



La démarche du Centre d'évaluation

1) La mise en place d'un centre d'évaluation s'inscrit dans l'objectif d'un « regard croisé » dans le processus d'évaluation d'inscription sur la liste d'aptitude

Le rapport Morel a posé le principe d'un renforcement de la professionnalisation des processus d'évaluation dans le cadre de la démarche d'inscription sur la liste d'aptitude.

Ainsi, afin de renforcer et d'objectiver les évaluations, il a été proposé de les compléter par une appréciation externe.

Pour l'accès aux deux listes d'aptitude des directeurs de la liste d'aptitude du régime général (classes L1 et L2 de la liste d'aptitude renouvelée) et à la liste A de la liste d'aptitude du régime agricole, le recours à un centre d'évaluation a été intégré pour permettre le troisième « regard ».

L'élaboration du cahier des charges et la passation du marché a été placée sous l'égide de l'Ucanss pour le compte de l'interbranche et de l'interrégime.

2) Une démarche de construction reposant sur l'association de l'ensemble des acteurs en charge du pilotage de la liste d'aptitude

Un groupe de travail composé de représentants de la Direction de la sécurité sociale, des caisses nationales du régime général, du RSI, de la CCMSA et du Ministère de l'agriculture, chargé de rédiger le cahier des charges relatif au centre d'évaluation pour les listes d'aptitude RG et Agricole a été mis en place à compter de mars 2013.

En termes de calendrier, il a été décidé de lancer le cahier des charges pour le centre d'évaluation sur le champ de la liste d'aptitude, et ce, afin de viser un objectif de mise en oeuvre dès la première année de lancement de la campagne d'évaluation 2014 aux fins d'établissement de la liste d'aptitude renouvelée en janvier 2015.

3) Le lancement du marché relatif à la mise en place du centre d'évaluation permet une effectivité dès la campagne d'évaluation de la liste d'aptitude 2014 en vue d'une inscription dans le Journal Officiel de l'année 2015

La publication de cet appel d'offres a été réalisée dans un objectif d'effectivité de la démarche pour la campagne 2014.

Le prestataire retenu suite au lancement de l'appel d'offres sur la liste d'aptitude devra réaliser en ½ journée l'évaluation du candidat (que ce soit pour la liste d'aptitude du régime général, régime social des indépendants ou pour la liste d'aptitude du régime agricole). La prestation attendue repose sur une évaluation prenant appui sur des techniques usitées en matière de détection de potentiel de cadres dirigeants.

Le cahier des charges prévoit les modalités suivantes :

- un entretien approfondi avec le candidat sur sa motivation et ses compétences,
- une mise en situation suivi d'un entretien réalisé par le candidat pour expliquer ses choix,
- un test de personnalité,
- une restitution « à chaud » au candidat des premiers éléments d'analyse réalisée par le centre.

Les épreuves et modalités de sélection seront élaborées en conformité avec les dimensions d'évaluation telles que prévues dans le cadre du référentiel commun des directeurs à tous les évaluateurs (cf. annexe 4 – référentiels d'évaluation pour les classes L1 et L2).

Ces évaluations s'inscrivent dans les dispositions d'évaluation des candidats telles que prévues à l'article 12 de l'arrêté du 31 juillet 2013 portant réforme du dispositif de la liste d'aptitude. Elles visent à apporter un avis complémentaire et d'aide à la décision pour les commissions nationales de la liste d'aptitude.

Les dispositions réglementaires prévues dans l'arrêté de la liste d'aptitude du 31 juillet 2013 prévoient pour tout candidat, la possibilité d'obtenir une communication de son évaluation réalisée dans ce cadre.

