

A. Les objectifs et les principes pédagogiques de la formation

Ce dispositif, sanctionné par l'obtention d'un diplôme universitaire Bac+5, vise les objectifs de formation suivants :

- ❖ Préparer la prise de poste des managers stratégiques,
- ❖ Professionnaliser les pratiques des managers stratégiques,
- ❖ Développer une culture managériale commune,
- ❖ Certifier les compétences des managers stratégiques.

B. Les principes pédagogiques de la formation

B.1. Diagnostic initial

Un diagnostic des connaissances et du savoir-être est réalisé par les managers apprenants en début de parcours ; il a pour but de leur permettre d'identifier leurs objectifs individuels de développement de compétences tout au long du cursus.

Ce diagnostic repose sur un questionnaire d'auto-évaluation, et un entretien individuel avec l'Université.

B.2. Les enseignements

Les enseignements sont structurés autour de 3 blocs de compétences, auxquels s'ajoute 1 bloc relatif au mémoire :

Bloc : Piloter la performance, gérer et manager les collaborateurs dans le respect des valeurs de la protection sociale et des normes juridiques et sociales Évaluation individuelle

Bloc : Être acteur du développement de son organisme et assurer sa promotion Évaluation individuelle

Bloc : Contribuer à l'innovation et au développement de la protection Sociale en s'inscrivant dans des logiques partenariales internes et externes Évaluation collective

Ils sont déclinés en **5 unités d'enseignements**¹. Le contrôle des compétences s'exerce sous la forme de plusieurs épreuves pour chacun des 3 blocs.

Nouveauté 2025/2026 : un accès fléché à certaines conférences ciblées du cycle APS.

B.3. Les accompagnements²

Le dispositif prévoit, en plus des enseignements :

Bloc Mémoire et soutenance : accompagnement de 20 heures à l'acquisition méthodologique, et encadrement pour le mémoire.

Un accompagnement individuel sous la forme de 3 séances de coaching.

Ces séances sont animées par un coach certifié. Elles permettent à chaque stagiaire de conforter sa posture, son leadership, ainsi que de développer son assertivité et son intelligence émotionnelle.

B.4. Les travaux du parcours

- ⇒ Une battle en janvier 2026, basée sur des travaux de groupe à défendre
- ⇒ Un exposé en avril/mai 2026, à partir de travaux de groupe, tutoré
- ⇒ La rédaction de 2 dissertations en juin 2026
- ⇒ La rédaction du mémoire professionnel : une pré-soutenance accompagnée est organisée en septembre 2026, pour se préparer à la soutenance qui se déroulera fin octobre 2026

¹ Cf. les détail en point C.

² Cf. les détails en point D.

C. Les unités d'enseignement³

Le pilotage de la performance et la maîtrise des règles de la santé, de sécurité, et la prévention des risques professionnels	
Définition et objectifs de la performance au sein des organismes de protection sociale Budget et contrôle budgétaire au cœur du pilotage de la performance Les techniques et outils d'optimisation de la performance (Lean office, ateliers d'optimisation, outils d'amélioration continue.)	Le management de la performance : quelles pratiques et attitudes managériales. Les politiques Sécurité et santé au travail et la prévention des risques La prévention des risques psychosociaux et le bien-être au travail.
Le droit et les politiques RH au service de la stratégie des organismes de protection sociale	Les enjeux de la protection sociale et leur impact sur les organismes de sécurité sociale
La gestion des ressources humaines : périmètre, enjeux Les politiques RH à l'aune des spécificités des organismes de protection sociale Les outils RH au service du management Le droit au service des postures managériales Le management des individualités : les limites juridiques.	Les principes fondamentaux de la protection sociale française L'organisation du système de protection sociale La gouvernance du système de protection sociale et ses évolutions Performance et protection sociale Le contexte socio-économique et ses impacts Les enjeux actuels et à venir pour la protection sociale.
Les spécificités du management stratégique	L'évolution des organisations : approches juridiques et managériales
L'alignement stratégique et opérationnel Le management situationnel Le management agile Les segments de compétence d'un manager stratégique La construction d'une stratégie d'influence Le management stratégique à l'ère des transformations numériques.	La gestion des ressources humaines : périmètre, enjeux, Les politiques RH à l'aune des spécificités des organismes de protection sociale Les outils RH au service du management Le droit au service des postures managériales Le management des individualités : les limites juridiques.

D. Les accompagnements

1. Communication personnelle et savoir être : coaching

Le coaching collectif et le coaching individuel sont réalisés par un coach certifié.

L'objectif des séances⁴ est l'acquisition d'outils permettant l'amélioration de son efficacité personnelle et de son relationnel, ainsi que de produire de la fluidité dans une posture managériale sur la base de l'écoute active, de la confiance et de l'estime de soi.

Programme :

Mieux se connaître pour gagner en habiletés relationnelles

Comprendre son environnement et ses interlocuteurs pour adapter sa communication

Maîtriser les techniques et méthodes de communication orales et écrites

Les dispositifs de développement des managers (le leadership, les habiletés relationnelles, et la posture coach, etc.).

2. Méthodologie, encadrement et soutenance du mémoire

Les 20 heures d'accompagnement comprennent :

- Des séances collectives programmées dès le séminaire de rentrée, puis en cours de formation
- Des entretiens individuels dès le premier mois de formation
- Un suivi régulier par mails, échanges téléphoniques, etc.

Retrouvez le calendrier du parcours et toutes les informations détaillées dans la [brochure annexée](#) et sur [le site de l'En3s](#).

³ Cf. le programme sur [le site de l'université](#)

⁴ Les séances de coaching sont déterminées à partir de l'expression d'objectifs personnels à atteindre (le diagnostic initial).