

Paris,  
le lundi 27 février 2017

**Émetteur :** Frédérique Bennejean, Chef de projet formation - Ucanss @mail: formation@ucanss.fr  
Catherine Voisin, Responsable ligne produit - Institut 4.10 @mail: cvoisin@institutquatredix.fr - Tiphaine Dagois, Consultant formateur - Institut 4.10 @mail: tdagois@institutquatredix.fr

**Objet :** Lancement du dispositif DPM rénové (Détection de Potentiel Managérial) - Mars 2017

Madame, Monsieur le Directeur,  
Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

L'UCANSS, en partenariat avec les Caisses nationales et l'Institut 4.10, a le plaisir de vous proposer le dispositif rénové de Détection de Potentiel Managérial (DPM).

Le manager est à la fois relais et porteur de sens auprès de ses équipes, des politiques institutionnelles et locales et accompagne au quotidien l'action de ses collaborateurs.

Il doit savoir relayer les difficultés rencontrées lorsque leur résolution passe par un niveau de décision supérieur.

Ce positionnement complexe et exigeant implique une réponse RH et notamment en termes de détection du potentiel managérial détenu par le candidat au poste de manager.

Dans ce contexte, la DPM rénovée a pour ambition de doter les organismes d'un outil d'aide à la décision pour une gestion anticipée des changements qui affectent l'organisation et pour les recrutements de leurs futurs managers opérationnels.

## **I - ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF DPM**

La DPM rénovée s'appuie sur l'évolution du référentiel métier de manager opérationnel de l'Institution.

Elle n'est désormais plus un élément préalable à l'entrée dans la formation certifiante SAM Manager Opérationnel dont le seul pré-requis est que le salarié soit nommé sur un poste de manager.

En conséquence, la DPM est adaptée pour le repérage des aptitudes et des capacités professionnelles requises pour devenir manager dans une perspective d'évolution de l'organisation, de développement des mobilités professionnelles des salariés, d'amélioration de la gestion des carrières.

De plus, elle peut être utilisée pour le recrutement de candidats internes ou externes à l'Institution. Combinée à un inventaire de personnalité et/ou à une épreuve technique, elle apporte un éclairage complémentaire pour apprécier le potentiel managérial du candidat et s'inscrit comme l'une des étapes du processus de recrutement de l'organisme.

L'ambition de la DPM rénovée est d'associer l'organisme à toutes les étapes de la prestation notamment dans sa mise en œuvre opérationnelle. Déployée au sein de l'organisme, la prestation implique la participation d'un Responsable RH ou d'un Manager à l'occasion des mises en situation.

## II - OBJECTIFS

La DPM a pour objectif de :

- faire un pronostic sur le potentiel du candidat à assumer des fonctions managériales au sein de l'institution,
- tester sa motivation à occuper un poste de manager,
- apporter un avis argumenté au candidat et à l'organisme.

## III - PUBLIC CONCERNÉ

La DPM est mise en œuvre à la demande de l'organisme.

Elle vise les candidats à un poste de manager opérationnel, **à la condition** qu'ils n'aient jamais occupé de poste de manager, ni assuré des activités managériales.

## IV - ARCHITECTURE DU DISPOSITIF

1. Les étapes clefs de la DPM :

- une réunion de cadrage avec l'organisme menée par le consultant DPM pour la mise en place de la démarche,
- un test psychotechnique destiné à mesurer les capacités cognitives du candidat,
- la session DPM constituée de deux mises en situation professionnelle simulées, animée par le consultant avec l'aide de l'organisme, et d'un entretien de fin de session conduit par le consultant,
- une restitution écrite et orale au candidat qui fait état de ses points forts et d'effort, de l'avis du consultant et qui l'invite à se rapprocher de sa hiérarchie et/ou de son service RH pour en échanger,
- le reporting écrit et oral destiné à l'employeur sur la base de la synthèse des éléments analysés.

2. Le rôle des acteurs de la DPM :

- le consultant DPM.

Il est responsable de la prestation et chargé de mettre en place le dispositif, d'informer et d'accompagner les acteurs prenant part à la session. Il est garant de l'objectivité de l'évaluation du potentiel du candidat. Pour cela, le consultant s'appuie sur des outils d'observation et de cotation des capacités relationnelles et communicationnelles, de raisonnement, d'autonomie et de responsabilité, et d'adaptation que le candidat aura mises en œuvre au cours des différents exercices de la session.

- un partenaire issu de l'organisme.

Il joue les mises en situation avec le candidat et observe ses réactions. Sans ce partenaire la DPM ne peut se réaliser. De profil RH ou manager, sans lien hiérarchique avec le candidat, sa participation est basée sur le volontariat. Il n'intervient pas dans l'évaluation du candidat.

## V - MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'organisme à l'origine de la demande met à disposition les ressources appropriées : connexion pour passation du test à distance, salles pour la session, partenaire organisme...

La prestation DPM dure trois heures trente :

- trente minutes pour la passation du test cognitif qui se fait à distance et est organisée par l'Institut 4.10 en amont de la session DPM,



- trois heures en présentiel pour chaque candidat.

La participation du partenaire organisme se fait à hauteur d'une heure par candidat.

Une session DPM peut être déployée sur une journée pour 3 candidats maximum d'un même organisme.

## VI - COÛT DE LA DPM

Le coût de la Détection de Potentiel Managérial est de 1230€ par candidat.

Pour 2017, le dispositif est pris en charge au titre des fonds du plan à hauteur de 50%.

Les évolutions récentes en matière de financement de la formation permettent désormais une prise en charge des actions de développement des compétences sur les fonds conventionnels.

C'est dans ce cadre que la DPM est prise en charge sur les fonds du plan.

Il est rappelé que le dispositif de la DPM ne répond pas à la définition juridique de l'action de formation et ne peut être valorisée en tant que telle.

### **2017 : Rappel modalités de prise en charge pour le plan**

Les organismes n'ont plus à présenter une demande d'engagement à Uniformation. Les actions éligibles seront directement prises en charge par l'Institut 4.10 ainsi que l'En3s dans le cadre d'un dispositif de subrogation de paiement.

En revanche, pour tous les autres dispositifs (contrats et périodes de professionnalisation, compte personnel de formation, congé individuel de formation...), il convient d'adresser de façon préalable une demande de prise en charge à Uniformation.

Toutes les informations utiles se situent dans le document de synthèse que vous retrouverez sur le site de l'Ucanss :

[http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceRessourcesHumaines/FormationProfessionnelle/priorite\\_financement.html](http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceRessourcesHumaines/FormationProfessionnelle/priorite_financement.html)

## VII - CALENDRIER ET MODALITÉS D'INSCRIPTION

Le déploiement du dispositif est assuré à compter du 6 mars 2017.

La planification des sessions pour le premier semestre 2017 est consultable sur le site de l'Institut 4.10.

Les inscriptions sont à réaliser via la procédure d'inscription sur le site de l'Institut.

Pour toute demande d'information complémentaire sur le dispositif, vous pouvez contacter :

- Catherine Voisin, Responsable ligne produit - Institut 4.10

@mail: [cvoisin@institutquatredix.fr](mailto:cvoisin@institutquatredix.fr)

- Tiphaine Dagois, Consultant-formateur - Institut 4.10

@mail: [tdagois@institutquatredix.fr](mailto:tdagois@institutquatredix.fr)

Convaincu de l'intérêt que vous porterez à ce dispositif, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de ma considération distinguée.



Gaudérique BARRIERE  
Directeur délégué