Année universitaire 2026/2027

Master Management des Ressources Humaines - Parcours Conseil et accompagnement du changement - FI

Responsable pédagogique : Marc GLADY - https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc

Crédits ECTS : 60

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Les objectifs de la formation :

- Concevoir des dispositifs d'accompagnement et d'interventions tenant compte des dimensions sociales, managériales et organisationnelles du changement
- Intégrer l'analyse de la commande et de la demande dans l'intervention
- Savoir réaliser un audit des situations de travail.
- Mobiliser la formation comme composante à part entière des stratégies de changement
- Analyser les discours dans l'entreprise et les appréhender comme des outils de diagnostic, de pilotage et de communication

Ce parcours forme aux métiers du conseil, de l'intervention et de l'accompagnement du changement. Pluridisciplinaire, il emprunte aux sciences de gestion et au management, à la psychosociologie et à la sociologie, pour proposer aux étudiants des démarches et des outils de diagnostic, d'intervention et de formation. Résolument centré sur la professionnalisation des étudiants, il s'appuie sur des méthodes pédagogiques actives et diversifiées.

MODALITÉS D'ENSEIGNEMENT

La formation représente environ 360 heures d'enseignements, réparties entre septembre et début juillet.Pour l'ensemble des étudiants, qu'ils soient en apprentissage ou en stage, l'année est organisée de la manière suivante :

- De septembre à octobre : 3 jours à l'Université, 2 jours en entreprise
- De novembre à début juillet : 3 semaines en entreprise, 1 semaine de cours
- De début juillet à fin septembre : temps plein en entreprise

L'étudiant sera amené à réaliser un mémoire, élément essentiel de professionnalisation, avec le soutien d'un tuteur universitaire sur un domaine choisi par l'étudiant en rapport avec son expérience de stage ou d'apprentissage.

Langue d'enseignement : Français

ADMISSIONS

L'admission se fait en 3 étapes :

1. Candidature en ligne
2. Décision d'admissibilité pour les entretiens, sur la base du dossier de candidature
3. Entretien avec les candidats admissibles, puis décision d'admission

Les candidats doivent ajouter à leur candidature un dossier de 5 pages traitant d'un sujet relatif à une problématique d'accompagnement du changement.

POURSUITE D'ÉTUDES

Ce parcours peut éventuellement être prolongé par une thèse de doctorat, pour des étudiants souhaitant se destiner à la recherche.

PROGRAMME DE LA FORMATION

- Semestre 3
  - Obligatoire
    - Accompagnement méthodologique 1 : construction et production
    - Analyse clinique de la demande par le consultant
    - Coopération et compétences collectives
    - Intervenant consultant en organisation : les ficelles du métier
    - Management de projet dans les pratiques de conseil
    - Management des compétences et formation en contexte de tranformation
    - Nouveaux modes d'organisation du travail et management du changement
    - Objets et dispositifs contemporains d'intervention
    - Psychosociologie clinique : comprendre les dynamiques de groupes
    - Sociologie des organisations : comprendre et diagnostiquer l'organisation
    - Sociologie du travail : comprendre et diagnostiquer les situations de travail
- Semestre 4
  - Obligatoire
    - Accompagnement méthodologique 2 : analyses et restitution
    - Apprendre à interroger les pratiques de conseil et d'accompagnement du changement
    - Apprentissage
    - Approche critique des outils de gestion
    - Atelier d'écriture
    - Gestion de projets collectifs (atelier)
    - L'écoute comme outil d'accompagnement : méthodologie de l'entretien
    - L'enquête quantitative dans les activités de conseil : fondements et méthodes
    - Langage, représentations sociales et discours : décrypter les idéologies et les malentendus
    - Management du bien-être et de la santé au travail
    - Mémoire
    - Mémoire, réflexivité, professionnalisation
    - Observation ethnologique
    - Prise de parole en public
    - RSE et accompagnement du changement
    - Voyage d'étude

DESCRIPTION DE CHAQUE ENSEIGNEMENT

SEMESTRE 3

Obligatoire

Accompagnement méthodologique 1 : construction et production

Enseignants : David ABONNEAU, Marc GLADY, Muriel LESELBAUM, Laurence SERVEL
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/abonneau-david
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/servel-laurence

Langue du cours : Français

Volume horaire : 3

Description du contenu de l'enseignement :

Accompagnement individualisé du mémoire d'apprentissage par les tuteurs pédagogiques du Master

Compétences à acquérir :

compétences d'enquête et de problématisation

Analyse clinique de la demande par le consultant

ECTS : 3

Enseignant responsable : Clarisse LECOMTE

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Cet enseignement propose de se familiariser avec des concepts et des notions issus de la psychanalyse : inconscient, réalité psychique, sujet, relation d'objet, Idéal du Moi et Moi idéal, identification, transfert et contre transfert, mécanismes de défense.

L'objectif est de faire découvrir aux étudiants l'intérêt de ces apports pour l'intervention psychosociologique et en particulier pour l'analyse des demandes d'aide dans les contextes de changement et de crise.

L'analyse de l'implication de l'intervenant sera présentée et mobilisée dans ce cours comme une spécificité épistémologique de l'approche clinique en sciences sociales.

Compétences à acquérir :

-Se positionner de manière distanciée et réflexive face aux demandes des commanditaires

-Etre capable de s'appuyer sur l'analyse des relations intersubjectives pour comprendre les enjeux des demandes et les liens entre les acteurs

-Travailler à l'articulation des différents niveaux mobilisées dans l'intervention (intra et intersubjectifs, groupaux, organisationnels, institutionnels et sociétaux)

Mode de contrôle des connaissances :

Le cours est validé dans le cadre du mémoire d'apprentissage sous la forme d'une analyse du rapport commande/demande incluse dans le document

Coefficient : 1.00

Coopération et compétences collectives

ECTS : 3

Enseignant responsable : Fabien BLANCHOT (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/blanchot-fabien)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

Quatre questions principales

1.Pourquoi s'intéresser à la coopération et aux compétences collectives ?

2.A quoi fait-on référence quand on parle de coopération et de compétence collective ?

3.Comment peut-on les mesurer ?

4.Quels sont les déterminants et leviers de la coopération / des compétences collectives ?

Compétences à acquérir :

A l'issue du cours « Coopération et compétences collectives », les étudiants devront :

1.Prendre la mesure de l'importance de la coopération et des compétences collectives pour l'efficacité organisationnelle

2.Maîtriser ce que peut recouvrir la coopération dans et entre les organisations et les compétences collectives dans le travail en équipe

3.Savoir « mesurer » la coopération et les compétences collectives, dans une perspective de diagnostic

4.Comprendre les conditions d'effectivité et d'efficacité de la coopération

Coefficient : 1.00

Intervenant consultant en organisation : les ficelles du métier

ECTS : 3

Enseignant responsable : David ABONNEAU (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/abonneau-david)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Séance 1

Comprendre l'environnement de conseil

Déterminer les conditions de performance d'une organisation en situation de changement

Appréhender une organisation sur les dimensions structurelle, RH, politique et culturel

Identifier les leviers et les freins de la transformation

Travaux à partir de cas :

Adhocratie de projet (cas Dupert)

Transformation digitale (cas Ledoux)

Diagnostic organisationnel multi-niveaux (cas AOCDTF)

Séance 2

Analyser une situation de changement à partir du modèle à 5 forces

Déterminer les objectifs, programmer les actions, analyser le système d'acteurs, communiquer le projet

Travaux partir de cas :

Analyse d'un contexte de transformation (cas AOCDTF, partie 2)

Séance 3

Périmètre du consulting en formation

Analyser le cahier des charges

Connaître les composantes de la proposition commerciale

Rédiger la propale

Mise en situation :

Présentation du cas TPE (appel à projets)

Séance 4

Proposer une intervention en conseil en formation

Valoriser sa proposition pour remporter un appel d'offre

Évaluer une proposition commerciale

Mise en situation :

Cas TPE (appel à projets)

Séance 5

Segmentation du portefeuille d'entreprise

Mise en situation :

Cas TPE à partir de 6 exemples d'entreprises

Séance 6

Refondre une offre de services en formation

Mobiliser les principes du diagnostic organisationnel pour construire une segmentation BtoB

Mise en situation :

Cas TPE

Compétences à acquérir :

Savoir ce qu'est un projet et comment est conduit un projet

Comprendre l'environnement de la mission de conseil en mobilisant les outils de diagnostic sur les volets structurel, RH, politique et culturel

Différencier les organisations en fonction de leurs conditions de performance, leurs forces et leurs faiblesses

Analyser une situation de changement

Accompagner la mise en œuvre d'un projet de transformation : définir les objectifs et les prioriser, programmer l'intervention, déterminer les modalités de communication et de négociation du projet

Positionner une offre de conseil : analyser un appel d'offre, élaborer et défendre une proposition commerciale, tarifer une proposition commerciale

Conduire la collecte des données sur le terrain

Proposer des réponses opérationnelles

Pré-requis obligatoires

Aucun

Pré-requis recommandés

Aucun

Mode de contrôle des connaissances :

100% Contrôle Continu

Note de synthèse AOCDTF : application de la carte de changement (coef 2)

Propale écrite (coef 3)

Simulation d'audition (coef 2)

Présentation de la segmentation (coef 2)

Présentation des recommandations (coef 1)

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Pichault et Nizet (2016), Pratiques de Gestion des Ressources Humaines.

Romelaer P. (2011), Organisation : panorama d'une méthode de diagnostic.

Gilbert P., Lancestre A. (2008), Le conseil en management, Analyses et études de cas, Dunod.

Stern P., Schoettl J.-M. (2012), La boîte à outils du consultant, Dunod.

Pagès J. (2018). Le coaching avec la méthode appréciative. Eyrolles.

Payette A. & Champagne C. (1997). Le groupe de codéveloppement professionnel. Presses universitaires du Québec.

Management de projet dans les pratiques de conseil

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Ce cours propose un « socle de connaissances », une acculturation à visée opérationnelle pour pourvoir contribuer efficacement dans le cadre d'une équipe projet, voire assumer une 1ère mission de Chef de projet.

Il présente :

- Les concepts clés,
- La démarche méthodologique
- Les principaux outils

Il s'agit de comprendre les enjeux, les spécificités, les apports mais aussi les contraintes qui sous-tendent le fonctionnement en mode projet.

Par l'intermédiaire d'illustrations basées sur des cas réels, d'expériences concrètes de conduite de projets, le cours permet de mettre en exergue des « Bonnes pratiques » à capitaliser mais également des « Points de vigilance ».

Ce cours se veut interactif avec une pédagogie adaptée, pouvoir favoriser des liens avec les expériences des étudiant(e)s, susciter la discussion, la réflexion et donc l'apprentissage.

Enfin, ce cours a pour ambition de développer une lecture pragmatique et critique sur la conduite de projet en termes d'organisation, de pilotage, de gouvernance, de dynamiques collectives.

Les séances abordent les thématiques suivantes :

- Comprendre et s'approprier la problématique du fonctionnement en mode « Projet »

- Découvrir les caractéristiques qui permettent de différencier une activité classique d'une activité en mode projet.

- Liens entre Projet et Transformation : clarification des objectifs et des impacts associés

- Les principes de l'accompagnement au changement en mode projet

- S'approprier la démarche méthodologique.

- Cadrer la demande : les grilles de questionnement pour passer du besoin à la commande

- Les sphères de responsabilités en mode projet, les droits et devoirs du Chef de projet, du Commanditaire, des Contributeurs.

- Le phasage, les principes de franchissement des jalons clés, les phases « standard » à instruire

- Structurer le projet : la mise en œuvre des outils OR (Organigramme des Tâches) et OR (Organigramme des Responsabilités)

- Les principes de la planification : réseau PERT et diagramme de GANTT.

- Qu'est-ce qu'un risque « projet » ? La maîtrise des risques et des opportunités

- Le pilotage des projets. Différence entre reporting et Tableau de bord projet.

- Principe d'avancement et indicateurs à renseigner pour piloter efficacement un projet

- Clôturer le projet et produire / partager le Retour d'Expérience.

Compétences à acquérir :

Ø Organiser en transversal

Ø Travailler en équipe collaborative

Ø Questionner/ Esprit critique

Ø Communiquer

Le cours est majoritairement ciblé sur le transfert de compétences qui sont liées au « Savoir-faire ». Il est également prévu d'aborder des éléments qui concernent le volet comportemental, le « Savoir-être / Les Soft skills ».

Mode de contrôle des connaissances :

Sur la base d'une étude de cas d'entreprise, il est demandé aux étudiants un travail de réflexion et de production en sous-groupe avec présentation en « Soutenance ».

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

· Ramez CAYATTE, Manager un Projet…. Oui mais comment ?, ESF Editeur, 2010

· Olivier ENGLENDER, Sophie FERNANDES, Gestion de Projet – To do List, Vuibert, 2013

· Alain FERNANDEZ, Le Chef de projet efficace, Editions d'organisation, 2011.

· Jean LE RAY, De la gestion du risque au management des risques, AFNOR, 2015.

· Harold R. KERZNER, Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling, John Wiley and Sons, 2013.

· Henri-Pierre MADERS, Piloter les risques d'un projet, Editions d'organisation, 2009

· Henri-Pierre MADERS, Animer une équipe projet avec succès, EYROLLES, 2012.

· Christian MOREL, Les Décisions absurdes, vol. I et II, Gallimard, 2012.

· Christophe MIDLER, L'auto qui n'existait pas, Dunod, 2012.

· Thierry PICQ, Manager une équipe Projet, Dunod, 2011.

· Gilles VALLET, Techniques de planification de projets, Dunod, 2011.

Management des compétences et formation en contexte de tranformation

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

Nouveaux modes d'organisation du travail et management du changement

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Coefficient : 1.00

Objets et dispositifs contemporains d'intervention

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

L’objectif de ce cours est de permettre aux étudiants d’identifier une variété de dispositifs d’accompagnement et de renforcer leur posture réflexive en tant que professionnels ou futurs professionnels de l’accompagnement de projets de changement.

L’intervention s’appuie sur une pédagogie de la résonance (H. Rosa) et vise à provoquer un intérêt réflexif et une envie de connaissance sur la base de l'étonnement. L'ensemble des séquences s'articule selon une logique apprenante fondée sur l'expérience et repose sur deux registres principaux :

- Les outils et grilles d’analyse théoriques issus des sciences sociales, notamment de la sociologie de l’action organisée et de l’action collective ;

- Le retour d’expérience de management de projets de changement issus de la pratique professionnelle de l'intervenant, notamment en situation de prise de décision en contexte d'incertitude.

Cette double mobilisation doit permettre aux étudiants de prendre du recul sur leur propre pratique de consultant ou d’acteur de projets de changement. Le renforcement de cette posture réflexive dans le champ professionnel passe notamment par la réalisation d'une expérience apprenante, réalisée par les étudiants, à partir de cas concrets, rencontrés sur leur propre terrain d’intervention.

Compétences à acquérir :

posture réflexive cet mobilisation de grilles d'analyse sociologiques

Mode de contrôle des connaissances :

Un travail d’intersession sera demandé aux étudiants, comme, par exemple, la rédaction d’un rapport d'étonnement (une page maximum) présentant une situation rencontrée sur leur terrain professionnel (contexte, enjeux de transformation, et propositions de pistes d’intervention). Un travail en groupe (4 à 5 étudiants) sera également mis en place au fil des sessions, de façon à travailler de manière approfondie différentes thématiques d’intervention (ex. organisation du travail en mode hybride, déménagement et passage en flex office, mise en place de nouveaux outils informatiques du type ERP ou outils collaboratifs, organisation des parcours professionnels et injonction à la mobilité professionnelle, etc.)

Des entraînements à la mise en application d’outils et de techniques, en sous-groupes, auront également lieu en cours.

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

BACHIR-LOOPUYT T. CANONNE C., PIERRE SAINT-GERMIER ET BARBARA TURQUIER, Improvisation : usages et transferts d’une catégorie, Tracés. Revue de Sciences humaines 18 | 2010

BERNOUX Philippe, La sociologie des organisations, Seuil, Paris, 1985, 480p.

BORRAZ Olivier (dir.), La société des organisations, Presses de Sciences Po, Paris, 2022, 320p.

CLOT Yves, BONNEFOND Jean-Yves, BONNEMAIN Antoine, ZITTOUN Mylène, Le prix du travail bien fait ; La coopération conflictuelle dans les organisations, La Découverte, Paris, 228p.

COURPASSON David, THOENIG Jean-Claude, Quand les cadres se rebellent, Vuibert, Paris, 2008, 179p.

COUSIN Olivier, Les cadres à l’épreuve du travail, PUR, Rennes, 2008, 296p.

DUJARIER Marie-Anne, Le management désincarné, Enquête sur les nouveaux cadres du travail, La Découverte, Paris, 2015, 264p.

GROSSETTI Michel, « L’imprévisibilité dans les parcours sociaux », in Cahiers Internationaux de Sociologie, n° 120, 2006/1, pp. 5-28.

KANTER, Rosabeth Moss, The Change Masters, Free Press, 1985

KOTTER John, Conduire le changement, Pearson, 2015

LALLEMENT Michel, ZIMMERMANN Bénédicte, « Tous responsables ? Transformations du travail, métamorphoses de la responsabilité », Sociologie du travail, Vol. 61, n° 2, 2019

LEWIN Kurt, Resolving Social Conflicts, Harper and Brothers, 1948, 230p.

MINER ANNE S, BASSOFF P, MOORMAN, C.Organizationnal Improvisation and Learning : a field study, Administrative Science Quaterly, 46, Juin 2001

PARADEISE Catherine, “La théorie de la régulation sociale à l’épreuve de la pratique » (2003), in DE SCHAKEL Jan Kees, & WOLBERS Jeroen, To the edge and beyond: How fast-response organizations adapt in rapidly changing crisis situations, Human Relations, 74(2), 1-32, 2019

TALEB N., Le Cygne noir, la puissance de l’imprévisible, Les Belles Lettres 2008

Psychosociologie clinique : comprendre les dynamiques de groupes

ECTS : 3

Enseignant responsable : Jean BERRET

Langue du cours : Français

Volume horaire : 24

Description du contenu de l'enseignement :

Dans ce cours, nous aborderons la psychosociologie et la sociologie cliniques en resituant les conditions socio-historiques qui ont conduit à leur émergence, pour en arriver aux auteurs contemporains, et à l’évolution de ses objets de travail. Par ailleurs, nous verrons en quoi ces théories permettent de réfléchir le travail du consultant autrement que par une approche purement gestionnaire. Des liens seront faits avec les situations de travail vécues par les étudiants durant leur stage, de façon à rendre plus facilement compréhensible les aspects théoriques, sans gommer la question de la subjectivité.

Compétences à acquérir :

savoir mobiliser les concepts proposés

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Arnaud G. Fugier P. Vidaillet B. Psychanalyse des organisations. Théories, cliniques, interventions. Toulouse. Erès. 2018

Barus-Michel J. Enriquez E. Lévy A. (dir.), Vocabulaire de psychosociologie. Positions et références, Toulouse, Erès, 2013.

Berret J.E. article Son mot à dire. «Les moyens habiles» et l’espace potentiel groupal, Nouvelle Revue de Psychosociologie n° 39 Toulouse Eres 2025

Enriquez E. Désir et résistance : la construction du sujet – Contribution à une nouvelle anthropologie Entretiens avec Claudine Haroche et Joel Birman ed. Parangon /VS 2011

Giust-Desprairies F., « De la recherche-action à l’intervention psychosociale clinique », Revue internationale de psychosociologie, ESKA, 2001/1-2, n°16-17, pp. 33-46

Vandevelde-Rougale A. Fugier P. Dictionnaire de sociologie clinique. Toulouse. Erès. 2019.

Sociologie des organisations : comprendre et diagnostiquer l'organisation

ECTS : 3

Enseignant responsable : Laurence SERVEL (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/servel-laurence)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

Le cours présente le cadre d'analyse de la sociologie des organisations et forme à l'utilisation du modèle SIC. Il place les étudiants en situation active de production de connaissance en centrant la démarche sur la production d'un diagnostic et d'une proposition d'intervention.

Compétences à acquérir :

- Savoir utiliser les apports de la sociologie des organisations, en particulier le modèle SIC (Structure, Interaction, Culture)

-Produire un diagnostic et le restituer

-Envisager l'intervention sur la base de ce diagnostic et construire une offre

Coefficient : 1.00

Sociologie du travail : comprendre et diagnostiquer les situations de travail

ECTS : 3

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

L'enseignement **Sociologie du travail : Comprendre et diagnostiquer les situations de travail**vous apporte les rudiments ou les rappels de sociologie du travail mais, surtout, cherche à vous donner les ressources théoriques pour aborder les situations de travail et leur analyse de façon utile dans les postures de conseil. Raisonner en termes de situation de travail est, en soi, un choix conceptuel et théorique. L'enseignement vous fait travailler dans cette perspective en vous invitant notamment à vous approprier le raisonnement et l'analyse en termes d'activité. Plus qu'un cours de sociologie du travail au sens large, il s'agit donc plutôt d'un enseignement structuré autour des perspectives et des apports de ce qui a désormais tendance à être nommé la sociologie de l'activité. Il s'agit, cependant, de faire une lecture de cette dernière dans la perspective d'une sociologie intervenante, où le ou la sociologue utilise le regard sur l'activité pour diriger et outiller son intervention au sein d'une organisation.

Compétences à acquérir :

Maîtriser les approches théoriques de l'activité de travail

Analyser les situations professionnelles et organisationnelles en termes d'activité

Identifier les enjeux d'organisation de l'activité dans les situations de travail

Conduire des entretiens semi-directifs et des observations à partir d'une préoccupation d'activité

Mode de contrôle des connaissances :

Le contrôle des connaissances prend la forme d'un exercice écrit individuel portant sur des questions de connaissances afin de vérifier l'assimilation des concepts et d'un exercice collectif. Ce dernier consiste à prendre une commande fictive afin de la reproblématiser en termes de travail et de construire la proposition d'intervention à partir d'une méthodologie d'analyse des situations de travail.

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Ughetto P., Les nouvelles sociologies du travail. Introduction à la sociologie de l'activité, Bruxelles, De Boeck, 2018. Bevort A., Jobert A., Lallement M. & Mias A., Dictionnaire du travail, Paris, PUF, 2012. Dejours C., Le facteur humain, Paris, PUF, coll. QSJ, 1995. Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J., Kerguelen A. (1997), Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie, Editions de l'ANACT. Hubault F., « Le travail dans la gestion: tensions et contradictions », in R. Beaujolin-Bellet, P. Louart et M. Parlier, coord., Le travail, un défi pour la GRH, Lyon, Editions de l'ANACT, 2008. Leplat J., Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie, Paris, PUF, 2008. Pillon T. et Vatin F., Traité de sociologie du travail, Toulouse, Octarès, 2013. Revues : Activités : http://activites.revues.org/ Sociologie du travail : sociologiedutravail.org

SEMESTRE 4

Obligatoire

Accompagnement méthodologique 2 : analyses et restitution

Enseignants : David ABONNEAU, Marc GLADY, Muriel LESELBAUM, Laurence SERVEL

https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/abonneau-david
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/servel-laurence

Langue du cours : Français

Volume horaire : 4

Description du contenu de l'enseignement :

Accompagnement individualisé du mémoire d'apprentissage par les enseignants tuteurs du Master

Compétences à acquérir :

compétences d'enquête et de problématisation

Apprendre à interroger les pratiques de conseil et d'accompagnement du changement

ECTS : 3

Enseignant responsable : Marc GLADY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 30

Description du contenu de l'enseignement :

Le cours rend compte de la diversité des positionnements et des pratiques dans le monde professionnel du conseil et de l'intervention en organisation. Il prend la forme d'un cycle de conférences associé à des séances d'analyse de pratiques.

A travers l'invitation de consultants et de managers du changement en entreprise et l'écoute de "cas d'intervention", il favorise le questionnement des étudiants sur les tensions qui traversent la pratique et encourage leur réflexivité sur le métier et sur sa multi-dimensionalité.

Il invite les étudiants à proposer et expérimenter des dispositifs structurés, susceptibles de faire surgir dans l'échange le "sens" des pratiques

Compétences à acquérir :

- savoir questionner le positionnement professionnel d'un consultant en en repérant les différentes dimensions
- organiser et expérimenter un dispositif d'analyse de pratiques

Mode de contrôle des connaissances :

Un travail de groupe est préparé et présenté en classe autour d'une question transversale "fil rouge"

Coefficient : 2.00

Apprentissage

Langue du cours : Français

Volume horaire : 198

Approche critique des outils de gestion

ECTS : 3

Enseignant responsable : Samuel PINAUD (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/pinaud-samuel)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

Ce cours vise à apporter des outils analytiques pour comprendre les grandes transformations qui agitent le monde des organisations privées et publiques. On part du principe qu'il est impossible de faire fi des transformations contemporaines

du capitalisme (financiarisation, mondialisation, nouveau management public…) et des organisations qui le composent pour comprendre la transformation des organisations et du travail. Pour faire le lien entre les transformations macroéconomiques et les transformations de l'activité de travail dans les organisations, on souhaite mettre particulièrement l'accent sur la transformation des outils de gestion qui organisent le travail des gestionnaires, ce qu'on peut appeler le travail d'organisation.

Compétences à acquérir :

- Saisir les transformations contemporaines de la gouvernance des organisations publiques et privées

- Différencier les modes de gestion du public et du privé

- Développer une approche critique des outils de gestion : dimension politique et régulatrice des outils de gestion

Mode de contrôle des connaissances :

- mini-mémoire

Coefficient : 1.00

Atelier d'écriture

Enseignant responsable : Marc GLADY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

L'équipe d'enseignants du Master CAC (Laurence Servel, David Abonneau, Muriel Leselbaum, Marc Glady) accompagne les étudiants dans leur travail de mémoire. Le tutorat encourage l'élaboration et favorise la réflexivité sur la base de rédactions intermédiaires du mémoire.

Compétences à acquérir :

- savoir construire et présenter une bibliographie cohérente

- identifier le type d'énonciation cohérent avec l'objet "mémoire"

- savoir définir un fil rouge de questionnement et de problématisation à partir du recueil de données de terrain et de la réalisation de diagnostics préalables

- être capable de transformer une question sociale (ou de terrain) en une question sociologique

- savoir analyser, interpréter et présenter les résultats d'entretiens qualitatifs ou d'une enquête quantitative

- apprendre à argumenter en sciences sociales en articulant de façon dialectique les observations et données recueillies aux cadres théoriques choisis

Mode de contrôle des connaissances :

L'accompagnement n'est pas soumis à un contrôle de connaissance mais implique l'envoi à l'étudiant d'une fiche d'évaluation intermédiaire

---

Gestion de projets collectifs (atelier)

Enseignant responsable : Muriel LESELBAUM

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

S'agissant d'un atelier pratique, les contenus d'enseignements sont dispensés à travers la conception et la mise en place des projets par équipe.

Identifier les projets à développer ou à initier pour animer la communauté du Master (étudiants, alumni, professionnels)

- Suivi et développement des actions mises en place par les promotions précédentes (valorisation du master à travers le site sur la plateforme Dauphine, la page du Master sur Linkedin, le partenariat avec Dauphine Junior Entreprise)

- Mise en place d'actions nouvelles pour la promotion (voyage ou séjour en immersion, échanges entre pairs, fêtes, événements) et à destination des alumni et des professionnels (événements dans les entreprises ou à Dauphine, partenariat Dauphine Entreprise)

L'enseignement se structure autour des principales étapes de chaque projet de façon à développer les capacités concrètes d'organisation et de communication des étudiants.

- Constitution et organisation de 2 à 3 équipes projets, en tenant compte des expériences et appétences des étudiants de la promotion.

- Présentation initiale de chaque projet par chaque équipe

- Développement et suivi des projets lors des ateliers

- Améliorations continues et retours d'expériences sur chaque projet

- Évaluation des productions de chaque équipe

- Revue de projet finale, incluant la présentation du dossier de transmission de chaque projet à la promotion suivante.

Compétences à acquérir :

Conception et gestion de projets

- Identifier des projets à développer ou à initier au service du Master, de la promotion de l'année en cours et des alumni

- Constituer, organiser et animer une équipe projet de 5 à 10 étudiants (répartition des rôles, planification du travail, processus de décisions et de validation)

- Analyser les attentes et demandes des parties prenantes, et rendre en compte le contexte institutionnel, organisationnel et humain d'un projet

- Concevoir et mettre en oeuvre collectivement des actions de communication, des publications sur les réseaux sociaux, des événements, des échanges entre pairs, contribuer à la réussite d'un voyage annuel ou d'une séquence d'immersion en entreprise…

- Développer ses compétences en animation de communauté à travers la valorisation du Master CAC (enseignements, événements (conférences, voyage…), mémoires, publications) et des membres et parties prenantes de la communauté (étudiants, alumni et professionnels intervenants et entreprises)

- Développer ses compétences en conception et organisation d'événements à destination des étudiants, des alumni et/ou des professionnels sur des thématiques identifiées.

- Evaluer et mettre en place des retours d'expériences sur chaque projet.

Pré-requis obligatoires

undefined

Mode de contrôle des connaissances :

Par équipe sur la base des présentations initiale et finale et du suivi de projet.

L'écoute comme outil d'accompagnement : méthodologie de l'entretien

ECTS : 3

Enseignant responsable : Marc GLADY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

L’entretien compréhensif est une voix d’accès classique au terrain, dans les enquêtes en sciences sociales et dans le monde du conseil, dès lors qu’il s’agit d’explorer le vécu ou l’expérience d’acteurs sociaux, de recueillir des représentations ou encore d‘explorer des éléments à caractère biographique. La popularité et la multiplicité des usages « grand public » dont fait l’objet cette méthode ne garantit pas en soi sa qualité et sa productivité. L’objectif du cours est de développer une compétence pratique, tout en s’inscrivant dans une tradition historique de la démarche compréhensive.

Seront concrètement expérimentées par les étudiants les questions suivantes: quel type d'entretien choisir en rapport avec le degré d'élaboration d'un questionnement ? Comment adopter une posture d'écoute non-directive et faire explorer à partir de ce que dit l'interviewé ? Comment construire une analyse des matériaux recueillis afin d'encadrer l'interprétation et d'en restituer le sens ?

Compétences à acquérir :

Le cours travaille les compétences:

- de réflexion sur les stratégies d'enquête qualitative

- d'écoute non-directive

- de mise en oeuvre d'une analyse de contenu

Mode de contrôle des connaissances :

Le cours accompagne le travail méthodologique du mémoire de master. Ce dernier s'organise autour de la mise en œuvre d'une enquête qualitative, liée à la problématique du mémoire. L'enseignement est donc évalué sur l'application de cette démarche d'enquête et d'analyse par l'étudiant.

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Barbot J., « 6 - Mener un entretien de face à face », dans : Serge Paugam éd., L'enquête sociologique. Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « Quadrige », 2012, p. 115-141. URL : https://www-cairn-info.proxy.bu.dauphine.fr/--9782130608738-page-115.htm Devereux G., 2012. De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement, Champs essais Demazière D., Dubar C., 1997. Analyser les entretiens biographiques, Editions Nathan , coll. Essais et Recherches Demazière D. & Glady M., 2008. « Pratiques de l'entretien : construction du sens et de l'interaction. Introduction », Langage et Société, 123, 6-13 Duchesne, Sophie. "Entretien non préstructuré, stratégie de recherche et étude des représentations." Politix 9.35 (1996): 189-206. Glady M., 2008. « Destination(s) de la connaissance dans l'entretien de recherche : l'inégale appropriation des offres de sens ». Langage et Société, n°123, p. 53-72. Hinault, Anne-Claude, Florence Osty, and Laurence Servel. Enquêter dans les organisations. Comprendre pour agir. Rennes (Presses universitaires de), 2019. Paillé P. & Mucchielli A., 2005. L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. Armand Colin Palmade J., 1988. « L'entretien dans le processus de recherche : une technique de rupture », Revue Connexions, n° 52 Ramos E., 2015. L'entretien compréhensif en sociologie. « Usages, pratiques, analyses ». Éditions Arnaud Colin, collection cursus Paris Rogers C. R., 1998. Le développement de la personne, Dunod

---

L'enquête quantitative dans les activités de conseil : fondements et méthodes

ECTS : 3

Enseignants : David ABONNEAU, Eric CAMPOY
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/abonneau-david
https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/campoy-eric

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

L'enseignement combine cours magistraux, travaux dirigés à partir de jeux de données et travaux de groupe en autonomie. Les étudiants seront amenés progressivement à développer une capacité à construire un design quantitatif, à recueillir des données fiables et à analyser les données au moyen de tests statistiques (à partir de SPSS).

Compétences à acquérir :

Construire un design de recherche quantitative

Construire une échelle de mesure et connaître les principes de validité d'un instrument de mesure

Réduire les données et identifier les dimensions d'un construit à partir d'une analyse factorielle exploratoire (ACP)

Déterminer les relations entre des variables à partir d'analyse corrélationnelles (corrélations bivariées, régressions multiples, médiation)

Pré-requis obligatoires

Aucun

Pré-requis recommandés

Aucun

Mode de contrôle des connaissances :

Contrôle continu à partir de livrables intermédiaires (analyse de données)

Examen final à partir d'un dossier de groupe (construction d'un design de recherche et du questionnaire associé)

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Field A. (2017). Discovering statistics using SPSS. Sage Edge. Hair J.F. et al. (2018). Multivariate data analysis. Cengage Learning EMEA.

Langage, représentations sociales et discours : décrypter les idéologies et les malentendus

ECTS : 3

Enseignant responsable : Marc GLADY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

Le changement dans les organisations est aussi une affaire de langage, ou comme on dit aujourd'hui « d'éléments de langage ». Cette question ne se réduit pas à la communication d'entreprise, vue comme outil d'influence pour « engager » les salariés dans les transformations en cours. il s'agit d'aller plus loin et d'ouvrir le champ des pratiques discursives, en analysant leur rôle dans l'organisation, dans le travail et dans le management. Le cours traitera de différents aspects de cette composante langagière des organisations. Dans quelles mesures les pratiques discursives reflètent-elles les places et les rapports sociaux de travail ? Comment le code linguistique, marqué par l'ambiguïté et l'incomplétude, participe-t-il des jeux stratégiques et politiques dans l'entreprise ? Comment la communication réactive-t-elle des représentations sociales qui interviennent dans l'appropriation ou le rejet des changements ? Quelles sont les caractéristiques du discours managérial ? Le langage n'est-il qu'un instrument idéologique de domination et de contrôle ou contribue-t-il à l'émancipation et à l'autonomie du sujet organisationnel ?

Le cours s'attachera à répondre à ces questions et vise plus précisément 3 objectifs :

- rendre capable de repérer les enjeux autour des pratiques discursives dans les situations de travail, d'organisation et d'intervention

- approcher les principaux cadrages théoriques à travers la lecture de textes de référence en sociolinguistique et sociologie du langage

- sensibiliser au courant de l'Analyse du discours comme outil de diagnostic des pratiques discursives

Compétences à acquérir :

Etre capable d'appliquer les outils de l'Analyse du Discours sur un corpus recueilli en entreprise

Pré-requis obligatoires

Lecture de l'ouvrage : Krieg-Planque A. 2013.*Analyser les discours institutionnels.* Armand Colin

Mode de contrôle des connaissances :

Dossier individuel

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Angermuller J., Glady M., 2017. « La sociologie du langage. Perspectives d'un champ émergent". Langage & Société, n°160-161, p. 163-178.

Boutet J., 2007. La vie verbale au travail. Des manufactures aux centres d'appels. Octares Editions

Carcassonne M., Glady M., 2012. « Chapitre 12 : Langage, travail et organisation », in Alter N. (dir.), Sociologie du monde du travail. Puf

Glady M., 2016. «‘On va arrêter de se raconter des choses qui servent à rien’. Le barrage à la subjectivité dans les pratiques discursives d’accompagnement des évolutions professionnelles ». Langage & Société, n°158/4, p. 17-34.

Glady M., 2017. « L'approche langagière des dimensions sociocliniques ». Revue ¿Interrogations ?, revue-interrogations.org

Glady M., 2019. Articles "Accompagnement à l'emploi", "Langage, société et clinique", "Analyse de discours", in Vandevelde-Rougale A., Fugier P., Dictionnaire de sociologie clinique, Erès

Glady M., Hanique F., 2023. Pratiques langagières entre domination et émancipation. Regards psychosociologiques, Nouvelle Revue de Psychosociologie, N°36, 2023/2

Grosjean M., Lacoste M., 1999. Communication et intelligence collective, le travail à l’hôpital, Puf, coll. Le travail humain

Krieg-Planque A., 2013. Analyser les discours institutionnels. Armand Colin

Leimdorfer F., 2011. Les sociologues et le langage. Ed. de la Maison des Sciences de l’homme

---

Management du bien-être et de la santé au travail

ECTS : 3

Enseignant responsable : Gregor BOUVILLE (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/bouville-gregor)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

Ce cours présentera une vision pluridisciplinaire du management du bien être et de la santé au travail. Il abordera les questions liées à l’organisation du travail et aux conditions de travail, aux risques physiques, aux maladies professionnelles et aux accidents du travail, au stress au travail et au harcèlement et enfin les grands enjeux de la responsabilité sociale de l’entreprise et du management de la diversité. Ce cours fournira des leviers d’action possibles pour les managers.

Compétences à acquérir :

A l’issue de ce cours, les participants devront être capables de :

- saisir les enjeux concernant l’organisation du travail et les conditions de travail,

- savoir analyser les risques physiques et psychosociaux selon une approche pluridisciplinaire,

- cerner les difficultés et les limites de la RSE (responsabilité sociale des entreprises) et du management de la diversité,

- contribuer à l’élaboration de politiques et d’instruments contingents (c’est-à-dire adaptés au fonctionnement interne et à l’environnement de l’organisation) de gestion du travail dans plusieurs domaines primordiaux : l’organisation du travail, les conditions de travail et la prévention des risques physiques et psychosociaux, le management de la diversité.

Mode de contrôle des connaissances :

Monographie d’une politique RH dans les différents domaines abordés dans le cadre du séminaire (organisation et conditions de travail, santé au travail, bien-être au travail, RSE, management de la diversité) dans une organisation.

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

- Alis, D., Dumas, M., Poilpot-Rocaboy, G. (2010), Risques et souffrance au travail, Paris, Dunod. - Barreau, J. (2005), Gérer le travail, Rennes, PUR. - Bouville, G., Dello Russo, S. Truxillo, D. (2017), « The moderating role of age in the job characteristics-absenteeism relationship: A matter of occupational context? », Journal of occupational and organizational Psychology. doi:10.1111/joop.12188 - Bouville, G. (2016), « L’influence des CHSCT sur le bien-être des salariés et sur les accidents du travail. Une étude exploratoire», Revue de Gestion des Ressources Humaines, n° 101, p. 24-42. - Bouville, G. (2015). « La mise en place du lean healthcare : un bouleversement de l’univers hospitalier? », en collaboration avec Carole Trempe dans Performance et innovations dans les établissements de santé, coordonné par B. Fermon et P. Grandjean (2015, à paraître), Dunod, Paris. - Bouville, G. (2014). “The effects of lean organizational practices on employees’ attitudes and workers’ health: Evidence from France”, en collaboration avec David Alis, The International Journal of Human Resources Management, Vol. 25, n° 21, pp. 3016-3037. - Bouville, G. (2014), « Absentéisme et

conditions de travail au féminin : une frontière méconnue au sein des organisations », Revue Interdisciplinaire Management & Humanisme, Vol. 11, pp. 3-22. - Bouville, G. (2013), « Les effets de la lean production sur les TMS et les arrêts maladie : les résultats d'une étude de cas rétrospective dans une entreprise de maintenance ferroviaire », Travailler, n° 29, 2013, pp. 183-202 - Bouville, G. (2012), « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », en collaboration avec Eric Campoy, @GRH, Vol. 3, n° 4, 2012, pp. 53-78. - Bouville, G. (2011), « L'absentéisme au travail : un révélateur d'un mal-organisationnel » dans L'Etat des entreprises 2012, coordonné par A. Pezet et G. Nogatchewski, 2011, La Découverte. - Bouville, G. (2009). L'influence de l'organisation et des conditions de travail sur l'absentéisme. Analyse quantitative et étude de cas, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Rennes 1. - Clot, Y. (2009), Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux, Paris, La Découverte - Davoine, L. (2012), « Travailler pour être heureux ? », in Economie du bonheur, Paris, La Découverte. - Dejours, C. (2005), Travail, Usure mentale : essai de psychopathologie du travail, Paris, Bayard. - Gollac, M., Volkoff, S. (2007), Les conditions de travail, Paris, La Découverte. - Mias, A. (2010), Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail?, Paris, Ellipses. - Neboit, M., Vézina, M. (2002), Stress au travail et santé psychique, Toulouse, Octares.

Mémoire

ECTS : 6

Langue du cours : Français

Volume horaire : 66

Coefficient : 5.00

Mémoire, réflexivité, professionnalisation

Enseignant responsable : Marc GLADY (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/glady-marc)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

Description du contenu de l'enseignement :

La rédaction du Mémoire de Master 2 est un temps fort de la formation et un moment central de la professionnalisation de l'étudiant. Ce dernier est invité à ré-explorer son vécu professionnel durant l'année de formation pour « élaborer » autour de cette expérience, notamment en s'appuyant sur son journal de terrain, et d'autre part à identifier une question scientifique donnant lieu à enquête et problématisation.

L'enseignement vise à décrire les composantes et la démarche de réalisation du mémoire. Il propose un accompagnement collectif, visant à soutenir l'effort de réflexivité et à faire de l'espace de l'écriture un espace de découverte.

Compétences à acquérir :

- utiliser l'écriture comme modalité d'analyse et de réflexivité

- transformer une question professionnelle en une question scientifique pertinente

- mettre en oeuvre une méthodologie d'enquête qualitative ou quantitative

- interpréter des données d'enquête pour développer un point de vue original sur l'accompagnement du changement

Mode de contrôle des connaissances :

Cours d'accompagnement n'impliquant pas de contrôle de connaissances

Observation ethnologique

ECTS : 3

Enseignant responsable : Laurence SERVEL (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/servel-laurence)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 12

Description du contenu de l'enseignement :

Après avoir présenté les fondements et les principales évolutions de l'approche ethnographique, ce cours se centre sur

son utilisation dans des univers professionnels. Il en explore différentes aspects : la démarche de l'observation, les épreuves rencontrées sur le terrain, la construction de l'interprétation, les caractéristiques de l'écriture ethnographique. Il place les étudiants en situation d'utiliser cette approche et les conduit à la rédaction d'un récit ethnographique.

Compétences à acquérir :

Savoir utiliser la méthode de l'observation ethnographique

Pré-requis recommandés

Aucun

Mode de contrôle des connaissances :

L'approche ethnographique doit être utilisée dans le cadre du mémoire.

Coefficient : 1.00

Bibliographie, lectures recommandées :

Hinault, Anne-Claude Osty, Florence Servel, Laurence, Enquêter dans les organisations. Comprendre pour agir, PUR 2019

Prise de parole en public

Langue du cours : Français

Volume horaire : 18

RSE et accompagnement du changement

ECTS : 3

Enseignant responsable : Laurence SERVEL (https://dauphine.psl.eu/recherche/cvtheque/servel-laurence)

Langue du cours : Français

Volume horaire : 0

Coefficient : 1.00

Voyage d'étude

Langue du cours : Français