

10DCP2009

Tourné Monté

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : ouverture d'esprit ; comportement professionnel		

Intervenant : **Jean-Philippe PERNOT**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

L'ensemble des processus créatifs font appel à la maîtrise. La mutation technologique permet aujourd'hui d'augmenter les capacités de captation/création faisant parfois oublier le sens même de la création : la maîtrise.

Le Tourné/Monté vise à permettre aux étudiants de créer en fondant leur processus créatif sur l'exigence, la pertinence et l'efficacité de l'acte créatif.

Le tourné/monté consiste à tourner des courts métrages selon le principe suivant : le tournage est l'équivalent

du montage. Cela implique d'avoir pensé, imaginé, anticipé l'ensemble de son projet pour pouvoir finalement le réaliser.

Par homologie, ce principe de création cinématographique pourrait être lié à un projet d'entreprise tant le sens créatif est à l'oeuvre dans les deux cas.

Objectifs pédagogiques

- Développer la créativité individuelle
- Développer la maîtrise d'un processus créatif
- Développer le sens de l'exigence et de la rigueur
- Développer simultanément la vision globale et la vision détaillée d'un projet

Méthode d'apprentissage

Une présentation des étapes clés de la réalisation d'un Tourné /Monté et une présentation de différentes réalisations permettront de mieux appréhender le sens du module.

Accompagnement à l'écriture et à la créativité.

Contenu

- Présentation du processus de création
- Réalisation d'un synopsis
- Réalisation d'un scénario
- Réalisation d'un story board
- Réalisation des repérages et validation du story board et du scénario

- Tournage/montage du film

Évaluation

- Implication motivation - 50 %
- Qualité des réalisations - 50 %

Bibliographie

TAZ - Hakim Bey
Esthétique du Chaos - Mehdi Belhaj Kacem
Le chaos et l'Harmonie - Trinh Xuan Thuan
Réelles Présences - George Steiner
Justice et Démocratie - John Rawls
IN-EX Customize / Revue périphérique d'architecture
Chaos et Cyberculture - Timothy Leary
Traité du vide parfait - Lie Tseu
Jackson Pollock - Carrés d'Art

Présentation de l'intervenant

Jean-Philippe Pernot : Journaliste et photographe de formation, JP Pernot est devenu consultant en direction et management des entreprises. Responsable marketing, R&D, Export et communication d'une entreprise d'agro-alimentaire pendant deux ans il a conçu la première communauté virtuelle en France en 1995. En 1996 il est lauréat du concours Leitura Furiosa.

Spécialisé en nouvelles technologies, il a conçu et parfois développé plus d'une centaine de sites internet. Entre 1998 et 2000 il a rédigé des dossiers sur les nanotechnologies, la gestion de la connaissance, a été journaliste et consultant pour le Prospective Book et prépare trois ouvrages photographiques.

Ses créations ont été exposées à Paris, New York, Bordeaux, l'Isle sur la Sorgue, Amiens. En l'an 2004 ses travaux seront exposés à Paris (3 galeries et centre d'art), Valence (Espagne), Barjols (Var), l'Isle sur la Sorgue.

10DCP2015

Qu'est-ce qu'un artiste aujourd'hui ? (les événements artistiques)

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : imagination, création autrement		

Intervenant : **Vincent MIRGUET**

Objectifs pédagogiques

- ü monter un événement culturel ou artistiques
- ü Innovation un nouveau programme.
- ü La nature des nouvelles technologies dans le monde de l'art

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : non
- Ø Travail en classe : oui
- Ø Travail personnel : oui
- Ø Méthode de l'intervenant : sur le terrain, travail en groupe, en individuel...

Contenu

- ü monter un événement culturel ou artistiques
- ü Innovation un nouveau programme.
- ü La nature des nouvelles technologies dans le monde de l'art

Évaluation

- Ø auto évaluation

Présentation de l'intervenant

www.vincentmirguet.com

10DCP2017

Stand up ! Get up !

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : ouverture d'esprit ; comportement professionnel		

Intervenant : **Brigitte BAUMGARTEN**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

When it began, 53 years ago, nobody could have predicted that rock'n'roll would become the main cultural phenomenon for young people of the 20th century. In a consumer society, it was and continues to be an ideal means of channelling the ideas, desires, hopes and needs of youth.

Political conscience and modern music often go hand in hand. The fusion between traditional white music and other traditions such as black African music has fuelled a gigantic leap forward in terms of social integration (and consequently, economic and cultural) of the two races in the United States.

As a mass cultural phenomenon for over 53 years, rock music has led to enhanced exchange between cultures and generations.

Objectifs pédagogiques

At the end of this module students should be able to:

- Discuss the political engagement of certain artists
- Describe the history and culture of rock music and illustrate with examples
- Present their ideas in different languages (English, French or German)
- Differentiate the various styles of rock music
- Analyse the role of the production studios and record labels in the black rights movement.

Méthode d'apprentissage

- Preparatory work or prerequisites : interest in rock music, open-mindedness
- In-class work : presentations, analyses, and discussions based on a range of songs
- Personal work : reading and research
- Course structure : presentations, analyses based on documents, examples, group work, films

Contenu

- differentiating the various styles of rock music (rock'n'roll, rhythm`n blues, pop, folk, punk, etc .)
- discussion based on the songs, interpreters and historical events related to the rock movement
- presentation and analysis of production studios and record labels playing a key role in the black rights

movement

- Songs from a historical perspective
- Presentation of a given or chosen subject either as a presentation or a written report

Évaluation

- Presence and active participation
- Oral presentation in groups
- Written report

Bibliographie

- Hugh Gregory : Un Siècle de Pop. Cent ans de musiques qui ont changé le monde. Vade Retro, 1999.
- Dictionnaire illustré. Le Rock. Larousse-Bordas, 1997.
- Eduardo Guillot. Histoire du Rock. Editorial La Mascara, 1998.
- L'Encyclopédie du Rock Français. Editions Hors Collection, 2000.
- Philippe Koechlin. Mémoires de Rock et de Folk. p. 46 ' 50. Mentha, 1992.
- Philippe Bas-Raberin. Le Blues Moderne depuis 1945. Albin Michel, 1986.
- Andy Gill. Bob Dylan 1962 ' 69. L'intégrale des Années 60. Editions Hors Collection, 1999.
- Bob Dylan. <http://bobdylanbiography.8k.com>
- Christine A. Spivey. This Land is Your Land, This Land is My Land : Folk Music, Communism, and the Red Scare of the American Landscape. [http : //www.loyo.edu/- history/journal/1996-7/ Spivey.html](http://www.loyo.edu/- history/journal/1996-7/ Spivey.html)
- Woody Guthrie Biography. <http://www.woodyguthrie.org/biography.htm>
- Hervé Guillemot. Bob Marley. Les guides. Music Book, 2002.
- Montana Vazquez. Bob Marley. Sa vie, les fans, anecdotes, chansons. Editorial La Mascara, 2000.
- Nicolas Ungemuth. The Sex Pistols. Albin Michel, Rock & Folk, 1996.
- Stand up. Get up. Die Geschichte von Pop und Politik. ARTE/ ZDF, 2003.

Présentation de l'intervenant

Brigitte BAUMGARTEN : joined the Sup de Co Amiens-Picardie in 1989 after graduating with a degree in literature and linguistics in Germany.

She has been foreign language coordinator since 2000.

She speaks French, English, German and Spanish.

10DCP2018

Le cinéma

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine :</u> Roger DAVIS		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> ouverture d'esprit ; comportement professionnel ; cinéma		

Intervenant : Jean-Pierre GARCIA

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

- Introduction à l'histoire du cinéma international : des précurseurs au début de l'installation d'une industrie, en France, en Europe, aux Etats-Unis : les Frères Lumière, Georges MELIES, Charles PATHE, Léon GAUMONT, Thomas EDISON, la naissance d'Hollywood...
- L'installation des studios de cinéma aux Etats-Unis et en Europe : la naissance des structures de l'industrie cinématographique. Le fonctionnement des studios jusqu'au début de la seconde guerre mondiale.
- L'industrie du cinéma en France et dans le monde entier (hors Hollywood).
- La naissance de la télévision et les problèmes que sont développés à poser au cinéma.
- Les transformations d'Hollywood et la maîtrise du marché international de diffusion du cinéma.
- Le cinéma dans le monde entier aujourd'hui : définition de notions clés comme production, distribution, exploitation...

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- posséder les bases d'analyse de l'économie du cinéma
- de situer un film dans son contexte historique : artistique et économique

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail en classe : visionnement de documents et de films et/ou extraits de films
- Ø Travail personnel pendant la durée du cours : questions/résumé, synthèse des cours précédents
- Ø Méthode de l'intervenant : travail en groupe, méthode qui s'appuie sur la présentation de différents documents audiovisuels.

Contenu

Matière traitée :

- le cinéma : français et international

Thème :

- le cinéma en tant qu'Art, le cinéma en tant qu'industrie.

Évaluation

Evaluation sur table

Présentation de l'intervenant

Jean-Pierre GARCIA, Directeur du Festival International du Film d'Amiens, critique et historien du cinéma.

10DCP2067

Mozart l'enchanteur

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Eric CHAILLIER**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

L'objectif de ce séminaire est de découvrir Mozart à travers l'analyse approfondie de son ultime opéra, composé quelques mois avant sa mort, véritable aboutissement de sa pensée et de son génie musical.

Nous nous livrerons ensemble au décodage de cette oeuvre, subtil mélange de récit philosophique, de conte merveilleux et de farce populaire.

Dans le cadre d'une approche ludique et interactive, nous étudierons le caractère et l'évolution des principaux personnages, la genèse et le contexte historique (le siècle des Lumières) de l'oeuvre ainsi que les passerelles éventuelles avec le monde de l'entreprise.

Méthode d'apprentissage

D'abord une immersion totale dans un univers inconnu (pour la plupart) et complexe : celui de la flûte enchantée, diffusé en version intégrale sous titrée.

Ensuite un rapport d'étonnement sous forme d'un exposé oral sur un sujet choisi à l'avance.

Enfin une synthèse effectuée par le professeur sous la forme d'une présentation Power Point.

Nous solliciterons à la fois notre cerveau gauche (structure de l'oeuvre) et notre cerveau droit (dimension féérique), dans le but de stimuler notre imaginaire et nos capacités créatives.

Contenu

Introduction

Quiz sur Mozart, le siècle des Lumières, la Flûte enchantée (jeu de cartes)

Exercice d'écoute : L'Ouverture de La Flûte enchantée (CD)

I. Projection en DVD

II. Exposés en sous groupes

III. La Flûte enchantée : opéra merveilleux et complexe (présentation E.C.)

- opéra d'apprentissage
- histoire d'amour
- conte féérique
- face populaire
- fable maçonnique
- drame
- lutte de pouvoir
- le pouvoir magique de la musique

IV. Extraits d'oeuvres de Mozart

une production musicale marquée par :

- la précocité
- la rapidité
- la diversité

Évaluation

- Qualité de l'exposé oral (15 minutes)
- Niveau de participation pendant 3 jours

Bibliographie

- Dirigeants le défi culturel, Bruno Lussato, Nathan, 1989
- L'intelligence sensible. Picasso, Shakespeare, Hitchcock au secours de l'économie, Christine Cayol, Village Mondial, 2003
- Le Leadership dans les organisations, James March, Presses de l'école des Mines, 2003
- Le Manager musicien, Rémi Huppert, Editions d'Organisation, 2007
- Le manager est un psy, Eric Albert et Jean Luc Emery, Editions d'Organisation, 1998
- Les personnalités exceptionnelles. Mozart, Freud, Gandhi et les autres, Howard Gardner, Editions Odile Jacob, 1999

- Dictionnaire européen des Lumières, sous la direction de Michel Delon, puf, 1999
- Encyclopédie des Symboles, sous la direction de Michel Cazenave, Le livre de Poche, 1996
- Wolfgang Amadeus Mozart, Jean et Brigitte Massin, Fayard, 1970
- Guide des opéras de Mozart, sous la direction de Brigitte Massin, Fayard, 1991
- La Flûte enchantée de Mozart, l'Avant-Scène Opéra, n°196

Présentation de l'intervenant

Diplômé sz Sciences Po, ancien DRH, Eric Chaillier anime des séminaires de formation au management et donne des conférences sur les grands compositeurs. Expert à l'APM (Association Progrès du Management) il intervient au sein de grandes entreprises (L'Oréal, Bouygues Telecom,...etc) pour initier les dirigeants au monde de l'opéra.

Son livre "Mozart l'enchanteur" (3volumes) paraîtra aux Editions Auguste Zurfluh fin 2009.

10DCP2068

Théâtre et développement personnel

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine :</u> Roger DAVIS		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	

Intervenant : Xavier DUFRAINOUY

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Exercices de créativité littéraire et de théâtre d'entreprise destinés à améliorer l'aptitude à trouver des idées neuves et à approfondir les rapports interpersonnels dans une société en mutation où l'imagination créatrice est désormais le moteur indispensable à toute activité humaine ; la créativité concerne aussi bien les chercheurs, les artistes, les chefs d'entreprises, les pédagogues, les hommes politiques... La créativité qui est avant tout affaire d'évolution donne aux personnes concernées la capacité à s'adapter au monde et maintenant, à l'inventer.

Objectifs pédagogiques

Exercices de créativité littéraire et de théâtre d'entreprise destinés à améliorer l'aptitude à trouver des idées neuves et à entrer dans une société en mutation où l'imagination créatrice est désormais le moteur indispensable à toute activité humaine la créativité concerne aussi bien les chercheurs, les artistes, les industriels, les pédagogues, les hommes politiques... La créativité qui est avant tout affaire d'évolution, donne aux personnes concernées la capacité à s'adapter au monde et maintenant, à l'inventer.

Donner des outils simples et efficaces, capables de résoudre les problèmes techniques et comportementaux que posent les changements rapides du XXIème siècle commerçant.

Outils et modèles permettant de comprendre le fonctionnement de l'être humain permettant d'accepter et de valoriser les qualités des hommes et des femmes qui la composent et de prévenir et de dénouer les conflits, aboutir à de meilleures adéquations poste/homme.

Ateliers d'écriture reposant sur la mise en valeur de la capacité à inventer, imaginer de nouvelles solutions, résoudre des problèmes pratiques, à travailler sur soi-même pour une meilleure connaissance personnelle et des autres, capacité à se libérer de ses contraintes personnelles, à travailler en groupe dans un but de développement personnel et de création artistique ou littéraire.

Méthode d'apprentissage

Pratique intensive de l'animation de groupe dans le cadre de l'atelier écriture : exercices écrits restitués à l'oral

Pratique de l'improvisation écrite et orale

Expérimentation, appropriation d'une forme littéraire, d'un procédé ou d'une technique permettant l'investissement de chacun, son implication

Travail de feed-back : analyse critique du travail des autres

Mise en œuvre d'une réflexion sur ce qu'ils font quand ils écrivent

Travail sur des supports d'origines diverses : textes littéraires, photos, environnement, cartes postales, interlocuteur...

Création de fictions, jeux d'écriture, mémoire, expériences personnelles permettant l'affirmation de soi et la

différenciation des autres membres du groupe, propositions ludiques, gamm d'écriture, exercices de style, travail de réécriture d'un texte...

Dynamique de groupe, mise en situation, jeux de rôle pour la gestion de conflit dans l'entreprise

Alternance d'exercices écrits et oraux

Contenu

- ü L'improvisation écrite et orale
- ü Le découverte du jeu d'acteur
- ü La gestion de conflit
- ü La motivation dans l'entreprise
- ü Exercice d'écriture (nouvelles, théâtre, scénario)
- ü Créativité et résolution de problèmes (dialectique, mimétisme...)

Évaluation

Elle est basée sur un exercice de création littéraire

Bibliographie

- Ø Le guide de l'ennéagramme en entreprise / comprendre et gérer les différents types de personnalité – Dunod, P. Chabreuil
- Ø Exercices pratiques de créativité / organisation, P. Fustier
- Ø Grammaire de l'imagination / Syros
- Ø La surprise, dictionnaire ses sens perdus / Larousse coll. / Duchesne
- Ø L'atelier d'écriture au service de la création littéraire / Syros – André
- Ø Guide pratique de l'écrivain – Guénot
- Ø Magazine : Ecrire magazine

Présentation de l'intervenant

Xavier Dufrainoy Formateur dans diverses écoles de communication
Bonne connaissance de la littérature et de la psychologie de groupe
Pratique quotidienne de l'écriture et de lecture soutenue
Prise en compte d'aspects psychologiques liés à l'écriture
Organisateur de spectacles humanitaires pendant 6 ans

10DCP2069

Introduction à la business intelligence

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Halim M'SILTI**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

La Business Intelligence (BI), ou connaissance des affaires, fait référence à des notions telles que la compréhension d'une situation, la prise en compte de l'environnement de l'entreprise, la recherche de la performance, etc. La bonne compréhension d'une situation (passé, présent), permet de prendre la bonne décision au bon moment et donc d'anticiper le futur, c'est-à-dire de projeter, de s'adapter, etc. L'expression française, plus classique, est Informatique Décisionnelle (ID). La BI permet de simplifier le traitement des données, l'aide à la décision et le développement d'applications métiers en valorisant l'information.

Objectifs pédagogiques

Ouverture d'esprit vers un langage de programmation orienté objet.
Il s'agit d'illustrer à l'aide du langage JAVA les bases de la technologie objet.

Méthode d'apprentissage

- Ø Auto formation aux rudiments du langage.
- Ø Travaux dirigés.
- Ø Mini-projet.

Contenu

Après une auto formation aux rudiments du langage JAVA sur un site spécialisé de l'INTERNET, des modules de code sont mis en œuvre pour découvrir l'essentiel de la technologie objet et les principes de développement.

- Ø Présentation du langage JAVA.
- Ø Exemples concrets de mise en œuvre des composants.
- Ø Cas pratiques.

Évaluation

Mini projet par groupe de 3 étudiants.

Bibliographie

- Ø <http://www.jai.ch>
- Ø <http://www.java.sun.com>
- Ø <http://www.chez.com/cdmi/dossiers/majava.htm>
- Ø <http://java.pere-nono.com/index.htm>

Présentation de l'intervenant

Halim M'Silti, coordinateur du pôle Informatique et Systèmes d'information, Groupe Sup de Co.

10DCP2071

Musica Hispanoamericana

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : Musica - America Latina - Espana		

Intervenant : **Ruben HENAO**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ce cours, se propose d'élargir les connaissances des participants sur les sociétés hispano-américaines vues à travers leurs musiques.

Objectifs pédagogiques

Pratiquer la langue espagnole
Elargir les connaissances des participants
Découvrir un aspect nouveau de la culture hispanique

Méthode d'apprentissage

Ø Travail préparatoire ou pré-requis : Parler un peu l'espagnol
Ø Travail en classe : Présentations du professeur, écoute de disques, documents vidéo, présentations orales des étudiants.
Ø Travail personnel :
Ø Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel...
Présentations en groupe des participants. Analyses de documents audio et vidéo, présentations du professeur.

Contenu

Matière traitée, thèmes, questions abordées...
La musique hispano-américaine et les sociétés où elle est née.
La musique « classique ».
La Flamenco et la musique espagnole
Les nouvelles musiques sud-américaines : Le tango, la bossa, La salsa.
La deuxième moitié du XIX siècle en Amérique Latine et le renouveau de la musique populaire.
La musique actuelle.

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

Mode d'évaluation

50% participation. 50% synthèse orale du cours.

Bibliographie

Sites spécialisés sur internet.

Présentation de l'intervenant

Diplômé de l'Institut Français de Presse - Université Paris II - Diplômé de l'IHEAL - Université Paris III - et DEA en Sciences Politiques à l'IHEAL - Université Paris III Professeur permanent à Sup de Co Amiens et président de l'association culturelle franco-colombienne TIERRADENTRO.

10DCP2072
Living and working in USA

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Craig MACDONALD**

10DCP2073

LE MECENAT EN FRANCE

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : Communication - Image - Sponsoring		

Intervenant : **Rémy CARTIER**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Bien qu'il connaisse une progression régulière depuis vingt ans, le mécénat d'entreprise reste un outil de communication trop peu utilisé en France, à la différence par exemple des Etats-Unis ou de la Grande Bretagne., où cette pratique est monnaie courante, parfaitement intégrée dans la politique de communication des entreprises jusqu'à devenir un élément constitutif de leur image.

Longtemps cantonné au seul secteur de la culture, le mécénat s'ouvre de plus en plus largement à l'action humanitaire, au social, à la solidarité et à l'environnement. Chaque année des Fondations, émanations de grands groupes privés français, voient le jour et prennent une part substantielle au soutien d'actions d'intérêt général dont le financement incombait autrefois aux seuls pouvoirs publics.

Et s'il est encore perçu, parfois, comme la « danseuse du Président » par les salariés, le mécénat acquiert en même temps que ses lettres de noblesse, une légitimité incontestable en termes de gestion et de management des entreprises.

Objectifs pédagogiques

A la fin du cours, l'étudiant sera capable de :

- définir ce qu'est le mécénat d'entreprise (législation, secteurs d'intervention, ...) en France
- analyser les enjeux stratégiques du mécénat dans une politique de communication

Méthode d'apprentissage

Travail préparatoire ou pré-requis

- Petite histoire du mécénat
- Distinction entre mécénat, sponsoring et parrainage
- Cadre législatif, juridique et fiscal du mécénat en France
- Etude comparative avec les pratiques en vigueur aux Etats-Unis et en Grande Bretagne

Travail personnel

- Etude de cas (actions de mécénat, rôle et interventions des Fondations, ...)

Contenu

- responsabilité citoyenne de l'entreprise
- le choc des cultures : quand l'entreprise rencontre un artiste
- articulation de la politique de mécénat avec les valeurs de l'entreprise, sa notoriété, son image et ses

produits

- la place et le rôle des salariés dans une politique de mécénat
- la concurrence avec les autres outils de communication (sponsoring, publicité, ...)

Évaluation

L'étudiant devra choisir une action de mécénat conduite par une entreprise en France, l'analyser et montrer en quoi elle a tenu ses objectifs de communication.

Bibliographie

- « Ce qui motive les entreprises mécènes : philanthropie, investissement, responsabilité sociale ? », Virginie SEGHERS, Editions Autrement, 2007
- « Mécénat, mode d'emploi », Karen NIELSEN, Economica, 2007
- « Parrainage, mécénat et fondations d'entreprise », Philippe MOREL, Vuibert, 2007

10DCP2087

Les âges de la vie - Les tempéraments

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine :</u> Roger DAVIS		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> Gestion prévisionnelle		
entretiens de management		
RH		

Intervenant : Jean-Pierre CARON

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Chacun vit dans sa carrière des phases différentes : à la gougue de la jeunesse succède la crise de la vingtaine, puis l'âge combatif; puis la crise de la quarantaine et ses changements,... et enfin la phase de réalisations.

On connaît bien les évolutions illustrées par des transformations physiques (comme la puberté), mais moins les enjeux d'évolution psychiques même si la "crise du milieu de la vie" (midlife crisis) commence à être bien décrite.

Comment le futur manager peut-il déchiffrer ces itinéraires et utiliser cette connaissance au bénéfice du développement de l'individu et de la cohésion de ses équipes?

Comment utiliser ces caractéristiques dans les situations classiques de management, tels que les entretiens.

De la même façon les tempéraments sont une clé importante car ils déterminent le comportement de la base de chacun : ses modes d'action et de réaction.

Ce module de formation permet :

- de comprendre les caractéristiques des hommes selon les âges et les tempéraments
 - d'accompagner ses futurs équipes pour les aider dans les phases principales
 - de cibler les styles de management propices au bon développement
 - d'évaluer ses collaborateurs dans une perspective de développement
- ... et d'auto-piloter son propre développement.

Objectifs pédagogiques

Découvrir les phases de la vie personnelle et professionnelle pour mieux les piloter.

Se connaître dans son tempérament et reconnaître l'autre.

Comprendre l'utilisation de ces approches dans la gestion des équipes, la relation interpersonnelle, le pilotage de sa propre évolution.

Méthode d'apprentissage

exposé et questions

exercices

Contenu

- Les âges de la vie : description générale de chaque phase, exemple, valeur clés à chaque âge pour surmonter les principales crises, synthèse : comment manager un collaborateur de 25, 35, 45 ans?

- Les tempéraments (le colérique, le sanguin, le flegmatique, le mélancolique) :

compréhension de chaque type

exercices de découverte

comportement dans des situations simples

comment fixer des objectifs, mobiliser en cas de crise,

gérer en réunion, évaluer chacun des types ; etc

- Applications au management : de soi, des équipes : règles, conseils

- Evocation rapide de quelques entretiens de management : recrutement, intégration, évaluation, promotion, etc. avec exemples concrets d'application des âges et des tempéraments

Évaluation

Participation en cours (1/3)

Questionnaire d'application à remplir pendant la dernière heure du module (2/3)

correction en commun

Bibliographie

Ouvrage de E. Erikson, G. Sheehy, B. Lievegoed, etc

Biblio complète remise en séance

Présentation de l'intervenant

Jean Pierre Caron est diplômé HEC, option entrepreneurs

Compétences :

Conseil de Direction en matière de développement organisationnel et humain

Définition d'orientations stratégiques, diagnostic en besoin de changement, vision partagée des acteurs clés

Accompagnement des groupes de projets : démarches pédagogique pour le changement

Pilotage des phases de fort changement, évolution de la culture et des comportements

Formateur en démarches de conduite de projets

Intervenants à ESC Amiens également sur le management de projets de changement

Livre en préparation sur les changements organisationnels et humain

10DCP2088

Humor in the workplace

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Jean-Luc PAGNON**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

This seminar will not make you a humor expert. However, in addition to analyzing many humorous texts and cartoons, it will give you a basic understanding of the major scientific theories on the physiological and psychological benefits of humor/laughter, especially in high-stress environments.

Objectifs pédagogiques

Students should be able to:

- Describe the different forms of humor.
- Explain the major scientific theories on the physiological and psychological benefits of humor/laughter.
- Explain the benefits of humor/laughter for professionals in high stress environments.
- Distinguish between appropriate and inappropriate uses of humor.
- Discuss a humorous anecdote, incident, book, article or news story.

Méthode d'apprentissage

The two objectives of this course – understanding the benefits of humor/laughter for professionals in high stress environments, and being able to discuss it with ease in English – means that there is a very high language input in this seminar. This seminar will take the form of discussions and presentations, with intensive feedback playing a particularly important role.

Contenu

- What is your Humor Quotient (HQ)?
- Humor and physical and mental health
- Social Psychological Aspects of Humor
 - § Humor and persuasion
 - § Humor and group dynamics
 - § Humor and person perception, interpersonal attraction, and self-perception
 - § Environmental influences on humor and laughter
- Humor and Culture
 - § Cultural differences in humor

- § Humor, prejudice, and attitudes
- § Humor, conformity, and social influence
 - Humor and Personality
- § Humor and personality traits: Locus of control, self-monitoring, conservatism, authoritarianism, extraversion, etc.
- § Sex differences in humor
 - Cognitive Aspects of Humor
- § Humor, intelligence, and creativity
- § Linguistic analyses of humor
 - Analysis of humorous texts and cartoons.

Évaluation

- Participation (25%) Student attendance and participation in class discussions will be evaluated. Pertinence of the comments made, depth of understanding of the material, and amount of involvement will be taken into account.
- Presentation (50%) Groups of three or four students will make a presentation of a particular topic of their choice based on a humorous anecdote, incident, book, article or news story. The presentation will be evaluated for both style and content.
- Final Examination (25%) The final examination will cover suggested readings as well as material presented in class. It will be composed of multiple choice and short-answer questions.

Bibliographie

- "Developing humor in the classroom" by Richard L. Weaver and Howard W. Cottrell
- "Humor in the Workplace? You Can't Be Serious!" by Michael Kerr
- "Humour and laughter in the public lectures of management gurus" by David Greatbatch and Timothy Clark
- "Humour and Subversion in Two Call Centres" by Phil Taylor and Peter Bain
- "Humor and irony" by Ann Deviney Jaspers
- "Humour qui es-tu ? ", par Claire Bourély
- "L'humour dans les équipes de travail managériales" par Catherine Grondin
- "S'adapter avec humour au travail interdisciplinaire" par Bruno Fortin et Lynda Méthot
- Cartoons by Randy Glasbergen

Présentation de l'intervenant

Jean-Luc Pagnon has no special qualification for teaching this subject. He just feels like doing it.

By the way, consider that even God never received a PhD because...

1. He had only one major publication.
2. It was in Hebrew.
3. It had no references.
4. It wasn't published in a refereed journal.
5. Some even doubt he wrote it by himself.
6. It may be true that he created the world, but what has he done since then?
7. His cooperative efforts have been quite limited.
8. The scientific community has had a hard time replicating his results.
9. He never applied to the ethics board for permission to use human subjects.
10. When one experiment went awry he tried to cover it by drowning his subjects.

11. When subjects didn't behave as predicted, he deleted them from the sample.
12. He rarely came to class, just told students to read the book.
13. Some say he had his son teach the class.
14. He expelled his first two students for learning.
15. Although there were only 10 requirements, most of his students failed his tests.
16. His office hours were infrequent and usually held on a mountain top.
17. No record of working well with colleagues.

10DCP2089

Coming close to china

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Yan WEI**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

This lecture is mainly about nowadays the culture, economy of China. The topics will focus on hot subjects in China and other affairs related to Chinese people, such as impact of 2008 Olympic in Beijing, 2010 World Exposition in Shanghai and so on. Potential interesting topics from students will also be possibly discussed during the course.

Objectifs pédagogiques

This lecture is to help students obtain a brief overview of Chinese culture and economic status. Students are expected to develop an understanding and interest in China.

Méthode d'apprentissage

- Ø Preparatory Work or Prerequisite(s)
- Ø Work in class:
- Ø Personal Work
- Ø Teaching Methods in class: Tutorial, group work, individual work

Contenu

- Survey about current knowledge on China that students have so far
- Overview about Chinese history, geography, economy...
- Impact of 2008 Olympic Games on Chinese economy and social awareness
- Influence of current financial crisis on Chinese economic development
- Business opportunities in China
- ...

Évaluation

- Participation in the class
- Contribution to the course
- Team work presentation
- Individual report

Présentation de l'intervenant

YAN Wei, Male

Professional Title: Director of ISAM-Shanghai & ISAM-Yangzhou

Academic Title: Lecturer in Economics and Management

Academic Degree: Master of Business and Administration, Fudan University, China

Experience:

- 9 years experience of teaching and school management;
- Specialized in accounting, finance and business management;
- Consulting experience in Xingjian Consultancy on financial and training;
- Honoured Pedagogy Achievements Prize by Shanghai Educational Committee

10DCP2090

Les religions face au monde économique

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Christian PIAN**

Objectifs pédagogiques

- Préciser les distinctions et les rapports entre les champs économiques, sociaux, politiques, moraux, religieux,
- Envisager en quoi le type de compréhension de soi, des autres et du monde que suppose l'adhésion à une religion a un impact sur la façon de considérer le domaine économique et d'en être acteur,
- Apporter quelques éclairages historiques, souligner surtout le tournant que suppose le passage à la modernité et mettre en évidence les grandes questions qui se posent aujourd'hui.

Méthode d'apprentissage

- Alternances d'apports et partages en grand groupe, de travaux en petits groupes, avec analyses de situations et études de documents.

Contenu

- Point de départ : les mondes religieux et économique jouent-ils sur des registres complètement différents ? En quoi la façon même de définir ce qu'on entend par religion et par économie va-t-elle influencer le regard que l'on peut porter sur les relations que sont susceptibles d'entretenir religion et économie ?
- Toute activité économique, comme toute religion, s'inscrit dans une culture. Elles proposent plus ou moins explicitement un sens à la vie, une hiérarchisation des valeurs, et donc des références éthiques. Tout ceci se traduit par des choix pratiques dans la conduite de la vie individuelle ainsi que dans l'engagement communautaire et social. Comment religions et économie vont-elles interférer selon les cas ?
- L'attention se portera essentiellement sur la situation contemporaine, mais supposera une considération minimum de certains aspects historiques. Les contextes européen et américain seront surtout envisagés, sans exclure d'autres contextes tels que le contexte asiatique. Les grandes religions monothéistes prendront une place importante, mais sans exclusive. Diverses questions précises seront abordées telles que le rapport à l'argent, la propriété, le travail et l'entreprise, la financiarisation, les théories économiques. Il sera fait appel autant que possible aux propres compétences des stagiaires.

Évaluation

L'évaluation portera sur les productions écrites des groupes.

10DCP2091

Découverte du 9e art

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : Bande dessinée - livre		

Intervenant : **Pascal MERIAUX**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Cette semaine autour du médium bande dessinée visera à inciter les étudiants à faire de la lecture de la bande dessinée une de leurs pratiques culturelles, à les ouvrir à la création contemporaine et à sa variété, à réfléchir au médium, à être capable d'analyser une planche ou un album en utilisant les angles abordés lors des cours.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Comprendre la place du médium dans l'histoire de l'art
- Décrypter planches et albums, livrer une analyse technique
- Comprendre l'état du marché actuel de la bande dessinée, et son économie
- Comprendre les étapes de création d'une bande dessinée
- Se reconnaître dans la masse des parutions (courants, place des mangas etc.)
- D'aller plus loin ensuite par lui-même, en fonction de ses goûts et de ses attentes

Méthode d'apprentissage

Ø Travail préparatoire ou pré-requis : lecture de l'album Coïncidence (éd. On a Marché sur la Bulle)

Ø Travail en classe : Cours magistraux (histoire du média, codes, techniques etc.)

Ø Travail personnel pendant la durée du cours : Exercice pratique de mise en application – réalisation d'un strip de bande dessinée (TD).

Ø Méthode de l'intervenant : Après les cours magistraux avec support multimédia (permettant d'illustrer chaque point abordé), exercice pratique de mise en application (réalisation d'une fiche de lecture analytique sur une planche, et sur un album), exercice pratique de réalisation d'un strip, réalisation d'une présentation d'auteur avec mise en perspective.

Contenu

- Attentes des étudiants et leur rapport à la bande dessinée. Présentation du centre de ressources et de ses activités.

- Problématique générale : la place et l'image de la bande dessinée aujourd'hui.

- Le média, vision historique, et réflexion sur le marché actuel de la bande dessinée, et la façon dont il conditionne la production contemporaine. Réflexion sur l'économie du livre, et du livre de bande dessinée en

particulier. Réflexion sur les modes de diffusion (librairies, bibliothèques, Internet...).

- Les techniques de la bande dessinée – codes graphiques, codes cinématographiques, codes iconographiques, codes narratifs.

- Les techniques de la bande dessinée – étapes de la création.

- Promenade dans divers genres de la bande dessinée (aventure, humour, bande dessinée contemporaine, polar, science-fiction, autobiographie, manga, jeunesse...), avec à chaque fois présentation de trois ou quatre séries ou albums de nature à permettre de sensibiliser un lectorat non spécialiste (séries d'ouverture qui permettent de faire lire des livres peu connus, de qualité, abordables par tous). Remise d'une bibliographie sélective.

- Exercices de mise en application.

Évaluation

Évaluation possible des trois exercices pratiques (analyse, présentation biographique, strip), et réflexion sur l'évolution de la vision du médium auprès des étudiants après la semaine thématique.

Bibliographie

Lectures nécessaires :

Coïncidence – collectif - éd. On a Marché sur la Bulle

L'état de la bande dessinée en 2007 (en ligne, <http://www.acbd.fr/bilan-2007.html>)

Lectures pour aller plus loin :

L'art invisible – Scott McCloud – éd. Delcourt

La bande dessinée mode d'emploi – Thierry Groensteen – Les impressions nouvelles

Présentation de l'intervenant

Pascal Mériaux, titulaire d'un DEUG d'anglais (1986), créateur des Rendez-Vous de la Bande Dessinée d'Amiens en 1996, directeur de la structure (7 salariés) depuis 2000, commissaire d'expositions (Bilal, Boucq, Roba etc.), formateur d'adultes, animateur de tables rondes et conférences, membre de la commission BD du Centre National du Livre.

10DCP2092

"Who's running the show? Techniques théâtrales et management"

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : Mariane BADRICHANIE

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ce module est destiné à préparer les étudiants aux différents défis auxquels tout professionnel est confronté, plusieurs fois dans sa carrière et notamment à ses débuts dans le monde du travail :

- l'intégration à un nouveau groupe social qui a son propre fonctionnement (Group Dynamics)
- le management de collaborateurs en situation d'interdépendance (One to One)
- l'affirmation de son identité propre et de son indépendance d'action au-delà d'inhibitions naturelles (Media training)

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours, l'étudiant sera capable :

- de percevoir et de comprendre une dynamique de groupe, s'y adapter et s'y positionner avec discernement
- de prendre conscience de ses points forts/faibles dans le cadre d'une relation interpersonnelle (« self-awareness »), de développer sa sensibilité à l'autre dans le but d'améliorer la coopération
- de s'exprimer efficacement dans des situations de prise de parole en public et d'améliorer son impact personnel

Méthode d'apprentissage

- Ø « Group Warm-Up » : approche psycho-sensorielle du groupe par des jeux et exercices physiques en groupe (travail préparatoire)
- Ø « Social Development » : improvisations et mises en situations; travail en binômes avec observateurs extérieurs
- Ø « Confidence building » : mise en scène de situations de prise de parole en public et retours du groupe
- Ø Méthode de l'intervenant : travail en groupe et en binômes, utilisation de jeux inspirés de ceux en pratique dans le cadre de répétitions de théâtre

Contenu

- Se détendre et faire tomber ses inhibitions physiques naturelles
- S'adapter, se positionner dans un groupe et renforcer sa cohésion
- Décrypter des attitudes physiques et des comportements
- S'auto-évaluer et bien se connaître afin de mieux comprendre ses collaborateurs

Évaluation

« Feed-back sessions » du groupe
Auto-évaluation individuelle en cercle

Bibliographie

- Gamester's Handbook, 140 games for teachers and group leaders, Edition Stanley Thornes
- Games for actors and non actors by Augusto Boal et Adrian Jackson
- Directing for the Stage : A practical guide by Katie Mitchell
- In Contact with the Gods ? Directors talk theatre. Edited by Maria M. Delgado and Paul Heritage

Présentation de l'intervenant

Marianne BADRICHANI, metteur en scène, actrice et productrice de théâtre installée à Londres depuis 10 ans, a suivi l'enseignement des plus grands metteurs en scène britanniques, dont la méthode est basée sur l'expérimentation physique et l'improvisation. En parallèle des pièces qu'elle met en scène dans le Off West End et le West End, elle est actuellement en charge de la saison de théâtre Franco-Britannique montée par l'ambassade de France à Londres en 2009, appelée « Paris Calling ».

Diplômée du Celsa (Sorbonne) et titulaire d'une maîtrise de Sciences Politiques (Panthéon-Assas), elle a initialement développé une expérience du monde de l'entreprise : d'abord à Paris en fondant une société de production de films et de CD-Roms puis à Londres où elle a été responsable des activités françaises d'un site de vente aux enchères sur le net au plus fort de la bulle internet.

10DCP2093

Découverte de la peinture

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : Peinture - Classique - Moderne		

Intervenant : **Ruben HENAO**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ouverture d'esprit

Objectifs pédagogiques

Ce cours se propose de faire découvrir la peinture aux participants et les initier à l'analyse des œuvres.

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : aucun
- Ø Travail en classe : Présentations du professeur, analyses des œuvres, vidéos
- Ø Présentations des participants.
- Ø Travail personnel : présentations orales
- Ø Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel...
- Ø Visite découverte si possible de 2 musées à Paris. Présentations orales.
- Ø Analyses des œuvres . Vidéos.
- Ø

Contenu

La peinture « classique » et ses techniques.
Les grands peintres.
La peinture du XIX siècle.
Le XX siècle et ses révolutions artistiques et sociales. L'art moderne.
Le marché de l'art.

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques
Mode d'évaluation

50% participation et 50% synthèse oral du cours.

Bibliographie

Livres d'art et sites internet spécialisés .

Présentation de l'intervenant

Diplômé de l'Institut Français de Presse - Université Paris II - Diplômé de l'IHEAL -Université Paris III - et DEA en Sciences Politiques à l'IHEAL - Université Paris III Professeur permanent à Sup de Co Amiens et président de l'association culturelle franco-colombienne TIERRADENTRO. Artiste peintre et photographe.

10DCP2094

Histoire culturelle du goût

DOMAINE D'ENSEIGNEMENT : Développement des comportements professionnels (DCP)		
Responsable du domaine : Roger DAVIS		
NIVEAU : ESC 2	PERIODE : Semestre 2	CREDITS : 2 ECTS
LANGUE : Français	Volume total : De 18 à 21 heures	
Mots-clé : Gastronomie - Politique - Civilisations		

Intervenant : Jean Marc ALBERT DE LA ROQUE

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ouverture d'esprit :

Conscient de l'intérêt croissant que porte le grand public aux questions gastronomiques - qu'elles suscitent des peurs mais aussi et surtout du plaisir - ce cycle de cours offre la possibilité de comprendre l'histoire des liens qui unissent les pratiques de la table à une certaine conception de la politique. Sucré ou salé, avec ou sans couvert, seul ou en groupe, les usages culturels du repas sont toujours codifiés. Moyen d'intégration, de distinction et d'exclusion, instrument de pouvoir et exercice de communication, arme de guerre et outil diplomatique, l'histoire de la table dans ses rapports avec la politique, depuis les banquets antiques jusqu'aux dîners de l'Elysée sous la Ve République, nous invite à réfléchir sur le sens de la commensalité et sur la manière dont s'établissent, autour et dans l'assiette, les rapports entre les êtres humains.

Il s'agit de définir le liens entre les pratiques alimentaires et les comportements relevant des croyances (religion, phénomène irrationnel, pensées magiques,...) et déterminants culturels. Du fruit défendu à la liturgie des Trois Etoiles et du marketing alimentaire en passant par le culte d'un retour à « l'âge du Bio », tout alimentation revêt une dimension sacrée. Pourquoi l'aliment génère-t-il des angoisses ? En quoi ces peurs sont-elles à l'origine de comportements relevant du domaine surnaturel ? Ces peurs sont-elles à la source des interdits alimentaires ? L'homme est-il réellement omnivore ? De la question de la comestibilité aux clivages socio-culturels. Si l'homme est omnivore, pourquoi s'est-il imposé des interdits ? Sur quels critères les discriminations se fondent-elles ? Sont-elles théologiquement pertinentes ? Les prescriptions alimentaires religieuses ont-elle un sens ?

Objectifs pédagogiques

Donner du sens à ce que l'on mange

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : Aucun ou, à la rigueur, aimer manger
- Ø Travail en classe : étude des rapports entre la politique et la table puis approche des pratiques alimentaires et de ses interdits religieux.
- Ø Travail personnel : présentations orales et lectures
- Ø Recherche des interdits alimentaires dans les sources religieuses
- Ø En groupe et en individuel, réalisation de projets de dîners officiels

- Ø Etudes d'œuvres iconographiques en lien avec les thèmes gastronomiques
- Ø Dégustation ?

Contenu

La religion du ventre : la place de la nourriture dans la religion
Du cru au cuit : rite sacrificiel et rites alimentaires
Des tables de la Loi aux lois de la table : la nourriture casher et le judaïsme
Invités au repas du Seigneur : de l'interdit à la tolérance chrétienne de l'aliment
Dominer l'animalité : le Coran au regard de la nourriture terrestre
Les saveurs du licite : civilisations orientales et repas sacrés
Se priver de nourriture : jeûne, abstinence et faim de soi
« Ceci est mon corps, mangez-en tous ! » Le cannibalisme en question
Le délicieux péché de gourmandise

La faim d'Ulysse : les banquets antiques. Hiérarchie et mémoire
Parvenir à ses faims. Du banquet au festin médiéval
Faire la distance. Le rituel alimentaire de Louis XIV
L'ordre des mets. Hiérarchie et pouvoirs au XVIIIe siècle
La Table révolutionnaire. Du restaurant au banquet républicain
L'assiette des identités nationales XIXe – XXe siècles
Discours et réalités totalitaires des pratiques alimentaires
La diplomatie de bouche. Les présidents de la Ve République à table !

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

Mode d'évaluation

Participation et synthèse orale du cours

Bibliographie

ARON JP, Le mangeur du XIXe siècle, Denoël, 1973
BOUDAN Christian, Géopolitique du goût. La guerre culinaire, Puf, 2004
BRUEGEL Martin, Histoire et identité alimentaire en Europe, 2002
CADILHON F (dir.), Du bien manger et du bien vivre à travers les âges et les terroirs, Actes du LIVE congrès d'études régionales de la FHSO, Pessac, 2002, PU de Bordeaux, 2003
CORBEAU JP, POULAIN JP, Penser l'alimentation. Entre imaginaire et rationalité, Privat, 2002
MONTANARI [dir.], Histoire de l'alimentation, Fayard, 1998
REVEL Jean-François, Un festin en paroles, Pauvert, 1979
ROWLEY Anthony, La fête gastronomique, Découverte Gallimard, 1994

Présentation de l'intervenant

Professeur Agrégé d'Histoire en Classes de Premières Supérieures, chargé d'enseignement à l'Institut Catholique de Paris, intervenant en Histoire du goût à l'Université Columbia de New York dans le cadre du French Department, intervenant à l'Université de Marne la Vallée pour l'Ecole des Métiers de la Table (depuis 2006), Professeur d'Histoire des Arts, Responsable du Département d'Histoire culturelle du Goût,

ICP, Paris.

Dernière publication, Le couvert et la politique, Armand Colin, 2009

10DCP2102

Détournement créatif des codes d'écritures et de lecture

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Jean-Philippe PERNOT**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Les technologies de communication se croisent. Photo et vidéo numérique se croisent. Détourner un outil de sa fonction première pour lui attribuer une nouvelle fonction est le principe de ce programme. Avec un appareil photo numérique les stagiaires vont produire un court metrage au carrefour du film, du roman photo et de l'animation. La mise en scène, la vitesse de diffusion du film, confèrent à la réalisation finale une nouvelle dimension, fruit de ces trois média.

Objectifs pédagogiques

- Développer la créativité individuelle et collective
- Développer la rigueur créative
- Provoquer une lecture analytique et transverse des technologies et de leurs interactions
- Inciter à la lecture transversale

Les étudiants, par la voie de cet exercice questionnent trois points essentiels pour leur développement personnel et professionnel

1. créativité et talents
2. la capacité à faire évoluer les règles
3. l'interaction et la réactivité

Méthode d'apprentissage

- Le travail individuel
- La compétitivité
- La performance

Les étudiants travaillent collectivement à l'élaboration d'un scénario et à la réalisation d'un film sur un sujet ou un thème définis collégialement. La restitution du travail favorise une lecture transversale d'une même réalité et la confrontation de points de vue différenciés.

Contenu

- Présentation des différentes technologies et techniques de captation/restitution
- Autoapprentissage
- Technologies et réactivité

Évaluation

- Choix du sujet -30%
- Pertinence des travaux d'analyse (suivi des étudiants) -40%
- Rendu final -30%

10DCP2103

Art abstrait et la multiplication de l'imagination

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine :</u> Roger DAVIS		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	

Intervenant : Walter KHARBOUTLI

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Initiation à la création artistique contemporaine par l'observation et la pratique : Le management et la créativité

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- découverte d'œuvres contemporaines lors des visites d'exposition
- création d'une œuvre collective
- expérimentation de techniques picturales (peinture au couteau et cartes)
- Analyse des stratégies (harmonie des couleurs)
- Cas pratique en management

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail en classe :
- Ø Travail personnel pendant la durée du cours :
- Ø Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel...

Contenu

Matière traitée, thèmes, questions abordées...

- a) L'art abstrait et la créativité
- b) Analyse picturales
- c) Aide à la réflexion en situation de stress
- d) Contexte et vie des auteurs

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

- 1- Travail individuel
- 2- Travail en groupe
- 3- Contrôle continu
- 4- Exposé

Bibliographie

Préciser si lectures obligatoires, conseillées ou pour aller plus loin - Sources à varier

- 1) L'œil (tout voir – tout savoir – tout l'art)
- 2) Connaissances des arts

Présentation de l'intervenant

Walter Kharboutli né le 30 Juillet 1967, Master Arts et Thérapies enseignant à l'Université Jules Verne (UTEA) – Intervenant dans plusieurs écoles et lycées

Decembre 2008 exposition – Abstraction et harmonie des couleurs à Paris (UNESCO)

10DCP2104

Histoire, Canada, Acadie, Tendances sociales, étiquette des affaires

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Lucile LANDRY**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ce module permettra aux étudiants de découvrir la diversité culturelle du Canada. Les étudiants seront exposés à un survol de l'histoire du Canada et de l'Acadie pour ensuite se concentrer sur les tendances sociales du peuple acadien et de l'évolution de ce dernier dans un milieu minoritaire. La dernière partie de ce module sera consacrée à l'étiquette de travail au Canada et des divergences avec celle de la France.

Objectifs pédagogiques

À la fin de ce module, les étudiants devraient pouvoir :

- Décrire l'histoire et la culture du Canada et de l'Acadie
- Décrire les tendances sociales de l'Acadie
- Comparer les tendances sociales acadiennes et françaises
- Décrire l'étiquette des affaires canadiennes
- Comparer l'étiquette des affaires canadiennes et françaises

Méthode d'apprentissage

- Préparation ou pré requis : intérêt pour l'histoire et la culture acadienne
- Travail en classe : présentations, questions à répondre, étude de cas
- Travail personnel : lecture et recherche
- Structure du cours : présentations, travail de groupe

Contenu

- Présentation de l'histoire du Canada et de l'Acadie
- Différenciation des trois cultures présentes au Canada
- Présentation des tendances sociales de la culture acadienne
- Présentation de l'étiquette des affaires au Canada
- Présentation et rapport sur les différences entre les tendances sociales acadiennes et françaises et/ou l'étiquette des affaires entre le Canada et la France

Évaluation

- Présence et participation (10%)

- Questions à développer (20%)
- Étude de cas (20%)
- Présentation orale en groupe (25%) et rapport écrit (25%)

Bibliographie

Sylvain Godin et Maurice Basque. Histoire des Acadiens et des Acadiennes du Nouveau-Brunswick. Éditions La Grande Marée, 2007

Bona Arsenault. Histoire des Acadiens. Éditions Fides, 2004

Craig Brown. Histoire générale du Canada. Les Éditions du Boréal, 1990

Présentation de l'intervenant

Lucille LANDRY détient un MBA de l'Université de Moncton et un certificat en études interculturelles de l'Université de la Colombie-Britannique. Elle est la responsable du Service de mobilité internationale de l'Université de Moncton et est membre du conseil d'administration de l'Association canadienne des éducateurs internationaux. Elle fut conférencière invitée à une conférence internationale à Washington aux États-Unis et a offert un module de cours sur l'étiquette de travail au Canada à l'Universidad Panamericana au Mexique.

10DCP2105

RECETTES ET VIEILLES DENTELLES

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Lezard Décadent LEZARD DECADENT**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

LE JEU

- § L'improvisation théâtrale sur le coup de chauffe des feux de la rampe.
- § Préparation cuisine du corps instrument.
- § Mise en condition par un travail d'échauffement.
- § Saupoudrage de thèmes et jeu d'écoute de la cuisson des textes.
- § Exploration du personnage par une mise à ébullition des idées mijotées et recherche d'harmonisation des ingrédients gestuels sur la musique des voix et des gestes.

trouver une nouvelle cuisine théâtrale

LA MAITRISE DU TEXTE

- § Travail d'initiation à la lecture à haute voix en utilisant de vieilles recettes de diction et de présentation de texte.
- § Choisir un texte à faire partager comme un gâteau de fête découpé en parts comme autant d'étapes de recettes.
- § Respirer, humer les mots du texte à la manière des ingrédients des épices divers, qui relèvent la recette originale.
- § Faire voir, sentir, goûter les bouchées des mots.
- § Lier la pâte du texte qui prend à feu doux.

LA PRESENTATION

- § Présentation des plats confectionnés par chaque marmiton avec concours culinaires.
- § Remise des prix la cerise sur le gâteau.

Évaluation

1. Être capable d'interpréter un personnage (voix – corps – émotion)
2. Être capable de travailler ensemble (jouer ensemble et accepter les autres)
3. Être capable de proposer des actions et d'être convaincant dans son jeu.
4. Être capable de répondre aux propositions de jeu. (relancer le jeu)
5. Être capable de présenter une scène cohérente (ouverture-intrigue-chute).

10DCP2106

Technologies Internet pour l'entreprise

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Nabila JAWADI**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le développement d'Internet et les applications qui lui sont rattachées offre aux entreprises des opportunités importantes de développement et d'ouverture. Grâce aux fonctionnalités d'Internet, l'entreprise peut toucher une gamme de plus en plus large de clients et d'étendre son « business » dans un espace plus important. Les technologies Internet couvrent une large gamme d'applications variant du sophistiqué au simple (sur le plan technique) et du gratuit au payant. L'objectif de ce cours est de présenter aux étudiants quelques techniques Internet pertinentes pouvant leur être utiles et les accompagner dans la concrétisation de leurs projets professionnels.

Objectifs pédagogiques

- Clarifier des notions rattachées à Internet et au monde de l'e-business qui semblent familières mais qui ne sont pas maîtrisées par les étudiants.
- Maîtriser les termes techniques rattachés à l'utilisation d'Internet dans le monde de l'entreprise (les définitions et les caractéristiques).
- Fournir aux étudiants des outils faciles à mettre en place et ayant un important apport pour la gestion de l'entreprise

Méthode d'apprentissage

- Cours magistraux
- Etudes de cas réelles
- Travaux pratiques

Contenu

- Partie I : Les technologies collaboratives :
 - o Les blogs d'entreprise
 - o Les wikis
 - o Les groupware et les technologies du workflow
- Partie II: Les technologies de communication et de formation :
 - o l'Intranet
 - o L'e-learning

- Partie III: Les technologies de représentation de l'entreprise :
 - o Le site web

Évaluation

Contrôle continu : 50%

Contrôle institutionnel : 50%

Présentation de l'intervenant

Nabila Jawadi est professeur permanente au Groupe Sup de Co Amiens Picardie et chercheure au CREPA (Centre de Recherche et Management et Organisation). Elle est docteur en systèmes d'information de l'Université de Paris-Dauphine et titulaire d'un DEA en gestion des ressources humaines. Ces recherches portent sur les effets des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur les organisations.

10DCP2107

L'étude du comportement à l'aide de l'ornithologie

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Béatrice ROMÉY**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le sens de l'observation est une qualité primordiale pour évoluer positivement dans son environnement. Les fonctions de manager nécessitent de développer cette qualité pour comprendre au mieux et cerner ses collaborateurs.

L'ornithologie est une discipline scientifique idéale pour développer ces aspects.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- reconnaître les principales espèces d'oiseaux présentes dans notre environnement proche
- comprendre l'importance de l'observation dans sa relation aux autres.

Méthode d'apprentissage

Format TD

Travaux sur des supports tels que la vidéo, observations en situation

Travaux réalisés en petits groupes de 3 ou 4 étudiants.

Contenu

- une note individuelle d'assiduité,
- une note de groupe sur l'analyse éthologique d'une espèce observée en situation.

Évaluation

- une note individuelle d'assiduité,
- une note de groupe sur l'analyse éthologique d'une espèce observée en situation.

Bibliographie

- Guide des oiseaux de la baie de Somme Philippe Carruette Editions Sud Ouest

- Ethologie : approche systémique du comportement Raymond Campan De Boeck Université 2002
- Ecologie comportementale : cours et questions de réflexion Dunod 2005
- Secrets d'oiseaux Pierre Gingras Le Jour éditeur 1995
- Le manuel d'ornithologie : les outils, le terrain, les conseils, la terminologie Guilhem Lesaffre Delachaux et Niestlé 2000

Présentation de l'intervenant

ROMEY Béatrice.

Titulaire d'un doctorat en psychologie du travail.

Deux ans attachée temporaire d'enseignement et de recherche à l'Institut Supérieur d'Etudes du Travail et d'Orientation Professionnelle (Paris) puis à l'Université de Picardie Jules Verne (Amiens). A intégré le groupe Sup de Co Amiens en septembre 2005 au titre d'enseignant-chercheur permanent ; rattachée au pôle Leadership et Ressources Humaines et au Comportements Professionnels.

10DCP2108

La nouvelle génération des technologies et pratiques culinaires

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Julie GUEANT**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Modifier les idées préconçues sur les pratiques culinaires actuelles (s'éloigner des recettes toutes faites)
Prendre des initiatives et innover.

Objectifs pédagogiques

Sortir des carcans de la cuisine traditionnelle
Essayer des associations insolites et inhabituelles

Méthode d'apprentissage

Travail préparatoire ou pré-requis : Etudes des nouvelles technologies culinaires principalement la cuisine moléculaire.

Travail en classe : Force de proposition et prise d'initiative

Travail personnel : Elaborer un dessert, réalisable en deux heures en fonction de vos bases et de vos récents enseignements

Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel...

TP de cuisine en petit groupe de 3 étudiants

Contenu

1 /Avant de tester des associations insolites, commençons par les bases de la cuisine et par une analyse organoleptique.

2/ Les innovations gustatives en matières de glaces et de sorbets

3/ Des entremets déstabilisants

4/ La cuisine moléculaire

5/ Les mille et une façons de sublimer la pomme de terre.

6/ Création personnelle

Évaluation

1/ Esprit d'analyse et force de proposition

2/ Capacité à s'éloigner des idées préconçues

3/ Gestion optimale de son poste de travail dans les bonnes règles d'hygiène et de sécurité

4/ Travail de recherche en amont sur la cuisine moléculaire

5/ Pertinence du choix du dessert proposé en fonction des contraintes (temps imparti, créativité)

Mode d'évaluation

QCM le vendredi matin sur les connaissances acquises au cours de 2 jours précédents de formation. (1/4 de la note)

Grille de notation en fonction des éléments à évaluer (1/2 de la note)

Dossier de recherche sur la cuisine moléculaire.(1/4 de la note)

Bibliographie

Répertoire de la cuisine : Gringoire et Saulnier

L'air du temps : Sang Hoon Degeimbre

Présentation de l'intervenant

Julie Gueant

Chargée de restauration titulaire d'un BTS restauration option art culinaire et d'une licence en développement et recherche en art culinaire industrialisé.

10DCP2109

Dire l'Histoire en racontant des histoires

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Développement des comportements professionnels (DCP)		
<u>Responsable du domaine</u> : Roger DAVIS		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Raphaël VILLATTE**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ouverture d'esprit, élargissement transversal de la culture médiatique et historique par l'étude du traitement littéraire et cinématographique des événements marquants de l'histoire récente (de l'assassinat de J.F.Kennedy au 11 Septembre 2001).

Objectifs pédagogiques

Fournir des outils de réflexion et de décryptage de l'image, du discours et du storytelling moderne, en communication, politique et dans la culture médiatique du XXI^e siècle.

Méthode d'apprentissage

Travail préparatoire ou pré-requis : Lectures et visionnages, intérêt et bonne culture générale contemporaine. Travail en classe : Projection et analyse d'extraits de films, romans, photogrammes, discours. Travail personnel : Lecture et visionnage, travaux de recherche individuelle (Internet, bibliothèques, etc.) Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel... Présentation des concept-clef, de la méthodologie de l'analyse textuelle et visuelle dans le domaine précisé, travail en groupe autour d'extraits.

Contenu

Matière traitée, thèmes, questions abordées... Le traitement médiatique de l'actualité s'inscrit dans le prolongement direct de la mise en scène de l'histoire, de sa dramatisation en vue de l'élaboration d'une vision acceptable par tous, ciment de la cohésion sociale en temps de crise. La quête de vérité autour d'événements spectaculaires, tels que les assassinats de personnalités publiques ou les attentats qui frappent le monde occidental, constitue l'un des éléments cruciaux dans les discours adressés à la communauté, en ce qu'il répond à un débat vif et par nature incontrôlable (par exemple, les innombrables théories de la conspiration qui entourent chaque drame, de la mort de Lady Di à la chute du World Trade Center). La fiction sait s'approprier les thèmes qui agitent l'opinion commune, et apporter des grilles de lecture complexes. La compréhension de ces grilles, en fonction des cultures qui les produisent, est un outil précieux pour tout pratiquant ou usager des média modernes, dans le champ politique notamment.

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques Mode d'évaluation Travail de recherche, dossier à réaliser seul ou à deux.

Bibliographie

Romans : -Ellroy, James : American Tabloid, Rivages/Noir. -Daeninckx, Didier : Meurtres pour Mémoire, et Itinéraire d'un Salaud ordinaire, Folio Gallimard -Manchette, Jean-Patrick : Nada, Série Noire. -De Lillo, Don : Libra, Babel -Auster, Paul : Leviathan, Babel -Salmon, Christian : Storytelling, la machine à raconter des histoires, La Découverte/Pocket -Boutin, Christophe, Les Grands discours du XX^e Siècle, Champs Classiques. Films : -Costa-Gavras : Z, Missing. -Stone, Oliver : JFK, Nixon, W. -Pakula, Alan : Autour d'un Assassinat, Les Hommes du Président

Présentation de l'intervenant

Docteur en littérature comparée, spécialiste des cultures médiatiques et en particulier du roman policier politique. J'ai consacré plusieurs travaux universitaires à la fiction politique sous ses formes audiovisuelles et littéraires, ainsi que de nombreuses publications sur des revues en ligne de recherche. J'ai également travaillé plusieurs années au Mexique, dans la ville de Mexico, où je dirige toujours le Festnoire, festival des littératures policières franco-mexicaines, en collaboration avec le Ministère de la Culture mexicain et l'Ambassade de France. J'enseigne à présent à l'Institut Picard de Langues et à l'ISTC de Lille (Institut Supérieur de Techniques de Communication de l'Université Catholique), ainsi qu'à l'ESC Amiens.

10LCE2109

English for International Communication (Help TOEIC)

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Langues et cultures étrangères (LCE)		
<u>Responsable du domaine</u> : Brigitte BAUMGARTEN		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Annuel	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : 16 heures	

Intervenant : **Rebecca CHARBONNIER**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Un score minimum de **750/ 990** au TOEIC est indispensable pour être diplômé.

Ce module est destiné et **obligatoire** pour les étudiants-apprentis qui n'ont pas encore atteint l'objectif TOEIC.

Objectifs pédagogiques

A la fin du cours, l'étudiant sera capable de:

- Travailler en semi-autonomie vers **un objectif précis TOEIC**
- Analyser ses difficultés et développer des stratégies pour le TOEIC
- Améliorer la compréhension orale et écrite quant au TOEIC **mais aussi** quant à la communication dans un contexte professionnel international
- Maîtriser le vocabulaire et la grammaire nécessaire pour communiquer dans un contexte international

Méthode d'apprentissage

- **Etudiants motivés** pour travailler de **façon autonome**, encadrés et conseillés par un professeur
- Travail en classe sur des exercices TOEIC, sur des "Practice tests TOEIC"
- Jeux de rôle et études de cas pour appliquer
- Travail personnel selon difficultés quant à l'objectif TOEIC

Contenu

- TOEIC: Listening et reading, vocabulaire et grammaire
- Jeux de rôle, études de cas
- Présentations

Évaluation

- Contrôles réguliers, devoirs maison, etc.
- Présence, participation et implication personnelle

Bibliographie

A donner au début du module.

Présentation de l'intervenant

Rebecca McIlvaine-Charbonnier, Américaine. Master degree (M.A.) TESL aux USA. 15 ans d'expérience dans la formation dans les entreprises et Ecoles (ESC d'Amiens, ESIEE d'Amiens).

10LRH2006

International cultural communication

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : learning by doing		

Intervenant : **Jerry TURNER**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Gain insights into different perspectives and approaches to life, and work, and how they influence communication of individuals and organisations.

Objectifs pédagogiques

At the end of this workshop students should be capable of :

- Recognising cultural differences and cultural barriers
- Adapting and applying verbal and non-verbal communication styles

Méthode d'apprentissage

Preparatory Work or Prerequisite(s) To take full advantage of the simulations, the seminar is conducted in English. However, experience has shown that a high level of English is not necessary.
Teaching Methods in class: Tutorial, group work, individual work stimulating role plays simulations to apply theory to practice An inter-active approach through simulations, group work, pair work, video clips. Handouts

Contenu

- Awareness of cross-cultural communication styles
- Concepts of time and space
- Cross-cultural dimensions
- Verbal and non verbal communication
- Body language
- Concepts of Asia
- Marketing colours
- Table manners
- Conflict management & mediation

Évaluation

Elements to be evaluated – linked to the pedagogical objectives

Methods of Assessment

One written test multiple choice

One 1000-2000 assignment (subject chosen by student)

Bibliographie

Bennett, Milton 1998. Basic Concepts in Intercultural Communication

Brislin, Richard, Cushner, Kenneth, Cherrie, Craig&Yong, Mahealani. 1986. Intercultural Interactions, Clyne,

M. 1994. Inter-cultural communication at work: Cultural values in discourse.

Cambridge University Press.

Hampden-Turner, Charles & Trompenaars, Fons, 2000, Building Cross-Cultural Competence: How to create wealth from conflicting values. Wiley.

Lewis, Richard D. 1999. Cross Cultural communication, a visual approach, 1996. When cultures

Trompenaars, Fons. 1993. Riding the Waves of Culture. London: Nicholas Brealey.

Présentation de l'intervenant

Jerry Turner was born in the UK and has worked in France and Switzerland, where he now lives.

He is responsible for the international programmes at the University of Applied Sciences, North-western

Switzerland and holds Inter-cultural communication (ICC) seminars at under graduate and post graduate

levels as well as in-company training for global companies. Moreover, he was guest speaker at an

international conference in Borås, Sweden and at the University of Applied Sciences opening ceremony in

Salzburg, and has given workshops to lecturers on teaching in a multi-cultural classroom. He stages

workshops and seminars in Austria, Finland, France, Ireland, Italy, Poland, Slovenia Sweden and Russia

10LRH2008

Géopolitique et stratégie

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : management ; stratégie		

Intervenant : **Jean-Paul NARCY**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

The geopolitical and strategic vision is introduced, with an emphasis on space and time, power and leadership.

Whether military or financial, political or industrial, or scientific, or communication ones, grand operations are conducted in specific places and they require an acute sense of timing. In addition, as it is collective action, it implies a good ability to manage people.

Objectifs pédagogiques

By the end of the course, students will be able:

- To organize knowledge in geography, history, political science, and management, to better understand today's world.
- To articulate the linkage between geopolitics and strategy.
- To describe international politics and business news through a new set of concepts.

Méthode d'apprentissage

- There is no prerequisite. It is suggested, however, that students skim through a few books (attached bibliography).
- Interactivity with students: the latter will contribute to the definition of concepts. With the help of this principle, distance is clearly measured between what was known before and what is discovered cooperatively.
- A twofold reference to history and breaking news: To develop the prospective capability.
- Three sessions are devoted to hot issues selected by students (teamwork).

Contenu

1ST DAY: FOUNDATIONS

1) The Success of the Word « Strategy » (since 1771).

Main concepts : the dual nature of the strategist ; alliance, tactics, stratagem ; theatre, centre of gravity, offensive and defensive ; superiority of numbers, moral forces ; character and leadership. Application to business.

2) The Modernity of Geopolitics.

Glossary : geopolitics (a recent word : 1899), territory, borders ; sovereignty ; rivers, mountains, and oceans ; continents ; landlocked countries ; global scale ; geopolitical accumulation point. Examples in 2008 and 2009.

3) Some Patterns for a Geopolitical Description of the World.

From Mackinder's Heartland, Spykman's Rimland, and Cold War to the latest up-to-date theories.

4) Two Cases: Renault, Argentina.

2ND DAY: GOING DEEPER INTO CONCEPTS THROUGH CASES

5) China.

6) U.S versus EU Systems of Government.

7) Business (Arcelor Mittal, French Banks...).

8) Listing of Hot Issues in Geopolitics and Strategy (in the students' opinions).

3RD DAY: GEOPOLITICS AND STRATEGY IN THE 21ST CENTURY

9) Teamwork.

10) Global Economy Financial Crisis..

11) Teamwork.

12) Conclusions.

Évaluation

- Appraisal is based on case studies (sessions 9 and 11)...
- ... and on the dynamic participation to the seminar.

Bibliographie

- Carl von Clausewitz, De la guerre [Vom Kriege, originally published in German, Berlin, 1832].
- Léon Tolstoï, Guerre et paix, 1865-1869.
- Halford J. Mackinder, Democratic Ideals and Reality, Henry Holt and Company, Inc., 1919.
- Fernand Braudel, L'identité de la France, Arthaud Flammarion, 1986.
- Francis Fukuyama, The End of History and the Last Man, The Free Press, a div. of Simon & Schuster, New York, 1992.
- Samuel P. Huntington, The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order, Simon & Schuster, New York, 1996.
- Jeremy Rifkin, The European Dream, How Europe's Vision of the Future is quietly eclipsing the American

Dream, Jeremy P. Tarcher / Penguin, New York, 2004.

- Jacques Attali, Une brève histoire de l'avenir, Fayard, 2006

- Pierre Kalfon, Pampa, Seuil, 2007.

- Jean-Claude Guillebaud, Le commencement d'un monde : Vers une modernité métisse, Seuil, 2008.

Présentation de l'intervenant

Education: Graduated from Ecole Polytechnique (Paris) and from New York University.

Business career: R&D engineer at Colgate Palmolive. Worldwide Marketing Director for Haviland (Limoges china). General Manager of the German and Austrian subsidiaries, Cartier (jewelry). Currently, teaching geopolitics and strategy + consulting.

10LRH2010

Managing and building inter-cultural teams

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : management		

Intervenant : **Jerry TURNER**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

It is useful for managers to develop high performance teams and maximise the creative potential of their diversity. Careful management can help maximise morale and often output and good understanding of how to carry out cross-border communication and awareness of the other cultures can help minimise cross cultural conflicts misunderstanding, frustration, anxiety, and even delays.

Objectifs pédagogiques

At the end of this workshop the student should be capable of recognising, developing and adapting to :

- The cultural issues raised by increasing globalisation
- The effect of different national cultures on management styles
- How to get the best out of staff in multinational teams
- Cross cultural listening habits
- Cross cultural language of management
- Communication styles, concepts of time and body language
- Cross cultural leadership styles
- The cultural issues raised by increasing globalisation

Méthode d'apprentissage

Teaching methods used in class: tutorials, group work, individual work
An interactive approach through simulations, group work, pair work, video clips and handouts

Contenu

- Cross-cultural communication styles
- Proximity
- Culture
- Asia
- Colours
- Non-verbal communication

Évaluation

One written multiple choice test

One assignment

Bibliographie

Bennett, Milton 1998. Basic Concepts in Intercultural Communication

Brislin, Richard, Cushner, Kenneth, Cherrie, Craig&Yong, Mahealani. 1986. Intercultural Interactions, A practical Guide. Newbury Park, California: Saga Publications, Inc.

Clyne, M. 1994. Intercultural communication at work: Cultural values in discourse. Cambridge University Press.

Hampden-Turner, Charles & Trompenaars, Fons, 2000, Building Cross-Cultural Competence: How to create wealth from conflicting values. Wiley.

Hofstede,G. 2001. Culture's consequences - Comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations,1998. Masculinity and Femininity, 1994. Uncommon Sense about Organizations, 1991.

Cultures and Organizations: Software of the Mind, 1986. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values.

Kohls, L. Robert. 1984. Intercultural training: Don't leave home without it.

Lewis, Richard D. 1999. Cross Cultural communication, a visual approach, 1996. When cultures collide.

Marx, Elisabeth. 1999. Breaking through Culture Shock.

Trompenaars, Fons. 1993. Riding the Waves of Culture. London: Nicholas Brealey.

Présentation de l'intervenant

Jerry TURNER : born in the UK and has worked in France and Switzerland, where he now lives. He is responsible for the international programmes at the University of Applied Sciences, North-western Switzerland and holds Intercultural communication (ICC) seminars at undergraduate and postgraduate levels as well as in-company training for global companies. He was guest speaker at an international conference in Borås, Sweden and at the University of Applied Sciences opening ceremony in Salzburg, and has given workshops to lecturers on teaching in a multicultural classroom. He stages workshops and seminars in Austria, Finland, France, Ireland, Italy, Poland and Sweden and Russia.

10LRH2011

Psychologie et responsabilité du manager

<i>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</i> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<i>Responsable du domaine :</i> Sana HENDA		
<i>NIVEAU :</i> ESC 2	<i>PERIODE :</i> Semestre 2	<i>CREDITS :</i> 2 ECTS
<i>LANGUE :</i> Français	<i>Volume total :</i> De 18 à 21 heures	
<i>Mots-clé :</i> management		

Intervenant : Arnaud PELLISSIER-TANON

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Toute relation interpersonnelle se résout à un accord de caractères : les passions et les émotions se diffusent d'elles-mêmes. Personne ne l'a jamais nié, notamment dans le contexte de l'entreprise, mais beaucoup ont cherché à jouer de la dimension subjective qu'elle comporte du fait même et font de l'ingénierie psychologique. Ils oublient que l'homme manage ses passions et émotions en exerçant son attention et sa volonté. Et que la responsabilité du manager n'est pas de manipuler ses collaborateurs mais de les aider à se manager eux-mêmes.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant doit être capable de :

Se manager lui même

De mettre ses éventuels collaborateurs en position de se manager eux mêmes

Méthode d'apprentissage

La méthode pédagogique mise en oeuvre est active et inductive. Elle consiste :

- en la discussion collective de cas rédigés par l'animateur à partir de faits dont il a été témoin, l'animateur aidant les élèves à tirer les conclusions que ces cas leur inspirent,
- en la rédaction individuelle du portrait d'une personne avec qui on a travaillé et le récit de l'engagement de son caractère dans son activité professionnelle.

Contenu

Le cours comporte :

- une présentation magistrale des fondements psychosociologiques de la relation managériale, renouvelée de la psychologie et de l'éthique aristotélicienne
- une prise de conscience des responsabilités du manager
- un entraînement à l'auto-analyse de son comportement

Évaluation

- participation aux discussions de groupe

Bibliographie

Articles

Raymond Danziger, "Le chef d'entreprise prudent et avisé", revue *Autrement*, série *Morales*, numéro sur le thème "La Prudence, une morale du possible", n° 20, octobre 1996, pages 123 à 133.

Jean-Louis Labarrière, "La servante de Thalès riait-elle à bon droit ?", revue *Autrement*, série *Morales*, numéro sur le thème "La Prudence, une morale du possible", n° 20, octobre 1996, pages 41 à 53.

Michel Villette, "Phronésis, Une alternative à la gestion comme science, et aux affaires comme pur opportunisme", revue *Annales des Mines*, série *Gérer et Comprendre*, n° 43, mars 1996, pages 85 à 98.

Livres

Pour tout le monde :

Tom Morris, *If Aristotle Ran General Motors*, New York : Henry Holt, rééd. 1998.

Michel Villette, *Le Manager jetable, récits du management réel*, Paris : La découverte, Collection *Essais*, 1996.

Pour les mordus de philosophie :

Aristote, *Ethique à Nicomaque*, dans la traduction de J. Tricot de préférence, Paris : Vrin, Collection *Bibliothèque des textes philosophiques*, rééd. 1990.

Saint Thomas, *Textes sur la Morale*, traduits et commentés par Etienne Gilson, Paris : Vrin, Collection *Bibliothèque des textes philosophiques*, rééd. 1998.

(NB Ces indications bibliographiques ne doivent pas laisser croire que le cours de Management responsable n'est accessible qu'à un public averti de la pensée des philosophes classiques. Elles ont en effet pour seul but d'inviter les élèves à prolonger par eux-mêmes, à l'issue du cours, les réflexions qu'ils y auront menées.)

Présentation de l'intervenant

Arnaud PELLISSIER-TANON, Maître de Conférences à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, mène des recherches sur la responsabilité personnelle en entreprise et anime un réseau de managers, l'Association pour le Développement du Management.

http://cergor.univ-paris1.fr/cvcergors/cv_pellissiertanon.htm

Dernier ouvrage :

Les Hauts Potentiels, Quelles qualités pour les dirigeants de demain? en collaboration avec Mireille Fesser, Paris : Editions d'organisation, juillet 2007.

10LRH2012

United States Foreign Economic Policy

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Anglais	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> management , stratégie		

Intervenant : Craig MACDONALD

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Tomorrow's business leaders will be faced with a rapidly evolving global village, dominated by several major actors including the US. Effective business decision-making can only be made by recognizing these interrelationships. This course will supply students with the knowledge and understanding of the functioning of the US economic system and the international consequences of its actions.

Objectifs pédagogiques

At the end of this course the students should be able to:

- ü Explain major factors and issues in U.S. international economic relations (in terms of trade-offs between political and economic priorities)
- ü analyze factors causing trade imbalances and frictions
- ü examine divergent trade policies and dissimilar trade performances
- ü analyze efforts to restore bilateral harmony and equilibrium between the world's largest economies
- ü describe and comment on the functioning of the U.S. economic system
- ü apply this knowledge to their professional and personal growth.

Méthode d'apprentissage

- Ø Seminar with interactive discussion : students will be given reading material one week prior to the session. It is imperative to read and study the contents before the course in order to participate actively in the discussion.
- Ø Personal and group research papers
- Ø Final examination
- Ø All material and the working language is in English

Contenu

An introduction to United States Economic History
 The nature and sources of economic growth
 the institutional transformation associated with economic development
 the social and economic consequences of economic change in the United States
 II. United States Foreign Economic Policy

Policy processes and decision-making

Major issues and relationships in Trade, Finance, Development, Energy, and Investment

III. Focus on United States Economic Relations with Europe

Évaluation

Regular attendance and participation (30%)

Research papers (50%)

Examination (20%)

Bibliographie

GEORGE F. WILL, "No One Handles the U.S. Economy", Washington Post, 11 October, 1996

THOMAS L. FRIEDMAN, "I Love the E.U.", The New York Times, 22 June, 2001

Présentation de l'intervenant

Craig A. MACDONALD - –has two Masters degrees from the USA and a DESS from the IAE d'Amiens. He is currently preparing a doctorate on, Strategy, Programme & Project Management He has worked for several companies in the US France and the UK.

10LRH2013 **Stratégie d'entreprise**

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : 0 heures	
<u>Mots-clé</u> : management ; stratégie		

Intervenant : **Hervé GHANNAD**

10LRH2017

Analyse des systèmes : l'intérêt de la pensée complexe

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : complexité, système, alter management		

Intervenant : **Jean-Pierre GIRARD**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Dans un monde de plus en plus complexe, les méthodes cartésiennes de raisonnement atteignent leurs limites. Il est donc utile d'offrir aux étudiants d'autres modes de raisonnement. La pensée complexe, le systémisme analytique sont des outils de plus en plus indispensables à la compréhension et à l'action.

Objectifs pédagogiques

- ü de construire une représentation complexe de son environnement
- ü d'analyser les problèmes sous un angle systémique
- ü de proposer des solutions originales aux problèmes économiques.

Méthode d'apprentissage

Travail préparatoire ou pré-requis : Connaissance de l'économie contemporaine
 Travail en classe : finalisation d'une analyse systémique
 Travail personnel pendant la durée du cours : construction des jalons de l'analyse systémique
 Méthode de l'intervenant : CM et travail en groupe.

Contenu

Matière traitée, thèmes, questions abordées...
 Economie contemporaine. Altermanagement....

Évaluation

Travail en groupe pour la réalisation d'une analyse systémique.

Bibliographie

Ø Amiot, M., I. Billiard et L. Brams, Système et paradoxe, Paris, Seuil, 1993.
 Ø De Rosnay, J., Le microscope, Vers une vision globale, Paris, Seuil, coll. Points, 1975.

Ø Durand D., La systémique, Que sais-je ?, PUF, 1979.

Ø Lapierre, J.-W., L'analyse des systèmes politiques, PUF, 1973.

Ø Lapierre, J.-W. Comprendre l'analyse des systèmes, l'application aux sciences sociales, Paris, Syros,

Ø Laszlo, E., Le systémisme : nouvelle vision du monde, Paris, Permagon, 1981.

Ø Lemoigne, J.-L., La théorie générale des systèmes, Paris , PUF, 1977.

Ø Morin, E., Introduction à la pensée complexe, Paris, ESF, 1990.,

<i>Présentation de l'intervenant</i>

JP Girard, Docteur en Economie, Doyen de la Faculté d'Economie, UPJV, Chercheur au CRIISEA/CenTOrin.

10LRH2021

Le management de l'éphémère

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : management		

Intervenant : **Bernard-Henri JACQUES**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

La civilisation des loisirs et les nouvelles formes de temps libre, le vieillissement de la population entraînent une évolution des services dans nos sociétés occidentales. Les notions différentes du temps et l'immatérialité des services compliquent l'approche rationnelle de ces notions ; comment produire, gérer et vendre un service à un consommateur heureux ?... Comment contrer les risques liés à l'aspect éphémère de cette production ?

Objectifs pédagogiques

ü comprendre et expliquer les notions fondamentales liées au marketing
ü des services et à la gestion humaine de la production de services.

Méthode d'apprentissage

ü Cours magistral agrémenté de séquences
ü audiovisuelles
ü Ateliers de réflexion par groupes

Contenu

Ø histoire du loisir et du travail
Ø approche élargie du marché
Ø les différences entre un produit et un service
Ø les attentes des consommateurs
Ø la servuction

Évaluation

ateliers avec rendu d'un écrit par groupe

Bibliographie

Ø Mercator	Lendrevie / Lindon	Dalloz
Ø Le loisir	R. Sue	P.U.F.
Ø Marketing du Tourisme	Tocquer / Zins.	G.Morin
Ø La Servuction	Eiglier et Langeard	Ed.

Présentation de l'intervenant

58 ans , diplômé de ESCAE AMiens

Actuellement : Ingénieur de formation à l 'AFPA LImousin : formation professionnelle d'employés et cadres du tourisme.

Ancien directeur de stations touristiques (Val Thorens et Aix les bains) pendant 16 ans.

10LRH2025

Le management du changement global : approche par projet

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : management		

Intervenant : **Jean-Pierre CARON**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le changement dans les moyennes ou grosse structures pose des problèmes de méthodes non négligeables : comment lutter contre les résistances au changement, développer une véritable pédagogie et culture du changement, mobiliser les acteurs, traiter les aspects organisationnels d'une manière « intégrée » ? Ce module fournit les éléments essentiels sur la conduite de projets, en abordant les aspects de méthode (démarches), les problèmes rencontrés, les aspects humains du développement organisationnel et les implications managériales ou stratégiques.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Analyser les enjeux et les difficultés d'un changement global porté par les individus
- Discerner les niveaux concernés et les méthodes adaptées
- Expliquer quelques outils et démarches essentiels
- Montrer une meilleure connaissance du fonctionnement humain

Méthode d'apprentissage

Exposés

Questions, recherche d'exemples

Traitement d'un cas pratique : exposé des données, recherche de solutions, exposé des solutions et discussion

Contenu

Contexte et nécessité du changement dans l'entreprise verticalisée hiérarchique

Caractéristiques du mode-projet pour l'entreprise, pour le chef de projet et son groupe, liaisons avec la hiérarchie, le projet comme aide à la transformation de l'organisation hiérarchique classique, la transversalité, les phases du projet.

Les 4 éléments de l'activité opérationnelle, la formulation des stratégies de projet, le travail sur les politiques. Les flux, les fonctions les valeurs d'entreprise. Les dominantes des projets de développement en fonction du type d'organisation.

L'humain dans le changement : vécu, tempéraments (notions), résistances au changement.

Etude d'un cas : « transformation du service Caisses en grande distribution »+ généralisation d'un projet dans le logement.

Évaluation

Rendu d'un devoir sur le cas
Questions à l'issue du cours
Evaluation de la participation en cours

Bibliographie

Pour information:

- B. Lievegoed : Managing the developing organisation- Basil Blackwell, London(1991)
 - F. Glasl : Professionnelle Prozessberatung , Haupt verlag Bern (2005)
 - A. Hemming: Staufener Modell- Natura Verlag, Basel (2003)
- (la lecture de ces ouvrages, particulièrement technique n'est pas nécessaire ; le cours en présente précisément une vulgarisation et des exemples pratiques)

Autres :

- Autissier : Pratique de la conduite du changement- Dunod
- Boulding K. : General Systems Theory- ouvrage coll.Buckley, ou Management Science n°2
- Champy J. : Le Réengineering du Management- Dunod, Paris (1995)
- Capul J.Y. : Management et organisation des entreprises-La Documentation Française N°287 (1998)
- Ghoshal S.,Bartlett C.: The individualized Corporation- Heineman,London(1998)(traduit)
- Glasl F.,Lievegoed B. : Dynamische Unternehmensentwicklung- P.Haupt Bern (1993)
- Mintzberg H.: Crafting Strategy (in Harvard Business Review,August 1987)
- Probst, Mercier, Bruggimann, Rakotobarison : Organisation et management- Les Editions d'Organisation (1997)
- Serieyx H.,Crozier M. : Du Management-panique à l'Entreprise du 21e Siècle-Maxima(1994)

Présentation de l'intervenant

Jean-Pierre Caron est diplômé HEC, option entrepreneurs

Compétences :

Conseil de Direction en matière de développement organisationnel et humain

Définition d'orientations stratégiques, diagnostic en besoin de changement, vision partagée des acteurs-clés

Accompagnement des groupes de projets : démarches pédagogiques pour le changement

Pilotage des phases de fort changement, évolution de la culture et des comportements

Formateur en démarches de conduite de projets.

10LRH2026

To control and to be controlled

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : management ; contrôle		

Intervenant : **Roger DAVIS**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Delegation and efficient management is only possible with a system of management control. Control with its accounting, managerial, psychological implications is ubiquitous. From the analysis of the micro context, the 'macro' question becomes obvious ' who controls the controller? In a capitalist system where owners and managers are not necessarily identical, control of managers is crucial as can be seen from the many corporate scandals and the debate about corporate governance. The content ranges from the personal experience of each student to the viability of the present economic system.

Objectifs pédagogiques

After this course the students should be able to:

Define what control means

Explain the difference between internal (management) and external (corporate governance) control

Explain why control is necessary and difficult, what forms it may take and what the possible consequences may be

Determine your personal approach to control (controlling others and being controlled).

Méthode d'apprentissage

Making the link between past practical experience and basic theory through discussion, reading, lectures and simple case work.

Contenu

Discussion of preliminary ideas based on personal experience (work experience, AER, student associations etc.)

Presentation of some theoretical aspects of control

Reading assignments and multiple choice test

Identification of key issues for further work

Case studies, presentation and discussion

Évaluation

Participation, multiple choice questions, essay or case study.

Bibliographie

Management Control - Theories Issues and Practices: Edited Berry, Broadbent and Otley, Macmillan 1995
Management and Organisational Behaviour : Mullins, Third Edition, Pitman 1993
Organisational Behaviour : Huczynski and Buchanan, Second Edition, Prentice Hall 1991

Présentation de l'intervenant

Roger DAVIS has an M.A. in Social Anthropology from Cambridge University. He is a Chartered Accountant with 13 years professional experience and has been involved in management teaching and training for over 15 years.

10LRH2038

Les marchés de l'Europe de l'Est

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> management ; stratégie		

Intervenant : André RUDNICKI

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Sensibiliser les étudiants aux opportunités offertes par le marché des Pays de l'Est qui est à l'heure actuelle l'un des principaux marchés émergents.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- analyser la conjoncture économique dans les Pays de l'Est
- comparer la structure des échanges France/Pays de l'Est
- identifier les principaux secteurs porteurs
- expliquer les difficultés et écueils de ces marchés

Méthode d'apprentissage

- Exposés interactifs
- Travaux en sous-groupes
- Préparation de dossiers documentaires
- Epreuve de contrôle et de connaissances à la fin du séminaire

Contenu

- 1 - Typologie des marchés de l'Europe de l'Est
 - Europe Centrale
 - Pays balkaniques
 - Pays baltes
 - Russie, Ukraine, Biélorussie
- 2 - Conjoncture économique en Europe de l'Est
 - Indicateurs économiques
 - Indicateurs démographiques
 - Indicateurs sociaux
 - Perspectives d'évolution

3 - Principaux pôles de développement – analyse des filières sectorielles dans :

- Agriculture
- Industrie
- Services
-

4 - Echanges France – Pays de l'Est

- Structure actuelle
- Perspectives

5 - Investissements occidentaux dans les Pays de l'Est

- Principaux investisseurs
- Structures d'accueil
- Perspectives

6 - Analyse du niveau de vie

- Disparités régionales
- Structure du budget familial
- Attitudes vis-à-vis de l'épargne

7 – Situation démographique dans les Pays de l'Est

- Déficit démographique
- Flux migratoires entrant et sortant
- Répercussion de la crise actuelle sur l'évolution des flux migratoires

8 - Conséquences de l'élargissement

- Politiques
- Economiques
- Commerciales
- Sociales

9 - Entreprises françaises dans les Pays de l'Est

- Industrie
- Distribution
- Services
- Infrastructures

10 – Principaux créneaux porteurs

- Exportations
- Sous-traitance
- Investissements

11 – Difficultés et écueils à éviter – conseils et recommandations

- Politiques de recrutement
- Contacts avec les autorités locales
- Relations avec les partenaires locaux
- Problèmes logistiques
- Politiques de distribution

<i>Évaluation</i>

Epreuve de 10 questions ouvertes sur la problématique du séminaire.

Bibliographie

Sera communiquée aux étudiants au cours du séminaire.

Présentation de l'intervenant

André RUDNICKI, diplômé Sciences Po Paris section économique et financière.

Consultant en marketing stratégique et en développement international.

Conseil d'importants groupes européens industriels et commerciaux.

Formateur depuis 25 ans et professeur dans plusieurs établissements d'enseignement supérieur.

10LRH2042

Bâtir un audit stratégique

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : management ; stratégie		

Intervenant : **Philippe REBIERE**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ce séminaire présente les principaux concepts utiles pour comprendre le processus de management stratégique. A partir d'une série d'études de cas proposées, ce séminaire fournit aux étudiants l'opportunité d'appliquer les concepts et démarches à des situations d'entreprises.

Objectifs pédagogiques

- ü réaliser un audit stratégique d'une grande organisation
- ü appliquer des concepts, démarches, outils liés au management stratégique
- ü développer son aptitude à analyser et évaluer la performance des dirigeants stratégiques qui sont responsables des décisions stratégiques

Méthode d'apprentissage

Travail préparatoire ou pré-requis : Avoir des connaissances de base en stratégie d'entreprise
Travail en classe : Assister au cours et participer aux groupes de travail
Méthode de l'intervenant : cours + TD en sous groupes Synthèses orales et questions /réponses avec l'intervenant...

Contenu

- Ø Définition d'un audit stratégique les étapes pour réaliser un audit stratégique
- Ø Présentation d'un modèle de réalisation d'un audit stratégique
- Ø Evaluation des Dirigeants stratégiques
- Ø Scanner l'environnement externe / interne
- Ø Analyser les facteurs stratégiques
- Ø Formulation de la stratégie
- Ø Mise en œuvre de la stratégie

Évaluation

Eléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

Bibliographie

Strategic Management and Business Policy
Wheelen_/Hunger .Addison Wesley Publishing Company , 2004
Stratégies ,Raymond Alain Thietart ,Jean Marc Xuereb, Dunod
2005
Analyse Stratégique, Philippe Baumard , Dunod 2002

Présentation de l'intervenant

REBIERE Philippe
Docteur en Sciences de Gestion Université Paris I Panthéon Sorbonne
MBA de l'IAE de Paris
Professeur-associé ICN Ecole de Management
Consultant en formation

10LRH2056

Stratégie Internet

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : internet		

Intervenant : **Stéphane CARPENTIER**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le développement d'une activité Internet n'est aujourd'hui plus lié à un simple phénomène de mode. Les projets s'inscrivent désormais pleinement dans la stratégie des acteurs concernés. Il s'agit donc ici d'identifier et comprendre les axes stratégiques et pratiques opérationnelles des secteurs d'activités les plus présents sur Internet.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Analyser l'état du marché et les spécificités de l'économie Internet
- Evaluer la stratégie Internet la plus adaptée pour une entreprise
- Appréhender les impacts organisationnels et les contraintes de gestion d'une présence sur le réseau

Méthode d'apprentissage

Ce cours s'appuie sur une veille active du secteur, sur des échanges fréquents avec les utilisateurs et les prestataires. Elle comporte de nombreux exemples concrets et la présentation des outils évoqués.

Contenu

Le contexte économique et l'état du marché

Principaux concepts de l'économie digitale

Le commerce électronique en France et dans le monde

Les phénomènes économiques liés à l'Internet (désintermédiation, ré-intermediation...)

Les fonctions commerciales et marketing du site web

Communication institutionnelle, communication commerciale, vente en ligne, internationalisation, marketing relationnel, support client, réduction des coûts, recrutement, gestion de crise, conquête de nouveaux marchés...

Les business models du web

Les sites de ventes aux enchères, les shopbots (comparateurs de prix), les sites consommateurs, les cybermarchés, les sites de rencontre, les portails, les infomédiaires spécialisés, les web TV, les sites communautaires...

Les stratégies Internet
Les modes de financement publicitaires et commerciaux
L'activité commerciale en B to C
Les spécificités des activités B to B
La direction de l'activité Internet

La gestion de l'activité Internet
L'univers des prestataires (réalisation, hébergement, prestataires marketing...)
Les actions d'animations
La gestion des contenus éditoriaux
Les outils de back office

Évaluation

Etude de cas : réalisation d'une étude sectorielle ou d'un business model à partir des exemples vus en cours. Les étudiants travaillent par groupe de deux ou trois, encadrés par le professeur et doivent réaliser un power point d'un quart d'heure dont ils feront une restitution devant le reste de la classe.

Présentation de l'intervenant

Stéphane Carpentier, diplômé de l'ESC Amiens ; professeur permanent Groupe Sup de Co Amiens Picardie ; Gérant de la société ABC Netmarketing ; Consultant Démot ; Intervenant régulier au sein de plusieurs Masters spécialisés (Paris 8, Angers, Grenoble, Casablanca...)

10LRH2066

Small and medium business developpment

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Marc BLAISE**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Through a twenty year experience in small and medium business development and the review of the big challenges in the world, threats and opportunities in the world today - the challenge now will be to understand the main challenges in the international development of small and medium-sized companies, and the different business models.

At the end of the course, the students will be able to answer a key question: 'What makes the difference that makes them different?'

Objectifs pédagogiques

At the end of this course the students should be able to:

- Explain the challenges for international businesses and for themselves (when implementing a business in an international context)
- Present the different stages of the creation of a business and international implantation.
- Identify their added value (in terms of value creation for the company that hires them and for themselves).
- Comment upon 'What is the difference that makes the difference.'

Méthode d'apprentissage

Preparatory work or prerequisite(s): to be open and participative during the course and to study the different documents handed out

In-class work: individual and group work

In-class teaching methods: tutorials, group work, individual work

Contenu

Business development and personal development. What is the link?

The major global challenges, threats and opportunities in business development

The adaptation required.

The questions raised

What is business development? Internal Growth-External Growth

Networking - mapping your own network

Is global development still an adventure?

Évaluation

Methods of assessment

Creation of network cartography

What is business development and what are the key factors of success Identification of the personal skills required to be successful in business

The final assessment will involve studying a business case to understand the key success factors

Bibliographie

Fascinating, poetic and international voyages of personal development and personal quests, leading to new ways to understand ourselves and opening new doors.

Siddaharta by Hermann Hesse

The prophet by Khalil Gibran

Exercice de style by Raymond Queneau

Le petit Prince by Antoine de Saint Exupéry

Le principe de Peter de Laurence J.Peter and Raymond Hull

Monsieur Ibrahim et les fleurs du Coran by Eric Emmanuel Schmitt

Présentation de l'intervenant

Marc BLAISE is a business developer. He began as an entrepreneur and gained twenty years international experience in French aeronautics and engineering groups (MATRA company, Eads group-SOFRESA group, and SOFINFRA). His entrepreneurial activities led him to get involved in various start-ups valued at several million Euros. He is a graduate of EDHEC Business School and HEC's Executive MBA. He is a coach and business angel, and is also qualified in NLP Neuro-linguistic programming

10LRH2069

Risques psychosociaux dans les organisations

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Marcel LOUREL**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le cadre d'aujourd'hui doit prendre en considération les enjeux humains et organisationnels qui sous-tendent le maintien dans l'emploi du salarié et l'amélioration de ses conditions de travail. A ce jour, les travaux montrent que des conditions de travail dégradées ont un impact sérieux sur l'implication du salarié et sur son engagement vis-à-vis de l'organisation. Il en va de même en matière de survenue des accidents de travail. Par conséquent, il est utile pour un futur cadre de saisir l'importance de la problématique « santé au travail » que ce soit en tant que DRH ou de responsable qualité. Il doit être en mesure de gérer efficacement le facteur humain ainsi que son adéquation avec l'activité de travail.

Objectifs pédagogiques

- Ø Identifier la problématique globale de la santé dans les organisations et de traduire la demande d'une entreprise/institution particulière.
- Ø Opérationnaliser la demande (retraduire) qui reflète les déterminants médicaux, techniques et organisationnels dans l'exposition du salarié aux risques psychosociaux.
- Ø Construire et appliquer les étapes d'Intervention en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).
- Ø Gérer un dispositif d'accompagnement primaire ou secondaire et d'appliquer les règles du « document unique ».

Méthode d'apprentissage

Travail préparatoire ou pré-requis : notions de droit du travail.
 Travail en classe : appropriation du savoir en sous-groupe.
 Travail personnel pendant la durée du cours : apports théoriques, recherches documentaires, cas pratiques et mises en situation..
 Méthode de l'intervenant : CM : travail en sous-groupe et travail individuel.

Contenu

On analysera les risques psychosociaux sous l'angle de l'acteur, de la tâche et de la nature de celle-ci au sein de la structure. L'accent est posé sur :

- ü Les exigences de la tâche accomplie par l'acteur en situation.
- ü Le degré de souffrance réelle ou perçue par le sujet.
- ü Les dispositifs d'accompagnement à mettre en œuvre dans le but de promouvoir la santé au sein des organisations.
- ü L'enjeu est d'importance. En témoigne de récents travaux qui traitent du vécu professionnel chez les

salariés tout comme de la santé au travail de ces derniers (Bourgeois et alii, 2005 ; Lourel, 2006). Plus généralement, il est à noter que la notion de santé au travail fait l'objet d'investigations ambitieuses au plan national ou international (Aptel et al., 2005 ; Direction des relations au travail, 2005). Il est loisible de croire que la problématique qui est défendue sous cet angle peut trouver un écho favorable auprès des futurs professionnels qui participent à ce séminaire.

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

Connaître :

- ü Les principaux facteurs de risque au travail,
- ü Les dispositifs existants en matière de prévention des risques visés,
- ü Les partenaires, les organismes et leurs fonctions au niveau de la santé au travail,
- ü La méthodologie de la prévention des risques.

Bibliographie

- Ø Aptel, M., Cail, F., Aublet-Cuvelier, A. (2005). Les troubles musculo-squelettiques du membre supérieur. Guide pour les préventeurs. ED 957, INRS.
- Ø Bourgeois, F. et alii (2005). Troubles musculosquelettiques et travail. Quand la santé interroge l'organisation. Paris : Editions réseau ANACT.
- Ø Direction des relations au travail (2005). Plan de santé au travail (PST). Paris : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.
- Ø Lourel, M. (2006), Rapports au travail, contrôle et santé dans les centres de gestion de la relation-client. Psychologie du travail et des organisations, 12(1), 39-51.

Présentation de l'intervenant

Docteur en psychologie de l'Université Rennes 2 Haute Bretagne, Marcel Lourel est maître de conférences en psychologie sociale et du travail à l'Université de Rouen depuis 2004. Il est enseignant-chercheur titulaire du laboratoire PRIS. Il a été consultant et boursier des universités de Genève et de Lausanne (Suisse) en 2002. Marcel Lourel travaille depuis plus de 6 ans sur la problématique de l'ajustement psychosocial de la personne dans le contexte professionnel tout comme dans celui de la vie privée.

Contact : marcel.lourel@wanadoo.fr

10LRH2071

La gestion des hommes et les conditions de travail

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Béatrice ROMÉY**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Economic constraints in business organisations have led to the development of new forms of organisation and an increase in workload. Within this context, how have employee conditions changed within businesses and what is the role of the manager ? This course attempts to provide answers to some of these questions.

Objectifs pédagogiques

At the end of this module the students should be able to :

- Explain why it is important for businesses to take an interest in working conditions.
- Explain the importance of prevention
- Analyse a professional situation.

Méthode d'apprentissage

Courses in small classes

Theoretical input

Practical group work using teaching supports including video, case studies, articles.

Contenu

Overview of working conditions today.

Health, safety and hygiene at work (role of the CHST (Vocational Health and Safety Committee), indicators such as accidents at work').

Working hours and organisation of working time.

The role of the manager.

Évaluation

An individual grade for presence

A group grade for a collective report (2 or 3 students per group).

Bibliographie

- AFNOR (2005). Management de la santé et de la sécurité au travail. Troisième édition.
- Bué, J., Coutrot, T., and Puech, I. (2004). Conditions de travail : les enseignements de 20 ans d'enquêtes. Toulouse, Octarès Editions
- Gollac, M. and Volkoff, S. (2000). Les conditions de travail. Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

Présentation de l'intervenant

Béatrice ROMÉY : PhD in vocational psychology. She worked for two years at the French Institute for Work and Vocational Guidance (INETOP), Paris and then at the University of Picardy (UPJV), Amiens. She joined the Amiens School of Management in 2005 as a full time lecturer-researcher, attached to the department of Leadership and Human Resources and Professional Behaviour.

10LRH2073

Formation

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Vania GIACCARI**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Il est utile pour un étudiant d'une école de commerce qui intégrera un poste de DRH à l'issue de ses études d'avoir une maîtrise théorique et pratique des dispositifs liés au système français de la formation professionnelle continue.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours, l'étudiant sera capable :

- ü d'élaborer le plan de formation de l'entreprise à partir de ses axes stratégiques,
- ü expliquer les obligations légales et conventionnelles en matière de formation professionnelle continue
- ü rédiger un cahier des charges dans le cadre d'un achat d'une prestation de formation et de sélectionner l'offre de formation la plus pertinente.

Méthode d'apprentissage

Apports théoriques

Travail en classe : exercices pratiques, en individuel et en groupe sur études de cas

Contenu

- ü L'élaboration du plan de formation à partir d'une approche globale
- ü L'ingénierie financière
- ü Le cahier des charges et l'appel d'offres

Évaluation

Evaluation écrite comportant une mise en application (étude de cas)

Bibliographie

Manager la formation : A. Meignant Ed. Liaisons 2006

L'ingénierie et l'évaluation de la formation : G. Le Boterf, Eyrolles, 2006

Présentation de l'intervenant

Vania GIACCARI – DESS Administration des Entreprises – Conseillère en formation

10LRH2076

Diagnostic des organisations, options et redéploiements stratégiques

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Claude-Pierre VINCENT**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Préciser la manière de lire, de décoder et de cheminer simplement avec la complexité / Intégrer cette lecture dans une véritable démarche stratégique / Optimiser ses choix en terme de stratégies, à moyen et long terme / Ajuster au mieux son management en fonction des modifications contextuelles. Lecture des systèmes complexes / Transactions avec les environnements / Management stratégique.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Optimiser sa vision globale du couple Entreprise / Environnements.
- Diagnostiquer les organisations et élaborer une vision du futur.
- Elaborer et conduire les stratégies et leurs déclinaisons en intégrant les différents sous-systèmes organisationnels.

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail personnel pendant la durée du cours : « Méta-plan » sur la notion de stratégie.
- Ø Méthode de l'intervenant : Apports théoriques, travail en groupe.

Contenu

L'analyse système et l'approche constructive / La constitution du système entreprise / Les grandes modélisations et le diagnostic / Les options stratégiques / Les déclinaisons stratégiques ...

Évaluation

- ü C. I sur les différents apports académiques.
- ü Rapport, en sous-groupes sur une analyse stratégique de terrain.

Bibliographie

Fiche bibliographique, de consolidation des acquis, élaborée en cours de module en fonction du questionnement des étudiants.

Présentation de l'intervenant

Claude-Pierre Vincent. Doctorat en Psychologie, Maîtrise et DEA en Psycho-sociologie, DESE de Sociologie, DEST en Ergonomie et en Physiologie, Maîtrise de gestion, Diplômé en Epistémologie, en Organisation, en Sociologie du Travail ...etc. - Consultant – Chercheur – Professeur associé dans plusieurs Grande Ecoles.

10LRH2077

Négociation et stratégie

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> consultation, confrontation, conciliation		

Intervenant : Jean DHERINE

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le cadre d'aujourd'hui doit faire face à un contexte où les interactions entre les acteurs socio-économiques impliquent des négociations. Il est donc utile pour lui de mieux comprendre les enjeux économiques et sociaux de la négociation, de maîtriser les facteurs d'influence caractérisant le processus de la négociation.

Objectifs pédagogiques

- ü préparer l'objet de la négociation,
- ü conduire la démarche de négociation,
- ü conclure un accord avec ses partenaires.

Méthode d'apprentissage

- Ø Analyse systémique et transversale de la négociation à partir des références théoriques
- Ø Elaboration de cas d'étude à partir de situations décrites par les étudiants
- Ø Mise en situation à l'aide de jeux de rôles de négociation commerciale filmés

Contenu

Intégration de la politique et de la stratégie de l'entreprise dans la démarche opérationnelle des acteurs de la négociation
Mesure des risques et des opportunités, des forces et des faiblesses entrant dans le jeu de la négociation
Valorisation des ressources techniques, économiques et humaines, de la connaissance et de la compétence des acteurs intervenant dans le jeu de la négociation

Évaluation

A partir de l'énoncé d'une consigne et des critères de réussite correspondants, présentation argumentée, écrite et orale, réalisée en sous-groupes, de travaux de préparation destinés à la conduite d'une négociation

Bibliographie

- Ø ** ALTMANN J-C, Les techniques de la négociation, Editions Weka, Paris, 1980
- Ø * BELLENGER Lionel, La négociation, Que sais-je ? , P.U.F., Paris, 1992
- Ø ** BELLENGER Lionel, L'argumentation, Editions ESF, Entreprise Moderne d'Édition, Paris, 1988
- Ø * BIGEARD Martine, 67 fiches de formation à la vente, Les Editions d'Organisation, Paris, 1981
- Ø ** CATHELINÉAU M., Négociateur gagnant, Inter-Éditions, Paris, 1991
- Ø * Compagnie des directeurs d'achat et des acheteurs de France (CDAF)
- Ø Guide des achats et des approvisionnements : stratégie, techniques, procédures, Les Référentiels DUNOD, Montrouge
- Ø * CLOUËT Philippe, Les achats un outil de management, Les Editions d'Organisation, Paris, 1991
- Ø *** COHEN H, Sachez négocier en toutes occasions, Editions First, Paris, 1987
- Ø * DUPONT Christophe, La négociation, Conduite, Théorie, Applications ; Editions Dalloz, Collection Hommes et entreprises, Paris, 1990
- Ø *** FISCHER Roger & URY William, Comment réussir une négociation, Editions du Seuil, Paris, 1992
- Ø * JOLIBERT Alain & TIXIER Maud, La négociation commerciale, Formation Permanente en Sciences Humaines, ESF Editeur, Entreprise Moderne d'Édition, Librairies Techniques, Paris, 1988
- Ø * KALASSON Patrick, Les 7 styles de vente, Les Editions d'Organisation, Paris, 1985
- Ø * LAUNAY Roger, La négociation, Formation Permanente en Sciences Humaines, ESF Editeur, Entreprise Moderne d'Édition, Librairies Techniques, Paris, 1990
- Ø *** LAURENT Louis, Comment mener adroitement discussions et négociations ?, Editions DUNOD, Paris, 1987
- Ø ** LE BAIL C., La négociation d'achat, Editions Chotard & Associés, Paris, 1988
- Ø *** LEBEL Pierre, L'art de la négociation, Les Editions d'Organisation, Collection Formation, Paris, 1984
- Ø ** LELLOUCHE Yves & PIQUET Florence, La négociation acheteur vendeur, - Editions Dunod, Paris 1998
- Ø ** LELLOUCHE Yves & PIQUET Florence, Guide PME de la négociation commerciale : vendeur / acheteur ? Editions DUNOD, Paris, 1993
- Ø * LOUBERE J.-M. & PERROTIN R., Nouvelles stratégies d'achat, Editions d'Organisation, 2ème éd., Paris, 1997
- Ø ** MISSENARD Bernard, L'art de négocier en affaires, Les Editions d'Organisation, Paris, 1987 *
- MOULINIER René, Les entretiens de ventes, Edition d'Organisation, Paris, 2003
- Ø ** NIERENBERG Gérard, Tout négociateur pour réussir, Editions Press Pocket, Paris, 1990
- Ø * PERROTIN Roger, L'entretien d'achat, Tactiques de négociation, Les Editions d'Organisation, Paris, 1991
- Ø * PERROTIN Roger & HEUSSCHEN Pierre, Acheter avec profit, Guide de négociation de l'acheteur, Editions du Moniteur, Paris, 1992
- Ø *** ROJOT Jacques, La négociation, Editions Vuibert, Paris, 1990

Présentation de l'intervenant

Jean DHERINE, Docteur en Sociologie, diplômé du 3ème cycle en Sciences de Gestion et de l'Éducation. Maître de Conférences Associé en Sciences de l'Éducation et Consultant, il accompagne le développement de compétences dans les domaines de l'industrie et du commerce.

10LRH2079

Risque et décision

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Corina PARASCHIV**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Les entreprises et les organisations publiques doivent faire des choix au quotidien liés aux investissements ou aux équipements, au suivi du marché, à la stratégie d'entreprise, à la gestion des approvisionnements et des stocks, à la gestion des risques financiers, industriels ou d'environnement. Ces décisions sont souvent complexes et difficiles car elles doivent être prises en situation de risque ou d'incertitude (les conséquences d'un cours d'action ne sont connues qu'imparfaitement avant que l'action soit engagée). Le cours « Risque et Décision » se propose de doter les étudiants avec les outils théoriques nécessaires pour formaliser et résoudre un problème de décision complexe à travers l'acquisition des méthodes de modélisation et de réflexion concernant les prises de décisions individuelles.

Objectifs pédagogiques

- ü Maîtriser un vocabulaire, celui du management, et de saisir les choix fondamentaux de l'entrepreneur.
- ü Modéliser des situations de décision en avenir risqué ou en incertitude pour un individu ou pour un responsable d'entreprise.
- ü Faire des recommandations aux entreprises ou aux individus quant aux cours d'action les plus appropriés.

Méthode d'apprentissage

Travail en classe : les concepts théoriques seront illustrés à travers des applications et des études de cas.

Contenu

- Ø Modéliser les décisions : notions de base (types de décision, risque, rationalité), éléments d'un problème de décision (objectifs, alternatives), structuration des décisions
- Ø Modélisation du risque et de l'incertitude : quelques rappels de probabilité, probabilité subjective ou croyance, valeur de l'information.
- Ø Modélisation classique de la prise de décision et des préférences : la notion de préférence, choix, utilité, analyse standard de l'attitude vis-à-vis du risque.
- Ø Arbres de décision : construire un arbre de décision, résoudre un problème de décision
- Ø Nouveaux modèles du risque et de l'incertitude : quelques paradoxes expérimentaux, implications et nouvelles modélisations

Évaluation

Travail de groupe : Les étudiants devront faire une présentation sur un aspect de la prise de décision en rapport avec le cours. Une liste de sujets sera proposée aux étudiants.

Bibliographie

- Ø M. ALLAIS. Le comportement de l'homme rationnel devant le risque : Critique des postulats et axiomes de l'école américaine. *Econometrica*, 21:503–46, 1953.
- Ø P.C. FISHBURN. *Utility Theory for Decision Making*. Wiley, New York, 1970.
- Ø D. KAHNEMAN AND A. TVERSKY. Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47:263–291, 1979.
- Ø D. KAHNEMAN, P. SLOVIC AND A. TVERSKY. *Judgement under uncertainty- Heuristics and biases*. Cambridge University Press, Cambridge, 1981.
- Ø R.L. KEENEY AND H. RAIFFA. *Decisions with multiple objectives: Preferences and value tradeoffs*. J. Wiley, New York, 1976.
- Ø W. LICHTENSTEIN AND P. SLOVIC. Reversals of preferences between bids and choices gambling decisions. *Journal of Experimental Psychology*, 89:46–55, 1971.
- Ø H.A. SIMON. Rational decision making in business organisations. *American Economic Review*, 69:493–513, 1979.
- Ø P. SLOVIC AND S. LICHTENTSTEIN. The relative importance of probabilities and payoffs in risk taking. *Journal of Experimental Psychology Monographs*, 78:1–18, 1968.
- Ø J. VON NEUMANN AND O. MORGENSTERN. *Theory of games and economic behavior*. Princeton University Press, Princeton, 1944. Second edition in 1947, third in 1954.

Présentation de l'intervenant

Corina Paraschiv est titulaire d'un Doctorat en Sciences Economiques et de Gestion de l'Ecole Normale Supérieure de Cachan. Ses recherches portent sur le commerce électronique, le comportement du consommateur, l'économie expérimentale et la théorie de la décision

10LRH2080

Analyse opérationnelle

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Costin ZAHARIA**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

De nombreuses situations courantes de gestion peuvent être analysées de façon rigoureuse en tenant compte des techniques quantitatives basiques de gestion. Ces situations font référence à tous les grands domaines de la gestion, tels que la gestion de production, la gestion des ressources humaines, la finance, la logistique, la gestion des stocks, etc. Dans ce contexte, l'utilisation des techniques quantitatives appropriées [par exemple dans un environnement EXCEL] peut aider le décideur à choisir, parmi un nombre parfois infini des décisions possibles, celle(s) lui permettant d'optimiser tel ou tel paramètre de la situation (maximiser des marges ou au contraire minimiser des coûts). Il est donc important pour un étudiant d'une école de commerce de prendre en compte ces considérations pour gérer au mieux ses équipes ou son entreprise.

Objectifs pédagogiques

- ü apprécier le champ de problèmes de gestions qui peuvent être fructueusement étudiés à l'aide des méthodes de l'analyse opérationnelle présentées dans le cours;
- ü être capable d'identifier la structure conceptuelle d'un problème de décision ;
- ü savoir reconnaître le type de modèle et d'outil d'analyse le mieux adapté à un problème donné ;
- ü savoir résoudre le modèle à l'aide des techniques quantitatives présentées.
- ü avoir acquis les compétences informatiques nécessaires à la création et l'utilisation de modèles ;
- ü savoir évaluer la signification des résultats d'analyse pour l'action.

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : cours de management et d'économie
- Ø Travail en classe : études de cas à résoudre
- Ø Travail personnel pendant la durée du cours : s'approprier les concepts théoriques présentés par la lecture de la bibliographie
- Ø Méthode de l'intervenant : Les cours développent une approche visant à familiariser l'étudiant avec des concepts clés de l'analyse opérationnelle sous leur aspect théorique minimum (dans le cadre de CM), en privilégiant surtout un apprentissage à travers des exemples simples et concrets (dans le cadre des heures TD).

Contenu

Ce cours s'intéresse à l'analyse de problèmes de gestion opérationnelle des activités (gestion de production, gestion des stocks, gestion des ressources humaines, logistique, etc.) à l'aide de modèles mathématiques et informatiques simples. Les trois activités essentielles du cours sont (1) la création de modèles, à travers

laquelle on cherche à décrire la structure essentielle du problème étudié en termes d'objectifs, de variables de décision, d'incertitudes, de conséquences, et de faisabilité ; (2) la résolution de ces modèles à travers des algorithmes appropriés ; (3) l'apprentissage de logiciels spécialisés permettant d'exécuter ces modèles.

Évaluation

La note finale sera obtenue par un test de basique de vérification des connaissances.

Bibliographie

C.T. RAGSDALE, Spreadsheet Modeling and Decision Analysis, 4e édition, South-Western College Publishing, 2001.

Présentation de l'intervenant

Costin ZAHARIA, Docteur es Sciences Economiques et de Gestion de l'Ecole Normale Supérieure de Cachan, est maître des conférences à l'Université du Mans et chercheur associé au GRID (ENSAM Paris). Pour une présentation plus détaillée voir : <http://www.grid.ensam.estp.fr/membres/membres/zaharia/>

10LRH2083

Strategic Management

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Mohamed DJEDDOUR**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

The course will address the question: what makes a firm successful? Success is defined in this context in terms of creating shareholder value over the long-term. The strategy of a firm is the set of decisions it makes concerning how it will achieve superior performance, and therefore create value for its shareholders. The course will present the tools and techniques for formulating successful strategies, by analysing industries, sources of profitability available to firms and designing the strategies to access these sources of profitability. We will look at strategy as a link between the firm and its environment. A central topic of the course is the analysis of industry structure and the strategies for building competitive advantage for superior profitability. The course is concerned not just with analysis but with decisions. We will therefore concentrate on discussions on industries and individual companies. You will be asked to analyse and structure positions and make decisions concerning key issues, indicating how your decisions will be implemented.

Objectifs pédagogiques

At the end of the module the students should be able to :

- Explain the key concepts, methods and frameworks of strategic management
- Apply these concepts and techniques in order to understand the reasons for good or bad performance, to generate strategy options and select the most appropriate strategies
- Show their capacity as a general manager
- View business problems from a general management perspective and to develop innovative approaches and business judgement.

Méthode d'apprentissage

The focus will be on applying concepts to real-world examples through a range of case studies, keeping lecturing to a minimum. Creative participation is expected, based on in-depth reading, analysis, and reference to data and information to support case discussions and presentations.

- Preparatory work or prerequisite(s) : cases and lecture notes
- In-class work : discussions, presentations
- Personal work : reading, reviewing lectures
- Teaching methods in class : seminars, group work, individual work

Contenu

Introduction and overview to strategy and strategic management
Industry analysis
Creating competitive advantage
Resources and capabilities, and core competencies of the firm
Developing a vision and a strategy for the firm
Implementing strategy
Assessing a strategy
Managing businesses within an international context
Managing businesses within a high tech context

Évaluation

Assessment linked to the teaching objectives
Assessment methods

Group case presentations 50%
Individual assessment 40%
Participation in class 10%

Bibliographie

Porter, Michael. E (1998) On Competition (a series of key articles written by M. Porter)
G. Johnson and K. Scholes: Exploring Corporate Strategy ' FT Prentice Hall 2002 Edition
John L Thomson, Fourth Edition (2001), Strategic Management, Thomson Learning

Présentation de l'intervenant

Mohamed DJEDDOUR : has been a full time member of staff at Manchester Business School since 1988. He has designed and taught a large number of courses at this institution but also at several others, in particular in the USA, Europe, China, Russia and North Africa. He holds visiting lectureships in various other business schools including Grenoble Ecole de Management, the University of Vienna in Austria, EOI in Madrid and Seville among others. His main areas of interest are Strategy, International/European Business, Supply Chain Mgt and Logistics, Venture Capital/Entrepreneurship. Before joining MBS, Dr Djeddour was head of the Strategy Department of a local government and has also widely consulted on strategic issues, particularly for an oil company and for the European Commission, particularly for DG11, on Strategic Environmental Assessment (SEA). He holds a degree in Economics and Finance, a French Doctorate in Strategic Planning, and a PhD from the University of Manchester.

10LRH2084

Conduite de projet et évolutions stratégiques, Gestion du changement

DOMAINE D'ENSEIGNEMENT : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
Responsable du domaine : Sana HENDA		
NIVEAU : ESC 2	PERIODE : Semestre 2	CREDITS : 2 ECTS
LANGUE : Français	Volume total : De 18 à 21 heures	

Intervenant : Hervé CHAVAS

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Toute démarche stratégique suppose de revoir les modèles organisationnels. C'est pourquoi la conduite du changement constitue une constante dans les entreprises dès lors que celles-ci doivent en permanence s'adapter aux évolutions du marché et mobiliser leurs ressources humaines. Pourtant, trop rarement le changement organisationnel est l'objet d'un accompagnement, alors même qu'il requiert une implication de très longue haleine. Des méthodes de référence, puisées notamment dans la conduite de projet, existent pourtant auxquelles les étudiants pourront accéder grâce à cet enseignement.

Objectifs pédagogiques

- ü d'identifier l'impact de la stratégie sur l'organisation et sur les Ressources humaines ;
- ü de mobiliser des méthodes de conduite du changement dans les entreprises, de petite, de moyenne et de grande taille ;
- ü de recourir à des méthodes de conduite de projet pour agir sur les leviers stratégiques.

Méthode d'apprentissage

- Travail préparatoire ou pré-requis : repérage de changements stratégiques justifiant une conduite de projet.
- Ø Travail en classe : apports théoriques et méthodologiques.
 - Ø Travail personnel pendant la durée du cours : échanges en groupes et production d'un projet détaillé.
 - Ø Méthode de l'intervenant : pédagogie active et formation action.

Contenu

Leadership et management dans les phases d'évolutions stratégiques
Place et rôle des ressources humaines ;
L'art et la manière dans conduite du changement dans les entreprises ;
Conduite du changement et gestion de projet.

Évaluation

Bibliographie

Ø L'Ecole de Paris du management : www.ecole.org

Ø McKinsey&Company, The McKinsey Quarterly : www.mckinseyquarterly.com

Ø Wharton University of Pennsylvania : <http://knowledge.wharton.upenn.edu/>

Ø Gerry JOHNSON, Kevan SCHOLLES, Richard WHITTINGTON, Frédéric FRÉRY, Stratégique, Pearson, 2005

Présentation de l'intervenant

Hervé CHAVAS, professeur permanent à l'ESC AMIENS, est docteur en gestion (Paris 2 Panthéon Sorbonne). Il a commencé sa carrière dans la fonction RH avant de se spécialiser dans le conseil et la formation au management. Il a vécu en Asie (Corée du Sud et Hong Kong) entre 1995 et 2003, où il a exercé quelques années le métier de recruteur pour des cadres à haut potentiel sur les marchés asiatiques.

10LRH2102 **STRATEGIE**

<i>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</i> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<i>Responsable du domaine :</i> Sana HENDA		
<i>NIVEAU :</i> ESC 2	<i>PERIODE :</i> Semestre 2	<i>CREDITS :</i> 2 ECTS
<i>LANGUE :</i> Français	<i>Volume total :</i> De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Nassef HMIMDA**

10LRH2104

European Business

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Babu ABRAHAM**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

GENERAL COURSE OBJECTIVES

- At the end of this course you should be able to:
- Identify important steps in EU integration, name EU institutions and identify policy areas that are important to the business environment in Europe
- Show how these EU institutions and policy areas influence the European business environment
- Analyze how companies should react and position themselves strategically and operationally responding to key issues in Europe's evolving business environment.
- Conduct a business analysis for companies operating in the European business environment
- Combine theoretical arguments with empirical facts and present them.
- Apply critical thinking (pro/con) in analyzing empirical/corporate information
- Anticipate and analyse the strategic evolution of European Business framework in comparison with the emerging markets

Objectifs pédagogiques

x

Méthode d'apprentissage

x

Contenu

Session 1 3 hours

Introduction to European Business Management
 Business Management in the European Context
 Political and Cultural context of Europe in juxtaposition with Business
 Singularity of European Market and Economy
 Principles of European Business Strategy and Management

Session 2 3 hours

Introduction to European Business Management
 Introduction: business and economy in the 'new' Europe and the EU

Business and economy in the 'new' Europe
Understanding the European Union
Understanding the European Union - Lobbyism

Session 3 & 4 3 hours + 3 hours

The 'new' European business environment
The Single European Market
The Single European Market in the 21st century
The transition economies: Central and Eastern Europe
The Euro – a currency for Europe
EU competition rules applying to private undertakings (1/2): Anti-trust, cartels and abuse of a dominant position.
EU competition rules applying to private undertakings (2/2): Mergers

Session 5 & 6 3 hours + 3 hours

European Business Strategy in the International Arena
Competition, aid and industry: EU policy action
The European workforce: change and regulation
The strategy and structure of European business
Aftermath of Colonial History and Immigrant flux
BRIC Nations, Emerging Countries & Europe
Managing Cultural Diversity in the European Business Strategy

Évaluation

Method of Evaluation

Continual Assessment - Presentation in the Class: 40%
Final Evaluation - Assignment of a Dossier: 60%

Bibliographie

At least two of the following work should be read by each student before the final evaluation

1. Nugent N. & O'Donnell R.: "The European Business Environment", 1994. MacMillan. Pp. 8-26.
2. "EU integration seen through statistics" European Commission Report, 2006.
3. "Steps towards a deeper economic integration: the Internal Market in the 21st century" European Economy. 2007.
4. "The United States as a Monetary Union", EMU study, HM Treasury, pp. 1-4.
5. Porter, M.: Competitive Strategy. Techniques for Analyzing Industries and Competitors. NY: The Free Press, 1980. Pp. 3-46.
6. "Tomorrow the world" The Economist. February 8, 2007.
7. John McCormick: "Understanding the European Union", Palgrave MacMillan, Third edition, 2005. Chapter 3, 4, 7 and pp. 197-201.
8. John D. Daniels, Lee H. Radebaugh, Daniel P. Sullivan: "International Business", 2004. Prentice Hall.

Pp.203-204: Case Ford Europe.

9. "EU and US approaches to lobbying", EurActiv.com, August 2005.

10. "EU sets out new lobbying rules", International Business Times, March 21, 2007.

11. Peter Dittus and Stephen Prowse, "Corporate Control in Central Europe and Russia: Should Banks Own Shares?" In Frydman, Gray, and Rapaczynski, eds., *Corporate Governance in Central Europe and Russia*, vol. I, Banks, Funds, and Foreign Investors, New York: Oxford University Press, 1996, pp. 20-67.

12. Herbert L. Baer and Cheryl W. Gray, "Debt as a Control Device in Transitional Economies: the Experiences of Hungary and Poland." In Frydman, Gray, and Rapaczynski, eds., *Corporate Governance in Central Europe and Russia*, vol. I, Banks, Funds, and Foreign Investors, New York: Oxford University Press, 1996, pp. 68-110.

13. Kalman Mizsei, "Lessons from Bad Loan Management in the East Central European Economic Transition for the Second Wave Reform Countries," in Jacek Rostowski, ed., *Banking Reform in Central Europe and the Former Soviet Union*, Budapest: Central European University Press, 1995, pp. 58-83.

14. Juliet Ellen Johnson, "The Russian Banking System: Institutional Responses to the Market Transition." *Europe Asia Studies*, vol. 46, no. 6, 1994, 971-995.

Présentation de l'intervenant

10LRH2105

Organisation development

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Martin HUGHES**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Organisational Development is now recognised as a vital aspect of all organisations' functions. There are forces driving this from the environment, economy, society, technology and political and international aspects. Different forms of development will be examined, along with case studies to illuminate differences in organisations' cultures and objectives.

Objectifs pédagogiques

1. To understand why organisational development occurs.
2. To understand differences in culture between organisations.
3. To be clear about the different ways organisations can develop.
4. To understand organisational learning and knowledge management.
5. To develop self awareness of participants' skills as agents for change.

Méthode d'apprentissage

- Ø Preparatory Work or Prerequisite(s)
 - o Prior to the programme - none
 - o No level of prior knowledge of the topic is required
- Ø Work in class
 - o Reading, discussions, some presentations (by students). Some internet research. Some teaching/lecturing by the course tutor.
- Ø Personal Work
 - o 30-60 minutes reading on two evenings
- Ø Teaching Methods in class: Tutorial, group work, individual work
 - o The style of teaching is very participatory and focused on the students. They will also learn something about themselves and their skills.

Contenu

Subjects, themes, questions raised

- Reasons for organisational development
- Different forms of organisational development

- Skills required to be a change agent
- Different aspects of creativity – self assessment
- Different models of organisational culture
 - Case studies
 - Research
 - Examples
- The concept of organisational learning
- Knowledge management
 - Case studies and examples
- Organisations as systems
 - Use of the Balanced Scorecard

Évaluation

Elements to be evaluated – linked to the pedagogical objectives
Methods of Assessment
Student presentations + quiz

Bibliographie

No prior reading required.

Présentation de l'intervenant

Martin Hughes has been involved in training and lecturing for 27 years. His areas of expertise include management development, organisational development, knowledge management and human resources management. He has presented courses in 26 countries, including business schools in France, Spain, Egypt and Jordan. He lives in Sheffield and his leisure interests include travel, theatre, property investment and eating out. Prior to his consultancy career he was an H.R. manager and previously ran a recruitment consultancy.

10LRH2106

Management situationnel

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Karim HOUCHI**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

L'HOMME est la plus grande valeur ajoutée d'une entreprise.
La plupart des entreprises leader sur leur marché, ont à leurs têtes des managers visionnaires.
Une des perspectives du management est de faire progresser ses collaborateurs vers l'autonomie et la responsabilisation. Ce module vous permettra d'adapter votre style de management à la maturité de vos interlocuteurs. Votre capacité à animer et développer des hommes en sera renforcée car vous serez enfin Ecouté, Compris et pourquoi pas Imité !

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Reconnaître et adopter les quatre styles de management.
- Reconnaître et mesurer les quatre niveaux de maturité des interlocuteurs.
- Adopter un management efficace en toute situation : Exercer son autorité, Mobiliser son équipe et Déléguer.
- Batir une relation personnelle.
- Formuler un objectif
- Mener un entretien de réprimande et de développement.

Méthode d'apprentissage

Ø Méthode de l'intervenant : Cour théorique + exercices en sous groupes

Contenu

Enjeux et finalité du management - Présentation des différents comportements du leader - Les différents outils du manager.

Évaluation

Test + Exercice pratique

Bibliographie

Paul Hersey « le leader situationnel »

Kenneth Blanchard « le manager minute »

Remi juet « la boîte à outil du manager »

Présentation de l'intervenant

Karim HOUCHI Chef de secteur GSB depuis 93 – Expérience Managériale en situation hiérarchique et non hiérarchique.

Mission transverse : Recruteur et formateur au sein de mon entreprise.

10LRH2110

Ethique et management

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Francis METIVIER**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le management et le commerce requièrent de nouvelles compétences permettant de concilier exigences économiques et exigences éthiques. Pour faire face à cette réalité le futur professionnel a besoin d'un savoir supplémentaire sur les principes de l'éthique managériale et d'un entraînement à sa pratique devant des situations particulières. C'est ce que ce cours propose.

Objectifs pédagogiques

À la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- identifier les théories principales de l'éthique en général et de l'éthique du management en particulier,
- être capable d'utiliser ces théories pour analyser des situations concrètes,
- identifier les concepts et outils de l'éthique actuelle (outils d'évaluation, de décision et d'action),
- être capable d'utiliser ces outils pour traiter des cas particuliers.

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail en classe : participation orale
- Ø Travail personnel pendant la durée du cours : travaux de réflexion en groupe
- Ø Méthode de l'intervenant : mini-conférences interactives pour les assises théoriques, suivi de travaux de groupes pour les cas pratiques

Contenu

1 L'ÉTHIQUE PHILOSOPHIQUE

- Bonheur et devoir
- Le respect, autrui et la dignité de la personne
- Responsabilité, liberté et engagement

2 LES FONDEMENTS PHILOSOPHIQUES DE L'ÉTHIQUE DU MANAGEMENT

- Utilitarisme et conséquentialisme
- Théories autonomes vs théories hétéronomistes

3 AUDIT ET DIAGNOSTIC ÉTHIQUES DE L'ENTREPRISE

- Évaluation de la responsabilité sociale de l'entreprise
- Évaluation du profil et de l'image éthiques de l'entreprise
- Évaluation de la cohésion entre les discours et les pratiques

- Évaluation de l'entente et des conflits au sein de l'entreprise
- Évaluation des relations avec les partenaires, clients et concurrents
- Évaluation de la conformité aux normes du développement durable

4 LES CONCEPTS CLÉS DE L'ÉTHIQUE D'ENTREPRISE

- Le triple bottom line : conciliation du social , de l'environnemental et du financier
- L'engagement citoyen, humaniste et humanitaire
- La participation salariale

5 LES RÈGLES DE L'ÉTHIQUE FINANCIÈRE

- Les fonds d'investissements socialement responsables (ISR)
- La notion d'investissement raisonnable
- Méthodologies de la plus-value éthique
- Comment faire partie d'un fond d'investissement éthique ; comment y faire participer les actionnaires

6 LES RÈGLES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉTHIQUE DE L'ENVIRONNEMENT

- Les normes et les indicateurs du développement durable, au plan national et au plan international

7 OUVERTURE SUR LES AUTRES ÉTHIQUES PROFESSIONNELLES

- L'éthique de l'environnement et de développement
- L'éthique de la santé

Évaluation

- Participation orale
- Dossier thématique + étude de cas

Les travaux réalisés en cours et qui seront rendus après les trois jours permettront d'évaluer pour chaque étudiant, dans un cadre rédactionnel et réflexif :

- le niveau de compréhension des assises théoriques étudiées,
- le niveau de la qualité d'application des outils dans des champs et cas d'application concrets.

Bibliographie

- Arnsperger, Christian et Philippe Van Paris, Éthique économique et sociale, Paris, La Découverte, 2003, 123 pages
- Blanchard, Kenneth et Norman Vincent Peale, Éthique et management, Paris, Éditions d'Organisation, 1988, 143 pages
- Blondel, Éric, La problématique morale, Paris, Presses Universitaires de France, 2000
- Canto-Sperber, Monique, Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale, Paris, Presses Universitaires de France, 1996
- Canto-Sperber, Monique, L'inquiétude morale et la vie humaine, Paris, Presses Universitaires de France, 2001
- Cornu, Daniel, Éthique de l'information, Collection Que sais-je? #3252, Paris, Presses Universitaires de France, 1997, 127 pages
- Etchegoyen, Alain, La valse des éthiques, Paris, François Bourin, 1991, 245 pages
- Giroux, Guy, La pratique sociale de l'éthique, Paris, Bellarmin, 1997
- Habermas, Jürgen, Morale & Communication, Paris, Cerf, 1986
- Habermas, Jürgen, L'éthique de la discussion et la question de la vérité, Paris, Grasset, 2003, 87 pages
- Jonas, Hans, Le principe de responsabilité - Une éthique pour la civilisation technologique, Paris, Cerf,

1993. 336 pages

- Lévinas, Emmanuel, *Éthique et infini*, Bibliothèque le Livre de Poche, Paris, Fayard, 1982, 121 pages
- Pesqueux, Yvon et Yvan Biefnot, *L'éthique des affaires - Management par les valeurs et responsabilité sociale*, Les Références, Paris, Éditions d'Organisation, 2002, 239 pages
- Russ, Jacqueline, *La pensée éthique contemporaine*, Collection Que sais-je?, Paris, Presses Universitaires de France, 1995
- Rawls, John, *Théorie de la justice*, Paris, Seuil, 1987

Présentation de l'intervenant

Francis MÉTIVIER, Doctorat de philosophie, Paris IV Sorbonne, chargé de cours à l'Université de Tours, spécialiste d'éthique fondamentale et d'éthique professionnelle, conseil et formation en éthique professionnelle auprès des entreprises, membre du Centre d'étude en management durable, ESCM Tours.

10LRH2111

Conflict negotiation in intercultural settings

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Marie-Josephe DESCAS**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Intercultural communication: From situational conflict issues to constructive conflict skills.

Objectifs pédagogiques

Develop intercultural conflict competencies and sustainable reconciliation strategies.

Méthode d'apprentissage

- Ø Preparatory Work or Prerequisite(s)
- Ø Work in class:
- Ø Personal Work
- Ø Teaching Methods in class: Tutorial, group work, individual work

Contenu

- Intercultural parameters
- Conflict styles and goals
- Facework strategies
- Mindless Vs Mindful conflict path
- Power balance in conflict
- Common-ground and trust building
- Conflict resolution steps

Évaluation

Elements to be evaluated – linked to the pedagogical objectives
Methods of Assessment

In class test

Bibliographie

Augsburger, D. 1992. *Conflict mediation across cultures*
Louisville, KY: Westminster/John Knox Press.

Leung, K (Ed.). 1999. *Conflict Management in the Asia Pacific*. New York: John Wiley.

Ting-Toomey, S. 1993. "Communicative Resourcefulness: An identity negotiation perspective". In R. Wiseman & J. Koester (Eds.) *Intercultural communication competence* (pp. 72-111). Newbury Park, CA: Sage.

Ting-Toomey, S & Oetzel, J. 2002. "Cross-cultural face concerns and conflict styles: Current status and future directions". In W. Gudykunst & B. Mody (Eds), *Handbook of international and intercultural communication*. (2nd ed., pp. 143-163). Thousand Oaks, CA: Sage.

Présentation de l'intervenant

Marie J. Descas, Ph.D University of Pennsylvania, Philadelphia, US

Dual citizenship: US and French.

Research and teaching experience: Cultural Studies.

Professional experience: a 15 year academic career as Associate Professor in selective private Liberal Art Colleges in the States. Currently teaching Interculturality at the Université de Technologie de Compiègne (UTC) since 2005.

10LRH2113

How to deal business with foreign manager... or Managing business cultures

<i>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</i> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<i>Responsable du domaine :</i> Sana HENDA		
<i>NIVEAU :</i> ESC 2	<i>PERIODE :</i> Semestre 2	<i>CREDITS :</i> 2 ECTS
<i>LANGUE :</i> Anglais	<i>Volume total :</i> De 18 à 21 heures	
<i>Mots-clé :</i> Business culture Intercultural communication Ouverture d'esprit		

***Intervenant :* Tudorel POPESCU**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Aujourd'hui, dans la plupart des entreprises les équipes de management sont multinationales. Pour faire face avec succès aux rendez-vous d'affaires avec des partenaires de partout dans le monde, il faut avoir des connaissances minimales sur la culture de business de nos partenaires et de comprendre que la diversité culturelle représente la richesse apporter par chacun (une) de nous.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Mieux communiqué au niveau de business avec les étrangers, en écrit et à l'oral ;
- Pouvoir planifier et gérer les rendez-vous de business avec les managers étrangers ;
- Minimiser le danger provoqué par les gaffes culturelles ;
- Mieux connaître et comprendre la diversité culturelle dans le monde du business.

Méthode d'apprentissage

- Travail préparatoire ou pré-requis : Intérêt pour les affaires internationales, ouverture culturelle et d'esprit ;
- Travail en classe : Présentations, discussions, analyses ;
- Travail personnel : Lecture et recherches ;
- Méthode de l'intervenant : Présentations, exemples, travail de groupe, travail sur documents.

Contenu

1. Les profils des pays de l'U. E.
2. Le profil de la Chine et des Etats Unis.
3. L'importance de la communication orale et écrite dans tous c'est pays.
4. Gérer les équipes de différentes nationalités (comparaison entre les pays mentionnées).
5. Choses désirables et choses à éviter avec les partenaires étrangers. Mots clés pour chaque pays.

6. Les différents styles de négociation et de management de chaque pays concernées.

Évaluation

- Présence et participation active ;
- Présentation à l'oral par groupe ;
- Eventuellement, dossier écrit.

Bibliographie

John MOLE, "Mind your Manners (Managing business cultures in the new global Europe)", Third edition, Nicholas Brealey Publishing, London, 2003;
James CAREY, 1988, Communication as Culture, Boston, Unwin Hyman Press;
Ladmiral, J, Lipianski, E, La communication interculturelle, Armand Colin, 1989;
Rothenbuhler, Eric W, 1998, Ritual Communication: from Everyday Conversation to Mediated Ceremony, London, Sage Publ;
Larry Samovar, Richard Porter, Intercultural communication, Wadworth, 1988;
Larry Samovar, Richard Porter, Communication between cultures, Wadworth, 1991.

Présentation de l'intervenant

Tudorel POPESCU est le Directeur du Département des Relations Internationales de l'Université Constantin Brancoveanu de Pitesti, Roumanie et enseignant associé pour philosophie, sociologie et sciences politiques. À côté des études universitaires de philosophie - sociologie (niveau maîtrise) et management des ressources humaines (niveau master) en Roumanie il a suivi des stages de recherche à l'UPJV Amiens, en psychologie, sciences de l'éducation (niveau maîtrise) et aussi de gestion et planification des projets internationaux (niveau master).

10LRH2114

Innovation et stratégie

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Nassef HMIMDA**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le monde de l'entreprise est technologique. En effet, les technologies sont indispensables aussi bien pour produire l'offre de l'entreprise, maintenir et améliorer son organisation, définir ses circuits d'approvisionnement, distribuer son offre, ... Le rôle du manager n'est certes pas d'offrir ou encore d'améliorer les solutions technologiques mobilisées par les entreprises, mais de saisir l'impact de celles-ci sur le fonctionnement et la réalisation des objectifs des modèles d'affaire qui animent toute organisation économique. Il peut alors anticiper les besoins, et mettre en relation les ressources nécessaires pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi, le séminaire « Innovation & Stratégie » prépare l'étudiant à saisir l'importance de la place de l'innovation dans les divers choix stratégiques que l'entreprise est amenée à prendre tout au long de son existence.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de comprendre l'impact de l'innovation sur les dynamiques organisationnelles et sectorielles des entreprises.

Il pourra ainsi appréhender les processus d'innovation en terme de :

- Accès au marché ;
- Organisation ;
- De diffusion ;
- Et de création d'entreprises innovantes.

Il s'agit de sensibiliser l'étudiant en école de commerce à la non exclusivité de l'innovation au monde scientifique et à l'importance de l'action stratégique et managerielle dans le passage de l'invention à l'innovation.

Méthode d'apprentissage

- Apports théoriques, techniques et méthodologiques ;
- Illustrations à partir d'expériences concrètes et échanges en groupe ;
- Réalisation et présentation de rapports de synthèse.

Contenu

1. Définition de l'innovation et des différentes typologies de l'innovation

2. Les stratégies de l'innovation.
3. Les implications organisationnelles de l'innovation
4. La diffusion de l'innovation.

Évaluation

Contrôle continu (50%) : Constitution d'un dossier par binôme sur un sujet proposé ou mieux encore proposé par le binôme.

Soutenance (50%) : La présentation du travail effectué par le binôme devant un jury, permettra l'appréciation de la qualité de la présentation mais surtout l'évaluation de l'appropriation par les étudiants des enseignements dispensés.

Bibliographie

- Joël BROUSTAIL et Frédéric FRERY, Le management Stratégique de l'innovation, Editions DALLOZ, 1993.
- Thomas LOILIER et Alberic TELLIER, Gestion de l'innovation, Edition Management et Société, 1999.
- Wiebe E. Bijker, Of Bicycles, Bakelites, and Bulbs, MIT Press, 1995.
- Patrice Flichy, L'Innovation Technique, Editions LA DECOUVERTE, 2003.
- James M. Utterback, Mastering the Dynamics of Innovation, Harvard Business Scholl Press, 1996.

Présentation de l'intervenant

Nassef HMIMDA est docteur de l'Ecole Centrale Paris et enseignant-chercheur à L'ESC Amiens. Il est expert en management stratégique des technologies et de l'innovation. Il a notamment publié plusieurs travaux de recherche dans le domaine et a collaboré avec plusieurs grand groupe français (Alstom Transport ; SFRCegetel,...) sur les questions d'innovation et de rupture technologiques.

10LRH2115

Méthodologie de la stratégie

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> Méthodologie - Stratégie		

Intervenant : Gilles NEVIASKI

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le cours permet, à partir d'un exemple concret historique (la guerre dans le Pacifique entre 1941 et 1945) de s'initier à la stratégie.

Objectifs pédagogiques

Donner les fondements de la stratégie, dont la stratégie militaire est la matrice.
Faire émerger une stratégie par un travail de groupe.
Apprendre la méthodologie de la stratégie

Méthode d'apprentissage

Ø Travail préparatoire ou pré-requis : Aucun
Ø Travail en classe : travail en groupes de 4 ou 5
Ø Travail personnel : Aucun
Ø Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel...

Contenu

Matière traitée, thèmes, questions abordées...

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

Mode d'évaluation

Les étudiants sont évalués tout au long des travaux dirigés, en répondant à des questionnaires.

Présentation de l'intervenant

Gilles NEVIASKI, 43 ans, 21 ans comme officier dans l'armée de terre, actuellement chargé de mission auprès du préfet de la région d'Ile de France, préfet de Paris.

10LRH2125

Enjeux et effets des TIC sur l'emploi, le travail et l'organisation

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : TIC Organisation Travail		

Intervenant : **Gérard VALLERY**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le développement rapide et massif des Technologies de l'Information et de la Communication se poursuit dans l'ensemble des secteurs économiques et transforme les conditions de vie et de travail des personnes tout en induisant des opportunités organisationnelles. Il est important de définir, situer les TIC dans le travail et de cerner leur impact sur l'emploi (quantitativement et qualitativement) ainsi que sur les modes de travail et d'organisation (transformation des périmètres Travail/Hors travail ; des compétences et des qualifications ; évolution du management ; impact sur les conditions d'exécution du travail et du temps ...)

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Cerner les caractéristiques des TIC
- Comprendre les enjeux sociaux, humains et organisationnels associés au TIC
- Appréhender les conditions de travail associées aux TIC
- Sensibiliser à la conception et à l'intégration des TIC adaptées aux besoins et logiques des utilisateurs

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : non
- Ø Travail en classe : oui, étude de cas
- Ø Travail personnel pendant la durée du cours : oui
- Ø Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel...

Contenu

Matière traitée, thèmes, questions abordées...

Cet enseignement n'est pas seulement une présentation d'un cadre d'application ou un descriptif préconisant des « bonnes recettes » ou pratiques en matière d'implantation et d'utilisation des TIC, mais avant tout un

temps de réflexion sur les technologies et leur place dans l'activité humaine, en particulier en situation de travail. Le cours repose donc à la fois sur un exposé professoral et sur des mises en situation concrètes (étude de cas, exposés...).

- Evolution des TIC, position des entreprises
- Caractéristiques et services des TIC, dans les champs d'activité (services...)
- Impacts des TIC sur l'emploi, les métiers, l'organisation du travail
- Initiation à l'ergonomie de conception des systèmes informatiques : prise en compte de l'utilisateur final dans la conception des outils et produits
- Etudes de cas autour de l'introduction de TIC et de la conduite de projet enrichie

Évaluation

Eléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

- Réalisation de travaux personnels ou en groupe (exposés thématiques ou dossier).

Bibliographie

Bouzon A (2005), TIC dans les organisations, Toulouse, Octares.

Tertre C. (du) Ughetto P. (2000), L'impact du développement des services sur les formes de travail et de l'emploi, Paris, Rapport final pour la DARES.

Thierry D (1998), Nouvelles technologies de communication, L'Harmattan

Vendramin, P, Valenduc G, (1999), L'avenir du travail dans la société de l'information, Bruxelles, Editions FEC-FTU.

Présentation de l'intervenant

Gérard Valléry

Professeur des Universités

Directeur du Master 2 professionnel Facteurs Humains et Systèmes de Travail

Université de Picardie Jules Verne

Laboratoire de Psychologie Appliquée EA 4298 (ERP ConTActS)

10LRH2126 **Comparative Labour Relations**

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Anthony CHELTE**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

This Module examines labour relations in the United States context and in Europe. Cross-cultural comparisons are the foundation for analyzing the labour relations process in the U.S. and in Europe. The economic, legal, and political goals and impact from the different perspectives will be discussed. The future of labour relations in both contexts will be explored.

Objectifs pédagogiques

To have students demonstrate an understanding of the structure and processes of labour-management relations in the U.S. and Europe.

To have students critically examine, analyze, and evaluate case-based labour-management disputes, grievances, and collective bargaining issues.

To have students experientially assume the role of arbitrator in weighing evidence, evaluating testimony, applying contract language, and rendering a final and binding decision. The decision will be supported by students drawing from legal, social, and contractual bases covered in the module.

Méthode d'apprentissage

- Preparatory Work or Prerequisite(s) – review newspaper and periodical coverage on current labour/management issues in Europe and U.S.
- Work in class: lecture, discussion, case analysis, experiential learning through arbitration decision
- Personal Work – assigned readings during the 18 hour module
- Teaching Methods in class: Tutorial, group work, individual work: lecture, discussion, individual and team work.

Contenu

Subjects, themes, questions raised

...

Historie and légal basis for labour relations – U.S. and Europe
Political, social, and economic roles of labour relations in U.,S. and Europe
Collective bargaining stratégies and issues – U.S. and Europe
Grievances and arbitration

Évaluation

Elements to be evaluated – linked to the pedagogical objectives
Methods of Assessment

In-class case analysis, oral and written defense
Arbitration decision and support
In-class examination case-based

Bibliographie

Selected readings, articles, and cases will be distributed during the Module. These will be submitted to Staff prior to February, 2009.

Présentation de l'intervenant

Born in Springfield, MA, Dr. Anthony F. Chelte serves as the Dean of the Dillard College of Business Administration at Midwestern State University located in Wichita Falls, TX. He also holds the title of the Louis J. and Ramona Rodriguez Distinguished Professor of Management. As Dean of the Dillard College, Chelte is the Chief Academic and Strategic Officer of the college with 7 staff and 26 faculty members and an annual budget of over \$3.5 million. Chelte is responsible for the vision and leadership of the College. The College is known for its academic programs and Centers of Excellence that advance the economic interests of the greater Wichita Falls community. These centers include the Small Business Development Center (SBDC), the Munir Lalani Center for Entrepreneurship and Free Enterprise, the Bureau of Business and Government Research (BBGR), the Mamie Raborn Center for Economic Education and the Center for Management and Leadership Development.

Chelte has served as dean for the past three years. A strategic priority for the Dillard College is the attainment of the highest level of professional accreditation -- AACSB International Accreditation. AACSB -- the Association to Advance Collegiate Schools of Business -- is the pre-eminent accrediting body for schools and colleges of business worldwide. Only 15% of the world's business schools and less than 1/3 of those in the U.S. are currently accredited. The Dillard College is positioned to achieve this prestigious recognition within the next two years.

Chelte is the author of numerous articles on leadership and team development and performance and is a frequent speaker at professional associations and business functions. He contributes to textbooks in the areas of introduction to business, organizational behavior, and general management. Most recently, Chelte was appointed as an Associate Editor for the Journal of Management Education. Prior to accepting the appointment as Dean, Chelte was the Chair of the department of management in the School of Business at Western New England College in Springfield, MA. He served at the college for 23 years. Chelte earned his undergraduate degree from the Massachusetts College of Liberal Arts, his master's from Western Washington University, and his Doctorate from the University of Massachusetts. He is a Rotarian, has participated in RYLA for several years, and is on the Board of Directors for Wells Fargo Bank, the Workforce Development Task Force of Texas, the Non-Profit Management Agency of Wichita Falls, and the North Texas

Hispanic Chamber of Commerce. Chelte publishes a monthly column on the role of business schools and leadership in communities in the Wichita Falls local newspaper: Times Record News' Biz to Biz magazine.

10LRH2127 **Strategy & Change**

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **David TRIGG**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

The course will address the issues of how a firm can remain competitive and successful. A very useful framework for thinking about the change process is problem solving. Managing change is seen as a matter of moving from one state to another, specifically, from the problem state to the solved state. Diagnosis or problem analysis is generally acknowledged as essential. Goals are set and achieved at various levels and in various areas or functions. Ends and means are discussed and related to one another. Careful planning is accompanied by efforts to obtain buy-in, support and commitment. The net effect is a transition, or sometimes a transformation, from one state to another in a planned, systematic manner. This is the planned change model.

Organizations frequently survive the people who establish them. At some point it becomes clear that such organizations have been designed by one group of people but are being operated or run by their successors. Successful organizations resolve early on the issue of structure. That is, the establishment, placement and coordination of functions and people are the result of a planned intervention. Other people then have to work with this design and, because the ends (goals) have already been determined. These other people are essentially concerned with means. This is why so many problem-solving efforts start out focused on means. During this course we will examine how firms adapt themselves to ever-changing environmental circumstances to remain competitive. We will take a pro-active attitude to a firm's continuing success to anticipate what it will need to do in the future.

Objectifs pédagogiques

- Ø Gain familiarity with the key concepts, methods and models of strategy and change management
- Ø Understand how to analyze business problems from a general management outlook to develop innovative approaches to changing environmental circumstances
- Ø Apply concepts and principles to understand ways that firms have at their disposal to remain competitive and successful and select the most appropriate strategies for change

Méthode d'apprentissage

The focus will be to apply concepts to real-world examples through various case studies, with the emphasis on developing class discussion.

I expect creative participation, based on thorough reading and developing analytical skills to support case discussions and presentations.

- Ø Preparatory Work or Prerequisite(s): Cases and Lecture Notes
- Ø Work in class: Discussions, Presentations
- Ø Personal Work: Reading, Reviewing Lectures

Ø Teaching Methods in class: Tutorial, group work, individual work

Contenu

- Introduction and overview to the strategy of change
- Firm analysis
- Planned versus emergent changes processes
- Organizational culture and change
- The process and implementation of change
- Programmed approaches to organizational change
- Managing resistance to change
- Innovation and creativity

Évaluation

Elements to be evaluated – linked to the pedagogical objectives
Methods of Assessment

- Group case presentations 30%
- Reflective journal 20%
- Individual assessment 50%

Bibliographie

Palmer I, Dunford R & Akin G, (2005), Managing Organizational Change, Mcgraw Hill
Hughes M, (2006), Change Management, Mcgraw Hill
Millson M, & Wilemon D, (2008) The Strategy of Managing Innovation and Technology, Prentice Hall
Wilson DC, (1992), A strategy of Change, Routledge

10LRH2128

International and comparative human resource management in Asia

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Marie TRIGG**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Understanding a country's human resources is a major component of managing in a global environment. The comparative study of human resource management and relevant institutions serves a number of important purposes. It not only allows the comparison of human resource management and labour relation systems operating in different countries today but encourages examination of the environmental forces that shape a country's HRM procedures and practices.

This subject will examine relevant HRM and labour models and undertake a comparative analyses of human resource management systems in selected Asian countries to appreciate the similarities and differences within their systems. It will also evaluate the social history and domestic and global frameworks of selected countries to develop understanding of rationales for differing human resource and labour systems

Objectifs pédagogiques

At the end of the course the student should be able to:

- understand the perspectives underlying the employment relationship and models of human resource management used in industrial countries
- understand the value and limitations of using international comparisons in human resource management systems
- identify factors occurring at a global level which presents challenges within the arena of human resource management
- undertake a detailed comparative analysis of human resource systems in selected Asian countries to appreciate their similarities and differences.
- analyse selected Asian countries' domestic contexts including the historical and environmental factors to evaluate their impact on the human resources and labour relations systems

Méthode d'apprentissage

Preparatory Work or Prerequisite(s)

∅ This is not a theoretical course which depends on reading a textbook. This course demands you have the skills to research, compare, and critically analyse at least two different countries and present a rationale for their different HR and labour systems. Students who sign up for this unit should have a basic knowledge of HRM. It is imperative that they are willing and have the ability to ask critical questions and to pursue independent work.

Work in class:

A total of 5 sessions of 4 hours. Sessions will consist of lectures, presentations, and discussion of journal articles and case work.

Personal Work

Each student will be required to research the national environment and the HRM and labour systems of one Asian country of choice. Students are required to work in pairs developing a comparative study on their countries with an explanation for the type of HRM or labour system which has evolved.

Students are expected to read assigned case studies and participate in classroom discussion

Teaching Methods in class: Tutorial, group work, individual work

Ø .The sessions will involve a variety of teaching methods from lectures, discussion arising from critical questions or scenarios, case studies, analysis of articles to student oral presentations.

Contenu

... The course covers three parts

Part 1. Overview of International Human Resource Management Systems including the employment relationship and the value of international comparison. Review of HRM and labour relations concept models

Part 2. Study the situational factors and stakeholders which impact on the systems including global and national contexts, managerial and employers' associations, role of organised labour, governmental influences and employee participation.

Part 3. Analysis of HRM and Labour systems in selected countries including Japan, Singapore China and an Asian country of choice.

Évaluation

Elements to be evaluated – linked to the pedagogical objectives

Methods of Assessment

Applied Research Paper

The research paper has three sections:

Section 1 Literature Review (15%)

A brief review of the relevant material

Section 2 Comparative Analysis (15%)

A comparison of the human resource systems of two selected Asian countries

Section 3 Presentation (20%)

An oral presentation of the analysis followed by a brief discussion.

Section 1 Literature Review (15%)

This can be an individual or group section of the assignment.

The purpose of this assignment is to extend your theoretical knowledge of a topic within the area of International and Comparative Human Resource Management. You are required to conduct a literature search of your topic and your review should include the latest thinking in the area. This requires you to undertake a review of an area in the emerging body of knowledge of IHRM.

You should identify from the session topics or your interest, which country you wish to wish to increase your knowledge of HRM and labour systems.

You should select one recent paper from your country or area of interest, which you consider to be important and reflect the latest thinking. This paper will become the core of your review. You then need to identify a further one or more papers on your chosen topic which complement or disagree with your core paper. You should summarise and integrate the content of these papers in relation to the chosen topic and your core article.

Take care to analysis and evaluate the different perspectives and not just describe the papers.
A copy of your core paper should be included with your research paper.

Section 2 Comparative Analysis (15%)

This should be a group section

Students are required to undertake a detailed comparative analysis of the HRM systems in two countries.
They can be any country.

Students should:

- 1) identify two countries within the Asia in which they have an interest or wish to study in depth.
- 2) develop a profile on each country including: physical setting, brief historical background political, economic and social systems
- 3) describe the HRM systems which are in common usage there.
- 4) provide a detailed comparative analysis of the two systems taking care to identify the situational factors which have impacted on each country's HRM systems causing similarities or differences.

Section 3 Presentation (20%)

This should be a group section.

Students are required to give a brief presentation and lead the discussion on their research findings.

Examination

A written examination will be a two hour open book exam. 50%

Bibliographie

HRM or Labour Journals

Asia Pacific Journal of Human Resources
Harvard Business Review
Human Resource Management
Industrial Relations Journal
International Journal of Human Resource Management
Journal of International Business Studies
Journal of Management Studies

Bibliography

Adler, (2003) International Dimensions of Organisational Behaviour. Thompson Learning South Western, USA
Bamber G. & Landsbury R. (2003) International and Comparative Employment Relations. Allen & Unwin, Sydney.
Brewster C. & Hegewisch A. (1994) (Eds) Policy and Practice in European Human Resource Management. Routledge, London.
Brunstein, I.,(1996) (Eds) Comparative Human Resource Management in Western Europe. De Gruyter, Berlin.
Deresky, H. (2006) Managing across borders and cultures Edn 5. Prentice Hall. New York.
, Dowling, P. & Welch, D, (2004) International Human Resource Management: Managing people in a multinational context. Fourth Edn. Thompson Learning, London.
Edwards, T. & Rees, C. (2006) International Human Resource Management. Globalization, National Systems and Multinational Companies. FT Prentice Hall, Harlow, England.
Ferrara, G., (2006) The Cultural Dimension of International Business. Fifth Edn. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
Goodfellow, R. & O'Neil D (1999) Saving Face, Losing Face In Your Face: A Journey into the Western Heart,

Mind and Soul. Butterworth Heinemann.

Harzing, A. & Ruysseveldt, J (2004) International Human Resource Management. Second edn. Sage Publications, London.

Hollinshead G. & Leat M. (1995) Human Resource Management: An International and Comparative Perspective. Pitman Publishing, London.

Moore L., & Jennings P (1995) Human Resource Management on the Pacific Rim. de Gruyter, Berlin.

Scullion, H. & Linehan, M. (2005) International Human Resource Management: A critical text. Palgrave Macmillan, New York.

Schneider, S, & Barsoux, J ((2003) Managing Across Cultures. FT Prentice Hall, UK.

Welch, D., Dowling, P. & Schuler, R. (1998) International Dimensions of Human Resource Management. PWS Kent Publishing, Boston.

Useful Websites

<http://www.shrm.org/>

US Society for HRM

<http://www.shrmglobal.org/>

Institute for International HR. a division of the Society for HRM

<http://www.ihrim.org/>

The International Association for HR Information Management

<http://www.ipma-hr.org>

International Personnel Management Association for personnel professional managers

<http://www.ipd.co.uk/>

Chartered Institute of Personnel and Development

<http://www.workindex.com/>

Search engine targeting HRM related sites.

Présentation de l'intervenant

Marie Trigg (MBA) is the Faculty Chair of International Business Management and Program Director of the China International Study Program Deakin Business School in Australia. She has taught in both graduate and undergraduate programs in many parts of the world including USA, Thailand, Hong Kong, China, Netherlands and France. While she has published in the areas of corporate and national culture and experiential learning she is best known for the two editions International Business: a managerial perspective which she co-authored with a colleague. The second edition was awarded the prestigious Australian tertiary textbook of the year 2002.

Marie's theoretical background is balanced by her practical involvement the breeding of stud cattle and her importing and exporting of genetic material.

10LRH2129

Management des marchés financiers

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> Finance - modélisation - marchés - boursiers		

Intervenant : Fredj JAWADI

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ce module permet aux étudiants d'approfondir leurs connaissances du management des marchés financiers. Il leur permet de mieux comprendre les stratégies des investisseurs notamment dans les périodes de crises financières.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- comprendre l'évolution des marchés financiers.
- interpréter les stratégies des investisseurs.
- aider l'entreprise à faire des choix optimaux et sélectionner les mesures adéquates.

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : Informatique +finance
- Ø Travail en classe : Cours + études de cas
- Ø Travail personnel pendant la durée du cours : exercices
- Ø Méthode de l'intervenant : TD et travail en groupe.

Contenu

Marchés boursiers

Évaluation

TP, études de cas et applications empiriques.

Bibliographie

Obligatoires : Econométrie, Valérie Mignon 2006.

Conseillées : Econométrie, Régis Bourbonnais 2005.

Pour aller plus loin : Econométrie des séries temporelles : Applications financières et macroéconomiques, Valérie Mignon et Sandrine Lardic.

Présentation de l'intervenant

Fredj JAWADI est titulaire d'un Master en Modélisation et Analyse Quantitative, Docteur en Sciences économiques de l'Université de Paris Ouest Nanterre La Défense et Professeur Assistant au Groupe Sup de Co Amiens. Il est chercheur à EconomiX à Paris.

10LRH2130

Climat d'organisation et violence au travail

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : Violence - Santé - Psychologique - Climat de travail		

Intervenant : **Samuel NYOCK ILOUGA**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

La violence au travail prend diverses formes, parmi lesquelles les agressions verbales, les agressions physiques et l'homicide. Depuis un certain nombre d'années, la violence au travail et ses répercussions sur la santé psychologique au travail font l'objet d'études menées par les psychologues du travail et les professionnels de la gestion des ressources humaines. Cette problématique intéresse également les médias et les institutions qui tentent d'alerter l'opinion sur l'ampleur du phénomène. Les recherches aboutissent au constat que les comportements anti-sociaux s'accroissent et que le phénomène ne peut être traité uniquement du point de vue psychologique mais comprend d'autres déterminants situationnels et contextuels. Face à cette montée de la violence, les dispositifs législatifs ont évolué (loi sur le harcèlement moral en 2002). Pourtant, les mécanismes, les formes de violences et les raisons de son développement nécessitent une meilleure compréhension ainsi que la prévention du phénomène et de ses conséquences humaines, économiques et politiques.

Objectifs pédagogiques

- 1) Repérer les différents types de déviances anti- organisationnelles (de propriété, de production et politique) et anti-individuelles (harcèlement, agression physique, provocation).
- 2) Alimenter la réflexion sur l'épanouissement professionnel à travers l'étude des comportements prosociaux (engagement, satisfaction, coopération et soutien apporté aux collègues).

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : Eléments théoriques sur le concept de climat de travail et comportements professionnels.
- Ø Travail en classe : articles scientifiques, études de cas.
- Ø Travail personnel : Exercices et appropriation des concepts théoriques.
- Ø Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel...

Contenu

L'impact de la violence physique, des agressions verbales et du harcèlement moral est d'autant plus préoccupant que la fréquence de ces phénomènes ne cesse de s'accroître. Partant de ces constats, cet enseignement se propose de définir les différentes formes de violences à partir d'une typologie canadienne des comportements anti-sociaux au travail (CAAT) qui se divise en comportements anti-individuels et

anti-organisationnels, permettant d'étudier des formes traditionnelles de violence ou déviances (harcèlement sexuel, vol) et des formes plus récentes (harcèlement moral au travail, agressions physiques, à main armées). Il s'agit aussi de mettre en évidence les déterminants organisationnels et dispositionnels de la violence en milieu de travail. Nous Proposerons enfin un modèle alternatif intégrant les comportements pro et anti-sociaux permettant d'obtenir une meilleure validité prédictive de l'efficacité organisationnelle.

Bibliographie

- Allen, R.E. & Lucero, M.A. (1998). Subordinate aggression against managers: analyses of published arbitration decision. *The International Journal of Conflict Management* 9 (3), 234-257.
- Brunet, L., & Savoie, A. 1999. *Le climat de travail*. Les éditions logiques, Outremont.
- Desrumaux, P, Lemoine, C. & Mahon, P. (2004). Harcèlement moral et climats d'entreprise : Effets de facteurs humains et organisationnels sur les jugements d'équité. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10, 29-44.
- Przygodzki-Lionet, N. & Noël, Y. (2004). Individu dangereux et situations dangereuses : les représentations sociales de la dangerosité chez les citoyens, les magistrats et les surveillants de prison. *Psychologie Française*, 49, 409-424.

Présentation de l'intervenant

Samuel NYOCK ILOUGA est enseignant-chercheur permanent du Groupe Sup de Co Amiens Picardie. Il est titulaire d'un doctorat de Psychologie du Travail et des Organisations de l'Université de Charles-De-Gaulle Lille3.

Il a enseigné depuis 2005 dans différentes Universités françaises et italiennes (Montpellier3, Lille3, IUP Infocom de Roubaix, IRTS D'ARRAS, Université Catholique de Lille, Université de Vérone) ; Membre de l'équipe IDéSH du laboratoire PSITEC de Lille 3, Ses travaux de recherche portent sur les problématiques d'audit social organisationnel dans un contexte multiculturel ; l'étude des cognitions et des conduites des personnes en fonction des interactions avec les contextes organisationnels ; les problématiques de l'entrepreneuriat; Les analyses qualitatives, quantitatives et multiples des processus.

10LRH2131

Stratégie de développement et lancement de nouvelles activités

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> Stratégie - Lancement d'activité - Business plan.		

Intervenant : Nassef HMIMDA

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le lancement de nouvelle activité est une phase délicate et décisif pour le renouvellement des stratégies des entreprises. Ces moments stratégiques doivent être longuement pensés et étudiés pour envisager les actions pertinentes à mener.

L'objectif de ce séminaire est d'engager cette réflexion stratégique.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Identifier la filière économique ;
- Repérer les éléments de blocages qui peuvent entraver le lancement d'une activité ;
- Repérer les alliés potentiels pour lancer une activité nouvelle
- Définir et planifier un plan d'action stratégique pour lancer une activité-

Méthode d'apprentissage

Ø Pré-requis :

Les fondamentaux de l'analyse stratégique

Ø Travail en classe :

Etude de cas

Ø Travail personnel pendant la durée du cours :

Remise d'un cas sur le lancement de nouvelles activités

Ø Méthode de l'intervenant :

Apports théorique

Etude de cas en classe

Travail personnel à remettre

Contenu

Stratégie d'entreprise

Lancement de nouvelles activités

Analyse de la filière économique

Analyse de l'innovation

Évaluation

L'évaluation se fera à 25% sur la réalisation des travaux effectués en classe durant le séminaire et à 75% sur la base des travaux rendus.

Bibliographie

- Frédéric LEROY, Les stratégies d'entreprise, DUNOD, collection les topos, 2001
- Gerry JOHNSON, Kevan SCHOLLES, Frédéric Fréry, Stratégique, PEARSON, 2000
- Strategor, Politique générale de l'entreprise, DUNOD, 1997
- Eric de LA MAISONNEUVE, Incitation à la réflexion stratégique, ECONOMICA, Collection Poche Géopolitique, 1998
- Gary HAMEL et C.K. PRAHALAD, La Conquête du Futur, InterEditions, 1995.

Présentation de l'intervenant

Nassef HMIMDA est docteur de l'Ecole Centrale Paris et enseignant-chercheur à L'ESC Amiens. Il est expert en management stratégique des technologies et de l'innovation. Il a notamment publié plusieurs travaux de recherche dans le domaine et a collaboré avec plusieurs grands groupes français (Alstom Transport ; SFR Cegetel, Thales,...) sur les questions d'innovation et de rupture technologiques.

10LRH2132

Business Models

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Stratégie)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Anglais	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Graeme LINDSAY**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Strategic Management is a subject that has countless academic books published on it, every business programme has a course dedicated to it however business still fail and economies declines as a result of these business failures. Every book on Strategy and course on the subject re visit the same common ground. This course revisits strategy and asks 'What is Strategy?' and in doing so looks at four basic concepts of strategy: rational, fatalistic, pragmatic and relativistic. The course will focus on the central idea that strategy is not a coherent and objective managerial activity but only explicative of past events. Rather the course will focus more on Business Models as a more explanatory medium for explaining business success and failure. In this respect culture will be used to explain business strategy both at a meta-level and at a business unit level.

Objectifs pédagogiques

- ü To able to critique traditional explanation of strategy formation
- ü Understand the benefits of a systemic approach to strategy
- ü To develop an appreciation of the importance of business models and how different models effect the performance of organisations within specific industries.

Méthode d'apprentissage

The focus will be to apply concepts to real-world examples through a wide number of case studies, keeping lecturing to a minimum.

I expect creative participation, based on thorough reading, analysis, and reference to strong data and information to support cases discussions and presentations.

- Ø Preparatory Work or Prerequisite(s): Cases and Lecture Notes
- Ø Work in class: Discussions, Presentations
- Ø Personal Work: Reading, Reviewing Lectures
- Ø Teaching Methods in class: Tutorial, group work, individual work

Contenu

The four theories of strategy

A deconstruction of these strategies from the perspective of Leadership, Choice, Growth, and Management
Investigation by students of different Business Models that have been successful incl different business

models in within the same industrial sectors
Class discussion and presentations on course content.

Évaluation

Elements to be evaluated – linked to the pedagogical objectives

Methods of Assessment

ü Group case presentations 50%

ü Individual assessment 40%

ü Class Participation 10%

Bibliographie

What is Strategy and Does it Matter -Whittington –Thompson Press ISBN 1-86152-223-1

10LRH2133

Les leviers de motivation

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé :</u> Besoin - Aspiration - Plaisir		

Intervenant : Irène MARECAT

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Favoriser l'émergence de managers adaptés au contexte socio économique actuel

Objectifs pédagogiques

Identifier ses propres motivations Identifier la place de la motivation dans les besoins humains. Identifier les facteurs de motivation dans les contextes professionnels. Mettre en œuvre les ressorts de motivation adaptés aux individus qui composent une équipe.

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : lectures d'ouvrages sur le management
- Ø Travail en classe : alternance théorie exercices
- Ø Travail personnel : élaboration de questionnaires pour les interviews terrain
- Ø Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel... les 3 seront utilisés

Contenu

Matière traitée, thèmes, questions abordées... Origine du concept de motivation. La motivation expliquée par les besoins. Approche de la motivation par les processus. Motivation extrinsèque et intrinsèque. Liens entre motivation et performance. Rôle du management dans le maintien de la motivation.

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

Mode d'évaluation

Quiz

Bibliographie

Le plaisir de travailler. Maurice Thévenet.
La motivation au travail. Claude Lévy-Leboyer
Des managers et des hommes. JP Parrayon
Jeunes et entreprises noces ambiguës. Hervé Seyriex
Manager dans la complexité. Dominique Genelot

Présentation de l'intervenant

Consultant intervenant sénior.

Profil : expertise en formation et recrutement . Sens développé de la communication et de la disponibilité relationnelle.

Domaines de compétences : management, relations humaines, organisation et recrutement.

Références : public cadres supérieurs, cadres, agents de maîtrise, étudiants.

Aérospatiale, LVMH, SEITA, Laboratoire Boehringer, INT Evry, Centrale Paris, UPJV Picardie.

Fonctions occupées : Directeur Formation Continue, Chargée de mission en recrutement

Licence de philosophie

10LRH2134

Equité et management

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	
<u>Mots-clé</u> : Equité - Managment - Perception		

Intervenant : **Stéphanie SOULIER**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

L'implication, la motivation d'une équipe sont primordiales pour mener à bien les objectifs qui lui sont fixés. Les travaux en management et en organisation montrent que le sentiment d'équité est essentiel à l'implication et à l'engagement des personnes. Que ce soit dans la vie professionnelle ou dans la vie quotidienne, nous sommes tous confrontés à des situations que nous percevons comme équitable ou inique et cela guide nos comportements. Ce cours permet de mieux appréhender la notion d'équité et de comprendre le comportement des individus.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- D'analyser des situations quotidiennes à travers la notion d'équité
- D'intégrer des concepts théoriques à la pratique par des exercices, des discussions, des lectures et des travaux
- A allier l'amélioration des connaissances et la compréhension des enjeux pragmatiques auxquels sont confrontées les organisations d'aujourd'hui

Méthode d'apprentissage

- Ø Cours interactif
- Ø Travail individuel
- Ø Mise en situation

Contenu

Ce cours comporte :

- Une présentation magistrale des fondements de l'équité et de son application dans le management d'une équipe mais aussi dans la vie d'une entreprise.
- Des discussions interactives sur le thème et sur les différentes expériences des participants

Évaluation

Participation aux discussions
Rédaction d'un dossier individuel

Bibliographie

Adams J. S. (1965), "Inequity in social exchange", in Ed. Berkowitz L. *Advances in Experimental Social Psychology*, New York, Academy Press, vol. 9, pp. 43-90.

Cohen-Charash Y. et Spector P. E. (2001), "The role of justice in organisation : A meta analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 86 (n°2), pp.278-321.

Peretti J. M. (2004), *Les clés de l'équité dans l'entreprise*, Editions d'organisations.

Présentation de l'intervenant

Stéphanie SOULIER, enseignant-chercheur permanent spécialisée en Marketing, au groupe Sup de Co Amiens Picardie. Elle a obtenu un doctorat en sciences de gestion avec une spécialisation en Marketing interorganisationnel.

10LRH2135

Les nouvelles compétences des managers

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH - Management)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Claude-Pierre VINCENT**

10LRH2150

Créativité, Innovation, Leadership

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Gaël LE BOULCH**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

L'objectif de cet enseignement est d'apporter aux étudiants une vision différente et moderne de l'innovation qu'ils puissent immédiatement appliquer dès leur cursus dans l'Ecole pour enrichir leur potentiel innovant au regard de l'offre pédagogique ou dans l'entreprise via des méthodes et techniques. L'innovation aujourd'hui n'est plus exclusivement technique ou affaire de R&D, elle est ouverte sur le monde et tient plus d'une démarche que d'un état d'esprit ou d'un profil. Ce cours a pour objet de donner les moyens de construire cette perspective en trois temps. Tout d'abord en présentant les techniques les plus usitées en entreprise pour susciter la créativité. En second lieu en présentant de nombreux cas, films, illustrations diverses soulignant l'évolution des innovations et tendances dans le monde. Enfin, en proposant une vision nouvelle du leadership car plus on est innovant, plus il faut savoir convaincre.

Remarque : ce cours est destiné à l'origine à un public professionnel, international (Alger, Beyrouth signés. Zaozhuang en cours...) et francophone.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Comprendre l'innovation moderne (dite ouverte) tournée vers les usages,
- Utiliser des outils suscitant la créativité suivant les contextes et objectifs recherchés,
- Connaître les enjeux des grandes tendances d'innovation à venir dans le monde,
- Se familiariser avec les nouvelles formes de leadership émergentes,
- Influencer les prises de décisions spécifiques à des innovations.

Méthode d'apprentissage

- Pré-requis : Avoir des connaissances en Stratégie.
- Travail en classe : Participation orale et échange (cours conférence).
- Travail personnel pendant la durée du cours : dissertation.

Contenu

Suivant la curiosité et les connaissances des étudiants, tous les concepts de l'innovation seront abordés avec plus ou moins de profondeur. Le cours s'adapte aux pôles d'intérêts des étudiants suivant leurs niveaux de connaissances. Pour autant, toutes les méthodes de créativité d'entreprise seront abordées (techniques

de détour, analogiques, brainstorming, pensée latérale, Tritz, collecte des idées...). En matière d'innovation, l'innovation entrepreneuriale, de PME-PMI, de grands groupes, les innovations produits, de business models, de process, etc... seront abordées. Un point sera fait sur les tendances (Développement Durable, Crise ou Bien Etre : un seul thème à choisir par les étudiants en début de cours). En matière de leadership, les approches novatrices de Gary Hamel et C.K. Prahalad seront abordées ainsi que la notion de paradigme et ses leviers d'évolution.

De nombreux cas d'entreprise et surtout d'innovations illustrent l'ensemble du cours.

Évaluation

Une dissertation de 3 heures ou un cas de création d'innovation. A définir.

Bibliographie

Tout le cours est fondé sur les travaux de R&D de grands groupes côtés du CAC40, de consultants spécialisés dans les tendances, d'experts dans les différentes technologies, usages ou process synthétisés et organisés ici afin de répondre à un objectif pédagogique innovant : comprendre l'innovation.

Cependant les ouvrages suivants sont conseillés :

- Blanco S., Le Loarne S. (2009), Management de l'Innovation, Paris, Edition Pearson.
- Tidd J., Bessant J., Pavitt K. (2006), Management de l'Innovation, Bruxelles, de Boeck.

Présentation de l'intervenant

Fort d'un doctorat en Sciences de Gestion et d'expériences importantes aux Directions de la Stratégie de Suez (1998-2001) et d'une grande entreprise d'énergie, Gaël Le Boulch s'est tourné vers le management terrain et la création d'entreprise tout en conservant ses activités de recherche à Paris Dauphine.

Il est aujourd'hui en charge de l'innovation dans un grand groupe du CAC40 pour plus de 20 millions de clients.

10LRH2151

Management stratégique de l'entreprise et nouveaux défis de l'environnement

DOMAINE D'ENSEIGNEMENT : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
Responsable du domaine : Sana HENDA		
NIVEAU : ESC 2	PERIODE : Semestre 2	CREDITS : 2 ECTS
LANGUE : Français	Volume total : De 18 à 21 heures	

Intervenant : Nabila JAWADI

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Avec un environnement en perpétuel changement, la compétitivité de l'entreprise ne se mesure plus uniquement par les bénéfices qu'elle réalise ou par la richesse qu'elle dégage. Désormais, d'autres critères d'évaluation de la compétitivité de l'entreprise et de sa capacité de survie voient le jour et se développent. Ainsi, respect de l'environnement avec ses différentes dimensions (écologique, sociale,...) devient un des facteurs primordiaux de la performance des entreprises. Développement durable, responsabilité sociale, éthique des affaires deviennent les maître-mot dans l'environnement actuel. Comment l'entreprise peut-elle prendre en considération ces nouveaux impératifs de l'environnement dans sa stratégie ? Quels en sont les effets sur ses choix stratégiques et ses relations avec son environnement ? Telle est la question que ce module essaye de traiter à travers un état de l'art sur le sujet ainsi que l'étude de la réalité des entreprises.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Cerner les nouveaux enjeux de la compétitivité d'une entreprise.
- Comprendre les nouveaux impératifs de l'environnement de l'entreprise avec ses différentes dimensions (écologique, économique, sociale,...).
- Intégrer ces enjeux et impératifs dans la formulation de la stratégie de l'entreprise et ses choix stratégiques.
- Connaître la réalité des problématiques abordées à travers des cas réels.

Méthode d'apprentissage

L'objectif du module étant de toucher les nouvelles problématiques du management stratégique des entreprises, la méthode d'apprentissage se base exclusivement sur les études de cas réels. Chaque axe sera analysé sur un plan théorique suivi d'une application pratique par étude de cas.

La méthode de l'intervenant allie à la fois le cours magistral et les travaux pratiques par cas.

Contenu

Thème 1 : Le management stratégique et le développement durable

Etudes de cas : TECHNIP

Thème 2 : Le management stratégique et la responsabilité sociale

Etude de cas : Banque, Blanchisserie, Mobilier

Thème 3 : Le management stratégique et l'éthique

Etudes de cas : TECHNIP

AGNES B

Monsieur D

Évaluation

Contrôle continu : Etudes cas en groupe : 50%

Examen : Examen sur table : 50%

Bibliographie

Kalika, M., Orsoni, J., Helfer, J.P., (2008), « Management, Stratégie et Organisation », 8ème édition, Vuibert.

Gond, J.P., Boxenbaum, E., (2004), « Studying the diffusion of Socially Responsible Investment : Bricolages and translations across cultural contexts », Les Notes du LIRHE n°398.

Libaert, T., (2008), « Le développement durable », Dunod.

Smouts, M.C., (2008), « Le développement Durable, les termes du débat », Editions Armand Colin.

Présentation de l'intervenant

Nabila Jawadi est professeur permanente au Groupe Sup de Co Amiens Picardie et chercheure au CREPA (Centre de Recherche en Management et Organisation). Elle est docteur en systèmes d'information de l'Université de Paris-Dauphine et titulaire d'un DEA en gestion des ressources humaines. Ces travaux de recherche portent sur les effets des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur les organisations et sur la gestion des ressources humaines.

10LRH2153

Outils stratégiques

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Philippe MASSOL**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le cours "Stratégie d'entreprise" vise à donner à des étudiants une vision globale de la stratégie d'entreprise mais également et surtout d'apporter méthodologie de réflexion pertinente pour identifier les facteurs clés conditionnant le développement de l'entreprise. L'approche est très pragmatique et fortement axée sur l'utilisation d'outils d'analyse très classiques que chacun pense connaître et qui sont en réalité mal maîtrisés. Faire une bonne analyse stratégique, c'est surtout bien maîtriser les outils de la stratégie.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- de maîtriser les outils d'analyse stratégique sur leur aspect technique
- comprendre les interactions entre les différents outils d'analyse stratégique
- savoir quels outils sont à utiliser dans quelle circonstance

Méthode d'apprentissage

- Travail préparatoire ou pré-requis : aucun.
- Travail en classe : exercices et étude de cas.
- Travail personnel pendant la durée du cours : faire les exercices demandés.
- Méthode de l'intervenant : cours magistral + exemples d'application...

Contenu

- Définition de la stratégie
- Analyse stratégique : introduction

La structure d'une société multi-produits

- Outil : La segmentation stratégique des sociétés
- Analyser le besoin client
- Analyse de l'environnement
- Analyse Pestel : analyse réellement utile ou gadget ?
- Outil : Contours des industries
- Outil : Segmentation stratégique des industries
- Outil : Typologie géographique des industries : les possibilités d'internationalisation.

- Outil : Maturité des industries - Mesure de la maturité d'une industrie et impact sur son attractivité
- Outil : La typologie concurrentielle.
- Outil : Le modèle de Porter et l'Hexagone sectoriel
- Outil : Les cartes stratégiques (abordé selon réactivité des étudiants)

Analyse interne

- **Avantage concurrentiel : la création de valeur : guerre des prix et stratégies de différenciation (Loi de l'expérience, Effets de volume)**
- **Analyse du positionnement stratégique**
- **Outil : La matrice « BCG Growth-share »**
- **Outil : La matrice multifactorielle McKinsey**
- **Outil : analyse d'attractivité d'un secteur**
- **Outil : l'analyse SWOT, une analyse surexploitée**

La création de valeur

- **La création de valeur : guerre des prix et stratégies de différenciation**

Etude de cas : Selon la façon dont se déroule la formation, soit « Robin des Bois », soit « Cidres Carrefour Reflets de France »

Évaluation

Exercices en groupe à remettre à l'intervenant au fur et à mesure du cours.

Bibliographie

- « Projets d'Entreprise - 10 Outils pour Réussir » P Massol - Edition Vuibert
- Atamer T, Calori R: Diagnostic et décisions stratégiques edn 2e Editions: Dunod; 2003.Baumard P: Analyse stratégique : mouvements, signaux concurrentiels et interdépendance: Dunod; 2000.Kotler P, Dubois B, Manceau D: Marketing Management edn 11e: Pearson Education; 2003.

Présentation de l'intervenant

Philippe MASSOL : docteur en sciences et MBA, est consultant en stratégie et en communication dans la société qu'il a créée près de Nantes, Niels-conseil. Il intervient régulièrement, entre autres, sur les thématiques des outils d'analyse stratégique et de la communication professionnelle dans des écoles de commerce, des écoles d'ingénieurs et des universités.

Bibliographie de l'intervenant :

- P.Massol : Comment se démarquer des concurrents ? Dynamique entrepreneuriale 2009, 7:26-27
- P.Massol : « La stratégie ... ce n'est pas honteux ! » Journal Industrie&Technologies 2007, 886 :111 (février)
- P.Massol : Ouvrage « Mieux communiquer à l'écrit : valorisez vos textes professionnels » 189 pages (2007) Editions Vuibert. (achat en librairie et sur Amazon.fr)
- P Massol :Business Plan et Arnaque intellectuelle. Les dossiers de fond - Cyberpro.fr ; mai 2005
- P.Massol : Etudes de marché : Une réponse incomplète à un vrai besoin. Le Scialytique 2005, 26:4-6
- P.Massol : Etudes de marché contre études stratégiques : quel gagnant pour le développement des PME-PMI ? Dossier de fond – Cyberpro.fr ; janvier 2005
- P.Massol : L'étude stratégique pour anticiper le futur et gagner des parts de marché. Interview sur le site de l'Agence pour la Création d'Entreprise. URL : <http://www.apce.com>; 2004
- P.Massol : Stratégie : Développez durablement votre entreprise. Le Scialytique 2004, 22:4-6.

10LRH2154

Management et crise financière

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Costin ZAHARIA**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Ce cours propose une démarche séquentielle pour comprendre le mécanisme par lequel une crise immobilière isolée dans un coin du monde peut se transformer en véritable cataclysme à l'échelle planétaire. Par sa diversité, la crise actuelle représente un excellent moyen pour comprendre des techniques simples de management sur lesquelles reposent nombre d'investissements immobiliers et financiers. Par ses effets, la crise constitue un véritable défi adressé à la fois aux individus, aux entreprises et aux Etats pour la mise en place d'un nouvel management à la fois public et privé.

Objectifs pédagogiques

A l'issue de ce cours, l'étudiant doit :

- être familiarisé avec les principes basiques d'investissement immobilier;
- avoir compris la technique de titrisation
- comprendre les mécanismes de propagation d'une crise : immobilière, financière, économique et sociale.-

Méthode d'apprentissage

Les cours développent une approche visant à familiariser l'étudiant avec des concepts clés théoriques sous leur aspect théorique minimum, en privilégiant surtout un apprentissage à travers des exemples simples, concrets tirés de l'actualité immédiate.

Contenu

Chapitre 1 : La crise des subprimes

- 1.1. La magie des investissements immobiliers.
- 1.2. Les crédits « subprime »
- 1.3. La théorie de base des « subprimes »
- 1.4. L'échec de la théorie de « subprime »

Chapitre 2 : La crise bancaire et financière

- 2.1. La technique de titrisation
- 2.2. Les avantages perçus de la titrisation.
- 2.3. La propagation de la crise

- 2.4. L'importance des Banques Centrales
- 2.5. Le rôle des Etats : le plan de sauvetage des banques

Chapitre 3 : La crise économique

- 3.1. Le rôle des banques dans le financement de l'économie
- 3.2. Comment une crise financière se transforme en crise économique
- 3.3. Les conséquences de la crise économique
- 3.4. Le rôle des Etats pour prévenir une crise économique

Conclusion : Saisir les opportunités de la crise.

Évaluation

Les élèves se verront proposer systématiquement des questions et des exemples tirés de l'actualité économique leur permettant de comprendre les concepts théoriques abordés. L'assiduité en cours est donc absolument nécessaire.

Bibliographie

Paul Jorion, La crise. Des subprimes au séisme financier planétaire, éd. Fayard, 2008

Michel Aglietta, La Crise. Pourquoi en est-on arrivé là?
Comment en sortir?, éd. Michalon, 2008

Michel Aglietta et Laurent Berrebi, Désordres dans le capitalisme mondial
éd. Odile Jacob, 2007

Présentation de l'intervenant

Costin ZAHARIA est maître des conférences à l'Université du Mans et chercheur associé au GRID (ENSAM Paris). Pour une présentation plus détaillée voir : www.coursmaths.net/CV.html

10LRH2155

Le management stratégique des SI

<i>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</i> Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<i>Responsable du domaine :</i> Sana HENDA		
<i>NIVEAU :</i> ESC 2	<i>PERIODE :</i> Semestre 2	<i>CREDITS :</i> 2 ECTS
<i>LANGUE :</i> Français	<i>Volume total :</i> De 18 à 21 heures	

Intervenant : Nabila JAWADI

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

La gestion des systèmes d'information et son intégration dans un cadre stratégique global de l'entreprise constituent aujourd'hui un axe majeur de compétitivité permettant de faire face à la concurrence accrue et de développer un avantage concurrentiel durable. La gestion stratégique des SI repose sur l'identification de leur contribution à la performance globale de l'entreprise et leur mobilisation dans les différents niveaux de gestion de cette dernière (aide à la décision, exécution,...). Parce qu'ils se situent à l'interface des différentes fonctions de l'entreprise, les SI jouent un rôle important dans la formulation de ses choix stratégiques et dans la détermination de sa capacité d'adaptation et de survie dans son environnement. Quels sont les enjeux stratégiques du déploiement des SI dans les entreprises ? Quels effets peuvent-ils avoir sur les mécanismes organisationnels tels que la conduite du changement ? Quels sont leurs apports aux principales fonctions de l'entreprise ?

Ces différents questionnements constituent les principaux axes qui seront traités dans le cadre de ce module.

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Comprendre les enjeux stratégiques des systèmes d'information et de communication pour l'entreprise.
- Comprendre la contribution des SI au fonctionnement de l'entreprise.
- Cerner les outils d'aide à la décision et leur niveau d'intervention.
- Analyser des problématiques réelles de la gestion stratégique des systèmes d'information et de communication telles que la conduite du changement technologique, les difficultés de déploiement des SI.

Méthode d'apprentissage

La méthode d'apprentissage se base exclusivement sur des analyses de situation réelles de gestion stratégique des systèmes d'information et de communication à travers les études de cas. Toutefois, des cours magistraux sont également envisagés pour introduire et expliquer certaines notions de base.

Contenu

Thème 1 : Vision stratégique et managériale des SI

- Les enjeux stratégiques des SI

- SI et design organisationnel
- Dimension humaine des SI

Etudes de cas

Thème 2 : Les SI et conduite du changement

- Dimension technologique des SI
- Conduite du changement technologique

Etudes de cas

Thème 3 : Les SI et les grandes fonctions de l'entreprise

- SI et fonction RH
- SI et fonction marketing
- SI et contrôle de gestion

Etudes de cas

Thème 4 : Les SI et l'aide à la décision

- Les ERP
- Les groupwares
- Les applications de la gestion des connaissances

Etudes de cas

Évaluation

Contrôle continu : Etudes cas en groupe : 50%

Examen : Examen sur table : 50%

Bibliographie

Kéfi, H., Kalika, M., Reix, R., (2004), « Évaluation des systèmes d'information : Une perspective organisationnelle », Economica.

Marciniak, M., Rowe, F., (2005), « Systèmes d'information, dynamique et organisation », Economica.

Reix, R., (2004), « Systèmes d'information et management des organisations », Vuibert.

L'art du management de l'information, Village Mondial, 2000.

Présentation de l'intervenante

Nabila Jawadi est professeur permanente au Groupe Sup de Co Amiens Picardie et chercheuse au CREPA (Centre de Recherche en Management et Organisation). Elle est docteur en systèmes d'information de l'Université de Paris-Dauphine et titulaire d'un DEA en gestion des ressources humaines. Ces travaux de recherche portent sur les effets des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur les organisations et sur la gestion des ressources humaines.

10LRH2156

Enjeux et effets des TIC sur l'emploi, le travail et l'organisation

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Gérard VALLERY**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

Le développement rapide et massif des Technologies de l'Information et de la Communication se poursuit dans l'ensemble des secteurs économiques et transforme les conditions de vie et de travail des personnes tout en induisant des opportunités organisationnelles. Il est important de définir, situer les TIC dans le travail et de cerner leur impact sur l'emploi (quantitativement et qualitativement) ainsi que sur les modes de travail et d'organisation (transformation des périmètres Travail/Hors travail ; des compétences et des qualifications ; évolution du management ; impact sur les conditions d'exécution du travail et du temps ...)

Objectifs pédagogiques

A la fin de ce cours l'étudiant sera capable de :

- Cerner les caractéristiques des TIC
- Comprendre les enjeux sociaux, humains et organisationnels associés au TIC
- Appréhender les conditions de travail associées aux TIC
- Sensibiliser à la conception et à l'intégration des TIC adaptées aux besoins et logiques des utilisateurs

Méthode d'apprentissage

- Ø Travail préparatoire ou pré-requis : non
- Ø Travail en classe : oui, étude de cas
- Ø Travail personnel pendant la durée du cours : oui
- Ø Méthode de l'intervenant : TD, travail en groupe, en individuel...

Contenu

Matière traitée, thèmes, questions abordées...

Cet enseignement n'est pas seulement une présentation d'un cadre d'application ou un descriptif préconisant des « bonnes recettes » ou pratiques en matière d'implantation et d'utilisation des TIC, mais avant tout un temps de réflexion sur les technologies et leur place dans l'activité humaine, en particulier en situation de travail. Le cours repose donc à la fois sur un exposé professoral et sur des mises en situation concrètes (étude de cas, exposés...).

- Evolution des TIC, position des entreprises
- Caractéristiques et services des TIC, dans les champs d'activité (services...)
- Impacts des TIC sur l'emploi, les métiers, l'organisation du travail
- Initiation à l'ergonomie de conception des systèmes informatiques : prise en compte de l'utilisateur final dans la conception des outils et produits

- Etudes de cas autour de l'introduction de TIC et de la conduite de projet enrichie

Évaluation

Éléments à évaluer en lien avec les objectifs pédagogiques

- Réalisation de travaux personnels ou en groupe (exposés thématiques ou dossier).

Bibliographie

Bouzon A (2005), TIC dans les organisations, Toulouse, Octares.

Terre C. (du) Ughetto P. (2000), L'impact du développement des services sur les formes de travail et de l'emploi, Paris, Rapport final pour la DARES.

Thierry D (1998), Nouvelles technologies de communication, L'Harmattan

Vendramin, P, Valenduc G, (1999), L'avenir du travail dans la société de l'information, Bruxelles, Editions FEC-FTU.

Présentation de l'intervenant

Gérard Valléry

Professeur des Universités

Directeur du Master 2 professionnel Facteurs Humains et Systèmes de Travail

Université de Picardie Jules Verne

Laboratoire de Psychologie Appliquée EA 4298 (ERP ConTActS)

10LRH2157

Management Ideologies

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Serdar KARABATI**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

The aim of the course is to enable students to conceptualize management ideologies as shaped by institutions, political regimes, corporate heritage and values. The module starts with an introduction to early management practices, scientific management, and the human relations school. Developments in various parts of Europe (e.g., Germany, Spain, and Britain) in the early decades of the century are contrasted with trends in the United States. Students are then introduced to the struggle between two major economic systems, allowing them to discuss forms of capitalisms from a historical point of view. The course also explores different managerial cultures that emerged in Europe and Asia and discusses them with respect to hegemonic attempts of the American management model and forces of globalization.

Objectifs pédagogiques

Upon successful completion of the module students are expected to:

- Increase their knowledge about the origins of modern management thinking
- Develop an understanding of the interplay between state, industry and society
- Develop skills to differentiate between management cultures around the globe

Méthode d'apprentissage

- Preparatory Work or Prerequisite(s): None
- Work in class: Active participation, silent reading
- Personal Work: Two short assignments
- Teaching Methods in class: Tutorial and group discussion

Contenu

Industrialized world and early management ideas
The US management ideology
European history of management thought
Varieties of capitalism
20th century economic history (documentary)
Americanization versus globalization
Culture / Values

Évaluation

Students will be evaluated on the basis of two short assignments and on their participation in group discussions.

Bibliographie

- The Evolution of Management Thought by Daniel A. Wren and Arthur G. Bedeian.
- Models of Management: Work, Authority, and Organization in a Comparative Perspective by Mauro F. Guillen.
- Commanding Heights: The Battle for the World Economy by David Ogden Stiers, Tony Benn, Stephen G. Breyer, and Barbara Castle.
- Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies by Dr. Robert J. House, Dr. Paul J. Hanges, Dr. Mansour Javidan, and Peter Dorfman.

Présentation de l'intervenant

Serdar KARABATI (Asst. Prof.) holds a doctoral degree in Management and Organization from Bogaziçi University, Istanbul, Turkey. He has been teaching at Istanbul Bilgi University since 2004. His research interests lie mainly in the fields of cross-cultural management and values

10LRH2159

Glocal approach in strategic Management.

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Jean-Marc BLOT**

10LRH2160

INTRODUCTION TO FOURTH GENERATION LEADERSHIP MANAGEMENT

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Enrique SUAREZ**

10LRH2161

Competition and Business Strategy in Historical Perspective/

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT :</u> Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine :</u> Sana HENDA		
<u>NIVEAU :</u> ESC 2	<u>PERIODE :</u> Semestre 2	<u>CREDITS :</u> 2 ECTS
<u>LANGUE :</u> Français	<u>Volume total :</u> De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Enrique SUAREZ**

10LRH2162

BUSINESS, STRATEGIE & RESSOURCES HUMAINES

<u>DOMAINE D'ENSEIGNEMENT</u> : Leadership et Ressources Humaines (LRH)		
<u>Responsable du domaine</u> : Sana HENDA		
<u>NIVEAU</u> : ESC 2	<u>PERIODE</u> : Semestre 2	<u>CREDITS</u> : 2 ECTS
<u>LANGUE</u> : Français	<u>Volume total</u> : De 18 à 21 heures	

Intervenant : **Patrick STORHAYE**

Contexte / contribution aux objectifs globaux du programme

La fonction Ressources Humaines contribue à la mise en oeuvre d'une stratégie pour réaliser un business plan. Or, les concepts, méthodes et outils utilisés en matière de stratégie, management, organisation et ressources humaines forment des modèles cohérents. Démêler la logique qui les structure des effets de mode et acquérir un regard critique sont deux facteurs qui contribuent à développer des connaissances et des compétences personnelles essentielles.

Objectifs pédagogiques

- Fournir les clés d'une compréhension lucide des articulations logiques entre l'environnement des affaires, les stratégies que les entreprises développent pour y répondre et les principaux modèles en matière d'organisation, management et RH qu'elles déploient pour les implémenter;
- Permettre de comprendre la fonction Ressources Humaines, ses grandes évolutions au regard des principaux enjeux de business auxquelles les entreprises sont confrontées;
- Apporter un regard critique permettant de comprendre ce qui a présidé aux concepts, méthodes et outils en matière de management et de Ressources Humaines

Méthode d'apprentissage

- Ø Cours magistral s'appuyant sur des exemples concrets et des supports dynamiques (cas d'entreprises, vidéos, Internet)
- Ø Exercices en groupe
- Ø Echanges et débats critiques

Contenu

- Comprendre les principaux enjeux macro-économiques et leur conséquences micro-économiques, particulièrement sur la vie des entreprises;
- Comprendre les basiques de la fonction RH, son rôle et sa mission au regard de la stratégie des entreprises ;
- Appréhender les principaux enjeux économiques et business et leurs conséquences sur la fonction RH ;

- Découvrir les liens logiques entre les problématiques de business et les méthodes RH, notamment au regard du thème du management des talents ;
- Identifier les compétences / comportements individuels clés à développer au regard des grandes mutations professionnelles.

Évaluation

- Rédaction d'un travail de réflexion personnelle (50%)
- Pertinence, intensité et qualité de la participation en harmonie avec le groupe (50%)

Bibliographie

- « Libéral mais non coupable » Charles Gave, Bourin éditeur, 2009
- « Les stratégies absurdes : comment faire pire en croyant faire mieux ? » Maya Beauvallet, Seuil, 2009
- « L'Avenir du management » Peter Drucker Village Mondial 1999
- « La gestion des ressources humaines » Loïc Cadin, Francis Guerin Dunod 1999
- « La fatigue des élites: le capitalisme et ses cadres » François Dupuy Seuil 2005
- « Gestion des ressources humaines » Jean Marie Peretti Vuibert
- « Tous DRH » Collectif sous la direction de Peretti – Editions d'Organisation
- « Naissance et déclin des grandes puissances » Paul Kennedy - Petite Bibliothèque Payot 2004

Sites Internet de référence

www.Rhinfo.com
www.e-rh.org
www.shrm.org
www.TED.Com

Présentation de l'intervenant

Patrick Storhaye est président de la société de conseil Flexity.

Précédemment en charge de la stratégie RH d'ADP France, co-fondateur de RH info et de Shared Value, il a été Directeur du Développement et de la Mobilité RH Groupe chez Groupama (33000 personnes), Directeur des Ressources Humaines et de la Communication Interne du Groupe CPR (1300 personnes) et Consultant en Management des Ressources Humaines chez William M. Mercer et chez Hay Management Consultants.

Patrick Storhaye est diplômé de l'Ecole Supérieure de Commerce de Rouen.

Co-auteur avec Patrick Bouvard de « Knowledge Management : vademecum » aux Editions Management et Société 2002