

## BADGE « Management en Entreprise » délivré par l'Ecole des Mines de Saint Etienne (label CGE)

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse :
- **Passage cadre quel que soit le métier de l'entreprise**
  - **Transition de fonction des techniciens et/ou agents de maîtrise vers le management intermédiaire**
  - **Accompagnement de jeunes ingénieurs, experts techniques vers des fonctions managériales**

Le dispositif a été mis en place à la demande de trois branches l'UNICEM (Union Nationale de l'Industrie des Carrières et Matériaux de Construction), la FIB (Fédération de l'Industrie du Béton) et le SFIC (Syndicat Français de l'Industrie Cimentière), afin de favoriser la promotion interne de leurs techniciens et agents de maîtrise vers le statut de cadre.

Il vise à répondre au souhait des Branches d'une formation à la fois en lien étroit avec la réalité de l'entreprise, et favorisant le « saut culturel » de Technicien et Agent de Maîtrise à Cadre.

Un référentiel d'activités transversales a fait l'objet d'une réflexion entre les Branches et les Ecoles des Mines. Il a abouti au lancement d'un appel d'offres dont la réponse est à l'origine de cette filière.

Code(s) NAF : **08.11Z**, **23.12Z**, **17.11Z**

Code(s) NSF : **310p**

Code(s) ROME : **H3101**, **H2502**, **M1204**, **D1402**, **H2504**

Formacode : —

Date de création de la certification : **01/03/2010**

Mots clés : **organisation**, **gestion de projet**, **Amélioration de la performance**, **Management de l'équipe et des Hommes**

### Identification

Identifiant : **519**

Version du : **29/05/2015**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Convention cadre UNICEM FIB SFIC et Groupe des Ecoles des Mines](#)
- [LABEL CGE BADGE "management en entreprise"](#)

Non formalisé :

- [Référencement site opca3+](#)

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

Dans le contexte concurrentiel actuel et pour faire face à la conjoncture économique :

les situations de travail se complexifient (aspects règlementaires, relation avec la société civile, prise en

compte du développement durable, fusions acquisitions, contraintes économiques, nécessité pour les entreprises d'être flexibles et réactives, mondialisation des échanges et de la concurrence, création de produits à fortes valeurs ajoutées...)

les exigences de profitabilité se renforcent

La « progression au mérite » a atteint ses limites.

Il est important, afin de garantir la performance dans la fonction des « personnes promues », de les accompagner pour qu'elles réussissent dans de nouvelles missions plus responsabilisantes.

Le dispositif proposé a pour objectif d'assurer le succès des transitions de fonctions en identifiant les spécificités du collaborateur et les attentes de l'entreprise. L'hétérogénéité des profils des salariés (diplôme, expertise métier, niveau d'expérience) et des entreprises (taille, culture) sont pris en compte.

Ainsi, le parcours vise à transmettre les outils, méthodes et attitudes nécessaires à la prise de recul permettant l'évolution des collaborateurs.

## *Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP*

- aucun lien il s'agit d'un label CGE non enregistré au RNCP

### *Descriptif général des compétences constituant la certification*

Les points décrivant les compétences à atteindre sont :

#### **Définir des objectifs et des moyens**

Comprendre les objectifs fixés par la Direction

Décliner les actions pour son service en réponse aux objectifs fixés et en intégrant la politique globale de son entreprise

S'engager à soutenir les objectifs fixés par la direction

Elaborer une proposition de budget

#### **Optimiser les ressources**

Suivre et optimiser l'utilisation des ressources matérielles et les coûts

Appliquer et faire appliquer les contraintes légales et les politiques de travail : sécurité, qualité et environnement de l'entreprise

Suivre et optimiser l'utilisation des ressources humaines

Elaborer, mettre en œuvre et suivre un plan d'action en vue d'atteindre les objectifs

Alerter, proposer et corriger en cas de problème ou d'écart

Assurer une veille des évolutions techniques de son secteur

#### **Assurer le suivi et Reporting**

Suivre et analyser les ratios de performance (financiers, production...)

Faire des prévisions sur la performance à venir

Collecter et analyser les informations sur la performance provenant d'autres services

Suivre et gérer les services ou les produits achetés ou réalisés

Rendre compte des réalisations et de la performance auprès de la direction

Participer à la revue budgétaire de son secteur

#### **Gérer des projets**

Evaluer la faisabilité des projets avec les autres acteurs de l'entreprise

Suggérer et argumenter des projets élaborés à la direction

Choisir le cadre et la méthode du projet

Définir le plan de travail sur le projet et l'intervention des différents acteurs

Négocier et échanger sur le projet

Créer des outils pour faciliter la mise en place du projet

### Public visé par la certification

- salariés
- demandeurs d'emplois

Animer et assurer la mise en œuvre du projet  
Capitaliser et faire un retour d'expérience

## **Manager et animer les équipes**

Animer et motiver les équipes en vue d'atteindre les objectifs fixés,  
reconnaître les compétences  
Coordonner les équipes, contrôler la qualité du travail  
Repérer des potentiels d'évolution et proposer des évolutions des  
salariés à la direction  
Contribuer aux recrutements  
Gérer les conflits  
Former et développer les compétences

## **Savoir communiquer**

Représenter le site auprès des partenaires extérieurs  
Se coordonner avec les autres services dans l'entreprise  
Transmettre des informations à sa hiérarchie  
Transmettre des informations et argumenter des décisions de  
l'entreprise auprès de ses équipes

## **Gérer des prestataires et des fournisseurs**

Négocier les tarifs et préciser le cahier des charges en fonction des  
besoins  
Veiller à l'application du cahier des charges  
Gérer les dysfonctionnements dans les prestations

60

72

## *Modalités générales*

Le dispositif est constitué de 246 heures de formation sur déroulant sur 13 mois.

Il se termine par l'écriture et la soutenance d'un mémoire de mise en situation professionnelle d'encadrement d'équipes.

Il prend la forme d'un parcours individualisé en alternance, compatible avec le maintien de l'activité professionnelle dans l'entreprise du salarié.

La progression pédagogique s'organise autour de 2 axes :

L'acquisition de connaissances transversales, d'outils et de méthodes de pilotage nécessaires à l'optimisation des missions de management conduites,

La professionnalisation de la fonction visée par un accompagnement personnalisé.

La méthodologie est déployée autour de :

Cours en présentiel (3 jours consécutif par mois - 146 heures)

Cours à distance sous forme de Cyber cours (4 heures par semaines - 50 heures)

Une mise en situation professionnelle (projet, prise de fonction, mission transversale, ... - 50 heures)

La mise en situation professionnelle permet au collaborateur d'une part, de réaliser la pleine mesure des missions qu'il aura à réaliser en tant que cadre et, d'autre part, de démontrer l'assimilation des outils enseignés. Cette progression concrétise la reconnaissance à un niveau d'encadrement supérieur.

Ce « coaching » est assuré par un ingénieur tuteur ayant au moins 10 ans d'expérience de management d'équipes opérationnelles. Il s'organise autour de quatre séances de suivis de projet en groupe, de trois séances individualisées, de trois visites d'évaluation en entreprise.

## Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### Pour l'individu

Les atouts du dispositif se déclinent par :

L'accompagnement « professionnalisation » en lien fort avec la situation professionnelle en entreprise,  
L'intégration de la situation personnelle,  
La prise en compte de l'expérience du salarié,  
La modularité de la pédagogie,  
L'articulation entre les besoins des entreprises et le contenu des outils enseignés.  
Ce qui conduit les apprenants à :

Mettre en pratique les connaissances acquises en cours,  
Développer la prise de recul,  
Prendre confiance,  
Acquérir les attitudes du manager,  
Se faire reconnaître par les acteurs et l'organisation de son entreprise,  
Réussir son évolution professionnelle,  
Développer son employabilité.

### Pour l'entité utilisatrice

Ce dispositif permet de garantir le succès des transitions de fonction tout en contribuant à la création de valeur au sein de l'entreprise.

Il permet d'associer évolution des compétences des collaborateurs, changement de posture et résolution d'une problématique industrielle avec des enjeux résultats déterminants.

L'entreprise bénéficie d'un conseil externe par le biais de l'ingénieur tuteur de l'établissement, dans le cadre de l'accompagnement au projet.

Ci-après quelques exemples de projets pilotés qui s'inscrivent dans le cadre d'un retour sur investissement :

Développement du CA en réorganisant le service commercial,  
Mise en place d'un dispositif global de promotion des bétons décoratifs,  
Réduction perte matières,  
Réduction des coûts déchets béton,  
Optimisation de la maintenance,  
Optimisation du flux de traitement des relances clients,  
Traitement des boues en centrale à béton,  
Optimisation des rebuts matières,  
Mise en place de la politique de performance opérationnelle,  
Amélioration de la satisfaction clients grands comptes,  
Amélioration de la gestion des eaux de processus,  
Recherche d'une solution technique d'optimisation économique en production,  
Mise en œuvre d'une ligne de production de granulats,  
Mise en place d'un ERP adapté à la PME,  
Maîtrise et prévention de l'impact environnemental des centrales à béton,  
Mise en place d'une démarche RSE,  
Optimiser le pilotage du site par le tableau de bord de performance,  
Optimisation et fiabilisation de la qualité des granulats,  
Réduction des couts énergétiques dans une usine de fabrication de laine de roches.

Avec la moitié de ses étudiants sous statut salarié, dont un tiers de salariés en formation continue, l'Ecole des Mines de Saint Etienne en alliance avec son partenaire l'ISTP a développé une véritable expertise en matière de professionnalisation et a élaboré des outils et méthodes favorisant largement l'obtention de résultats pour l'entreprise.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

**Les pré-requis sont ceux d'intégration au label BADGE définis par la CGE**

Etre titulaire d'un baccalauréat et posséder 5 ans d'expérience professionnelle

Ou Etre titulaire d'un BAC+2 et posséder 3 ans d'expérience professionnelle

Ou être titulaire d'un bac+5 sans expérience professionnelle

A noter qu'il existe la possibilité de valider les acquis professionnels pour les postulants n'ayant pas un baccalauréat.

Auxquels s'ajoute, s'agissant d'un dispositif s'appuyant sur une situation professionnelle, **l'accord formalisé de l'entreprise.**

### Centre(s) de passage/certification

- Ecoles des Mines de Saint Etienne sur le site du campus industriel

### Compétences évaluées

Les compétences sont évaluées à partir du référentiel (présenté au chapitre « Descriptif général des compétences constituant la certification ») au travers des attitudes associées.

#### Compétence N°1 - Définir les Objectifs et les moyens

Comprendre les objectifs fixés par la Direction,

Soutenir ces objectifs,

Décliner en actions pour son service en réponse aux objectifs fixés et en intégrant la politique globale de son entreprise,

Elaborer une proposition de budget.

*Attitudes associées : posséder une sensibilisation à la vision stratégique, capacité à la prise de hauteur, clairvoyance, écoute, esprit de synthèse.*

#### Compétence N°2 - Optimiser les ressources, assurer le suivi et Reporting, gérer les prestataires

Maîtriser et gérer une ou plusieurs activités fonctionnelles, d'un ou plusieurs processus de l'entreprise, et leurs améliorations

*Attitudes associées : culture des faits, rigueur, méthode, anticipation, adaptabilité.*

## Compétences N°3 - Gérer des projets

Faire apparaître des problématiques pertinentes et des potentiels d'amélioration,

Construire des propositions de changement et d'amélioration,

Conduire le changement.

*Attitudes associées : innovation, imagination, autonomie, mobilité, flexibilité.*

## Compétences N°4 - Manager et animer une équipe et communiquer

Instaurer une culture de respect des engagements,

Instaurer une culture des résultats et des faits,

Obtenir l'adhésion.

*Attitudes associées : honnêteté intellectuelle, impartialité, écoute, relationnel, pédagogie, empathie.*

### *Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)*

Le nombre de crédits ECTS est calculé sur la base du volume horaire de formation et du travail personnel à fournir par l'apprenant.

Le nombre de vingt-quatre crédits ECTS nécessaires à l'obtention du BADGE est égal à la somme :

12 crédits ECTS prévus pour la formation dite « académique »,

12 crédits ECTS prévus pour la formation appuyée sur la situation professionnelle.

La validité est Temporaire

Soumis à la réglementation des BADGE délivrés par la CGE. La première accréditation a eu lieu le 01 mars 2010 puis renouvelée le 01 mars 2011. Un nouveau renouvellement a été officialisé le 12 mars 2014 jusqu'au 31 août 2017.

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

Les certifiés reçoivent le label BADGE "management en Entreprise" signé par le Directeur de l'Ecole des Mines de Saint-Etienne. Le document remis répond aux critères officiels de la CGE. Les labélisés sont par ailleurs inscrits sur les listes de la CGE.

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Depuis la création du BADGE "management en Entreprise" en 2010, nous comptons 124 personnes labélisées. Soit entre 25 et 30 personnes par an réparties en 2 promotions.

Si on s'intéresse plus particulièrement aux 3 dernières promotions nous constatons :

une réelle évolution des personnes formées, en terme de statut : au global 73.5% des entrants ont un statut ETAM, en sortie, 66.6% sont cadres.

une augmentation salariale de plus de 8% en moyenne

un changement de poste vers des activités de responsable de service ou de responsable technique

Tous les apprenants ayant suivi la formation sur ces 3 dernières promotions sont en activité.

### *Autres sources d'information*

Ce dispositif est plébiscité par les entreprises et répond à un réel besoin.

par Exemple, ci dessous le témoignage de la DRH de Cemex Madame Annick DUMONT

[http://www.opca3plus.fr/A\\_la\\_une/Newsletters/309-Newsletter\\_4\\_parole\\_a](http://www.opca3plus.fr/A_la_une/Newsletters/309-Newsletter_4_parole_a)