

Le Cnam

Conservatoire national des arts et métiers
Ecole Management et Société
292 rue Saint Martin 75141 Paris Cedex 03

MASTER SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Mention Travail et développement
Spécialité Travail, emploi et organisation
(voie recherche) GRH et sociologie

Master 1 et Master 2 (MR064)

Année Universitaire 2012-2013

Direction :
Michel Lallement et Maurice Thévenet
Responsables M1 :
Catherine Bourgeois et Antoine Bevort

Master Sciences humaines et sociales
Département Droit, intervention sociale, santé, travail (DISST) :
Métiers du social
Analyse Sociologique du travail
2, rue Conté (case courrier 1D4P20) - 75003 PARIS

Département Management, Innovation, Prospective :
Gestion des Ressources humaines
2, rue Conté (case courrier 1D3P40) - 75003 Paris

Contact : Jocelyne Bugnot
Téléphone : 01 40 27 24 31
Jocelyne.bugnot@cnam.fr

Page d'accueil du Master : <http://sociologie.cnam.fr>
www.cnam.fr

SOMMAIRE

PRESENTATION

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 ET LABORATOIRES D'ACCUEIL

V. FICHE DE RENSEIGNEMENTS / PRE-INSCRIPTION

PRESENTATION

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 du Travail et de la Société, Ressources humaines et sociologie propose une formation pluridisciplinaire relevant des sciences de gestion, de la sociologie, de l'économie.

Les métiers ciblés dans ce master sont ceux de la recherche et de l'enseignement supérieur. Une telle formation est également 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.

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 troisième cycle 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 n'est pas seulement dédiée aux métiers de la recherche *stricto sensu*. Elle est, plus généralement, 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 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 et sciences de l'éducation.

Le laboratoire d'accueil privilégié est le LISE (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique) du Cnam et du CNRS (UMR n° 3320). Ce laboratoire, spécialisé notamment dans la gestion des relations de travail et de ressources humaines accueille et encadre les étudiants désireux de poursuivre une thèse dans les domaines de la sociologie et de la gestion.

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

Le Master est enfin 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 rigoureuse. En ce sens, c'est une formation qui répond bien à des exigences nouvelles de nombreuses activités professionnelles.

Ajoutons enfin que le Master bénéficie de la collaboration de l'Université de Paris-Ouest, de l'Université de Marne-la-Vallée et de l'ESSEC.

I. ADMISSION ET INSCRIPTION

I.1 - Niveau d'admission

• Accès au Master

L'accès au master mention « Travail et développement Spécialité Travail, emploi et organisation » 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 mention « management des ressources humaines et sociologie » est possible à deux niveaux :

- **en M1** : il est conditionné par la possession d'un diplôme de type bac + 3 évoqué précédemment
- **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 (en M2)

➤ Dépôt des candidatures :

Dépôt des dossiers de candidature du 1er juin au 30 septembre 2012.

➤ Contenu du dossier de candidature :

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
- une lettre de motivation
- un projet argumenté de recherche ou une note précisant les centres d'intérêt 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 – Master SHS (Recherche) GRH et sociologie – Jocelyne Bugnot
Case courrier 1D4P20 - 2, rue Conté - 75003 Paris

➤ Sélection des candidats :

La sélection s'effectue en deux étapes : 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 M2.

I.2 - Inscriptions

➤ en M1 (première année)

Rentrée 2012 - 2013 :

Forum d'information et d'orientation du Centre d'Enseignement de Paris, du 17 septembre au 29 septembre 2012 inclus, de 14h à 19h, le samedi de 10h à 15h, 292 rue Saint Martin, salle des textiles accès 7bis.

Inscriptions administrative aux U.E.HTT (unités d'enseignement hors temps de travail) et FOAD (enseignement à distance) et paiement en ligne possible à la rentrée.

➤ **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 (55 rue Turbigo, bureau 2-44, 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

A titre indicatif :

Le droit d'inscription pour M1 pour 2012/13 est de :

droit de base : 150 euros + 12 euros par crédit supplémentaire

et pour M2 ; à titre indicatif, l'inscription pour 2012/13 est de :

pour une inscription individuelle 510 euros (2 200 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 : 72 € pour 1 semestre de formation + 60 € pour inscription au test BULATS

Anglais en Semi-Autonomie : un chèque de caution est demandé pour le prêt de supports pédagogiques multimédia.

Ces droits d'inscription ne seront à régler qu'après obtention de l'agrément 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 d'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). Eventuellement, certains séminaires peuvent être choisis dans d'autres Masters appartenant à l'Ecole Doctorale.

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

Le Séminaire méthodologique d'**ANGLAIS** est **obligatoire**.

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

Un agrément est nécessaire et doit être demandé, en ligne, à la Structure spécifique Communication langues étrangères pendant la période des portes ouvertes de septembre.

Début de la formation d'anglais : février de l'année en cours mais nécessité de se pré-inscrire 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 peut soit rédiger un rapport de stage s'il est déjà en entreprise, soit produire un document réflexif et argumenté sur ses expériences professionnelles, soit présenter un projet de mémoire de recherche.

En M2, tous les étudiants réalisent un mémoire de recherche.

Il faut souligner son importance ; il doit attester 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.

• Evaluation / 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 2012 : Dossiers de candidature, admissibilité, entretiens. Les horaires et lieux des séminaires seront complétés et disponibles en septembre.*
- *15 Octobre 2012 : Réunion générale des étudiants et début des enseignements. Un petit dossier sera délivré aux étudiants (calendrier des séminaires, horaires, lieux d'enseignements ...)*
- *mi janvier 2013 : bilan d'étape*
Pour la fin janvier, chaque étudiant doit remettre au responsable du Master une note précisant son sujet de mémoire (deux pages) et proposant son directeur de mémoire.
- *Fin Juin 2013 : Fin des séminaires*
- *Septembre 2013 : Dépôt des mémoires et soutenances*

III. PROGRAMME DES ENSEIGNEMENTS

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

Responsables pédagogiques : Catherine Bourgeois, Maître de conférences et Antoine Bévort, Professeur des Universités, en Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations.

Maurice Thévenet : Management de l'entreprise et gestion des ressources humaines Cnam – LISE – CNRS Code FPG 001 4 ECTS	François Silva : Technologie de l'information, de la communication et GRH Cnam Code FPG 105 4 ECTS
Michel Lallement, Mohamed Madoui : Sociologie du travail et de l'emploi Cnam – LISE – CNRS Code AST 106 6 ECTS	André Moisan : Les nouvelles approches de la sociologie des organisations Cnam – LISE – CNRS Code AST 110 4 ECTS
Antoine Pennaforte : Concevoir et mettre en œuvre des politiques de GRH Cnam – LISE – CNRS Code FPG 102 6 ECTS	Jean Louis Laville : Sociologie économique Cnam – LISE – CNRS Code RSV 202 4 ECTS
Antoine Bévort : Sociologie des relations professionnelles Cnam – LISE – CNRS Code AST 117 6 ECTS	Catherine Bourgeois : Méthodologie de la recherche 1 Cnam – LISE – CNRS Code AST 221 2 ECTS
Mémoire ou projet de recherche Code UA 232A 14 ECTS	Au choix, modules de gestion, droit du travail, sociologie générale, psychologie générale, organisation, communication (unités d'enseignement codées). 10 ECTS

Descriptif des modules obligatoires :

Initiation au management et gestion des ressources humaines - Maurice THEVENET – (FPG 001) - 4 ECTS

Acquérir les bases d'économie de l'entreprise permettant de situer les enjeux de la GRH. Se constituer les bases de la GRH. Développer les principales théories permettant d'aborder la fonction RH.

Sociologie du travail et de l'emploi - Michel LALLEMENT et Mohamed MADOUÏ - (AST 106) - 6 ECTS

Ouvrages de référence :

M. Lallement, Le travail sous tension,

M. Lallement, 2007, Le travail , Gallimard – Paris

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.

Concevoir et mettre en œuvre des politiques de GRH - Antoine PENNAFORTE - (FPG 102) - 6 ECTS

Ouvrages de référence :

Thévenet M. et al, Fonctions RH, Pearson, 2011

Rojot J., Théorie des organisations, Eska, 2005

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

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

Pennaforte, A, Pougnet, S, DRH, managers, cultivez vos talents par l'alternance, Dunod, 2012 (à paraître)

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.

Sociologie des relations professionnelles - Antoine BEVORT - (AST 117) - 6 ECTS

Ouvrages de référence :

A. Bévort, A. Jobert, Sociologie du travail : les relations professionnelles, Colin 2008

Les différents thèmes abordés dans ce cours seront :

1. Les acteurs et institutions des relations professionnelles (syndicats de salariés, patronats, Etat, 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).

Technologie de l'information, de la communication et GRH - François SILVA - (FPG 105) - 4 ECTS

Ce cours est une initiation sur les Technologies de l'Information et de la Communication 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 3 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 - André MOISAN - (AST 110) - 4 ECTS

L'objectif de cette Unité d'enseignement est de développer les nouveaux courants théoriques qui prennent le relais 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 (ex. 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 (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 - (RSV 202) - 4 ECTS

Ouvrages de référence :

J.L.Laville, Politique de l'association, Le Seuil, 2010

J.L.Laville, A.D.Cattani, Dictionnaire de l'autre économie, Gallimard, Paris, 2008

M.Granovetter, Sociologie économique, Le Seuil, Paris, 2008

Essais de Karl Polanyi, Le Seuil Paris, 2009

P.Steiner et F.Vatin (dir), Traité de sociologie économique, Paris, PUF, 2010

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.

Cette contribution 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'Etat, une réflexion est faite sur la société civile et le fait associatif.

Méthodologie de la recherche 1 - Catherine BOURGEOIS - (AST 221) - 2 ECTS

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 utilisés 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 (UA 232A) - 14 ECTS - Catherine BOURGEOIS et Antoine BEVORT

En M1, l'étudiant a le choix entre les options suivantes : rédiger un rapport de stage effectué dans l'année si le candidat est en entreprise, en respectant un certain nombre de consignes définies par l'équipe enseignante (présentation de l'entreprise, descriptif du travail effectué, mise à l'épreuve d'une grille d'analyse gestionnaire ou sociologique), produire un document réflexif et argumenté sur ses expériences professionnelles antérieures (à l'aide, ici aussi, d'une grille d'analyse proposée par l'équipe enseignante) ou, enfin, présenter un mémoire de recherche. 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 - 10 crédits à choisir parmi les modules suivants : gestion, droit du travail, sociologie générale, psychologie générale, organisation, communication. (choisir les unités d'enseignement codées uniquement).

III.2 - M2 - deuxième année - 60 ECTS

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

Michel Lallement, Antoine Bévort : Actions collectives et relations professionnelles Cnam - LISE - CNRS Code AST 223 4 ECTS	Maurice Thévenet : La relation individu-organisation dans la gestion des ressources humaines Cnam - LISE - CNRS Code AST 228 4 ECTS
Fabienne Berton : Les approches institutionnalistes du marché et du contrat de travail Cnam - LISE - CNRS Code AST 225 4 ECTS	Anne-Françoise Bender et Marc Uhalde : L'intervention en gestion des ressources humaines : les apports de la sociologie et des perspectives constructivistes en gestion. Cnam-LISE - CNRS Code AST 229 4 ECTS
Catherine Bourgeois : Introduction aux problématiques de recherche Cnam - LISE - CNRS Code AST 230 4 ECTS	

Séminaire méthodologique obligatoire

<p>Séminaire obligatoire de formation à la conduite d'un projet de recherche - Responsable : Mokhtar Kaddouri En co-animation avec Léa Lima, Anne-Françoise Bender et André Moisan</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conduite d'un projet de recherche - Ateliers d'accompagnement de la recherche - Ateliers techniques de recueil et de traitement de l'information - Séance de questionnement épistémologique <p>Cnam 4 ECTS</p>	
--	--

Séminaire d'ANGLAIS

<p>Secrétariat : Annick Fitoussi Remise à niveau et perfectionnement en anglais de l'entreprise Préparation du test BULATS -niveau 2 requis- Cnam 2 ECTS</p>	
--	--

Séminaires : Fondements GRH et sociologie

<p>Maurice Thévenet et Antoine Pennaforte : Stratégies et politiques RH en organisation : théories et implications Cnam - LISE - CNRS En prérequis</p>	<p>Michel Lallement : Introduction à la sociologie Cnam - LISE - CNRS Code AST 001 En prérequis - 4 ECTS</p>
---	---

Mémoire de recherche : 28 ECTS

Séminaires de recherche : au choix, 6 ECTS parmi les séminaires de recherche (T.O et HTT)

Jean Louis Laville : Dynamiques organisationnelles, développement des Ressources Humaines et recours à la formation (US230R) Cnam - LISE - CNRS 4 ECTS	Dominique Roux, Droit du travail (DRS208) Cnam – LISE - CNRS 4 ECTS
Yves Clot : Histoire de la psychologie du travail et clinique de l'activité (PRT236) Cnam - CRTD 4 ECTS	Isabelle Berrebi-Hoffmann : Sociologie de la décision et de la négociation (US230U) Cnam -LISE - CNRS 2 ECTS
Danièle Linhart, Sabine Fortino : Modernisation du travail et individualisation (USSO04) GTM -CNRS, Université de Paris Ouest-Nanterre 2 ECTS	Yvon Pesqueux, Pierre KOCH : Ethique et ressources humaines (US230V) Cnam - LIPSOR 2 ECTS
Michel Gollac , Serge Volkoff : Les évolutions du travail (USSO06) CREAPT/CEE et CREST – CMH 2 ECTS	Serge Volkoff : Ages et Travail (USSO07) CREAPT 2 ECTS
Francois Vatin, Gwenaële Rot et Alexandra Bidet : La sociologie du travail et de la vie économique (USSO05) IDHE -CNRS Université de Paris Ouest-Nanterre La Défense * 2 ECTS	Alain Bernard : Gestion des carrières et développement des compétences (USSO08) Cnam - ESSEC 2 ECTS
C. Déjoux : Gestion des emplois et des compétences (USM202) Cnam - LISE - CNRS 4 ECTS	Jean Louis Laville Sociologie des services (RSV201) Cnam - LISE - CNRS 4 ECTS
Catherine Bourgeois - Sociologie des organisations et des institutions (US230S) Cnam - LISE – CNRS 2 ECTS	

NB : 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
Les séminaires marqués d'une * sont communs avec le Master Recherche de l'Université de Paris X.

Programme des séminaires

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

SEMINAIRES FONDAMENTAUX

Action collective et relations professionnelles – Michel LALLEMENT, Antoine BEVORT - (33 heures) - Code AST 223 - 4 ECTS

Ouvrages de référence :

M. Lallement, Sociologie des relations professionnelles, La Découverte (Repères), Paris 2008

M. Lallement, Le travail, Gallimard, 2007

A. Bevort, .M. Lallement, Le capital social, La découverte, 2006

A. Bevort, A. JOBERT, sociologie du travail – les relations professionnelles – Armand Collin, 2008

M. Lallement, le travail de l'utopie- Godin et le familistère de Guise –Les Belles Lettres 2009

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 professionnelles.. 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 capital social. Le séminaire laisse place également à la présentation de travaux, achevés ou en cours, par des chercheurs confirmés dans le champ des relations professionnelles.

La relation individu-organisation en gestion du personnel – Maurice THEVENET (18 heures) - Code AST 228 - 4 ECTS

Ouvrages de référence :

Leavitt, H. Bahrami. Managerial Psychology - Chicago University Press

Neveu, Thévenet. L'implication au travail. Vuibert, 2002

Les évolutions actuelles du travail et de son organisation modifient la relation entre individu et organisation. La gestion du personnel traite de cette relation qui devient un enjeu majeur des politiques de personnel. Le cours décrit les différentes approches du lien entre individu et organisation, en présente les différents concepts (implication, confiance) et examine les modalités de gestion du personnel afférentes.

Capacité et compétences acquises :

Connaissance des principales approches théoriques des comportements humains en entreprise, connaissance des modalités de développement de l'implication au travail et dans l'entreprise. Mobiliser une équipe en tenant compte des enseignements des principaux modèles de management et à la lumière d'une réflexion collective sur les conditions de la confiance.

Les approches institutionnalistes du marché et du contrat de travail – Fabienne BERTON (30 heures) - Code AST 225 - 4 ECTS

Ouvrages de référence :

Chavance Bernard, 2007, L'économie institutionnelle, Paris, La Découverte, « Repères » Coll Economie

Boltanski Luc., Chiapello Eve., 1999, « Le nouvel esprit du capitalisme », Paris, Gallimard

Gazier Bernard, 2010, Les stratégies des ressources humaines, 4e éd., Paris, La Découverte « Repères »

Gomel Bernard, Méda Dominique, Serverin Evelyne (dir.), 2009, L'emploi en ruptures, Dalloz.

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.

L'intervention en gestion des ressources humaines : les apports de la sociologie et des perspectives constructivistes en gestion – Anne-Françoise BENDER et Marc UHALDE - (30 heures) - Code AST 229 - 4 ECTS

Ouvrages de référence :

- . *Les mondes sociaux de l'entreprise, Francfort, Osty, Sainsaulieu, Uhalde, Desclée de Brouwer, 1995.*
- . *Les mondes sociaux de l'entreprise, Osty, Sainsaulieu, Uhalde, La découverte, 2007"*
- . *Management humain et contexte de changement : pour une approche constructiviste / Isabelle Brouwers, Annie Cornet, Luiz Gutierrez et al., Bruxelles : De boeck Université, 1997*

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."

Introduction aux problématiques de recherche – Catherine BOURGEOIS – (30 h) – Code AST 230 - 4 ECTS

Ouvrage de référence :

Introduction aux Gender Studies, manuel des études sur le genre, Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait, Anne Revillard, Paris, De Boeck, 2008.

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

Tout problème social pose au chercheur une problématique de recherche particulière. Cette dimension, transversale à toute production de recherche sociologique, sera abordée cette année au travers de la question du « Genre, travail et gestion des ressources humaines ». A partir d'exposés et de travaux de recherches issus d'approches disciplinaires variées (sociologie, droit, gestion des ressources humaines) sera explorée la manière dont se construisent les concepts, les théories et le développement des connaissances dans ce champ de recherche qui constitue un éclairage fondamental pour illustrer et comprendre les mécanismes et les enjeux actuels du monde du travail et de l'entreprise.

SEMINAIRE METHODOLOGIQUE OBLIGATOIRE

Séminaire obligatoire de formation à la conduite d'un projet de recherche - 4 ECTS (env.100 H)

Responsable : Mokhtar KADDOURI

En co-animation avec Léa LIMA, Anne-Françoise BENDER et André MOISAN

L'objet de ce séminaire est d'aider les auditeurs 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 :

- 1- 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...
- 2- 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.
- 3- 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.

SEMINAIRE D'ANGLAIS

Remise à niveau et perfectionnement en « anglais de l'entreprise ».

Validation du niveau B1 minimum du Cadre Européen de Référence pour les Langues par le biais du test BULATS (niveau 2 requis) - Secrétariat Annick FITOUSSI - 2 ECTS

La structure spécifique Communication en Langues Etrangères du Cnam propose aux auditeurs le choix entre deux dispositifs de formation :

- soit « Anglais Professionnel » ANG003 et ANG004 en cours du soir ou du samedi (45 heures par semestre),
- soit « Apprentissage en Semi-Autonomie », ANG001 et ANG002 au centre de ressources en anglais.

Le module peut aussi être choisi en formation continue : 7 vendredis au second semestre, de mars à juin (AN006), ou en stage intensif d'une semaine en janvier ou en juin (AN005),

Pour un choix éclairé, visionnez au préalable la vidéo de présentation (8mn) sur la page d'accueil du site pour l'anglais : <http://anglais.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.

Un agrément est nécessaire pour la formation et pour l'inscription au test BULATS au Cnam. Faire la demande en ligne à la structure spécifique Communication en langues étrangères pendant les journées portes ouvertes de septembre.

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

Secrétariat : annick.fitoussi@cnam.fr, 2 rue Conté - salle 31 3 53

Début de la formation : octobre pour ANG001 et ANG003 ; février pour ANG002 et ANG004

SEMINAIRES : FONDEMENTS DE LA SOCIOLOGIE ET DE LA GRH

Introduction à la sociologie - Michel Lallement – (12h) – Code AST 001 – 4 ECTS - En prérequis

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'Etat.
- 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.

Indications bibliographiques :

Beaud S., Weber F., *Guide de l'enquête de terrain, Paris, La découverte, 1997.*

Boudon R., *La logique du social, Paris, Hachette, 1979.*

Bourdieu P., *La distinction, Paris, Minuit, 1979.*

Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale, Paris, Fayard, 1995.*

Galland O., Lemel Y. eds, *La société française. Pesanteurs et mutations : le bilan, Paris, Colin, 2006, 2011.*

Lallement M., *Histoire des idées sociologiques, Paris, Nathan, 2 t., 3^{ème} éd., 2006 et 2007.*

Maurin L., *Déchiffrer la société française, Paris, La découverte, 2009.*

Les Cahiers Français, n° spécial « Comprendre la société », n° 326, 2005.
Sciences Humaines

Stratégies et politiques RH en organisation : théories et implications – Maurice Thevenet et Antoine Pennaforte - (12h) – En prérequis

Appréhender les grandes problématiques RH en organisation, leurs enjeux et les stratégies associées.

Faire le lien entre les concepts et les implications managériales

Comprendre les grandes problématiques de la gestion des hommes

- GRH : qu'est ce que la GRH : définition, contingences
- L'entrée dans l'organisation : Recrutement- socialisation organisationnelle – contrat psychologique
- La mesure : Evaluation, performance, rémunération – équité – justice organisationnelle
- Le développement : GPEC, formation, Carrière, mobilité, fidélisation

Ouvrages de référence :

● Brabet, J., *Repenser la GRH, Economica, Paris, 1999*

● Cadin, L., Guerin, F., Pigeyre, F., *GRH, pratiques et éléments de théorie, Dunod, 2007, 3^e édition*

● Cerdin, J.L., Guerrero, S., Roger, A. (dir.), *La gestion des carrières, enjeux et perspectives, Vuibert, 2004*

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

● Dejoux, C., *Gestion des compétences et GPEC, coll. Topo, Dunod, Paris, 2008*

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

● Galambaud, B., *Et si la GRH était de la gestion, Liaisons, 2002*

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

● Pennaforte, A., Pougnet, S., *DRH, managers, cultivez vos talents par l'alternance, Dunod, 2012 (à paraître)*

● Peretti, J.M., *Tous DRH, 3^e édition, Editions d'organisation, Paris, 2006*

● Retour, D., Picq, T., Defélix, C., (2009), *Gestion des compétences, nouvelles dimensions, nouvelles relations, Paris, Vuibert*

● Rojot, J., *Théorie des organisations, Editions Eska, 2005*

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

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

Dynamiques organisationnelles et recours à la formation (21 heures + 21 heures de méthodologie) – Code US 230R - Jean Louis LAVILLE - 4 ECTS

Ouvrages de référence :

Jean-Louis Laville, Pascal Glémain (dir.), L'économie sociale et solidaire aux prises avec la gestion, Desclée de Brouwer, 2010

C.Hoarau, J.L.Laville (dir), La gouvernance des associations, Toulouse, Erès, 2008

Le séminaire se propose d'analyser les dynamiques organisationnelles à partir des approches sociologiques (sociologie du travail, sociologie des organisations, sociologie économique). En s'appuyant sur des monographies, il s'agit d'examiner comment le développement des ressources humaines et les dispositifs de formation - professionnalisation s'inscrivent dans des systèmes de production évolutifs.

Les études de cas présentées en détail sont à dessein sélectionnées dans des secteurs d'activité diversifiés ; elles correspondent également à des tailles et statuts juridiques distincts (entreprises privées grandes et moyennes, coopératives de production, secteur public, associations) afin de souligner la multiplicité des stratégies mises en œuvre et de s'interroger sur leurs cohérences.

Une attention est également apportée aux méthodologies de recherche ayant pour objet l'analyse de l'articulation entre dynamiques organisationnelles, développement des ressources humaines et recours à la formation. Ainsi les étudiants peuvent être en mesure d'identifier les différents cadres et étapes d'une investigation dans les entreprises (privées, publiques, sociales), les négociations nécessaires et les outils mobilisés (entretiens semi-directifs, études de documents, ...).

Relations de service - Jean-Louis LAVILLE – (30 h) – Code RSV 201 - 4 ECTS

(Séminaire proposé également aux étudiants du Master de recherche de l'Université de Paris X)

Ouvrages de référence :

Jean-louis Laville, Sociologie des services, Toulouse, Erès, 2005

Jean-louis Laville,(dir) L'économie solidaire. Une perspective internationale, Paris Hachette-Litterature, 2008.

J.L.Laville, Politique de l'association, Le Seuil, 2010

C.Hoarau, J.L.Laville (dir), La gouvernance des associations, Toulouse, Erès, 2008

Ce cours 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 : en France + 5,8 millions d'emplois, soit un accroissement de 47 % entre 1982 et 2005 ; 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.

1. Les industries et services standardisables fournissent 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.
2. 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 (+ 1,7 million d'emplois entre 1982 et 2005), 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.

Histoire de la psychologie du travail et clinique de l'activité - Yves CLOT - (33 heures) – Code PRT236 – 4 ECTS

Séminaire proposé au sein du master de psychologie du travail et des transitions

Ouvrages de référence :

- . *La fonction psychologique du travail*, Yves Clot - PUF 1999
- . *Clinique de l'activité et pouvoir d'agir. Education permanente, n° spécial 146 (2001)*

- 1 - L'histoire de l'analyse psychologique du travail : problèmes d'hier et d'aujourd'hui.
- 2- Qu'est-ce que l'analyse de l'activité du travail ? Les rapports entre activité et subjectivité dans le travail contemporain. Concepts et problèmes.
- 3- Problèmes de méthodes : l'analyse du travail par auto confrontation. Analyse de données de recherches.

Individualisation, modernisation et contrôle social – Danièle LINHART, Sabine FORTINO - (24 heures) - Code USSO04 - 2 ECTS

Ouvrages de référence :

- Danièle Linhart, La modernisation des entreprises, Paris, La Découverte, 1994*
- Danièle Linhart (dir) Pourquoi travaillons-nous ? Approche sociologique de la subjectivité au travail », Ramonville Saint-Agne, Erès, 2008.*
- Danièle Linhart, Perte d'emploi, perte de soi, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2002, nouvelle version 2009.*
- Danièle Linhart, Travailler sans les autres ?, Paris, Le Seuil, 2009.*
- Sabine Fortino, La mixité au travail, 2002, Paris, la Dispute*
- Sabine Fortino (avec Hélène Yvonne Meynaud et José Calderon), « La mise au travail des femmes, de l'égalité à la performance », Les cahiers du genre, Paris, L'Harmattan, 2009.*
- Sabine Fortino, « L'apport des trajectoires sociales pour comprendre la précarité au féminin. L'exemple d'une recherche sur l'insertion professionnelle de chômeuses de longue durée », Papeles del CEIC, n°44, CEIC, Universidad del país vasco, Espagne, mars 2009.*

Promus par différentes politiques, depuis les années 1980-90, les processus d'individualisation qui se manifestent dans l'organisation du travail, la gestion du personnel et la rémunération seront analysés sous le double registre des faits objectivés et du vécu des salariés. Le séminaire questionnera également les processus de précarisation objective et subjective du travail et de l'emploi, la dynamique des rapports sociaux de sexe au travail.

Les évolutions du travail – Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF (20 heures) – Code USSO06 - 2 ECTS

Ouvrages de référence :

- M. Gollac, S. Volkoff, 2007, Les conditions de travail, Repères, la Découverte.*
- P. Askenazy, D. Cartron, F. de Coninck, M. Gollac, 2006, Organisation et intensité du travail, éd. Ocarès*

Les techniques de production changent, les modes d'organisation du travail et les contraintes pesant sur les travailleurs aussi. Peut-on apprécier l'ampleur de ces évolutions, repérer leurs déterminants, leurs formes, leur sens et leurs contradictions ? Fait-on les mêmes constats et les mêmes analyses dans les grandes entreprises manufacturières, les PME, les services, les organisations artisanales ?

Cet enseignement confrontera des résultats d'enquêtes en matière de conditions et d'organisation du travail, et des démarches "de terrain". Nous nous interrogerons sur le lien entre la vision du travail apportée par les statistiques et celles qu'en ont les acteurs dans l'entreprise. Plus généralement nous essaierons de mieux comprendre les processus sociaux de construction des situations de travail, et de mettre en évidence la nécessité de confronter les points de vue des acteurs sociaux et des disciplines scientifiques.

Le support de notre réflexion sera d'une part une sélection d'articles (fournis en début d'année), d'autre part le point de vue d'intervenants extérieurs. Une grande partie du séminaire sera consacrée aux discussions entre les participants.

Thèmes abordés :

- La « pénibilité » du travail : comment la cerner ? Y a-t-il, et dans quels domaines, des tendances à l'amélioration, à la dégradation ? Les progrès techniques, l'élévation des qualifications et des responsabilités, permettent-ils, ou permettront-ils, de faire reculer les contraintes les plus pénibles ?
- Les facteurs « psychosociaux » de risques au travail : en quoi le travail et son environnement sont-ils facteurs d'anxiété, d'ennui, d'insatisfactions ? En quoi à l'inverse peuvent-ils contribuer à l'épanouissement personnel ? Comment caractériser l'intensification du travail et ses effets ? Les différentes catégories sociales sont-elles concernées de la même manière ?
- Quelles sont les pistes d'action pour améliorer la qualité de vie au travail ? De quels acteurs cette action dépend-elle ? Quels sont leurs moyens, leurs prérogatives, les apports et les limites de leurs interventions ? A quelles conditions les conditions de travail peuvent-elles trouver leur place dans la négociation sociale et les politiques publiques ?

La sociologie du travail et de la vie économique – François VATIN, G. ROT (24 heures) - Code –USSO05 - 2 ECTS - Précisions à la rentrée

Ouvrage de référence :

F. Vatin, "La fluidité industrielle. Essai sur la théorie de la production et le devenir du travail." Paris, Méridiens-Klincskieck, 1987.

F. Vatin, "Le travail, sciences et société. Essais d'épistémologie et de sociologie du travail". Bruxelles, éditions de l'Université de Bruxelles, 1999.

L'idée de "rationalisation" du travail est apparue dans l'entre-deux-guerres dans le sillage de la notion d'organisation scientifique de Taylor. D'origine allemande, cette expression est beaucoup plus riche que celle d'OST, non seulement parce qu'elle ne se réfère pas à la seule doctrine taylorienne, mais parce qu'elle rend bien compte d'un processus de longue période et perpétuellement inachevé. En ce sens, elle invite à replacer les doctrines et les pratiques d'organisation du travail dans un cadre plus général : celui du processus de "rationalisation du monde" décrit par la sociologie allemande du début de ce siècle, celle de Weber et Sombart. C'est cette dimension sociétale, voire anthropologique, de l'organisation du travail, que ce séminaire entend mettre en évidence, par un recours tant à l'histoire des idées et des faits qu'à l'analyse des débats contemporains et de leurs enjeux.

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

Ouvrages de référence :

M. Thevenet, Le plaisir de travailler, organisation, 2004 ; E. Marbot, Les DRH face au choc démographique, organisation, 2005 ; C. Dejoux, M. Thevenet, La gestion des Talents, Dunod, 2010 ; M. Thevenet, C. Dejoux, A-F Bender . E. Marbot, Fonctions RH – Pearson 2012.

Ce stage 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.

Programme : 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.

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).

Sociologie des organisations et des institutions – Catherine BOURGEOIS – (24h) – Code US230 S - 2 ECTS

Ouvrages de référence :

- . Bourgeois C., Conchon A., Lallement M., Lenel P., Dynamiques de la sociologie économique : concepts, controverses, chantiers, Octarès, Paris, 2009*
- Dupuy F, Sociologie du changement. Dunod, Paris, 2005*
- Friedberg E., Le pouvoir et la règle. Paris, Seuil, 1993*
- Bourgeois C., L'attribution des logements sociaux : politiques publiques et jeux des acteurs locaux, L'Harmattan, Paris, 1996*

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.

Thèmes abordés :

- Présentation des différentes logiques d'analyse (rationaliste, 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 divers différents champs (processus de décision, conduite du changement) permettant aux auditeurs 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.

Le séminaire se déroule sur 8 séances de 2h30.

Droit du travail – Dominique ROUX-ROSSI - (42h) – Code DRS 208 - 4 ECTS

Ouvrages de référence :

Michel Mine, Daniel Marchand, Droit du travail en pratique, édition Eyrolles 2011, 23^e édition)

Objectifs pédagogiques :

Appréhension des évolutions récentes en matière de droit du travail et de l'emploi. 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.

Nécessite la maîtrise des concepts juridiques de base en droit du travail.

Capacité et compétences acquises :

Analyser les évolutions juridiques issues de la loi et de la jurisprudence. Préparer des fiches d'arrêt.

Principaux thèmes abordés :

- 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

Ethique et ressources humaines –Yvon PESQUEUX, Pierre KOCH (21 heures) – Code US230V - 2 ECTS

Ouvrages de référence :

- *L'école japonaise d'organisation, Editions AFNOR, Paris, 2010*
- *Jérôme Méric & Yvon Pesqueux & Andreu Solé : La « société du risque » - analyse et critique, Economica, Paris, 2010*
- *Management et qualité : une approche critique, Economica, Paris, 2008-*
- *society and business review as Editor (Emerald Publishing)*
- *Yvon Pesqueux, Gouvernance et privatisation, PUF, collection "La politique éclatée, Paris, 2007*
- *M. Ferrary & Y. Pesqueux, Management de la connaissance, Economica, Paris, 2006*
- *M. Bonnafous-Boucher & Y. Pesqueux, Décider avec les parties prenantes, Editions La découverte, collection "recherches", Paris, 2006*
- *M. Bonnafous-Boucher, Anthropologie et gestion, Economica, Paris, 2005-*
- *M. Bonnafous-Boucher & Y. Pesqueux, Stakeholder Theory: A European perspective, Palgrave-Macmillan, Basingstoke, 2005*
- *M. Ferrary & Y. Pesqueux : L'organisation en réseau : mythes et réalités, P.U.F., Paris, 2004*
- *Y. Pesqueux : L'entreprise multiculturelle, L'Harmattan, Paris 2004*
- *Y. Pesqueux : la dérive organisationnelle, L'Harmattan, Paris, 2004 (en coll. avec B. Triboulois)*
- *Y. Pesqueux : Organisations : modèles et représentations, P.U.F., Paris, 2002*
- *Y. Pesqueux & Y. Biefnot : L'éthique des affaires - Management par les valeurs et responsabilité sociale, Editions d'Organisation, Paris, 2002 (en coll. avec Yvan Biefnot)*
- *Y. Pesqueux : Le gouvernement de l'entreprise comme idéologie, Ellipses, Paris, 2000*
- *Y. Pesqueux et alii : Mercure et Minerve : perspectives philosophiques sur l'entreprise, Ellipses Paris 1999*

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'Ecole libérale. Il s'agira d'examiner le concept d'éthique sur les bases suivantes :

1. 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).
2. 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 G.R.H.
3. Le problème du débat : Ethique de la discussion de Jürgen Habermas et philosophie néo-libérale américaine et le concept de démocratie délibérative (Kymlicka)
4. La question de la justice, de l'équité (John Rawls et Michael Sanders et Charles Larmore)
5. 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 G.R.H.
6. Le problème de l'appareil (libéralisme ou libertarisme) avec Nozick et de la gouvernementalité avec Michel Foucault et mise en perspective de cette thématique avec celle du réseau.
7. L'éthique de l'altérité avec Emmanuel Levinas et sa possible mise en perspective avec la G.R.H.

Agès et Travail – Serge VOLKOFF (18 heures) – Code USSO07 - 2 ECTS

Ouvrages de référence :

- . *JC Marquié, D.Paumès, S.Volkoff, Le travail au fil de l'âge, éd. Octarès, 1995 ;*
- . *S.Volkoff, A-F.Molinié, A.Jolivet, Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail, Dossier du CEE, n°16 ? 2000- cee-recherche.fr, rubrique « archives »*

Ce séminaire est organisé chaque année par le CREAPT (Centre de Recherches et d'Etudes sur 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 quarantaine de personnes. Il se déroule sur trois jours pleins, 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 « vieillissement et travail », une question plus précise est 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 : « Expérience professionnelle et gestion de la sécurité au travail » (2007/2008), « Ils et Elles : parcours professionnels, travail et santé des femmes et des hommes » (2008/2009), « Le rôle de l'expérience dans les contextes de changement du travail » (2009/2010), « Les arrivants en milieu de travail : accueil, fidélisation, échanges de savoirs » (2010/2011).

Les actes de ces séminaires sont accessibles sur le site cee-recherche.fr, rubrique « Rapports de recherche ».

Gestion des carrières et développement des compétences - Alain BERNARD (15 heures) – Code USSO08 - 2 ECTS

Ouvrages de référence :

BELLO P., BERNARD A., BESSEYRE des HORTS C.-H. et al. RH au quotidien, Dunod, 2011

FESSER M. et PELLISSIER-TANON A., Les hauts potentiels : Quelles ambitions pour les dirigeants de demain ?, Editions d'Organisation, 2007

KLARSFELD A. et OIRY E., Nouveaux regards sur la gestion des compétences, Vuibert, 2006

PERETTI J.M. (dir.), Tous talentueux : Développer les talents et les potentiels dans l'entreprise, Eyrolles, 2009

BOURNOIS F. et ROUSSILLON S. Préparer les dirigeants de demain, Ed d'Organisation, 1998

L'objet de ce séminaire, centré sur la gestion des carrières et le développement des compétences, est de susciter chez les participants un point de vue critique relativement à des pratiques centrales visant à intégrer et fidéliser les ressources humaines dans l'entreprise. Cette approche classique des problèmes est aujourd'hui remise en cause du fait de l'internationalisation des entreprises et des incertitudes des parcours professionnels de leurs salariés.

Quatre thèmes seront abordés, après avoir précisé les interrelations existant entre les choix d'organisation de l'activité et du travail, les influences des cultures d'entreprise et professionnelles de référence et les politiques d'ajustement des ressources humaines liées aux phases de développement des entreprises :

- les modes de construction identitaire des personnes au travail
- l'emprise des logiques de compétence dans le milieu de travail et leur impact sur la définition des politiques de ressources humaines
- les démarches et les acteurs de la gestion des compétences et des carrières
- les approches du développement professionnel des salariés tout au long de la vie
- les processus et outils d'attribution de potentiel et de gestion des carrières

Sociologie de la décision et de la négociation, Isabelle BERREBI-HOFFMANN (18H) – Code US230U - 2 ECTS

Ouvrages de référence :

Max Bazerman : « Judgement in Managerial Decision Making », Wiley and Sons, 1990

P. Moessinger « décisions et procédures de l'accord », Presses Universitaires de France (PUF), avril 1998

Jacques Rojot « Les styles de négociation », La négociation, Paris : Vuibert, 1994, (219 p.), chap. 6, p. 153-168.

J.D. Reynaud « les règles du jeu –L'action collective et la régulation sociale »,A. Colin, coll. U sociologie, 1989

M.C. Schelling, « la tyrannie des petites décisions » Presses Universitaires de France (PUF), octobre 1980

L'objectif du séminaire est de familiariser les étudiants avec les principaux outils et théories de la décision et négociation et de les appliquer à travers des jeux de rôle, des cas empiriques forgés à partir de l'actualité sociale (conflits, grèves, négociations internationales, négociations sociales).

Il s'agit donc un cours à la fois théorique (avec lectures et concepts) et pratique, avec des jeux de négociation directement lié à l'application des théories étudiées. Seront abordées, les différentes théories de la décisions (choix rationnel, rationalités alternatives, critiques de la décision, biais de la rationalité, modèle de la poubelle), la notion de choix en situation d'incertitude (risque, imprévisibilité, indéterminé...), la théorie des jeux (jeux coopératifs, non coopératifs, « win-win situations »,dilemme du prisonnier répété, induction à rebours, paradoxes de la décision...), les stratégies de négociation et procédures de l'accord (notion d'engagement, de menace crédible, de point focal, de « framing », de partage juste et équitable...)

IV – EQUIPE ENSEIGNANTE ET LABORATOIRES D'ACCUEIL

Equipe enseignante

Responsables du MASTER

Michel LALLEMENT	Professeur du Cnam Sociologie – LISE – CNRS	michel.lallement@cnam.fr
Maurice THEVENET	Professeur du Cnam Sciences de gestion- LISE - CNRS	maurice.thevenet@cnam.fr

Intervenants (M1 et M2)

Anne-Françoise BENDER	Maître de conférences en gestion Cnam – LISE – CNRS	anne-francoise.bender@cnam.fr
Isabelle BERREBI- HOFFMANN	Chargée de recherches CNRS – LISE	isabelle.berrebi-hoffmann@cnam.fr
Alain BERNARD	Professeur honoraire Cnam-ESSEC	bernard@essec.fr
Fabienne BERTON	Ingénieur de recherche Cnam – LISE – CNRS	fabienne.berton@cnam.fr
Antoine BEVORT	Professeur de sociologie Cnam – LISE – CNRS	antoine.bevort@cnam.fr
Alexandra BIDET	Professeure de sociologie CNRS-Centre Maurice Halbwachs	Alexandra.bidet@ens.fr
Catherine BOURGEOIS	Maître de conférences en sociologie Cnam - LISE – CNRS	catherine.bourgeois@cnam.fr
Yves CLOT	Professeur du Cnam en Psychologie du travail – Cnam CRTD	yves.clot@cnam.fr
Cécile DEJOUX	Maître de conférences Habilitation à diriger des recherches - LIRSA Cnam	cecile.dejoux@cnam.fr

Sabine FORTINO	Professeur de sociologie Université de Paris Ouest – Nanterre - CNRS. Sociologie - CRESPPA	sabine.fortino@gtm.cnrs.fr
Anne GILLET	Ingénieur d'études Cnam – LISE – CNRS	anne.gillet@cnam.fr
Michel GOLLAC	Directeur d'études au Centre d'études de l'emploi	michel.gollac@descartes.enpc.fr
Mokhtar KADDOURI	Professeur des Universités Cnam – LISE – LILLE 1	mokhtar.kaddouri@cnam.fr
Pierre KOCH	Professeur associé Théories des organisations Cnam - – LIPSOR	Pierre.Koch@afpa.fr
Jean-Louis LAVILLE	Professeur du Cnam –Relations de service - LISE - CNRS	jean-louis.laville@lise.cnrs.fr
Léa LIMA	Maître de conférences en Sociologie Cnam – LISE – CNRS	lea.lima@cnam.fr
Danielle LINHART	Directrice de recherche Université de Paris Ouest – Nanterre - CNRS. Sociologie - CRESPPA	daniele.linhart@gtm.cnrs.fr
Mohamed MADOU	Professeur de sociologie Cnam – LISE – CNRS	mohamed.madou@cnam.fr
Guillaume MALOCHET	Maître de conférences en Sociologie Cnam – LISE – CNRS	guillaume.malochet@cnam.fr
Eléonore MARBOT	Maître de conférences en Gestion – Cnam- LISE – CNRS	eleonore.marbot@cnam.fr
André MOISAN	Maître de conférences en Sociologie- Cnam – LISE – CNRS	andre.moisan@cnam.fr
Antoine PENNAFORTE	Docteur en gestion Cnam- LISE – CNRS	Antoine.pennaforte@gmail.com
Yvon PESQUEUX	Professeur du Cnam Théories des organisations – LIPSOR	yvon.pesqueux@cnam.fr
Diane RODET	ATER Cnam- LISE – CNRS	diane.rodet@cnam.fr
Gwenaële ROT	Professeur de sociologie Sociologie - IDHE Université de Paris Ouest- Nanterre	grot@u-paris10.fr
Dominique ROUX	Professeur des universités Droit social – Cnam- LISE – CNRS	dominique.roux_rossi@cnam.fr
François SILVA	Maître de conférences associé en gestion du personnel – Cnam	francois.silva@cnam.fr fsilva@escem.fr
Marc UHALDE	Chargé d'études – LISE - CNRS	Marc.uhalde@wanadoo.fr
François VATIN	Professeur des universités Sociologie - IDHE Université de Paris Ouest- Nanterre	Francois.Vatin@u-paris10.fr
Serge VOLKOFF	Directeur du Créapt CEE / CREAPT / CMH Statisticien et ergonome -	Serge.Volkoff@cee.enpc.fr

Laboratoires d'accueil

Ce sont les laboratoires supports principaux du MASTER en particulier pour l'accueil et l'encadrement de certains mémoires.

-L'Unité Mixte de Recherche CNRS LISE (laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique).
- directrice : Isabelle BERREBI-HOFFMANN

Secrétariat Cnam LISE CNRS : Zaëra MARIAUX

1^{er} étage

55, rue Turbigo Paris 3^{ème}

Zaera.mariaux@cnam.fr

Tél. 01 40 27 20 55

- Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail (CREAPT). Directeur : Serge VOLKOFF

- Centre de recherche sur la formation : EA. Cnam. Directeur : Jean-Marie BARBIER

- CRESPPA – UMR CNRS – Paris VIII - Directrice : Helena HIRATA

- Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie (IDHE UMR – CNRS Paris X) Directeur : Michel LESCURE

- Le Laboratoire interdisciplinaire en sciences de l'action (LIRSA-Cnam), directeur Gilles Garel.

Secrétariat Cnam MASTER : Jocelyne BUGNOT

Cnam Sociologie

2^{ème} étage

55 rue Turbigo Paris 3e

jocelyne.bugnot@cnam.fr

SEMINAIRE DE RECHERCHE ORGANISE AVEC LE LISE

Un séminaire de recherche est ouvert aux auditeurs de M2. Il est conçu chaque année par les membres du LISE et accueille tous les auditeurs de M2 qui souhaitent entendre, participer et contribuer à la recherche en actes.

(Contact : Michel Lallement)

Ecole doctorale

Le master est rattaché à l'Ecole doctorale Abbé Grégoire.

M2 - MASTER Sciences humaines et sociales
(Recherche) GRH et Sociologie – MR064
fiche de renseignements et de pre-inscription
2012-2013

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 :

Maîtrise :

Discipline :

Université :

Année d'obtention :

Note, mention obtenue :

Titre et thème du mémoire :

Directeur de mémoire :

Master 1 – Université :

Thème du mémoire :

Autre diplôme ou autre formation que 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 :