

Diplôme grand établissement grade Master | Contrat d'apprentissage |  
RNCP 40802

# Master Management des RH - Parcours Conseil et Accompagnement du Changement (M\_228\_CAC)

## PRÉSENTATION

### ► Présentation de la formation

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.

### ► Objectifs de la formation

À l'issue de la formation, les apprenants seront capables de :

- 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.

### ► Métiers visés

- Consultants, chefs de projets, responsables fonctionnels en stratégie et accompagnement du changement.
- En cabinets de conseil ou en entreprise, mais également dans le secteur public, associatif et dans le monde syndical.

### ► Rythme d'alternance

Rythme mensuel : 3 semaines entreprise / 1 semaine université.  
Fin septembre-octobre : temps plein à l'université.  
De juillet à septembre : temps plein entreprise.

### ► Dates de la formation et volume horaire

1 ère année : 25/08/2025 > 29/10/2027 (678 heures)  
2 ème année : 01/09/2025 > 30/10/2026 (475 heures)  
Durée : 2 ans  
Nombre d'heures : 1153h

## ADMISSION

---

### ► Conditions d'admission

#### Pré-requis :

Cf ci-dessous

#### Année 1 :

Titulaires d'un diplôme BAC+3 (180 crédits ECTS) ou équivalent à Dauphine, d'une université, d'un Institut d'Etudes Politiques, d'une grande école ou d'un autre établissement de l'enseignement supérieur français ou étranger dans les domaines suivants : gestion, sociologie, économie, sciences humaines et sociales, sciences de l'ingénieur, sciences de l'information et de la communication  
Cette formation est ouverte aux personnes disposant d'une expérience professionnelle pouvant faire l'objet d'une « validation des acquis et de l'expérience » (VAE).

#### Année 2 :

Titulaires d'un diplôme BAC+4 (240 crédits ECTS) ou équivalent à Dauphine, d'une université, d'un Institut d'Etudes Politiques, d'une grande école ou d'un autre établissement de l'enseignement supérieur français ou étranger dans les domaine suivants : gestion et management, économie, économie appliquée, droit, sciences humaines et sociales, sciences de l'ingénieur, sciences de l'information et de la communication  
Cette formation est ouverte aux personnes disposant d'une expérience professionnelle pouvant faire l'objet d'une « validation des acquis et de l'expérience » (VAE).

### ► Modalités de candidature

L'admission se fait en 3 étapes :

- Candidature en ligne.
- Décision d'admissibilité pour les entretiens, sur la base du dossier de candidature.
- 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.

## CONTACTS

---

### ► Vos référents FORMASUP PARIS IDF

---

**Sonia CHERFI**

contact@formasup-paris.com

**Huguette NKONGI MBUNGU**

Pour les publics en situation de handicap : consultez nos pages dédiées Apprenants et Entreprises.



### ► Vos contacts « École/Université »

---

**VIALARET Monica**

monica.vialaret@dauphine.psl.eu

01 44 05 84 79

## PROGRAMME

---

### ► Code RNCP 40802

---

### ► Direction et équipe pédagogique

---

L'équipe pédagogique se compose à part égale d'enseignants-chercheurs et de professionnels, ce qui assure une double assise à la formation : les étudiants sont à la fois capables de mobiliser des modèles théoriques issus des sciences sociales et des sciences du management, et à la fois formés aux démarches et savoir-faire des consultants et capables de les mettre en oeuvre.

Direction de la formation : Marc Glady, MCF Sociologie, Université PSL Paris-Dauphine

Intervenants titulaires :

- David Abonneau, Maître de conférences en Sciences de gestion, Université PSL-Paris Dauphine
- Grégor Bouville, Maître de conférences en Sciences de gestion, Université PSL-Paris Dauphine
- Eric Campoy, Maître de conférences en Sciences de gestion, Université PSL-Paris Dauphine
- Jean-Marie Pillon, Maître de conférences en Sciences de gestion, Université PSL-Paris Dauphine
- Samuel Pinaud, Maître de conférences en Sciences de gestion, Université PSL-Paris Dauphine
- Laurence Serval, MCF Sociologie, Université PSL Paris-Dauphine

Professionnels :

- Maria Diaz, Consultante, formatrice, coach, société Alalma
- Sylvia Gesnel, Directrice de projets, cabinet Savoir-faire et Cie
- Florent Lacour, consultant en management, coach indépendant
- Clarisse Lecomte, consultante psychosociologue du Centre ESTA, Maître de conférence associé, LCSP, Université Paris 7 Denis Diderot
- Xavier Léon, psychosociologue et sociologue clinicien du travail, enseignant-chercheur à l'Université Paris-Dauphine et à l'Ecole Polytechnique
- Muriel Leselbaum, consultante indépendante "Signifier, le sens de l'action" ; co-fondatrice de "Osez la médiation, intelligence des relations"
- Thierry Louis, Consultant sénior en ressources humaines, Cabinet ALGOE
- Karim Mazouli,
- François Pichault, professeur des universités à HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège
- Bruno Triboulois, consultant en organisation

	Volume horaire session -1 année 1	Volume horaire session -1 année 2
<b>Programme détaillé de la formation</b>		
Management stratégique	30h	
Droit des relations individuelles et collectives de travail	36h	
GRH : finalités, activités et enjeux contemporains	36h	
Fondamentaux de la finance d'entreprise	27h	
Sociologie des organisations et de l'entreprise	18h	
Comportement organisationnel	18h	
Théories des organisations	18h	
Psycho-sociologie	18h	
Sociologie du travail	18h	
Stratégie (GLOBA'strat) : jeu d'entreprise	18h	
Fabrique des politiques RH : défis, approches, déterminants	36h	
Méthodologies de l'enquête	18h	

Buisness English	18h
Digitalisation, transformations du travail et management	18h
Communication d'entreprise, médiation et gestion de conflits	18h
Accompagnement du changement	18h
Responsabilité sociale de l'entreprise et éthique	18h
Pilotage de la performance et rôle SI	18h
Mémoire et tutorat	12h
Management de projet et d'équipe	18h
Option	18h
Psychosociologie clinique : comprendre les dynamiques de groupes	24h
Sociologie du travail : comprendre et diagnostiquer les situations de travail	21h
Sociologie des organisations : comprendre et diagnostiquer l'organisation	21h
Management d'un projet de conseil / d'intervention	18h
Objectifs et dispositifs contemporains d'intervention	18h
Intervenant consultant en organisation: les ficelles du métier	18h
Analyse clinique de la demande par le consultant	18h

Diagnostic méthodologique	3h
Management des compétences dans les transformations, gestion des talents et des savoirs	21h
Formation : aspects juridiques, financiers et ingénierie au service de l'accompagnement du changement	21h
Nouveaux modes d'organisation du travail et management du changement	21h
Approche critique des outils de gestion	18h
Mémoire, réflexivité, professionnalisation	18h
Apprentissage	9h
Mémoire	3h
Analyse de la posture professionnelle	12h
L'écoute comme outil d'accompagnement : méthodologie de l'entretien	18h
L'enquête quantitative dans les activités de conseil : fondements et méthodes	18h
Accompagnement au projet professionnel	18h
Atelier de projets collectifs	30h
Travaux de groupes et individuels	12h
Observation ethnologique	12h
Atelier d'écriture	18h

Langage, représentations sociales et discours : décrypter les idéologies et les malentendus	21h
Management du bien être et de la santé au travail	21h
Anthropologie des organisations : comprendre et accompagner les enjeux culturels et sociaux	21h
Apprendre à interroger les pratiques de conseil et d'accompagnement du changement	30h

### ► Modalités pédagogiques

Cours, ateliers, conférences.

### ► Contrôle des connaissances

Examen oral, et/ou examen écrit, et / ou projet, et / ou dossiers d'application, et / ou contrôle continu. Mémoire.

#### Année 1 :

Examen oral, et/ou examen écrit, et / ou projet, et / ou dossiers d'application, et / ou contrôle continu.

#### Année 2 :

Examen oral, et/ou examen écrit, et / ou projet, et / ou dossiers d'application, et / ou contrôle continu. Mémoire.

### ► Diplôme délivré

Diplôme de Grande école de grade Master. Mention Management des ressources humaines ; Parcours Conseil et accompagnement du changement.

Diplôme national de niveau 7 du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, préparé à Dauphine - PSL et délivré par l'Université PSL.

## COMPÉTENCES

- Concevoir des dispositifs d'accompagnement et d'intervention 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.

## ► Activités

---

Cf ci-dessus

Année 1 :

Cf ci-dessus

Année 2 :

Cf ci-dessus

## ► Élaborer une stratégie RH

---

- Analyser le contexte économique, stratégique, organisationnel, juridique et social. Identifier les défis, les risques RH, les cibles prioritaires et les parties prenantes clés.
- Définir les modalités acceptables, faisables et pertinentes d'élaboration de la stratégie RH. Construire une vision RH.
- Décliner la vision RH en politiques RH fonctionnelles (recrutement, formation, rémunération, etc). Décliner les politiques RH fonctionnelles en plans d'actions assortis d'indicateurs. Formaliser la stratégie RH.

## ► Agencer et animer la structure d'une organisation et l'organisation du travail

---

- Identifier les forces et faiblesses de la structure d'une fonction RH. Identifier les forces et faiblesses de l'organisation du travail au niveau individuel et collectif.
- Définir une structure de la fonction RH adaptée au contexte, incluant la division du travail RH et les mécanismes de coordination et d'animation du réseau RH.
- Analyser et améliorer, dans une perspective économique ET sociale, les modes d'organisation du travail à tous les niveaux d'une organisation (au niveau individuel et au niveau collectif, au sein du centre opérationnel de l'organisation et au sein des différentes fonctions supports.

## ► Se manager, manager l'individu, manager le collectif

---

- Développer sa connaissance de soi et des autres : connaître sa personnalité, repérer les personnalités. Trouver les ressorts d'un alignement intérieur qui permette de concilier au mieux performance et bien-être pour soi et pour ses collaborateurs.
- Détecter « les signaux faibles » au sein de son équipe. Définir son éthique, les valeurs individuelles qui guideront son comportement. Définir son style de leadership, en fonction de son éthique, de sa personnalité et du contexte.
- Incarner et animer la fonction RH. Définir un système d'évaluation et de contrôle. Manager les compétences individuelles et collectives.

## ► Piloter la performance

---

- Piloter la performance économique d'un projet d'un département / d'une organisation :
- Evaluer la situation financière d'une organisation
- Elaborer un budget
- Evaluer et améliorer un système
- Piloter la performance sociale d'un département / d'une organisation :
- Suivre le déploiement des politiques RH et définir les ajustements requis.
- Réaliser un diagnostic social : un audit social.
- Améliorer le SIRH et le tableau de bord de suivi des indicateurs RH clés.
- Piloter le changement / le déploiement d'une nouvelle politique :
- Repérer les attentes des parties prenantes.
- Identifier les risques associés au changement.
  
- Conduite des entretiens.
- Analyser des données d'enquête qualitative.
- Co-construire et piloter une équipe projet.

## ► Négocier et communiquer

---

- Gérer la communication au quotidien

Choisir les canaux de diffusion de l'information appropriés à l'ère numérique.

- Elaborer une stratégie de communication de crise.

Communiquer avec des journalistes. Décrypter les malentendus.

- Prévenir et gérer les conflits individuels et collectifs.

Concilier et gérer une fin de conflit.

## ► Gérer le développement international et les relations interculturelles

---

- Diagnostiquer les enjeux des situations interculturelles.

Connaître et savoir accompagner les défis de la mobilité internationale.

- Animer des relations sociales au niveau international.

Manager la dynamique spécifique d'une équipe multiculturelle.

- Animer un réseau RH à l'international.