

## Public concerné

- 
- Le contenu du certificat permet de se préparer à de nouveaux challenges par :
  - 
  - L'acquisition des connaissances au moment où on en a besoin, permettant leur utilisation directe et leur ancrage,
  - 
  - Des apports de connaissance directement mobilisables en situation professionnelle,
  - 
  - Les échanges avec d'autres participants dans les mêmes situations d'évolution de poste,
  - 
  - La validation par un titre Cnam d'un niveau complémentaire au diplôme d'ingénieur.
- 
- 
- 
- 
- Contact pédagogique : Sabine Bartier

## Objectifs pédagogiques/Compétences visées

- 
- Savoir manager les professionnels en rapport avec leur propre représentation du travail, de leur rôle et de leurs attentes.
- Élaborer un projet professionnel fondé sur l'exploration de son parcours, ses évolutions et ses ruptures. Capacité à se positionner dans son rapport au travail et à la formation.
- Comprendre les modes de fonctionnement de l'organisation dans laquelle on évolue.
- Être capable de diagnostiquer à quel modèle un discours sur l'organisation, une pratique ou un outil se rattache.
- Être capable de comprendre et de décoder les discours sur l'entreprise et sur l'organisation.
- Savoir mettre en oeuvre les politiques RH suivantes :
  - formation, recrutement, GPEC, mobilité, classification, rémunération, évaluation, carrière.
- Disposer de connaissances théoriques et d'outils pratiques dans tous les domaines liés au management de l'entreprise.

## Organisation

**Nombre de crédits ECTS : 24**  
**Stages, projets, mémoire et condition de délivrance du diplôme**

- Le certificat est composé de 4 Unités d'Enseignements (UE) d'octobre à juin.
- 3 UE sont dispensées en partie à distance (52 heures par UE) et lors d'une période de regroupement finale en juin en Picardie.
- 1 UE TET099 nécessite un enseignement présentiel.
- L'enseignement sera organisé à Paris en 4 sessions de 2 jours entre octobre et avril.
- La période résidentielle permet de compléter les 4 UE dans le cadre d'une semaine en groupe ; La durée pédagogique totale est de 240 heures (24 crédits ECTS). Le dispositif inclus une séance de coaching individuel dans le trimestre qui suit la semaine résidentielle. Cette séance doit avoir lieu préférentiellement sur le site de travail de l'auditeur, mais peut-être organisée à Paris.

- 
- Le tarif est de 4500€ Net, incluant les cours à distance, le séminaire résidentiel (hébergement et restauration inclus) et la séance de coaching individuel (l'hébergement des 4 périodes de 2 jours à Paris pour TET099 n'est pas assuré).
- Ce dispositif est finançable par l'entreprise, dans le cadre de son plan de formation ou selon les dispositifs disponibles (DIF, CIF, etc.).
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  - 
  -




## Description de la formation


DSY102	Modèles et représentations de l'organisation - conceptions actuelles	6 crédits
--------	--	-----------

FPG102	Concevoir et mettre en oeuvre les pratiques de GRH	6 crédits
--------	--	-----------

TET099	Analyse de son parcours et positionnement professionnel	6 crédits
--------	---	-----------

MSE146	Principes généraux et outils du management d'entreprise	8 crédits
--------	---	-----------

 Unités d'enseignements et unités d'activités obligatoires

 Unités d'enseignements et unités d'activités optionnelles

## Commentaire sur la formation

Plaquette de la formation

Dossier d'inscription cnam

## DSY102 - Modèles et représentations de l'organisation - conceptions actuelles

### Public concerné

Avoir le niveau Bac+2, une compréhension générale de ce qu'est une organisation et une expérience hiérarchique en milieu organisationnel. Ce cours fait partie des fondamentaux de l'offre de formation "Théories Des Organisations" (6 UE) appliquées aux organisations contemporaines et au management de l'action collective organisée : Modèles et Représentations de l'Organisation, Conceptions classiques (DSY101) Théories des Organisations (DSY103) Comportement organisationnel 1, Contrats Psychologiques et Organisations (DSY221) Comportement organisationnel 2, Contrats Psychologiques et Organisations (DSY222) Pour les titulaires d'un Master 2 recherche ou d'un Master 2 professionnel (VAP 85) intéressés par une poursuite en doctorat : Suivi de Thèse et Epistémologie de la Recherche en sciences de gestion, Séminaire de doctorat (DSY223) Méthodologie de la recherche en sciences de gestion, propédeutique à l'inscription en doctorat (DSY224) Le corpus "Théories des Organisations" s'inscrit dans plusieurs cursus modulaires du Bac + 2 au doctorat, incluant la Licence générale en sciences de gestion.

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

- Former à comprendre pour agir et à être une force de proposition dans l'organisation - Connaître les modèles de l'organisation ainsi que les liens qui s'établissent entre eux - Connaître les modes de structuration de l'entreprise

#### Capacité et compétences acquises

En termes de savoir : les modèles actuels de l'organisation En termes de savoir-faire : être capable de diagnostiquer à quel modèle se rattachent un discours sur l'organisation, une pratique ou un outil En termes de savoir-être être capable de comprendre et de décoder les discours sur l'entreprise et sur l'organisation

#### Organisation

6 crédits

#### Contenu de la formation

A la suite de DSY101 "Modèles et Représentations de l'Organisation, Conceptions Classiques", plusieurs manières contemporaines de concevoir et d'agir sur les organisations seront inventoriées et mises à disposition pour diagnostic : L'organisation comme réseau de fonctions L'organisation comme flux continu d'information L'organisation flexible, sinon agile Le modèle post taylorien de l'organisation L'organisation comme milieu multiculturel en prise avec la diversité Le modèle systémique de l'organisation L'organisation comme démocratie

Aucun cours pour le semestre 1

Semestre 2

## FPG102 - Concevoir et mettre en oeuvre les pratiques de GRH

### Public concerné

Il est recommandé d'avoir suivi le cours FPG001 Initiation au management et gestion des Ressources humaines pour les élèves qui préparent le diplôme Responsable Ressources humaines le titre RNCP. Il est recommandé d'effectuer ce cours avant le FPG 106 et 107, pour celles et ceux qui suivent ce cursus

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

- Comprendre les fondements théoriques de la Gestion des Ressources Humaines - Situer les politiques de GRH dans leurs contextes culturels, historiques et politiques - Savoir élaborer différentes politiques RH en fonction de l'entreprise - Savoir mettre en oeuvre les pratiques de Gestion de Ressources Humaines - Comprendre et mettre en oeuvre des stratégies RH - Comprendre et mettre en oeuvre des stratégies RH et managériales

#### Capacité et compétences acquises

Savoir mettre en oeuvre les politiques RH suivantes : formation, recrutement, GPEC, mobilité, classification, rémunération, évaluation, carrière Savoir faire le lien entre stratégie RH et stratégie d'entreprise. Comprendre les enjeux politiques des RH S'inscrire en RH stratégique

#### Organisation

6 crédits

#### Contenu de la formation

Titres Contenu Introduction à la GRH Définition de la GRH Historique de la GRH Acteurs de la GRH Complexité de la GRH GRH et contingences Définition de la contingence Explicitation des variables de contingence externes et interne Enjeux de flexibilité en GRH Les enjeux à venir pour la GRH Culture organisationnelle Les enjeux de la culture organisationnelle en GRH

Définition de la culture organisationnelle, ses variables Applications managériales de la culture Limites de la culture Motivation et management Enjeux de la relation manager - DRH Les comportements organisationnels Les théories de la motivation Les leviers de fidélisation Stratégies de recrutement Enjeux du recrutement Stratégies de recrutement Process de recrutement Limites de recrutement Stratégies de Qualifications et de classifications Définitions Enjeux des qualifications et classifications Stratégies de classification Process de classification Limites des classifications Stratégies d'évaluations Enjeux pour le manager et la DRH Stratégies d'évaluation Process d'évaluation Limites de l'évaluation Stratégies de GPEC Définitions - actualité Enjeux de GPEC Stratégies de GPEC Process de GPEC Limites et critiques de la GPEC Rémunération et performance Définition - actualité Enjeux de la rémunération Relation rémunération - performance Process de rémunération Stratégies et politiques de rémunération Limites des politiques de rémunération Formation, mobilité, carrière Définition - enjeux - actualité Process de formation Stratégies et politiques de formation Limites de la formation La GRH aujourd'hui - les talents Enjeux de GRH aujourd'hui : définitions, enjeux, limites Stratégies RH d'organisation aujourd'hui Gérer les talents : définition, enjeux, process, politique, limites

Semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

## MSE146 - Principes généraux et outils du management d'entreprise

### Public concerné

Niveau général bac+3 vivement recommandé (enseignement niveau M1). Il est conseillé en outre de posséder des connaissances de base en économie et comptabilité. Ce cours remplace depuis la rentrée 2011 EME146 et court sur deux semestres.

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Il s'agit d'un cours général proposant une approche globale du management : il aborde par conséquent les diverses questions liées à la direction et à la gestion d'une entreprise (exception faite des aspects juridiques). C'est un des cours de base des différents cursus de management et s'adresse aussi aux personnes désireuses d'acquérir une culture générale dans ce domaine.

### Capacité et compétences acquises

Apport de connaissances théoriques et présentation d'outils pratiques dans les différents domaines du management et de la gestion de l'entreprise

### Organisation

8 crédits

### Contenu de la formation

Plan général du cours: Premier semestre -Introduction : définitions, gouvernance, cycle de l'exploitation et cycle du renouvellement -La stratégie: l'analyse stratégique (problématiques, outils et méthodes), stratégie de portefeuille et stratégie business, segmentation, Facteurs clés de succès, stratégies génériques, retour au portefeuille, manœuvres stratégiques - L'organisation: de la PME à la multinationale: formes d'organisation. Conceptualisation. La structure et les processus organisationnels, la culture organisationnelle. -La gestion des opérations : l'organisation industrielle, productivité des facteurs, Coûts-qualité-Flexibilité-Délai, les flux logistiques -le management de la qualité, la maîtrise des processus -La performance, rappel sur les comptes et les outils de mesure. Les comptes et l'analyse financière. -Les coûts: la maîtrise des coûts, le contrôle de gestion. Actualisation et Calcul d'investissement. Second semestre -la gestion de la technologie, la gestion de l'innovation -le marketing: marketing stratégique et marketing opérationnel; le mix, les 4P -le management de projet -la gestion des SI -La gestion des RH : l'affectation, le recrutement, la mobilité, la GPEC, la formation, la compensation -Le leadership, l'animation des collaborateurs, -la conduite des équipes, la communication interne, le relationnel; Des travaux dirigés permettent des discussions de cas (et de faire des exercices sur la partie comptabilité / analyse financière)

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

## TET099 - Analyse de son parcours et positionnement professionnel

### Public concerné

Aucun pré-requis spécifique en dehors de la maîtrise des savoirs de base (syntaxe, vocabulaire, orthographe) à l'oral comme à l'écrit et acceptation des règles déontologiques en lien avec le travail de groupe proposé (écoute bienveillante, respect de la parole)

de l'autre, confidentialité...). Cette UE est ouverte à tout type de publics, à toute personne souhaitant interroger son parcours pour mieux envisager son positionnement et son devenir professionnels. Elle s'adresse en particulier aux professionnels de l'orientation, de la formation, du bilan de compétences, de la VAE, du travail social, psychologues du travail, ou tout autre intervenant dans des activités d'accompagnement, de relation ou d'aide qui impliquent une capacité à appréhender les parcours socioprofessionnels. Elle est obligatoire dans le cadre du Certificat professionnel "Chargé d'information, d'accueil, et d'orientation" (CP29) et du diplôme professionnel inscrit au RNCP "Chargé d'accompagnement social/professionnel" (CPN42).

### Finalité de l'unité d'enseignement Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Dans une perspective d'évolution, d'orientation professionnelle ou de reprise d'études, cette formation a pour but de mieux définir son positionnement professionnel et l'inscription dans de nouvelles fonctions visées, notamment celles qui se rapportent aux métiers de l'orientation et de l'accompagnement, de la formation, du travail social et des ressources humaines. Elle s'adresse tout particulièrement aux auditeurs inscrits dans les diplômes préparant à ces domaines d'intervention.

### Capacité et compétences acquises

Capacité à interroger des éléments du rapport au travail et à la formation pour mieux définir ses expériences, identités et positionnement professionnels. Capacité à définir un positionnement et un projet professionnels fondés sur l'exploration de son parcours, ses évolutions et ses ruptures. Identifier comment se construisent les choix d'orientation, l'engagement dans l'activité professionnelle, dans les pratiques sociales, la reprise d'études, les projets et les aspirations, Appréhender l'histoire individuelle comme étant constituée d'un ensemble d'héritages qui renvoient à des valeurs et des croyances portées par la famille, les groupes sociaux d'appartenance et les institutions. Repérer les enjeux individuels et collectifs à l'œuvre dans les contextes de travail ou d'intervention sociale, en référence à une approche psychosociologique. Veiller au respect des conditions déontologiques et méthodologiques de toute démarche qui sollicite l'implication de la personne et des éléments de son parcours biographique.

### Organisation

6 crédits

### Contenu de la formation

Le travail proposé se déroule autour de trois axes. • Les identités socio-professionnelles, les remaniements et questionnements que l'accès à de nouvelles fonctions implique. • L'exploration des parcours visant à éclairer les choix d'orientation, les évolutions et les ruptures, en particulier les questions que soulèvent le rapport au travail et le rapport au savoir, ce qui conduit chacun à s'investir dans un nouveau contexte de travail, en particulier dans le champ de l'accompagnement, de l'orientation, de la formation, du travail social ou des ressources humaines. • L'analyse de pratiques portant sur des situations professionnelles qui mettent en jeu des dimensions à la fois institutionnelles, organisationnelles, juridiques, mais aussi personnelles au sens où elles impliquent le sujet dans sa relation à l'autre. En quoi les activités d'orientation, d'accompagnement, de formation, de ressources humaines ou de travail social qui relèvent des métiers de l'humain mobilisent-elles des valeurs, des conceptions et une éthique professionnelles ' Quelles sont les formes d'engagement de chacun et les projets poursuivis ' La démarche proposée se fonde sur un travail d'implication et de questionnement personnel à partir d'une approche biographique et psychosociologique.

Les unités de formations sont proposées dans les centres de : AMIENS

Semestre 1

Mercredi
<b>AMIENS</b>
18h-21h - cours
Analyse de son parcours et positionnement professionnel TET099

Aucun cours pour le semestre 2