

Paris,  
le vendredi 8 juin 2001

**Objet :** Master Management des Ressources Humaines et de la Formation

Madame, Monsieur le Directeur,  
Madame, Monsieur le Médecin Conseil Régional,

L'Ucanss met en œuvre, en partenariat avec Reims Management School un « **Master Management des Ressources Humaines et de la Formation** »

## I - CONTEXTE ET ENJEUX

Conformément aux orientations définies par le Comité national de la formation professionnelle et son Conseil d'administration en 1994, l'Ucanss poursuit la mise en œuvre du **dispositif institutionnel de formation des cadres, Performance**.

Un dispositif de professionnalisation destiné aux **responsables des Ressources Humaines et / ou responsable de Formation** doit permettre à ces proches collaborateurs de la Direction d'actualiser et de développer leurs compétences, conformément aux exigences nouvelles du métier.

Le master »Management des Ressources Humaines et de la formation«, formation supérieure qualifiante, **s'inscrit dans le cadre général d'accompagnement de l'évolution des compétences** et doit contribuer au développement des pratiques de gestion des ressources humaines dans l'Institution.

## II - PRINCIPES

Ce dispositif s'appuie sur les principes fondamentaux de Performance :

- Une formation ancrée dans la réalité professionnelle qui permet de mettre en œuvre des logiques d'apprentissage (référentiel métier).
- Une formation en alternance : mobilisation de ses savoir-faire avec un accompagnement terrain.
- Des apprenants acteurs de leur formation (volonté d'évoluer)
- Un dispositif qui s'inscrit dans une logique de réussite.
- Une implication forte des Directions et de l'encadrement (tutorat et choix du mémoire).
- Une reconnaissance des capacités acquises en fin de formation par la délivrance d'un Master.

## III - PUBLIC CONCERNÉ

Personne ayant la responsabilité de la gestion des Ressources humaines et / ou de la formation au sein de l'organisme. Elle participe à la politique de gestion des Ressources Humaines et élabore la politique et le plan de formation, en liaison avec les objectifs stratégiques de l'organisme. Elle a une ancienneté minimum de **deux ans dans la fonction**.

## IV - LE DISPOSITIF DE FORMATION

L'Ucanss a choisi de développer ce dispositif en partenariat avec **Reims Management School**, afin de :

- Bénéficier, à la fois, de son savoir faire dans l'élaboration de dispositif de professionnalisation et de sa connaissance de l'environnement de la Sécurité Sociale.
- Favoriser grâce à une offre de formation de dimension européenne, l'ouverture sur de nouvelles pratiques professionnelles.

### IV.1 - Finalités du dispositif

Pour répondre à un besoin de professionnalisation croissant des personnels, il s'agit de permettre aux responsables Ressources Humaines et / ou de la formation de renforcer des compétences existantes et de développer les nouvelles compétences attendues eu égard aux mutations auxquelles est confrontée l'Institution et aux évolutions de leur métier dans les organismes.

### IV.2 - Architecture du dispositif :

Elle se caractérise par :

- Un séminaire d'intégration ayant pour objectif d'amorcer la réflexion sur le métier et de faciliter le processus d'apprentissage collectif.
- Une architecture modulaire en trois parties distinctes comprenant chacune :
  - Trois séminaires de trois jours (Région Parisienne).
  - Un séminaire de synthèse de cinq jours.

### IV.3 - Alternance

L'alternance favorise l'évolution des pratiques professionnelles. **Elle s'inscrit dans l'activité normale de l'apprenant** (démarche de professionnalisation).

L'accompagnement individualisé tout au long du cursus constitue une des clés de la réussite. Il se fait par **le tuteur**, personne ressource choisie au sein de l'équipe de Direction de l'organisme et par **le coach**, membre de l'équipe pédagogique de Reims Management School.

Dans le cadre de l'alternance, **un projet individuel de développement des Ressources Humaines** sera mis en œuvre par le stagiaire dans son organisme.

En lien direct avec la réalité professionnelle de l'apprenant et opérationnel pour l'organisme, ce projet doit garantir à ce dernier un retour sur investissement de la formation.

### IV.4 - Durée de la formation

1 séminaire par mois durant 14 mois.

### IV.5 - Programme et calendrier



<b>Séminaire d'intégration</b> 23 au 28 septembre 2001	Evolutions et tendances de la fonction ressources humaines et des politiques de formation	Résidentiel Morzine
<b>Module 1</b>	<b>Piloter une politique Ressources humaines et formation</b>	
6 au 8 novembre 2001	L'audit social, outil de construction d'une politique de ressources humaines	Paris
4 au 6 décembre 2001	Piloter la gestion des ressources humaines et la formation comme une entreprise de service	Paris
15 au 17 janvier 2002	La politique sociale et la GRH	Paris
11 au 15 février 2002	Elaborer un projet global de développement des ressources humaines	Reims
<b>Module 2</b>	<b>Manager les compétences</b>	
12 au 14 mars 2002	L'évolution des compétences clés de l'organisation et la gestion des compétences individuelles	Paris
9 au 11 avril 2002	De la politique de formation à l'élaboration et la conduite de dispositifs de formation	Paris
14 au 16 mai 2002	De la gestion collective à la gestion individuelle des ressources humaines	Paris
10 au 14 juin 2002	Organisation apprenante et système d'innovation sociale	Reims
<b>Module 3</b>	<b>Développement stratégique de la GRH et de la formation</b>	
2 au 4 juillet 2002	Développer les réseaux de compétences et les systèmes d'information	Paris
4 au 6 septembre 2002	Evaluer la performance des dispositifs RH et formation	Paris
8 au 10 octobre 2002	Développer une fonction de consultant interne	Paris
18 au 22 novembre 2002	Développement humain et employabilité : une perspective européenne	Résidentiel
18 et 19 décembre 2002	<b>Certification</b>	Paris
Janvier 2003	<b>Remise des diplômes</b>	Reims

## V- MODALITÉS D'ACCÈS

La formation est construite sur **une logique de réussite**, qui nécessite un engagement de l'organisme et suppose pour le stagiaire :

- La capacité à intégrer des enseignements diversifiés.
- Une réelle implication.

Les critères de sélection portent sur :

**Une expérience professionnelle significative en termes de gestion des ressources humaines et formation.**

**Une motivation réelle pour suivre une formation longue diplômante.**

**Après accord du Directeur**, l'examen des candidatures repose sur :

- Le dossier de motivation
- Le CV
- Une épreuve écrite, type « mise en situation » 1 h 00
- Un entretien avec un jury (RMS / UCANSS ) 1 h 00

## VI - ÉVALUATION ET CERTIFICATION

La certification repose sur :

### 1. Un critère d'assiduité

### 2. Une évaluation collective

Des travaux de groupe réguliers feront l'objet d'une évaluation et d'une notation.

### 3. Une évaluation individuelle

Lors de chaque séminaire de synthèse, le stagiaire réalisera une étude de cas notée.

### 4. Un entretien de certification

Soutenance devant un jury, à partir du rapport individuel sur le projet mené dans le cadre de la formation. Elle aura lieu à Paris, au mois de décembre 2002. **Le jury de certification** se compose de l'Ucanss et de Reims Management School.

## VII - PRIX DE LA FORMATION

Le coût pédagogique est de 60 000 F TTC.

## VIII - FORMALITÉS D'INSCRIPTION.

Le dossier complet de candidature doit parvenir à l'Ucanss **le 25 juin 2001, au plus tard.**

Ce dossier comprend :

- le dossier de candidature proprement dit
- le dossier de motivation
- un CV
- l'avis motivé du Directeur

Les entretiens de sélection se dérouleront à Reims les : 28 et 29 juin, 2 et 6 juillet ainsi que le 5 septembre 2001, si nécessaire.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez joindre

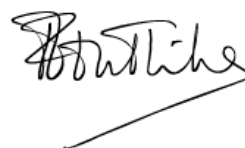
Maryvonne FREMICOURT 01 45 38 82 51

Armelle LE BRIS 01 45 38 81 92

Sophie CHABREUIL 01 45 38 81 41

Je compte sur votre collaboration pour assurer la diffusion la plus large possible de cette information dans votre organisme.

Avec mes remerciements, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'assurance de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine  
Directeur