



RÉUNIONS REGIONALES



Système
d' **A**ccompagnement
au **M**anagement

Organisation et déroulement de la journée

1. Introduction
2. Présentation du Projet 
3. Présentation détaillée des 3 premiers volets :
 - Détection du Potentiel Managérial
 - Dispositif de formation  MO
 - Accompagnement à la prise de fonction
4. Synthèse de la journée

Objectifs de la journée

➤ Présenter **Sami** : sa construction, ses échéances, ses acteurs pour en faciliter l'appropriation

➤ Vous rencontrer pour échanger sur ce dispositif et ses conditions de mise en œuvre.

Un contexte institutionnel de fort changement :

- **Evolution du contexte socio démographique**
- **Evolution des organisations : mutualisation, fusion...**

Le contexte

- **Des nouveaux enjeux de modernisation exigées par les COG : maîtrise des risques, recherche d'efficacité, lutte contre les fraudes...**
- **Affirmation d'une identité d'entreprise...**

Problématiques de départ

- 1. Répondre à l'évolution des demandes des clients**
- 2. Intégrer les nouvelles conditions de performance en matière d'ingénierie de formation**

Former et accompagner l'ensemble de la ligne managériale

- le manager opérationnel,
- le manager stratégique,
- le manager de réseaux et projets

Une lettre de mission

sur les dimensions suivantes

- le pilotage de la performance collective
- la conduite du changement
- le management des compétences de leurs collaborateurs

Les enjeux du projet

- **Accompagner** les managers pour relever les défis de l'Institution
- **Faire évoluer** les pratiques managériales
- **Créer une identité** professionnelle managériale forte
- **Rendre visibles et possibles les passerelles** entre les différents métiers du management

Les objectifs de

- **Développer les compétences des managers**
- **Proposer des modalités d'accompagnement plus larges que la formation**
- **Répondre aux exigences de la loi sur la formation professionnelle en proposant un accompagnement individualisé tout au long de la vie**



Méthodologie de travail

Un comité de pilotage , Un groupe projet

- **Co-construire** le dispositif avec les différents clients du projet,
- **S'enrichir et faire évoluer les pratiques** en faisant appel à des experts externes et internes,
- **Capitaliser** sur les expériences de terrain pour ne pas « réinventer la roue » .

Le lancement du projet

- Une première réflexion sur « **Ça veut dire quoi être manager à la Sécurité sociale aujourd'hui?** »
- Une **enquête de terrain**
- L'exploitation des résultats pour « **prioriser** » le projet

ENQUETE SAM

Les résultats de l'enquête

Ce que nous en dit
Antoine Solom
Ipsos Loyalty



Les résultats de l'enquête

- Un management hétérogène
- Un niveau de déstabilisation important
- Des situations tendues
- Des attentes de formation focalisées sur la contrainte immédiate de l'adhésion au changement
- Une attente forte des organismes pour de nouveaux modes de formation : souples, modulaires, individualisés, qui s'inscrivent dans le temps, moins coûteux ...
- Des problématiques communes à l'ensemble des branches



Pour en savoir plus, un résumé des résultats est disponible sur le site de l'Ucanss

La priorité pour



L'enquête a mis en avant
la nécessité d'accompagner
prioritairement

les managers
opérationnels

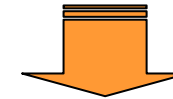
pour les managers opérationnels

Pour identifier les managers de demain



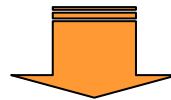
**LA DETECTION DE POTENTIEL
MANAGERIAL**

**Pour former les managers de demain et
Professionaliser ceux déjà en poste**



**SAM MANAGER
OPERATIONNEL**

Pour sécuriser et faciliter la prise de fonction



**L'ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE
FONCTION**

LA DETECTION DE POTENTIEL MANAGERIAL



le premier volet de SAM pour les
managers opérationnels en devenir

POTENTIEL : De quoi parle - t'on ?

Ce que nous en dit
Christian Darvogne
Président OBIFIVE



Le potentiel

De quoi parle t-on ?

- Le potentiel d'évolution professionnelle d'un collaborateur est sa capacité à **mobiliser et à développer ses ressources** au cours de sa carrière, en fonction des opportunités proposées par son entreprise et avec son appui
- La détection de potentiel est **un pronostic** sur la réussite de la personne dans une future fonction ou un type de responsabilités

Les finalités de la démarche

- Faire un **pronostic** sur l'aptitude de l'intéressé à assumer des responsabilités managériales au sein de l'Institution
- Valider la capacité de la personne à **bénéficier avec profit du parcours de formation** et tester sa motivation

C'est donc à la fois :

- une **étape dans un processus d'entrée en formation**
 - **obligatoire pour les personnes qui ne sont pas managers**
- un outil de **GRH** et d'aide à la décision **à la main des organismes.**



Le public cible

La détection de potentiel
managérial concerne

les personnes non
managers

préalablement identifiées par
l'organisme

- La Détection de potentiel managérial (DPM) est un processus **porté en interne** par les organismes qui repose sur le **croisement de regards de différents acteurs** (Directeur, RRH, manager, opérateur labellisé...), **à différents moments**

Les principes de la démarche

- L'opérateur (Crfp) est au préalable **sélectionné, formé et sera labellisé** individuellement
- La DPM doit être **utile pour la personne**

Le déroulement de la DPM

En 3 phases

1. Le **repérage** en interne
2. Le **diagnostic** réalisé par l'opérateur dans ses locaux
3. La **restitution**

Le repérage

- La réalisation de la DPM est précédée en amont par l'identification de candidats par le Directeur, en lien avec les responsables hiérarchiques et le RRH.
- un moment privilégié l'EAEA

Le diagnostic

- L'appréciation du Potentiel Managérial s'appuie sur la mesure d'un certain nombre de **dimensions perçues comme déterminantes par l'Institution** pour assurer à terme des responsabilités managériales.
- La **diagnostic s'organise autour d'une ½ journée** composé d'entretiens, de tests et d'exercices permettant d'observer ces dimensions à partir de critères prédéfinis.
- Les observations sont analysées selon une méthode rigoureuse et dans le respect d'une **déontologie** afin de garantir un traitement **équitable et transparent** des candidats.

La restitution des résultats

3 étapes successives et indissociables

1. **Une restitution de l'opérateur à l'organisme** (Directeur et manager, RRH) au cours d'une réunion dite de « consolidation »
2. A l'issue de cette réunion, **entretien entre le Directeur et le salarié** pour les suites à donner
3. **Un entretien entre l'opérateur et le salarié** avec commentaires, observations et analyses de la DPM et d'éventuels axes de développement.

Un même livrable (rapport écrit) est remis à la Direction de l'organisme et à l'intéressé et commenté oralement par l'opérateur



RESTITUTION DE LA DPM

Ce que nous en dit
Brigitte Sivan
Directrice Associée

OBIFIVE



- Si la DPM est **favorable** :



Les conclusions de la DPM

- Si la DPM est **défavorable** :

→ Envisager avec la personne d'autres perspectives (rôle de la Direction de l'organisme, du RRH, du manager)

Les plus values

Pour le participant

- Faire le point sur **ses aptitudes au management**
- Faire le point avec sa direction sur **les opportunités d'évolution**
- S'inscrire dans **une dynamique de développement des compétences** et être acteur de ses évolutions

Les plus values

Pour l'organisme

- **Objectiver, sécuriser, fiabiliser** les choix en matière de recrutement interne et de formation
- **Valoriser** les ressources internes en identifiant au sein des collaborateurs, la bonne compétence au bon moment
- **Se doter** des qualités managériales adaptées aux nouveaux besoins et enjeux de l'Institution
- **Articuler** les logiques individuelle et collectives en établissant un contrat gagnant – gagnant avec le salarié

Les conditions de réussite

- **L'implication** de l'ensemble des acteurs (Directeur, RRH, manager, opérateur)
- Le respect des **règles du jeu** (croisement des avis, retour circonstancié à l'intéressé, confidentialité)
- **Un suivi individualisé** des personnes ayant bénéficié de la DPM (en particulier quand non concluant).
- Le professionnalisme des opérateurs préalablement sélectionnés, formés et labellisés pour garantir **la neutralité du regard**
- **Des succès rapides**

Échéances et conditions de déploiement

- Guide de mise en œuvre sur le site www.ucanss.fr
- Inscriptions auprès de l'Ucanss
 - Bulletin d'inscription à télécharger et à envoyer par fax ou courrier à la DDARH
 - Prix 1400 €
 - Demande de prise en charge FAF avant le 31.10.08
- Réalisation par les CRFP
- Dispositif opérationnel à partir d'octobre 2008

Le dispositif de formation



le deuxième volet de SAM pour les managers opérationnels en devenir

SamMO

De la formation à la professionnalisation

Les trois objectifs du dispositif de formation

- **Développer les compétences** de vos managers opérationnels à chaque stade de leur évolution dans le poste
- **Les accompagner** en terme de posture lors des grands projets/mutations de vos organismes
- **Vous proposer un parcours** intégrant progressivement les dynamiques d'individualisation et de professionnalisation

SAMMO

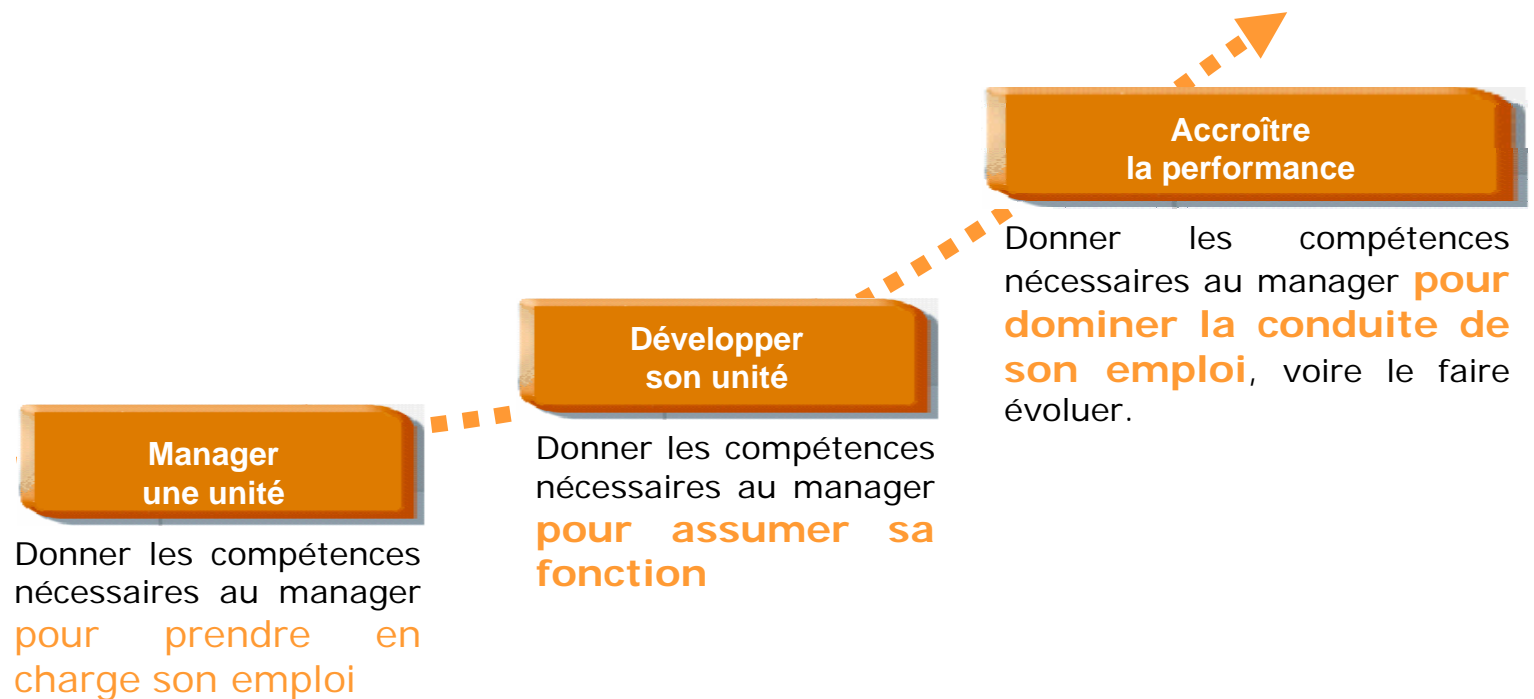
les principes clés de l'ingénierie

- La **mixité des publics**
- La **diversification** des modalités d'apprentissage
- Une logique **d'itinéraire**
- Un dispositif **qualifiant**

SAMO

La dynamique « compétences » du dispositif

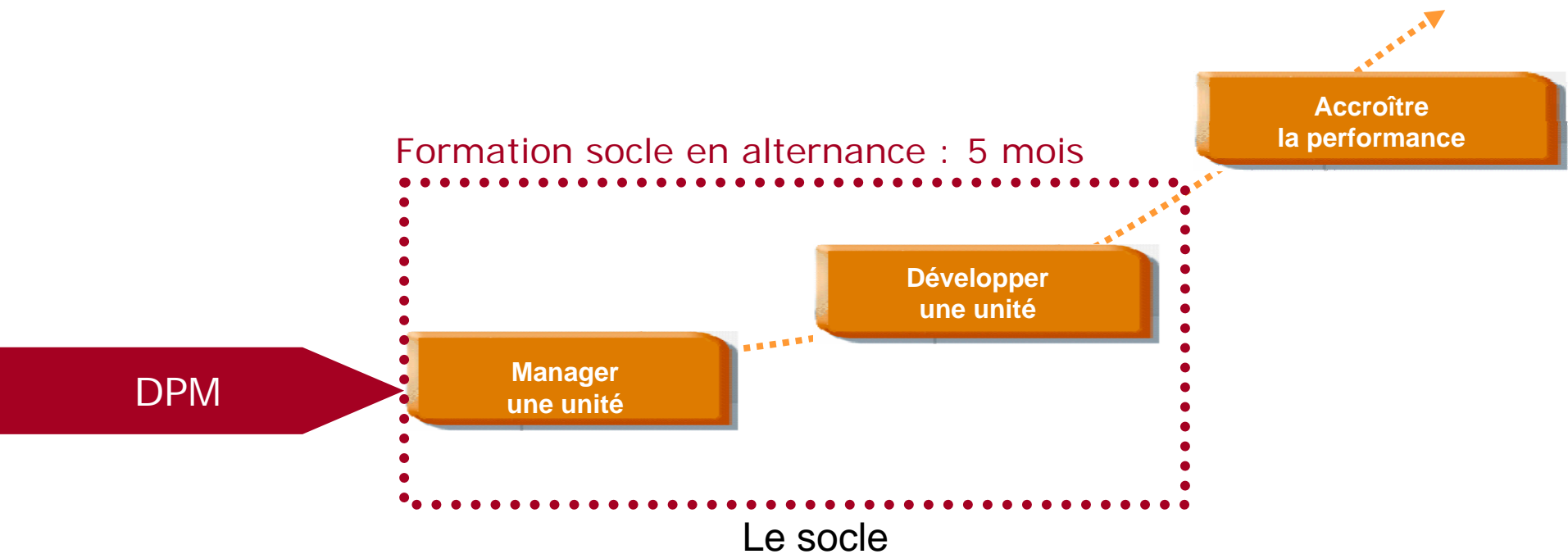
**Un itinéraire formation en trois étapes.
Chaque étape répond aux compétences clés
nécessaires à chaque stade de l'évolution dans le
poste**



SAMO

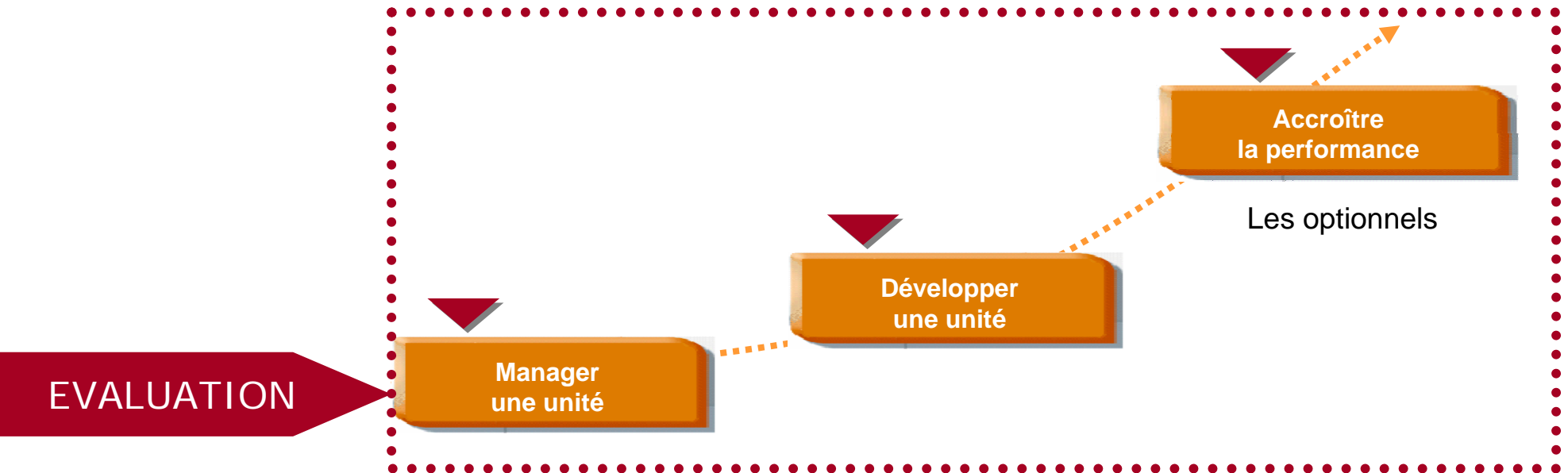
La dynamique « compétences » du dispositif

Les managers en devenir bénéficient d'une formation en alternance sur les deux premiers blocs.



La dynamique « compétences » du dispositif

Les managers en poste peuvent accéder à toute l'offre.
Une évaluation permet au collaborateur et à la hiérarchie de cibler un plan de formation individualisé.



Sam MO

La dynamique pédagogique du dispositif

**La mise à disposition d'un dispositif multimodal
fondé sur la complémentarité des modes
d'apprentissage**

Formation présentielle

des formations face à face en regroupement
collectif et en accompagnement individuel,
des ateliers de training...

Formation distancielle

modules de formation individuelle en ligne
(e-learning préparatoire, prescriptif ...)
classes virtuelles, espaces collaboratifs,
missions formatives...

Les caractéristiques du socle S@m MO

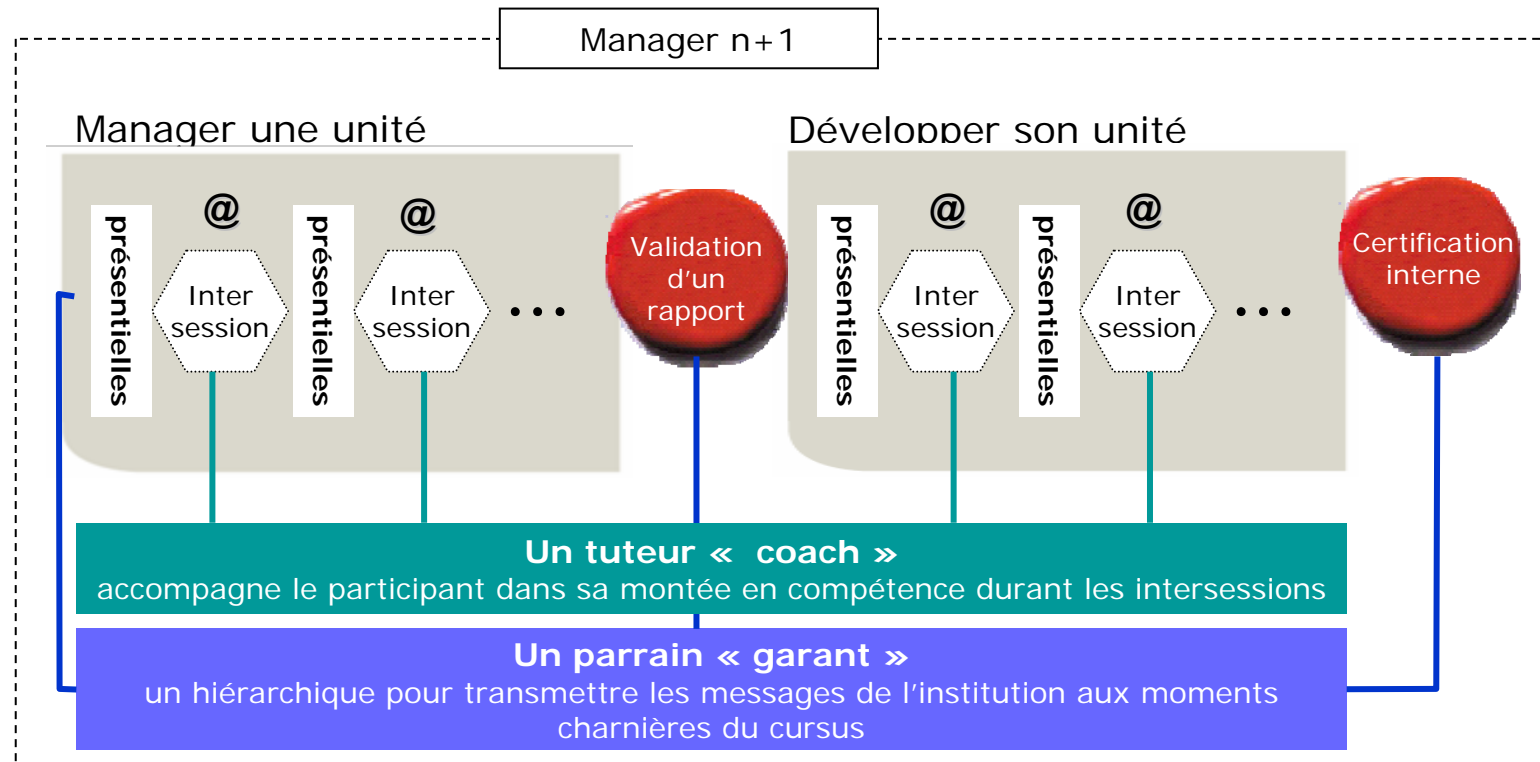
- **Une formation en alternance d'environ 45 jours** (hors période d'application en organisme) sur une durée totale de **5 mois** :
- **Présentiel** :
 - **40 jours** subdivisés en modules de différents formats (4 à 7 jours)
 - Des modules eux-mêmes subdivisés en séquences de **1 à 3** jours.
- **e-learning** :
 - Des modules réalisés en intersession pour préparer, suivre ou approfondir les thèmes abordés en présentiel.

Sam MO

La dynamique pédagogique du dispositif



Focus sur la formation alternée du manager en prise de fonction : les temps forts et les acteurs clés



DISPOSITIF **S**AMMO

Evaluation

Ce que nous en dit
Nathalie Michel
Altedia



Un parcours en 2 axes clés et 3 temps forts

PRENDRE UN POSTE DE MANAGER OPERATIONNEL À LA SÉCURITÉ SOCIALE

- ➔ Acquérir les fondamentaux du management
- ➔ Identifier les points clés d'une prise de poste

20 jours

Manager une unité à la sécurité sociale

- Être manager à la sécurité sociale 3J
- Identifier les outils de pilotage de la performance 2J
- Structurer et gérer son temps de travail et celui de ses collaborateurs 2J

Intégrer une équipe en tant que manager

- Acquérir les fondamentaux du management collectif 2J
- Informer et animer son équipe 2J
- Appliquer les fondamentaux du droit du travail 2J

Communiquer et faire adhérer

- Vendre ses idées 2J
- Communiquer à l'écrit 1J
- Bâtir un projet et construire un plan d'actions 2J
- Prendre la parole en public 2J

DEVELOPPER SON UNITE

- ➔ Accroître la performance individuelle et collective
- ➔ Prendre la dimension de la fonction

15 jours

Manager la performance individuelle de son collaborateur

- Evaluer son collaborateur et mener son entretien annuel 2J
- Accompagner et développer les compétences de mon collaborateur 2J
- Maîtriser les outils RH (mobilité, gestion de carrière, prévisionnel de l'emploi ...) 2J

Manager la performance de l'équipe

- Dynamiser la communication de l'équipe 2J
- Résoudre un problème en équipe 1J
- Gérer les conflits 1J

S'affirmer et oser dans sa fonction

- S'affirmer en relation 2J
- Être acteur du changement 2J
- La stratégie des alliés 1J

Lancement du stage

Présentation du rapport d'étonnement au parrain
Choix d'une thématique d'approfondissement

Certification

SAM MO

Les caractéristiques de l'offre de professionnalisation

- Une **offre évolutive** visant à l'excellence managériale
 - Actions de courte durée
 - Modulaire
- Des thématiques **d'approfondissement** du socle
- Des problématiques **d'actualité** touchant les managers opérationnels

La démarche projet

Une session test

- à compter de janvier 2009
- mise en œuvre dans les 7 Crfp co constructeurs
 - Rennes
 - Paris
 - Lille
 - Dijon
 - Lyon
 - Strasbourg
 - Marseille

Une évaluation

Échéances et conditions de déploiement

- Déploiement par l'ensemble des CRFP à partir avril 2009
 - en fonction des besoins
 - selon calendrier fixé par votre Crfp
- Inscriptions auprès de votre CRFP

Quand
pourrez-vous
bénéficier de ce
dispositif ?

Octobre
2008

Janvier
2009

Avril
2009

Réalisation des DPM

Réalisation en continu des DPM

7^{èmes} Sessions
dans les régions pilotes entre
Janvier et Février 2009

Manager
une unité

Développer
son unité

Démarrage sessions
des groupes en alternance
dans toute la France

Manager
une unité

Développer
son unité

Démarrage des formations
(choix des formations
prioritaires en cours)

Développer ses potentiels

L'ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE FONCTION



le troisième volet de SAM pour les
managers opérationnels

L'ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE FONCTION (APF)

Pour quoi faire ?

Pour offrir un soutien personnalisé à **tout manager** à un **moment charnière de sa carrière** lors d'une première prise de fonction managériale, d'un changement de périmètre, ou encore lors d'un changement de domaine...

- L'APF peut concerner **tout manager** qu'il soit opérationnel, stratégique ou « réseaux et projet » lors de sa prise de fonction

Les principes de la démarche

- Il est déclenché au plus tôt, idéalement dès le jour de la prise de fonction, voire dès l'annonce de la nomination, à **la demande du Directeur de l'organisme**

Les plus values

Pour le participant

- Permettre aux managers nouvellement nommés de se positionner en tant que manager
- D'identifier les modes de fonctionnement de son unité
- Faire le lien entre son parcours, son expérience et le passage à l'action
- Construire un plan d'action pour sa prise de fonction

Quelles plus values pour l'organisme ?

Sécuriser la prise de poste : favoriser la réussite de toutes les prises de fonctions ; obtenir dès le début une focalisation sur les priorités d'action ; prévenir les erreurs, les incompréhensions, les maladresses, les rejets.

Accélérer la montée en puissance du manager sur le nouveau poste: gagner du temps, permettre au manager d'être opérationnel plus vite.

Mettre en réseau le manager dans son nouvel environnement : tisser des liens riches avec les membres de l'unité et avec son environnement pour parvenir à un bon niveau de coopération et de prise en compte des besoins et tisser des liens avec des pairs

- **Des outils** pour guider le manager dans :
 - ✓ La réalisation d'un diagnostic
 - ✓ La définition d'un plan d'action
 - ✓ Le suivi, la mise en œuvre du plan d'action
 - ✓ La réalisation d'un bilan

La démarche

- **Des entretiens** successifs pour mettre en œuvre cet accompagnement
- **Des prestations** d'accompagnement complémentaires (tests, coaching, analyse de pratique, parrainage)

Les conditions de réussite

- Forte implication de l'organisme (RH, N+1...)
- Montée en compétences préalable du responsable RH
- Responsabilise le RH
- Connaissances de son organisme et des services

Échéances et conditions de déploiement

- Des réunions régionales pour faciliter la mise en œuvre
- Offre de professionnalisation des RH à compter de 2009

SYNTHESE DE LA JOURNEE



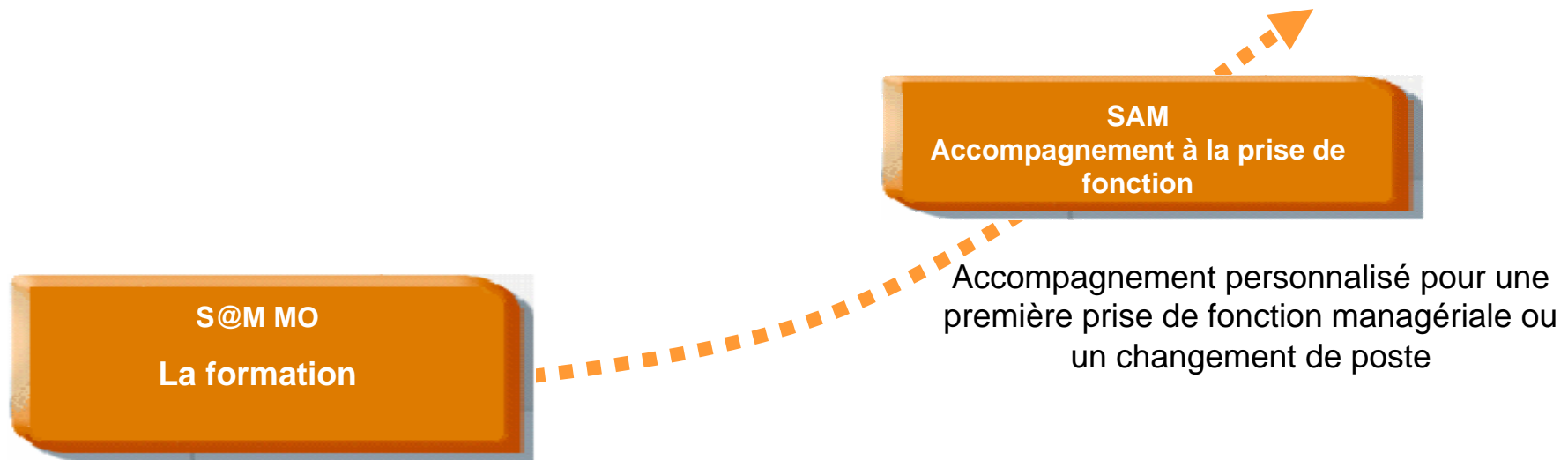
Le parcours SAM pour les FUTURS managers opérationnels

Un itinéraire formation en trois étapes.



S@m PROFESSIONNALISATION

Le parcours pour les managers opérationnels DEJA en poste



Tout le socle ou en partie

Modules optionnels en fonction des compétences à développer

LES PROCHAINS RENDEZ VOUS

Ce que nous en dit
Philippe RENARD
Directeur

UCANSS

