

Paris,
le lundi 6 mai 2002

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



Séminaire d'intégration 22 au 27 septembre 2002	Evolutions et tendances de la fonction ressources humaines	Résidentiel
Module 1	RH & stratégie	
5 au 7 novembre 2002	Audit social	Paris
3 au 5 décembre 2002	Structurer une politique sociale	Paris
14 au 16 janvier 2003	Politique de recrutement	Paris
10 au 14 février 2003	Elaborer un projet global de développement des ressources humaines	Reims
Module 2	Education et développement	
11 au 13 mars 2003	Management des compétences clefs de l'organisation – succession planning	Paris
8 au 10 avril 2003	Politiques de formation	Paris
13 au 15 mai 2003	Management des potentiels	Paris
2 au 6 juin 2003	Organisation apprenante et systèmes d'innovation sociale	Reims
Module 3	Positionner la fonction RH	
1 au 3 juillet 2003	Développer les réseaux de compétences et les systèmes d'information	Paris
3 au 5 septembre 2003	Evaluer la performance des dispositifs RH et formation	Paris
7 au 9 octobre 2003	Méthodologie d'une action de conseil	Paris
17 au 21 novembre 2003	Développement humain et employabilité : une perspective européenne	Résidentiel
17 et 18 décembre 2003	Certification	Paris
Janvier 2004	Remise des diplômes	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 2003. **Le jury de certification** se compose de l'Ucanss et de Reims Management School.

VII - PRIX DE LA FORMATION

Le coût pédagogique est de 9 150 € TTC.

VIII - FORMALITÉS D'INSCRIPTION.

Le dossier complet de candidature doit parvenir à l'Ucanss le 10 juin 2002, 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 : 21, 27 et 28 juin 2002.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez joindre

Maryvonne FREMICOURT - 01 45 38 82 51

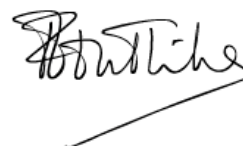
Armelle LE BRIS - 01 45 38 81 92

Sophie CHABREUIL - 01 45 38 81 41

Christine CHAZAL - 01 45 38 83 14

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

Document(s) annexe

(s) :

- Annexe 1 - Master RH formation P4 avis motivé organisme,
- Annexe 2 - Master RH formation P4 dossier candidature,
- Annexe 3 - Master RH formation P4 dossier motivation,