

Paris,
le lundi 28 janvier 2019

Émetteur : Etienne OLIVIER, Consultant formateur – Institut 4.10 - Email : eolivier@institutquatredix.fr -
Tél : 03 80 78 63 48, Frédérique Bennejean, Chef de projet formation - UcanSS - Email :
formation@ucanSS.fr

Objet : Détection de potentiel managérial DPM

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

L'UcanSS, en partenariat avec l'Institut 4.10, poursuit le déploiement de la Détection de Potentiel Managérial, prestation d'accompagnement des organismes rénovée en 2017.

La DPM est un outil d'aide à la décision qui permet le repérage des aptitudes et des capacités professionnelles requises pour devenir manager.

A ce titre, elle s'inscrit comme l'une des étapes du processus de recrutement de l'organisme et l'accompagne ainsi face aux enjeux d'évolution de l'organisation, de développement des mobilités professionnelles des salariés, et/ ou d'amélioration de la gestion des carrières.

I - OBJECTIFS

La DPM, qui s'appuie sur le référentiel métier de manager opérationnel, 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.

II - PUBLIC CONCERNÉ

La DPM 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. Elle peut, de ce fait, être utilisée pour le recrutement de candidats internes et externes à l'Institution.

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

III - LES ÉTAPES ET LES ACTEURS 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, animées 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 : il est donc chargé de mettre en place le dispositif, d'**informer** et d'**accompagner** les acteurs de la session que sont le candidat et le partenaire des mises en situation.

Il est aussi garant de l'objectivité de l'évaluation du potentiel du candidat ; pour cela, il s'appuie sur des outils d'observation et de cotation des capacités que le candidat aura mises en œuvre au cours des différents exercices de la session : les capacités relationnelles et communicationnelles, de raisonnement, d'autonomie et de responsabilité, et d'adaptation.

Le partenaire des mises en situation issu de l'organisme

Il joue les mises en situation avec le candidat : il permet les échanges axés sur le traitement de dossiers et de situations prescrites par l'exercice, ainsi que sur les éléments d'argumentation présentés à cette occasion par le candidat testé.

Le rôle du partenaire est de **favoriser** l'implication, **l'expression du candidat** (analyse, argumentation, présentation...) et de permettre, au cours des interactions animées et portées par le partenaire, **la démonstration** par le candidat de ses capacités.

Le partenaire **ne prend pas part à l'appréciation** portée par le Consultant sur les aptitudes et capacités professionnelles du candidat. Il ne s'agit donc pas pour lui d'un exercice de recrutement.

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

Sans ce partenaire, la DPM ne peut se réaliser. De profil RH ou manager, sans lien hiérarchique avec le candidat, sa participation repose sur le volontariat.

3. La mise en œuvre

La prestation dure trois heures trente minutes par candidat :

- 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 au sein de l'organisme, pour chaque candidat.

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

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...

VI - COUT DE LA DPM - MODALITES D'INSCRIPTION

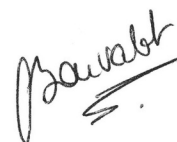
Le coût de la Détection de Potentiel Managérial est de 1 261 € par candidat.



Les demandes sont à renseigner sur le site de l'Institut 4.10 qui prendra contact avec les organismes pour convenir de la planification de la ou des sessions.

Pour toute demande d'information complémentaire, je vous invite à contacter les pilotes du dispositif dont vous trouverez les coordonnées en première page.

Convaincue 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.



Carole BONVALOT

Directrice du Développement
et de l'Accompagnement des Ressources Humaines