

Titre Entrepreneur de Petite Entreprise (CPN45)

Référentiel de formation du module



GRH - Management

Comment améliorer les compétences utiles à mon projet ?

Titre Entrepreneur de Petite Entreprise (CPN45)



Responsable du Titre

Jean-Claude Bouly, Professeur du Cnam,
Titulaire de la Chaire Gestion de la petite entreprise et Artisanat
Équipe pédagogique nationale : Territoires

Référent du module

Alain Leroy,
Responsable pédagogique national

Adresse postale et bureaux

Cnam. 4 rue du Docteur Heydenreich - CS 65228 - F 54052 Nancy Cedex
tél +33 (0)3 83 85 49 00 fax +33 (0)3 83 85 45 29

GRH – Management

Comment améliorer les compétences utiles à mon projet ?

Sommaire

1 • Rappel sur le Titre Entrepreneur de Petite Entreprise.....	4
1.1 • Finalités	4
1.2 • Objectif pédagogique	4
1.3 • Capacités et compétences visées – Description du métier ...	4
1.4 • Conditions d'exercice les plus fréquentes.....	7
1.5 • Synthèse des particularités	7
2 • La dynamique du module.....	4
2.1 • Objectifs de formation du module.....	8
2.2 • Objectifs pédagogiques du module	8
2.3 • Organisation/déroulement du module	8
2.4 • Contenus du module	10
3 • Les retours d'expériences.....	10
3.1 • Les atouts du module.....	10
3.2 • Les difficultés pressenties et leurs parades	11
4 • Modalités d'évaluation du module	Erreur ! Signet non défini.
5 • Management pédagogique par le Cnam	13
5.1 • Référentiel de formation	13
5.2 • L'agrément.....	13
5.3 • L'accompagnement.....	13

1 • Rappel sur le Titre Entrepreneur de petite entreprise

1.1 • Finalité

La personne sera en capacité de maîtriser les prises de décisions au regard de son projet entrepreneurial et de les mettre en œuvre.

Qu'est-ce qu'un entrepreneur ? Une personne assumant le risque de concrétiser une idée dans une activité économique soumise à concurrence(1). C'est aussi transformer des risques en valeur économique.

(1) « *Management de l'entreprise – principes et meilleures pratiques* » 2ème édition, Raymond LEBAN, Edition d'organisation, 2005.

1.2 • Objectif pédagogique

Acquérir les méthodes et les repères disciplinaires essentiels, nécessaires à la maîtrise des compétences utiles aux finalités de la formation.

1.3 • Capacités et compétences visées – Description du métier

Les entrepreneurs de petite entreprise diplômés par le Cnam développent deux types d'activités en fonction de leur projet et des composantes de certification choisies :

- la création d'une nouvelle activité au sein de leur entreprise ou leur établissement,
- la création d'une entreprise ou sa reprise, impliquant un changement de statut professionnel.

Dans tous les cas, il s'agit de la direction stratégique et opérationnelle d'une activité économique, contribuant à la création de valeur pour l'entreprise, prenant en compte la posture entrepreneuriale.

Ce Titre permet d'acquérir les connaissances, les méthodes de travail et l'utilisation d'outils spécifiques permettant d'appréhender le fonctionnement de l'entreprise et la conduite maîtrisée d'un projet, tout en mettant en œuvre le projet en situation réelle (projet ayant été identifié en amont de la formation comme base de la préparation au titre).

Cela concerne des femmes et des hommes qui pilotent des projets aux différents stades du cycle de vie de l'entreprise : création, croissance, diversification, développement d'un produit et/ou service nouveaux dans une entreprise existante, transmission - reprise, essaimage, coopération inter-entreprises, etc., et ce, quel que soit le secteur économique de l'entreprise.

Ce métier demande à réaliser en permanence des changements conduits, maîtrisés bien que risqués, dans un contexte d'économie de marché. Il se construit autour de points de ruptures qui engagent le changement, qu'il s'agit de conduire, et pour lesquels sont nécessaire la capacité de vision, les facultés d'anticipation et d'appropriation pour une mise en œuvre opérationnelle et balisée. Ces personnes doivent maîtriser également, en parallèle, une compétence technique dans un secteur d'activité qui leur permet de garantir le développement de leur activité.

La population intéressée par ce titre est celle qui œuvre dans les petites et très petites entreprises ou encore les entreprises artisanales. Elle occupe des fonctions de dirigeant

GRH – Management

Comment améliorer les compétences utiles à mon projet ?

d'entreprise ou en passe de le devenir, et par extension des fonctions structurantes de l'entreprise, en participant à l'encadrement et à la direction opérationnelle de celle-ci. Elles participent ainsi à l'environnement humain de proximité du dirigeant, dans des logiques intra-preneurales.

Le public pris en compte a un niveau de connaissances générales correspondant à un niveau IV minimum, l'expérience professionnelle pouvant cependant prévaloir. L'entrepreneur de petite entreprise peut aussi bien être diplômé de l'enseignement supérieur qu'autodidacte, le pilotage d'entreprise se réalisant majoritairement après une expérience professionnelle dans un secteur d'activité donné. Dans tous les cas, la maîtrise d'un métier particulier ou d'une technicité spécifique, en cohérence avec le marché, est nécessaire en parallèle de la maîtrise du métier d'entrepreneur.

L'entrepreneur de petite entreprise exerce principalement son activité dans des organisations de moins de 50 salariés, de tous les secteurs d'activité. Cette taille détermine ses activités, ses conditions d'exercice dans des petites structures, son savoir-faire technique et professionnel correspondant au métier de l'entreprise, savoir-faire qui tient une place importante dans les relations internes et externes. Les relations avec le personnel, les clients, l'environnement économique et médiatique sont fortement liées aux qualifications et à la personnalité de l'entrepreneur.

On ne naît pas entrepreneur, on le devient. C'est donc une compétence qui s'acquiert. On est toujours entrepreneur de quelque chose... Les professionnels concernés détiennent une double compétence : compétence technique acquise par ailleurs pour assurer l'activité de l'entreprise et compétence managériale transversale pour assurer la croissance de l'entreprise.

Le Cnam, à travers cette certification, s'engage sur le développement des compétences managériales nécessaires pour conduire un projet de développement, de création ou de reprise d'entreprise.

Le référentiel Métier

Le pilotage d'une petite entreprise nécessite des actes professionnels, notamment de gestion, contextualisés dans une dynamique d'analyse de son environnement et de ses ressources pour assurer la conduite du changement adéquate à son développement, à sa création ou sa reprise.

Pour développer une nouvelle activité au sein d'une entreprise ou bien créer une nouvelle entreprise/activité, l'Entrepreneur de petite entreprise développe ses compétences autour de quatre axes, chacun étant constitué d'activités clé à maîtriser :

• **Activité 1 : construction de la décision**

- Animer une veille combinée sur les plans juridique, technologique et concurrentiel
- Définir, mettre en œuvre et contrôler la stratégie du projet de création en lien avec sa production, ses services et ses environnements
- Construire la structure contractuelle et juridique adaptée au projet, à l'activité et à sa pérennité
- Repérer, analyser et traiter les dysfonctionnements en lien avec la stratégie du projet

• **Activité 2 : conduite du projet**

- Concevoir la mise en œuvre opérationnelle du projet à partir de la stratégie et des objectifs définis en amont (avant-projet et conception)
- Arrêter les choix techniques, économiques et budgétaires adaptés au projet (réalisation)
- Mettre en œuvre, stimuler, coordonner et contrôler le projet (transfert)
- Assurer le développement du projet en vue de sa pérennisation (exploitation)

• **Activité 3 : management des ressources et contrôle de l'activité**

- Définir la communication stratégique du projet et assurer sa présentation auprès des partenaires, financeurs et clients
- Gérer les ressources humaines
- Contrôler et gérer les flux financiers
- Animer l'équipe autour du projet
- Etre force de proposition pour positionner un nouveau projet en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise

• **Activité 4 : animation des réseaux de partenaires internes et externes**

- Respecter et faire respecter les réglementations en vigueur
- Construire et entretenir des réseaux pertinents pour le projet et sa pérennité
- Animer le développement commercial du projet
- Contrôler la qualité des fournisseurs, sous-traitants et experts

Le public pris en compte a un niveau de connaissances générales correspondant à un niveau IV minimum, l'expérience professionnelle pouvant cependant prévaloir. Dans tous les cas, la maîtrise d'un métier particulier ou d'une technicité spécifique, en cohérence avec le marché, est nécessaire en parallèle de la maîtrise du métier d'entrepreneur.

NB : la fiche RNCP précise que le niveau de formation de l'entrepreneur est variable, de l'autodidacte au diplômé de l'enseignement supérieur. Elle précise également que l'accès à cet emploi se fait après une expérience professionnelle de responsable technique, de responsable administratif et financier, de responsable commercial ou de cadre spécialisé dans le secteur d'activité concerné, selon le principe d'une double compétence. Il y est mentionné que la pratique de l'anglais est une compétence associée et que le maintien des compétences techniques pour exercer cette activité est assuré par ailleurs.

Le titre vise la direction stratégique et opérationnelle de l'entreprise et le pilotage opérationnel de projet ; il n'aborde pas la spécificité des secteurs d'activité ou la maîtrise du métier, qui inclut la maîtrise technique des langues.

1.4 • Conditions d'exercice les plus fréquentes

Taille et secteur d'activité des entreprises

Dans 80 % des cas, les entreprises de moins de 50 salariés, de tout secteur d'activité confondus, constitue la cible principale de ce Titre.

Cette taille critique détermine les activités de l'entrepreneur et leurs conditions d'exercice. En effet, dans les petites structures, le savoir-faire technique et professionnel correspondant au métier de l'entreprise tient une place importante dans les relations internes et externes. Les relations avec le personnel, les clients, l'environnement économique et médiatique sont fortement liées à l'entrepreneur.

Positions hiérarchique et fonctionnelle

La fonction est structurante pour l'organisation de l'entreprise, soit de rang N ou N-1, N étant le chef d'entreprise. On retrouve ainsi les quatre fonctions principales qui organisent l'entreprise : responsable de la production, responsable commercial, responsable R & D - bureau d'études, responsable administratif et financier.

1.5 • Synthèse des particularités du Titre

- Le Titre Entrepreneur de petite entreprise s'adresse à des ENTREPRENANTS engagés dans une initiative économique, qu'elle soit de type création, développement d'activités ou reprise d'entreprise.
- Le type d'entreprise-cible concerné correspond à des TPE, PME-PMI, entreprises artisanales ou des associations.
- Les modules d'enseignement mobilisent deux types d'enseignement :
 - le face à face pédagogique,
 - le travail personnel d'application encadré.
- Le titre n'a de sens que parce qu'il s'intègre dans un **PROJET** de création, de développement d'une activité ou de reprise d'une entreprise. Ainsi, le(s) module(s) dispensé(s) est au service du projet.
- Le public cible type est constitué de personnes professionnelles de leur domaine, engagées dans un processus de changement, soit parce :
 - qu'elles ont pris la décision de créer leur propre entreprise,
 - qu'elles souhaitent conduire un projet structurant pour une organisation qui a créé les conditions nécessaires à la réalisation de ce projet,
 - qu'elles ont le désir de devenir « leur propre patron » en rachetant une entreprise existante,
 - qu'elles souhaitent mettre en œuvre des coopérations inter-entreprises.
- Le niveau scolaire relevé à partir des auditeurs ayant préalablement suivi le parcours de formation présente la dispersion suivante : inférieur au bac (16 %), bac (24 %), bac + 2 (20 %), bac + 3 et 4 (13 %) ou supérieur à bac + 5 (24 %). A cela s'ajoute une hétérogénéité forte en matière d'expérience professionnelle.
- Suite à la dernière enquête sur le renouvellement RNCP (2017), il apparaît que sur les 985 répondants, 799 titulaires (81.1%) évoluent dans leur fonction (libellé de la fonction, statut, responsabilité d'encadrement ou rémunération).
- Les modules proposés pourront également être diffusés séparément en dehors du titre lui-même. Cela peut concerner des auditeurs :
 - envoyés par leur entreprise dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
 - souhaitant mobiliser leur DIF (droit individuel à la formation),
 - engagés dans une période ou un contrat de professionnalisation

Les modules proposés pourront également être diffusés séparément en dehors du titre sans que pour autant ils puissent conduire à une capitalisation. Ainsi, il peut être possible d'avoir dans vos groupes ce type d'auditeur moins attiré par la qualification que par les enseignements spécifiques de votre module. Le responsable formation doit vous apporter cette information.

A savoir aussi : selon les régions ce Titre est véhiculé à travers des dispositifs variés qui prennent des noms différents : ARDAN ou CEMA ou CARREFOUR ou HTT etc.... quoiqu'il en soit le Titre est le même. Pour chacune de ces applications, le contexte, le projet lui-même et le public peuvent varier. Aussi, est il utile en amont de l'intervention de vous renseigner sur ces différentes variables afin de contextualiser votre intervention

2 • La dynamique du module

2.1 • Objectifs de formation du module

Cette formation permet aux auditeurs :

- d'acquérir une méthode d'identification des compétences (méthode AGIR Compétences)
- d'explorer les compétences requises par le projet dans lequel il est engagé
- de construire, en autonomie, un plan d'amélioration des compétences utiles et nécessaires à l'efficacité de son projet

Pour mémoire, dans le cadre de la préparation du Titre Entrepreneur de Petite Entreprise Entrepreneur, cette méthode AGIR Compétences sera mise en œuvre, en autonomie, par l'auditeur au cours du déroulement de son projet qu'il présentera auprès de l'expert-projet dans le cadre de la soutenance de son rapport AGIR au terme de la formation.

2.2 • Objectifs pédagogiques du module

- sensibiliser à la démarche compétence dans une relation de travail
- acquérir une méthode d'analyse des situations de travail et savoir maîtriser sa mise en œuvre
- savoir repérer les compétences à mobiliser dans le cadre d'un projet, d'une mission et plus largement d'un emploi
- savoir définir les besoins en formation et ainsi conduire son plan d'amélioration des compétences

2.3 • Organisation/déroulement du module

Ce module d'une durée de 21 heures est composé de trois phases distinctes et complémentaires étalées sur 3 semaines environ, pour que ces connaissances prennent sens au regard de la singularité du projet mis en œuvre :

phase 1	Jour 1	pour acquérir des connaissances
phase 2	Jour 2	pour transformer ses connaissances en compétences
phase 3	Jour 3	pour partager avec le groupe ses travaux d'application, s'enrichir de l'expression du groupe et de l'intervenant

Jour 1 : PHASE D'ACQUISITION DE CONNAISSANCES

Objectifs	- apporter des éléments de méthode et de contenu théoriques essentiels en relation avec la QUESTION posée - préparer le travail d'application à réaliser pour la phase 3
Contenus	document support associé (Power Point) à construire
Documents à remettre aux auditeurs	support de cours traité
Acteur principal	l'intervenant agréé par le Cnam
Durée	1 jour ou équivalent 7 heures (présentiel ou à distance pour les modules disponibles en hybride)

Cette 1^{ère} journée du module sera traitée en présentiel ou en formation hybride.

Dans le cadre de la préparation au Titre Entrepreneur de Petite Entreprise, l'intervenant s'appuiera sur les projets réels des auditeurs.

Sinon, il conviendra de s'assurer à la fin de J1 que chaque auditeur parte avec une idée de transfert des connaissances abordées en J1 sur le projet à mettre en œuvre. Il est préférable pour l'intervenant de réfléchir auparavant à des projets « types » à proposer exceptionnellement, en cas de manque.

Jour 2 : PHASE DE TRANSFERT

Objectifs	mettre en application les éléments appréhendés dans la phase d'acquisition au regard du projet mené (création / développement d'activité / reprise) à travers un travail personnel d'application encadré
Contenus	rédaction d'une note de synthèse (3/4 p. ou Power Point) du travail d'appropriation induit par l'application des données issues du J1 en relation avec le projet conduit
Documents à remettre aux auditeurs	aucun
Acteur principal	l'apprenant, avec un accompagnement méthodologique possible à distance selon les situations
Durée	estimée et valorisée à hauteur de 7 heures de travail personnel d'application encadré

Jour 3 : PHASE DE RESTITUTION-EVALUATION

Objectifs	- évaluer et recueillir le travail de transfert réalisé par chacun des apprenants (word ou power point , 3 ou 4 pages) - permettre à chaque participant de s'enrichir du traitement du transfert réalisé par chacun des autres participants et des réajustements de l'intervenant - réajuster, compléter les acquis du J1
Contenus	- présentation orale par chaque auditeur de son travail au groupe - réajustement / complément de formation / approfondissement si nécessaires
Documents à remettre aux auditeurs	aucun
Acteur principal	l'apprenant, le groupe et l'intervenant
Durée	une journée en présentiel de 7 heures

2.4 • Contenus du module

1- La démarche compétences au service du projet

- Les compétences comme enjeux communs de l'entreprise, du salarié et de la Cité
- Les compétences et les dispositifs associés : VAE, DIF, formation tout au long de la vie

2- La méthode AGIR - COMPETENCES

- Principales définitions : compétences, tâches, activités
- Les principales caractéristiques de la situation de travail
- L'identification des « tâches »
- La détermination des « activités »
- L'évaluation du temps affecté à chaque « activité »
- La détermination des critères de performance de « l'activité »
- L'identification des « savoirs » utiles et nécessaires pour réaliser les « activités »
- Détermination du référentiel de compétences du poste de pilote de projet
- La méthode AGIR Compétences à travers l'outil AGIR (partie II), développé sur Excel

3- Le plan d'amélioration des compétences

- Les référentiels de compétences proposés
- Détermination des 12 savoirs à travailler durant la mission
- Le plan d'amélioration des compétences

Bibliographie

- LE BOTERF Guy, « *De la compétence à la navigation professionnelle* », Paris, Ed. d'Organisation, 1997, 295 p.
- LEPLAT Jacques, « *Regards sur l'activité en situation de travail : contribution à la psychologie ergonomique* », Paris, PUF, 1997, 263 p.
- LEVY-LEBOYER Claude, « *La gestion des compétences* », Paris, Ed. D'Organisation, 1996, 165 p.
- MALGLAIVE Gérard, « *Enseigner à des adultes : travail et pédagogie* », Paris, PUF, Coll. Pédagogie d'aujourd'hui, 1990, 288 p.
- MINET Francis, « *L'analyse de l'activité et la formation des compétences* », Paris, L'Harmattan, Coll. Education et formation/Guide, 1995, 156 p.
- MINET Francis (coord.), DE WITT Serge (coord.), PARLIER Michel (coord.), « *La compétence : mythe, construction ou réalité ?* », Paris, L'Harmattan, 1994, 230 p.

3 • Les retours d'expériences

3.1 • Les atouts du module

- ce module est l'un des deux modules obligatoire concourant à l'obtention du Titre Entrepreneur de Petite Entreprise ;
- il est réalisé par un intervenant formé et agréé par le Cnam ;
- le contenu de ce module a été conçu de façon à ce qu'il soit utile dans le cadre du projet... mais aussi au-delà ;
- il est court : 21 heures ou 3 jours qui sont répartis sur 3 à 4 semaines ;
- il favorise l'appropriation par chacun de méthodes et/ou de connaissances et de leur transformation quasi immédiate en compétences grâce à une application concrète en situation de travail ;
- il répond à une problématique précise : **la question posée dans le titre du module** ;
- le principe d'évaluation est simple, clair, compréhensible, valorisant le transfert des connaissances théoriques dans la réalité du projet ;
- il est en mesure de satisfaire simultanément les trois types de populations du Titre Entrepreneur de Petite Entreprise : créateur, développeur d'activité et repreneur.

GRH – Management

Comment améliorer les compétences utiles à mon projet ?

3.2 • Les difficultés pressenties et leurs parades

- faire en sorte de bien marquer les différents temps de formation. Pour l'auditeur, chaque moment de formation correspond à des intentions pédagogiques bien précises:

Jour 1	pour RECEVOIR des méthodes, des points de repères méthodologiques et S'ENGAGER dans une application
Jour 2	pour APPLIQUER , S'APPROPRIER , TRANSFERER
Jour 3	pour RENDRE COMPTE , VERIFIER , REAJUSTER

- la taille optimale du groupe pour un fonctionnement pédagogique optimal est de 8 à 12 personnes ; en deçà on pourra enregistrer à J 3 un manque de dynamique pédagogique, au delà, des difficultés de gestion du temps peuvent apparaître.
- l'hétérogénéité de provenance des auditeurs et des projets conduits doit être intégrée par l'intervenant. Elle ne pose pas a priori de problèmes. Elle présente au contraire des avantages du fait de l'enrichissement des échanges. Charge à l'intervenant de s'enquérir auprès du Cnam du « profil » des auditeurs qu'il aura à suivre.
- la densité du contenu de J 1 peut générer un manque de temps pour traiter la totalité du module tel que prévu si les débordements dans les discussions ne sont pas maîtrisés.
- le travail personnel d'application encadré réalisé entre J 1 et J 3 peut ne pas avoir été fait. Si la personne, présente à J 3, expose oralement l'état d'avancement du projet qu'elle conduit sans remettre sa **note de synthèse**, un délai supplémentaire de 8 jours (au maximum) peut lui être accordé. Dans ce cas l'auditeur aura comme évaluation maximale : passable.
- le délai entre J 1 et J 3 est un facteur de risque de déperdition de la participation des auditeurs, même si le module est obligatoire pour la préparation du Titre Entrepreneur de Petite Entreprise. Charge à chacun des intervenants de déployer pertinence, passion, rigueur, convivialité pour les faire adhérer.
- de façon à assurer « l'encadrement » du travail personnel d'application à J 2, l'intervenant communiquera ses coordonnées aux auditeurs (courriel). Il faudra veiller « à ne pas faire à la place de... ». L'apport, à ce niveau, portera uniquement sur la méthode et non l'application de la méthode qui relève exclusivement de la responsabilité de l'auditeur. A défaut J 3 ne serait qu'une autoévaluation de la propre prestation de l'intervenant !

4 • Modalités d'évaluation du module

La maquette pédagogique prévoit qu'une évaluation devra être portée par l'intervenant à l'issue du module à J 3.

L'esprit qui prévaut à cette évaluation n'est pas de reproduire un modèle d'évaluation des connaissances (notation). Il se veut être un élément de mesure des compétences par la mise en action des données de la formation au service du projet. Une production effective est demandée.

L'évaluation sert à vérifier que l'auditeur a acquis la capacité d'agir dans des situations diverses (transférabilité) en combinant et en mobilisant de manière pertinente ses ressources (savoir-faire, connaissance...) et celles de son environnement (moyens de l'entreprise, équipe...) en fonction des objectifs professionnels à atteindre.

Quelques règles de base concernant la certification des compétences :

GRH – Management

Comment améliorer les compétences utiles à mon projet ?

- on évalue par domaine de compétences
- dans chaque domaine, il faut avoir validé toutes les compétences
- on évalue des pratiques
- on évalue à partir d'activités à réaliser
- on ne note pas : les résultats sont quasi binaires (oui / non) par compétence.

Il sera nécessaire de tenir compte dans les critères spécifiques d'appréciation de votre module du référentiel d'activités du métier d'entrepreneur à travers ses quatre domaines de compétences tel que défini dans le Titre Entrepreneur de petite entreprise.

Cette évaluation portera sur les livrables suivants :

- la remise de la note de synthèse en version informatique
- l'exposé oral des travaux réalisés par l'auditeur au groupe.

Le relevé des évaluations, signé par l'intervenant, ainsi que les notes de synthèse des auditeurs sont à remettre à la scolarité du site organisateur qui coordonne l'ensemble du parcours de formation.

Proposition d'une grille d'évaluation à partir de notre retour d'expériences :

EVALUATIONS	CRITERES
SATISFAISANT	<ul style="list-style-type: none"> - présent à J 3 - a remis le travail présenté oralement (version informatique ou papier) - a réalisé une présentation orale claire, synthétique, convaincante - a démontré sa capacité à transférer et adapter les données acquises aux réalités du projet
PASSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - présent à J 3 - a remis le travail présenté oralement avec retard (8 jours au maximum) - a réalisé une présentation orale passable - a démontré sa capacité à transférer les principales données acquises aux réalités du projet
INSUFFISANT	<ul style="list-style-type: none"> - présent à J 3 - n'a pas remis le travail présenté oralement - n'a pas réussi à mettre en application dans le cadre du projet mené les données acquises lors du J 1
PAS D'EVALUATION POSSIBLE	<ul style="list-style-type: none"> - absent à J 3 (de la session). Possibilité est laissée à l'auditeur de se réinscrire au J 3 d'une autre session du module programmée durant la période de validité de l'inscription (un an à dater de l'entrée en stage)

5 • Management pédagogique par la tutelle pédagogique

Le présent module s'intègre dans le cadre d'un processus pédagogique global dont l'objectif est le développement de compétences managériales au regard du métier Entrepreneur de petite entreprise. Le Pr. Bouly assure la tutelle pédagogique de ce titre et de ses enseignements.

Ainsi, a été construit un protocole pour guider et structurer l'enseignement, dans le parcours global d'acquisition des compétences managériales transverses proposées dans ce Titre :

- un référentiel de formation,
- une procédure d'agrément de l'intervenant,
- un accompagnement.

5.1 • Référentiel de formation

Ce référentiel est mis à la disposition des Centres Cnam en régions, ou de l'organisme diffuseur. Il est valide tant qu'une nouvelle édition n'est pas venue le remplacer.

5.2 • L'agrément

Pour pouvoir délivrer l'enseignement de ce module, l'intervenant devra, **préalablement**, faire l'objet d'un agrément délivré par le professeur responsable du Titre.

Conditions d'agrément

L'intervenant doit être titulaire dans le champ disciplinaire abordé, d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac + 4, avec une expérience professionnelle significative dans le domaine ainsi qu'une activité pédagogique préalable. Au regard du référentiel de formation du présent module qui lui sera communiqué, l'intervenant doit présenter l'enseignement qu'il prévoit de dispenser, à travers la transmission d'un plan détaillé de son intervention au Professeur responsable du TEPE. Ce plan d'environ 3 à 4 pages mentionnera clairement le séquençage proposé à J 1, les consignes données à J 2 en vue de la restitution à J3.

5.3 • L'accompagnement

La tutelle pédagogique prévoit que chaque module ait un référent responsable en charge :

- d'être ressource pour les intervenants du module proposé par le Centre Cnam en région ou l'organisme diffuseur,
- de porter un avis sur l'agrément de cet intervenant proposé au Professeur responsable par le Centre Cnam en région, ou l'organisme diffuseur,
- de répondre aux différents questionnements induits par la diffusion du module,
- de veiller à la permanence de la prestation telle que définie,
- d'animer le pool d'intervenants du module au niveau national dans la perspective de faire évoluer les contenus (qualitativement, modalités de traitement pédagogique, etc...).

La tutelle pédagogique se propose :

- d'être ressource pour les intervenants du module proposé par le Centre Cnam en région,
- de porter un avis sur l'agrément de cet intervenant proposé au Professeur responsable par le Centre Cnam en région via GAGE,
- de répondre aux différents questionnements induits par la diffusion du module,
- de veiller à la permanence de la prestation telle que définie.

GRH – Management

Comment améliorer les compétences utiles à mon projet ?

A l'issue de la première diffusion de chaque module, l'intervenant adressera au professeur responsable avec copie au Centre Cnam en région ou organisme partenaire un bilan qualitatif de sa première intervention.

Sous la responsabilité du professeur responsable du Titre, l'analyse de ce bilan permettra d'éventuels ajustements et enrichissements du module et ainsi contribuera à améliorer le processus de formation dans son ensemble.

Enfin, dans le cadre du processus de mise en place du Titre, la tutelle conduira une information-formation **préalable au démarrage de la formation** auprès de l'équipe d'enseignants, afin de favoriser une appropriation sans équivoque des attendus du Titre et ainsi permettre à chacun de mieux positionner son intervention et sa posture pédagogique.

Bien entendu le coordinateur pédagogique de l'intervention dans laquelle vous êtes engagé reste à votre disposition pour vous apporter ou trouver réponse à vos questions.