



« La détection de potentiel managérial s'attache à la fois à l'utilité pour l'individu et à l'intérêt collectif de l'Institution »

La Détection de potentiel managérial est une des nouveautés proposée dans le cadre du dispositif Sam. Retour avec Brigitte Sivan, du cabinet Obifive, sur ce qui fait la particularité de ce module d'entrée en formation.

Quels sont les enjeux du dispositif Sam Détection de potentiel managérial (DPM) ?

Les enjeux sont stratégiques et s'inscrivent dans la durée. Il s'agit d'anticiper les besoins en renouvellement de la ligne managériale de l'Institution en se dotant des ressources pour accompagner les changements au sein des quatre branches. Cela valorise également le rôle du manager en mettant en place une vraie démarche de professionnalisation, dont la DPM est une première étape. Elle répond aussi aux besoins des organismes de fiabiliser et de sécuriser leurs recrutements avec l'appui d'un outil complémentaire. Ajoutons que la détection de potentiel managérial s'attache à la fois à l'utilité pour l'individu et à l'intérêt collectif de l'Institution.

L'idée de détection de potentiel à la Sécurité sociale, ça peut interpeller, non ?

Cela peut effectivement surprendre tout d'abord parce que la détection de potentiel managérial en tant que démarche construite et formalisée n'est pas si fréquente, y compris dans les entreprises du secteur privé. Un observateur peu averti des changements déjà opérés au sein de la Sécurité sociale pourrait également se questionner. Les exigences pesant sur la ligne managériale ne cessent de croître.



La Détection de potentiel managérial est une façon de reconnaître qu'être manager, c'est exigeant et que cela suppose un certain nombre de qualités clés qui doivent être valorisées en tant que telles. Avec, cette démarche, on acte le fait qu'il faut les y préparer. Cette détection débouchera, dans la plupart des cas, sur des préconisations en termes d'axes de développement qui permettront d'optimiser la prise de fonction. Elle permettra aussi aux personnes souhaitant être manager, et s'engageant dans la démarche, d'y voir plus clair sur leurs profils et leurs motivations, au regard de ce qui sera attendu d'elles dans le futur au titre de leurs responsabilités managériales.

Quels étaient les impératifs qui ont guidé l'élaboration du dispositif ?

Tout d'abord une ligne de conduite : respecter la spécificité de l'Institution, c'est-à-dire ses besoins, ses contraintes, sa culture, en construisant un processus sur mesure. Pour ce faire, tout le dispositif a été élaboré en étroite articulation avec un comité de pilotage et un groupe projet composés de représentants d'organismes locaux, de responsables de l'Ucanss et de chacune des branches, et de représentants des Centres régionaux de formation professionnelle (CRFP).

Par ailleurs, l'impératif d'une déontologie stricte a été prégnant. Cette déontologie est guidée par le respect de l'individu avec à la clé des règles de confidentialité, le principe d'équité et d'égalité de traitement, le droit de retrait.

Un autre impératif était de mettre en valeur la fiabilité de l'outil, tout en s'inscrivant en rupture par rapport à la pratique d'examen, largement dominante dans l'Institution.

Enfin, il faut mentionner un impératif plus opérationnel mais qui est tout aussi déterminant pour la réalisation de ce projet : mettre en œuvre la DPM en développant des compétences internes à l'Institution. Le choix a été fait de s'appuyer sur les CRFP pour déployer la DPM au sein des organismes. En effet, les CRFP, tout en étant au fait du contexte institutionnelle, sont extérieurs aux organismes et garantissent la neutralité du processus.



Concrètement la détection de potentiel, c'est quoi ? Comment cela va-t-il s'appliquer à la Sécurité sociale ?

La Détection de potentiel managérial est avant tout une aide à la décision pour la Direction de l'organisme qui en est le commanditaire direct.

L'appréciation du potentiel managérial vise à éclairer ses choix en matière de recrutement et de formation. Le Directeur in fine est maître de la décision d'entrée dans le parcours de formation SAM Manager opérationnel (SAM MO) et de confier ou non à brève échéance à l'intéressé une responsabilité managériale.

La DPM est la première étape pour intégrer le dispositif SAM MO. C'est une étape obligatoire pour les personnes qui ne sont pas managers

Il s'agit d'apprécier des comportements (et non pas des connaissances) sur la base de critères précis, retenus comme significatifs pour assumer des fonctions managériales. Ces comportements sont observés puis analysés à la faveur de mises en situation (exercices, entretiens, test) qui se déroulent lors de sessions d'une demi-journée. Ces sessions réunissent quatre participants de différents organismes et deux opérateurs. Sur la base de ces observations et des analyses, une appréciation du potentiel managérial est formulée par l'opérateur concerné.

Il s'agit d'un pronostic sur la capacité à terme de l'intéressé à assumer des responsabilités managériales et plus immédiatement à s'engager dans un parcours de formation.