

ANNEXE 5

Grille d'évaluation pour une inscription en classe L2

Synthèse de l'évaluation

Identification de l'évaluateur :	<input type="checkbox"/> Employeur : <ul style="list-style-type: none">○ Directeur de l'organisme... X○ Employeur externe ou caisse nationale (pour les personnels détachés)... X <input type="checkbox"/> MNC :
Présentation du candidat :	État civil, fonction actuelle,
Synthèse de l'évaluation :	<p>Score par catégorie de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none">- Stratégie : /6- Entrepreneuriat et innovation : /6- Maîtrise de l'environnement de la Sécurité sociale : /6- Management : /6- Synergie Partenariales et institutionnelles : /6- Moyenne générale : /6 soit<ul style="list-style-type: none">- <input type="checkbox"/> A (avis favorable)- <input type="checkbox"/> B (avis réservé)- <input type="checkbox"/> C (avis défavorable) <p>(à charge pour l'évaluateur d'estimer la notation A, B ou C)</p> <p>Score général sur le projet professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none">- <input type="checkbox"/> A (avis favorable)- <input type="checkbox"/> B (avis réservé)- <input type="checkbox"/> C (avis défavorable) <p>Synthèse de l'évaluation et avis motivé pour l'inscription ou la non-inscription :</p> <ul style="list-style-type: none">- <input type="checkbox"/> A (avis favorable)- <input type="checkbox"/> B (avis réservé)- <input type="checkbox"/> C (avis défavorable) <p>Date et signature :</p>

Grille d'évaluation classe L2

Domaines de compétences :

Domaine 1 : stratégie		
Objets d'évaluation	Situations de référence (déclinaisons opérationnelles observables)	Score sur acquis ou potentiel [1 (faible) à 6 (fort)]
Concevoir une stratégie de mise en œuvre dans son périmètre d'activités des politiques définies au niveau national		
Dans son domaine d'activité, développer une vision prospective des évolutions de la sécurité sociale et savoir la partager avec ses supérieurs, ses pairs, ses collaborateurs		
Disposer d'une vue d'ensemble des enjeux de son domaine d'activité, de sa branche et de la sécurité sociale		
Savoir analyser un contexte institutionnel (local, régional, national) en vue de promouvoir une orientation nouvelle		

Note globale du Domaine :

1 (faible)	2	3	4	5	6 (fort)

Domaine 2 : Entrepreneuriat et innovation		
Objets d'évaluation	Situations de référence (déclinaisons opérationnelles observables)	Score sur acquis ou potentiel [1 (faible) à 6 (fort)]
Concevoir pour son organisme ou son domaine d'activité une mise en œuvre adaptée au terrain local de la politique de la branche		
Promouvoir les objectifs du service public dans la conduite d'un changement organisationnel (continuité et qualité du service)		
Etre force de proposition pour innover dans le domaine du service rendu aux publics et partenaires (adaptation de nouvelles technologies, définition de nouveaux produits, création de nouvelles synergies partenariales)		
Savoir construire, mener et évaluer des expérimentations impliquant des évolutions organisationnelles et managériales		
Convaincre ses collaborateurs de la nécessité d'une évolution interne en lui donnant du sens		
Savoir agir sur un contexte institutionnel (local, régional, national) en vue de promouvoir une orientation nouvelle		
Gérer la complexité dans la conduite du changement (anticipation, adaptation aux évolutions de l'environnement, ouverture aux points de vue des autres)		
Savoir prendre en compte les contraintes budgétaires dans la réalisation de ses objectifs et projets		

Note globale du Domaine :

1 (faible)	2	3	4	5	6 (fort)

Domaine 3 : Maîtrise de l'environnement de la sécurité sociale		
Objets d'évaluation	Situations de référence (déclinaisons opérationnelles observables)	Score sur acquis ou potentiel [1 (faible) à 6 (fort)]
Atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs assignés à ses domaines d'activité (supports ou métiers), notamment par référence au CPG ou projet d'entreprise		
Être acteur et force de proposition dans le domaine de la maîtrise des risques		
Contribuer dans ses domaines à l'analyse des risques liés à ses activités		
Porter les offres de service internes ou externes de son domaine d'activité vers ses destinataires et en maîtriser les principales dimensions		
Maîtriser suffisamment les aspects juridiques ou technologiques de ses domaines d'activité pour dialoguer avec des experts		
Dans ses domaines d'activité, disposer d'une vision des évolutions juridiques et techniques en cours et formuler des propositions dans une logique d'amélioration du fonctionnement et la performance		

Note globale du Domaine :

1 (faible)	2	3	4	5	6 (fort)

Domaine 4 : management		
Objets d'évaluation	Situations de référence (déclinaisons opérationnelles observables)	Score sur acquis ou potentiel [1 (faible) à 6 (fort)]
Adapter ses méthodes de management aux priorités de ses domaines d'activité et aux caractéristiques de ses équipes de collaborateurs (pratique de la délégation)		
Traduire collectivement et individuellement ses objectifs personnels à ses équipes et ses collaborateurs en renforçant leur motivation		
Établir un climat de confiance favorisant la performance collective et prévenant les risques psychosociaux		
Identifier les talents internes et promouvoir le développement individuel des collaborateurs.		
Être en capacité de décider, en associant ses collaborateurs au bon niveau, puis accompagner ses décisions auprès de ses équipes		
Gérer des situations conflictuelles impliquant plusieurs niveaux d'une ligne hiérarchique		
Appliquer la politique de ressources humaines de la branche et gérer les relations sociales.		
Être capable d'atteindre et de respecter des objectifs financiers.		
Porter une attention régulière et soutenue aux formations permettant une compréhension actualisée de l'évolution de la Protection sociale, pour soi-même, et le cas échéant être acteur de ces formations au profit de publics extérieurs.		

Note globale du Domaine :

1 (faible)	2	3	4	5	6 (fort)

Domaine 5 : synergies partenariales et institutionnelles		
Objets d'évaluation	Situations de référence (déclinaisons opérationnelles observables)	Score sur acquis ou potentiel [1 (faible) à 6 (fort)]
Négocier avec des partenaires des réalisations dans le respect des valeurs et objectifs de son organisme ou branche ou régime		
Promouvoir des relations équilibrées et confiantes avec les conseils d'administration et instances de gouvernance de l'organisme		
Contribuer au bon fonctionnement du réseau et à l'avancée des projets nationaux en s'appuyant sur ses réalisations personnelles		
Saisir les opportunités de synergie avec des partenaires externes ou internes (autres organismes)		
Promouvoir des coproductions de solutions performantes avec des partenaires extérieurs		
Renforcer le positionnement et la crédibilité de son organisme auprès des partenaires locaux et régionaux		

Note globale du Domaine :

1 (faible)	2	3	4	5	6 (fort)

Moyenne Générale sur les compétences :

1 (faible)	2	3	4	5	6 (fort)

Grille d'évaluation du projet professionnel

Objets d'évaluation	Éléments probants
Présentation du projet professionnel par le candidat	<input type="checkbox"/> A (avis favorable) <input type="checkbox"/> B (avis réservé) <input type="checkbox"/> C (avis défavorable)
Les motivations du candidat à l'inscription sont explicites et en phase avec le processus d'accès aux emplois visés	
Le projet du candidat s'appuie sur un examen approfondi de ses acquis professionnels	
Le projet du candidat est en cohérence avec son parcours professionnel	
Le projet du candidat comporte des engagements d'apprentissage et d'adaptation pour réaliser une mobilité fonctionnelle dans sa branche ou dans d'autres branches	
Projection du candidat dans un poste relevant de la liste d'aptitude demandée	<input type="checkbox"/> A (avis favorable) <input type="checkbox"/> B (avis réservé) <input type="checkbox"/> C (avis défavorable)
Le candidat a une vision réaliste de l'environnement des fonctions auxquelles il souhaite accéder grâce à son inscription sur la liste d'aptitude	
Le candidat a identifié les axes de progrès qu'il devra travailler pour être pleinement opérationnel dans une des fonctions auxquelles il souhaite accéder	
Le candidat a une conception claire des exigences propres aux fonctions auxquelles il souhaite accéder (disponibilité, résistance au stress, exercice de l'autorité, etc.)	
Conditions concrètes de réalisation du projet professionnel	<input type="checkbox"/> A (avis favorable) <input type="checkbox"/> B (avis réservé) <input type="checkbox"/> C (avis défavorable)
Le candidat expose concrètement les conditions qu'il est susceptible de réunir pour accéder à une des fonctions souhaitées (mobilité géographique raisonnée, gestion de ses contraintes personnelles, temporalité de son projet)	

L'évaluation sur le projet professionnel ne se fait pas sur chaque objet d'évaluation, mais globalement sur chacune des trois rubriques :

- Présentation du projet professionnel par le candidat
- Projection du candidat dans un poste relevant de la liste d'aptitude demandée
- Conditions concrètes de réalisation du projet professionnel

Score général sur le projet professionnel : A (avis favorable) B (avis réservé) C (avis défavorable)