

Grille d'évaluation pour une inscription en liste A

Synthèse de l'évaluation

Identification de l'évaluateur/évaluatrice

☐ Employeur☐ IGAS☐ Cabinet d'évaluation

Organisme :

Prénom et nom :

Qualité :

Présentation du (de la) candidat(e)

Prénom et nom :

Fonction actuelle :

Synthèse de l'évaluation

Avis par familles d'attendus

- | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. Porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale : | <input type="checkbox"/> A | <input type="checkbox"/> B | <input type="checkbox"/> C |
| 2. Porteur des transformations : | <input type="checkbox"/> A | <input type="checkbox"/> B | <input type="checkbox"/> C |
| 3. Porteur de l'ouverture sur son environnement : | <input type="checkbox"/> A | <input type="checkbox"/> B | <input type="checkbox"/> C |

Avis sur le management :

☐ A ☐ B ☐ C*Avis motivé sur le management*

Synthèse de l'évaluation

☐ A ☐ B ☐ C*Avis global*

Date et signature

NB : A (avis favorable)

B (avis réservé)

C (avis défavorable)

Cette synthèse a pour vocation de restituer les éléments saillants de l'évaluation d'un candidat. Par rapport à une fonction cible et des compétences ciblées. Son contenu, strictement confidentiel, ne constitue ainsi qu'une approche partielle de la personne évaluée et ne peut être utilisé hors de son contexte. Sa durée de validité est limitée dans le temps.

Étude du projet professionnel

PRESENTATION DU PROJET PROFESSIONNEL PAR LE / LA CANDIDAT(E)	Éléments d'appréciation :
Les motivations du (de la) candidat(e) à l'inscription sont explicites et en phase avec le processus d'accès aux emplois visés	
Le projet du (de la) candidat(e) s'appuie sur un examen approfondi de ses acquis professionnels	
Le projet du (de la) Candidat(e) est en cohérence avec son parcours professionnel	
Le projet du (de la) candidat(e) comporte des engagements d'apprentissage et d'adaptation pour réaliser une mobilité fonctionnelle dans sa branche ou dans d'autres branches	
PROJECTION DU (DE LA) CANDIDAT(E) DANS UN POSTE RELEVANT DE LA LISTE D'APTITUDE DEMANDEE	
Le/la candidat(e) a une vision réaliste de l'environnement des fonctions auxquelles il / elle souhaite accéder grâce à son inscription sur la liste d'aptitude	
Le/la candidat(e) a une conception claire des exigences propres aux fonctions auxquelles il / elle souhaite accéder (disponibilité, résistance au stress, exercice de l'autorité, etc.)	
Le/la candidat(e) a identifié les axes de progrès qu'il devra travailler pour être pleinement opérationnel dans une des fonctions auxquelles il souhaite accéder	
CONDITIONS CONCRETES DE REALISATION DU PROJET PROFESSIONNEL	
Le/la candidat(e) expose concrètement les conditions qu' il / elle est susceptible de réunir pour accéder à une des fonctions souhaitées (mobilité géographique raisonnée, gestion de ses contraintes personnelles, temporalité de son projet)	
<p>L'étude sur le projet professionnel ne se fait pas sur chaque objet d'évaluation, mais globalement sur chacune des trois rubriques :</p> <ul style="list-style-type: none"> Présentation du projet professionnel par le /la candidat(e) Projection du (de la) candidat(e) dans un poste relevant de la liste d'aptitude demandée Conditions concrètes de réalisation du projet professionnel 	

MEMO pour l'évaluation des trois familles de compétences attendues

Pour l'évaluation des compétences attendues, qui suit, vous pourrez vous appuyer sur les outils mis à votre disposition :

- *Le référentiel de compétences détaillé*
- *Le guide d'entretien (questionnements et points d'alertes possibles), en complément du guide méthodologique général*

Pour rappel, l'évaluation de chaque famille d'attendus se fait de façon globale et non pour tous les attendus.

Afin de faciliter votre démarche, vous trouverez, ci-après, pour chacune des trois familles de compétences à évaluer :

- *La liste synthétique des attendus*
- *Une structuration des grands domaines à investiguer*

Votre évaluation, synthétique et détaillée, reprendra les éléments clefs, au regard des grands domaines de compétences indiqués pour chaque famille :

- *Compétences acquises (étayées par l'expérience et des exemples de réalisation)*
- *Éventuels points à développer*

Grille d'évaluation des attendus

FAMILLE D'ATTENDUS 1 - PORTEUR DE LA PERFORMANCE OPERATIONNELLE, ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	
1 : Être acteur de la stratégie et contribuer aux politiques publiques	Éléments d'appréciation :
2 : Piloter la performance	
3 : Faire preuve de leadership	
4 : Porter les politiques RH et d'amélioration de la qualité de vie au travail	
5 : Œuvrer au développement des collaborateurs	
6 : Animer un dialogue constructif avec les instances de décision, de gouvernance et de représentation du personnel	
<p>Grands domaines de compétences à investiguer</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Compétences stratégiques</i>• <i>Gestion et pilotage/orientation résultats</i>• <i>Management</i>• <i>Dialogue social et relations avec les instances de gouvernance</i> <p><i>Pour rappel, comme indiqué dans le guide d'entretien, l'évaluation des compétences managériales est centrale dans cette famille d'attendus.</i></p>	

AVIS FAMILLE D'ATTENDUS 1 -

☐ A

☐ B

☐ C

FAMILLE D'ATTENDUS 2 - PORTEUR DES TRANSFORMATIONS

7 : Connaître les évolutions et anticiper les transformations et leurs impacts	Éléments d'appréciation :
8 : Imaginer, soutenir et mettre en œuvre des pratiques professionnelles innovantes	
9 : S'adapter au changement	
10 : Conduire des projets et accompagner les transformations	
<p>Grands domaines de compétences à investiguer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anticipation des évolutions, soutien au progrès continu et à l'innovation • Adaptation au changement (résistance à la pression, ouverture, capacité à transformer ses pratiques...) • Conduite de projet (pilotage de projet, comme l'accompagnement du changement) 	

AVIS FAMILLE D'ATTENDUS 2 -

☐ A

☐ B

☐ C

FAMILLE D'ATTENDUS 3 - PORTEUR DE L'OUVERTURE SUR SON ENVIRONNEMENT

11 : Appréhender les enjeux de la protection sociale	Éléments d'appréciation :
12 : Favoriser les coopérations au sein de la Sécurité sociale	
13 : Construire et animer des partenariats externes	
14 : Porter les enjeux et les valeurs de la Sécurité sociale et valoriser son action	
<p>Grands domaines de compétences à investiguer</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Coopérations internes (appréhension et partage des enjeux, coopérations au sein de sa branche voire plus largement)</i>• <i>Relations externes et développement de partenariats</i>• <i>Promotion de son organisme, de sa branche et de la Sécurité sociale (le cas échéant, savoir défendre ses valeurs et ses intérêts, communication de crise...)</i>	

AVIS FAMILLE D'ATTENDUS 3 -

☐ A

☐ B

☐ C