mémoire de master. Projet d'étude. Rapport de stage*, 2ème éd., Paris, Dunod, 2008.

R. Quivy, L. Van Campenhoudt, *Manuel de recherche en sciences sociales* (Dunod, 1988, Paris).

P. Roussel, F. Wacheux, *Management des ressources humaines : méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*, Bruxelles, édition de Boeck, 2015.

M. Thevenet et Al., *Fonctions RH – Politiques, métiers et outils des ressources humaines*, Pearson Éducation, 4ème édition 2015 (5ème édition 2020).

Thietart R-A et coll., *Méthodes de recherche en management, 4ème édition*, Dunod, 2014.

Méthodologie de la recherche - Frédéric REY et Anne-Françoise BENDER - (123 h) - Code AST227 - 4 ECTS

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.

Séminaire Fondements approfondis de la sociologie – Léa LIMA – (12 h) – Code AST200 - 2 ECTS

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.

Gestion de la diversité en RH - Anne-Françoise BENDER - (30 h) - Code FPG225 - FOD - 2 ECTS

Contenu

Origines et contexte des politiques de diversité et de lutte contre les discriminations en RH

Diagnostiquer les discriminations

Concevoir une politique diversité

Recruter sans discriminer

Manager une équipe de manière inclusive

Évaluer et rémunérer en limitant biais et discriminations

Prévenir les plafonds de verre

Références bibliographiques

- A.-F. Bender, A. Klarsfeld, C. Naschberger, *Management de la diversité des ressources humaines*, Vuibert, 2018.
M. Thevenet, C. Dejoux, A.-F. Bender, B. Condomines, A. Pennaforte, *Fonctions RH*, Editions Pearson, 2015.

SEMINAIRES DE RECHERCHE (16 Crédits/ECTS au choix)

Méthodes quantitatives - Yaël BRINBAUM - (39 h) - Code AST234 - 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 – Anne EYDOUX - (33 h) - Code AST235 – 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

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

Sociologie des organisations et des institutions – Catherine BOURGEOIS – (21 h) – Code AST240 - 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 approfondi : évolutions récentes et questions d'actualité, aspects individuels et collectifs – Michel MINE - (42 h) – Code DRS208 - 4 ECTS

Contenu

Ce séminaire est axé principalement sur les évolutions récentes du droit du travail et sur des questions d'actualité en droit du travail, sur les thèmes suivants :

Sources du droit (droit international, droit de l'UE, droit interne), articulations et enjeux

Prérogatives de l'employeur : pouvoir de direction, pouvoir d'évaluation du travail, pouvoir disciplinaire

Libertés et droits de la personne du travailleur salarié (libertés fondamentales, etc.)

Égalité de traitement et non-discrimination

Accès à l'emploi - Formation du contrat de travail : les contrats de travail (critères, typologie...) - Modification du contrat de travail

Perte de l'emploi : différents modes de ruptures des contrats - licenciement (avec les différents types de licenciements), ruptures collectives hors licenciements économiques (RCC et APC), ruptures d'un commun accord, ruptures à l'initiative du salarié

Droit syndical et droit de la négociation collective - la négociation collective (processus loyal) et les accords collectifs (textes)

Représentation élu du personnel (Comité social et économique) : composition, attributions, fonctionnement

Protection des représentants des travailleurs (discrimination, licenciement)

Santé et sécurité au travail (Obligation légale de sécurité de l'employeur, droit de retrait du salarié, rôles des élus du personnel, etc.)

Temps de travail et négociation collective d'entreprise

Conflits collectifs du travail - droit de la grève

Références bibliographiques

M. Miné, *Le droit du travail en pratique*, 30^{ème} édition, 2019/2020, Éd. Eyrolles (Coll. Le Grand Livre).

Éthique, travail et ressources humaines – Haud GUEGUEN-PORCHER - (18) – Code AST245 - 2 ECTS

Contenu

Que le monde du travail soit un monde traversé d'enjeux et de conflits éthiques, et qu'on doive à ce titre l'appréhender comme l'une des sphères où la question éthique se pose de façon centrale, cela constitue aujourd'hui pour nous une évidence. C'est de cette évidence que le cours se propose de rappeler la genèse ou la construction, et ceci en commençant d'abord par rappeler comment, dans l'histoire de la philosophie, la question éthique a au contraire été très longtemps pensée dans son extériorité à l'activité de travail. Partant de ce fait qui, pour nous, constitue à bien des égards un paradoxe voire une aberration, nous proposerons ainsi d'effectuer un bref parcours généalogique de la notion d'éthique visant à comprendre aussi bien les raisons pour lesquelles cette dernière a pu être si longtemps conçue par exclusion de la sphère productive, que les raisons pour lesquelles il nous apparaît aujourd'hui si

crucial de reconnaître la teneur pleinement éthique du travail. Ce faisant, il s'agira donc de réinterroger un certain nombre de distinctions et de thèses classiques - la distinction entre éthique et morale, entre action (*praxis*) et (*poiésis*), le lien intime de l'éthique à de la « vie bonne » mais aussi à la puissance, ou encore le statut de la notion kantienne de « loi morale » -, pour comprendre à quels types de questions la réflexion éthique a traditionnellement été associée et comment, aujourd'hui, appréhender et redéfinir la place de l'éthique au travail et dans l'activité des RH.

Références bibliographiques

- H. Arendt, *La condition de l'homme moderne*, Paris, Presses-Pocket, 1988 (1958).
Aristote, *Ethique à Nicomaque*, Paris, GF-Flammarion, 2004.
G. Deslandes, J.-P. Bouilloud, « Pour une éthique d'après la reconnaissance », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2019/1 (n° 34), p. 88-102. URL : <https://www.cairn.info/revue-rimhe-2019-1-page-88.htm>
G. Deslandes, « Pour un management faible », *Rue Descartes*, 2017/1 (N° 91), p. 1-8. DOI : 10.3917/rdes.091.0001. URL : <https://www.cairn.info/revue-rue-descartes-2017-1-page-1.htm>
G. Friedmann, *Où va le travail humain ?* Paris, Gallimard, 1963.
H. Guéguen, « Reconnaissance et légitimité. Analyse du sentiment de légitimité professionnelle à l'aune de la théorie de la reconnaissance », *Vie sociale*, 2014/4 (n° 8), p. 67-82. DOI : 10.3917/vsoc.144.0067. URL : <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2014-4-page-67.htm>
J. Habermas, *De l'éthique de la discussion*, Paris, Champs Flammarion, 1992 (1991).
P. Hadot, *La Philosophie comme manière de vivre*. Paris, Albin Michel, 2001.
E. Hamraoui, « Management, humanisme et subjectivité : Entre analyse du travail et philosophie », *Rue Descartes*, 2017/1 (N° 91), p. 89-105. DOI : 10.3917/rdes.091.0089. URL : <https://www.cairn.info/revue-rue-descartes-2017-1-page-89.htm>
G. W. F. Hegel, *Principes de la philosophie du droit*, Paris, Puf, 2003 (1820).
A. Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, 2000 (1992).
I. Kant, *Critique de la raison pratique*, Paris, Folio-Essais, 1995 (1788).
M. Lallement, « Qualités du travail et critique de la reconnaissance », Alain Caillé éd., *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*. La Découverte, 2007, pp. 71-88.
K. Marx, *Manuscrits économique-philosophiques de 1844*, Paris, Vrin, 2007.
F. Nietzsche, *Généalogie de la morale*, Paris, GF-Flammarion, 1996 (1887).
Platon, *Gorgias*, Paris, GF-Flammarion, 1993.
B. Spinoza, *L'éthique*, Paris, Points-Seuil, 1990 (1677).
E. P. Thomson, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Le Seuil, 1988.
M. Weber, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964 (1904-1905).
S. Weil, *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1961

Âges et Travail – Corinne GAUDART, Serge VOLKOFF (22 h) – Code AST241 - 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.

Développement des carrières et des compétences - Bérangère CONDOMINES et Antoine PENNAFORTE - (12 h) – Code FPG239 - 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 individuel ou 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.

Digital RH et intelligence artificielle - Cécile DEJOUX - (30 h) – Code FPG226 - 4 ECTS

Contenu

Ce cours est proposé en FOD nationale par le Cnam Paris (Cnam Ile de France) Aucun regroupement. Il est réalisé avec la collaboration d'experts de l'entreprise IBM. Cours dispensé par le Professeur Cécile Dejoux.

Poser le cadre des nouvelles règles et codes sociaux qui apparaissent avec le digital et l'intelligence artificielle

Dresser un panorama des outils collaboratifs et des compétences associées aux pratiques du digital et de l'intelligence artificielle utilisées en RH, utiles pour tout métier,

Mettre en avant des cas d'entreprises avec leurs approches dans le digital et les RH à l'ère du numérique et de l'intelligence artificielle

Proposer une méthodologie pour développer une stratégie, une tactique et un plan d'action

Références bibliographiques

C. Dejoux, Leon, E. (2018). *Métamorphose des managers à l'ère du numérique et de l'Intelligence Artificielle*.

C. Dejoux, (2018) *Du manager agile au leader designer*, Dunod

La chaine Youtube « Les jeudis de Cécile » videos de DRH et dirigeants sur l'impact du numérique et de l'IA sur la fonction RH et le management

**Discrimination dans l'emploi et au travail : regards interdisciplinaires –
Yaël BRINBAUM (30 h) – Code AST242 - 4 ECTS**

Contenu

Ce cours aborde la question des discriminations dans l'emploi et au travail en croisant les perspectives de plusieurs disciplines (sociologie, économie, droit, gestion, psychologie sociale).

Il s'agira, dans un premier temps, de retracer l'historique et l'émergence de la problématique des discriminations puis de revenir sur les définitions, les concepts et les méthodes utilisés dans les différentes disciplines. Dans un second temps, seront présentés des cas pratiques en droit ainsi que des recherches sur les discriminations, issues de ces disciplines, – au regard de différents critères– dans l'accès à l'emploi, le recrutement, les carrières et au travail.

Enfin, une réflexion sera menée sur les outils à développer pour lutter contre les discriminations dans les entreprises et auprès des intermédiaires de l'emploi.

**Gestion des emplois et développement des compétences - Olfa ZAIBET-
GRESELLE (30 h) - Code FPG232 - 4 ECTS**

Contenu

La formation comprend un socle théorique et des présentations de professionnels (DRH, responsables formations, consultants) sur les processus de GPEC, de formation et de gestion des carrières individuelles en lien avec l'actualité sociale.

Références bibliographiques

- M. Thévenet et Al., *Fonctions RH – Politiques, métiers et outils des ressources humaines*, Pearson Éducation, 4ème édition (2015), 5ème édition (2020)
- C. Dejoux, *Gestion des compétences et GPEC*, Dunod, 2013
- J. Aubret., P. Gilbert., F. Pigeyre, *Management des compétences*, Dunod, 2002
- D. Retour, *Gestion des compétences*, Vuibert, 2009
- J.-M. Peretti, *Ressources Humaines*, Vuibert, 2017

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

Équipe enseignante

Responsables du MASTER

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

Enseignants (M1 et M2)

AÏDAN Philip	Maître de conférences associé, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	philip.aidan@gmail.com philip.aidan@lecnam.net
AZAÏS Christian	Professeur des universités, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	christian.azais@lecnam.net
BERREBI-HOFFMANN Isabelle	Chargée de recherche CNRS, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	isabelle.berrebi-hoffmann@lecnam.net
BERTON Fabienne	Ingénieur de recherche, économie, Cnam, Lise-CNRS	fabienne.berton@lecnam.net
BOUADI Lamia	Doctorante, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	lamia.bouadi@lecnam.net
BOURGEOIS Catherine	Maîtresse de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	catherine.bourgeois@lecnam.net
BRINBAUM Yaël	Maîtresse de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	yael.brinbaum@lecnam.net
BUREAU Marie-Christine	Chargée de recherche, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	marie-christine.bureau@lecnam.net
CONDOMINES Bérangère	Maîtresse de conférences, gestion, Cnam, Lirsa	berangere.condomines@lecnam.net
DE ROZARIO Pascale	Maîtresse de conférences, gestion, Cnam, Lirsa	pascale.derozario@lecnam.net
DEJOUX Cécile	Professeure des universités, gestion, Cnam, Lirsa	cecile.dejoux@lecnam.net

EYDOUX Anne	Maîtresse de conférences, économie, Cnam, Lise-CNRS	anne.eydoux@lecnam.net
FERRUCCIO Ricciardi	Chargé de recherche, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	ferrucciardi@yahoo.fr
FONDEUR Yannick	Chargé d'études, économie, Cnam, Lise-CNRS	yannick.fondeur@lecnam.net
GAUDART Corinne	Directrice de recherche, ergonomie, Cnam, Lise-CNRS	corinne.gaudart@lecnam.net
GILLET Anne	Ingénieure d'études, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	anne.gillet@lecnam.net
GIRAUD Olivier	Directeur de recherche CNRS, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	olivier.giraud@lecnam.net
GONNET Aurélie	Doctorante, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	aurelie.gonnet@lecnam.net
GUEGUEN-PORCHER Haud	Maîtresse de conférences, philosophie, Cnam, CRTD	haud.gueguen-porcher@lecnam.net
JAMID Hicham	Ater, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	hichamjmd@gmail.com
JAN Arthur	Doctorant, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	arthur.jan55@gmail.com arthur.jan@lecnam.net
LE GROS ROLAND Ludivine	Doctorante, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	ludivine.legros2@gmail.com
LENEL Pierre	Chercheur contractuel, sociologie, Lise-CNRS	lenelfr@yahoo.fr
LIMA Léa	Maîtresse de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	lea.lima@lecnam.net
MERCAT-BRUNS Marie	Maîtresse de conférences, droit, Cnam, Lise-CNRS	marie.mercatbruns@lecnam.net
MINE Michel	Professeur du Cnam, droit, Cnam, Lise-CNRS	michel.mine@lecnam.net
NICOLE-DRANCOURT Chantal	Directrice de recherche CNRS, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	drancourtchantal@hotmail.com
PENNAFORTE Antoine	Maître de conférences, gestion, Cnam, Lirsa	antoine.pennaforte@lecnam.net
PIGEYRE Frédérique	Professeure du Cnam, gestion, Cnam, Lise-CNRS	frederique.pigeyre@lecnam.net
REAU Bertrand	Professeur du Cnam, sociologie, Cnam Lise-CNRS	bertrand.reau@lecnam.net
REIGNE Philippe	Professeur du Cnam, droit, Cnam, Lise-CNRS	philippe.reigne@lecnam.net

REY Frédéric	Maître de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	frederic.rey@lecnam.net
ROUX Dominique	Professeure des universités, droit, Cnam, Lise-CNRS	dominique.rouxrossi@lecnam.net
ROUXEL Sylvie	Maîtresse de conférences, sociologie, Cnam, Lise-CNRS	sylvie.rouxel@lecnam.net
TUCHSZIRER Carole	Chargée d'études, économie, Cnam, Lise-CNRS	Carole.tuchszirer@lecnam.net
VOLKOFF Serge	Directeur de recherche, ergonomie, statistiques, CREAPT et CMH-CNRS	Serge.Volkoff@cee-recherche.fr
ZAIBET-GRESELLE Olfa	Maîtresse de conférences, gestion, Cnam, Lirsa	olfa.zaibetgreselle@lecnam.net
ZARKA Samuel	Ater, doctorant, 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° 3320 co-dirigée par Corinne Gaudart et Christian Azais. 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
GRH et Sociologie du travail – MR11201A
FICHE DE RENSEIGNEMENTS ET DE PRE-INSCRIPTION
2019-2020

NOM patronymique :

NOM marital (éventuellement) :

Photo

Prénom :

Adresse actuelle :

Téléphone personnel :

professionnel :

Adresse e. mail :

Date de naissance :

Nationalité :

Activité professionnelle :

Durée totale de l'expérience professionnelle :

Diplômes

Licence 3 ou équivalent :

Discipline :

Université :

Année d'obtention :

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 :

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 de candidature : photocopies des diplômes (BAC+3, VAP85, VES, VAE, autres) ; relevé des notes et d'une pièce d'identité ; photographie ; CV + Lettre de motivation ; pour les salariés, certificat de l'employeur ; la fiche « informations nécessaires à l'inscription » complétée ; pour l'affiliation des étudiants étrangers à la sécurité sociale étudiant, la carte de séjour ou le récépissé de la demande de carte séjour ; plan de formation complété et signé par le candidat.

M2 - MASTER Sciences humaines et sociales
GRH et Sociologie du travail – MR11201A
FICHE DE RENSEIGNEMENTS ET DE PRE-INSCRIPTION
2019 - 2020

NOM patronymique :

NOM marital (éventuellement) :

Photo

Prénom :

Adresse actuelle :

Téléphone personnel :

professionnel :

Adresse e.mail :

Date de naissance :

Nationalité :

Activité professionnelle :

Durée totale de l'expérience professionnelle :

Diplômes :

Master 1 ou équivalent :

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 de candidature : photocopies des diplômes (BAC+4, VAP85, VES, VAE, autres) ; relevé des notes et d'une pièce d'identité ; photographie ; CV + Lettre de motivation ; pour les salariés, certificat de l'employeur ; la fiche « informations nécessaires à l'inscription » complétée ; pour l'affiliation des étudiants étrangers à la sécurité sociale étudiant, la carte de séjour 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