

## Grille d'évaluation pour une inscription en classe LB

### Synthèse de l'évaluation

#### Identification de l'évaluateur

- Employeur       Caisse nationale       MNC       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

Porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale :  A     B     CPorteur des transformations :  A     B     CPorteur d'ouverture sur son environnement :  A     B     C
**Avis sur le management :**  A     B     C

*Avis motivé sur le management***Synthèse de l'évaluation**
 A     B     C

*Avis global*

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.e candidat.e 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.*

[Empty rectangular box for content]

Date

et

signature :

NB : A (avis favorable)

B (avis réservé) C (avis défavorable)

## Étude du projet professionnel

<b>PRÉSENTATION DU PROJET PROFESSIONNEL PAR LE/LA CANDIDAT.E</b>	<b>Éléments d'appréciation :</b>
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	
<b>PROJECTION DU/DE LA CANDIDAT.E DANS UN POSTE RELEVANT DE LA LISTE D'APTITUDE DEMANDÉE</b>	
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	
<b>CONDITIONS CONCRÈTES DE RÉALISATION DU PROJET PROFESSIONNEL</b>	
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><b>L'étude sur le projet professionnel ne se fait pas sur chaque objet d'évaluation, mais globalement sur chacune des trois rubriques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Présentation du projet professionnel par le/la candidat.e</i></li><li>• <i>Projection du/de la candidat.e dans un poste relevant de la liste d'aptitude demandée</i></li><li>• <i>Conditions concrètes de réalisation du projet professionnel</i></li></ul>	

## **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 factuelle, reprendra les éléments clefs, au regard des grands domaines de compétences indiqués pour chaque famille :*

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

## Grille d'évaluation des attendus

### FAMILLE D'ATTENDUS 1 - PORTEUR DE LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE, ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

1 : Être acteur de la stratégie et contribuer aux politiques publiques	<b>Éléments d'appréciation :</b>
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	
<b>Grands domaines de compétences à investiguer</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Compétences stratégiques</i></li><li>• <i>Gestion et pilotage/orientation résultats</i></li><li>• <i>Management</i></li><li>• <i>Dialogue social et relations avec les instances de gouvernance</i></li></ul> <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

8 : Imaginer, soutenir et mettre en œuvre des pratiques professionnelles innovantes

9 : S'adapter au changement

10 : Conduire des projets et accompagner les transformations

### **Grands domaines de compétences à investiguer**

- *Anticipation des évolutions, soutien au progrès continu et à l'innovation*
- *Adaptation au changement (résistance à la pression, ouverture, capacité à transformer les pratiques...)*
- *Conduite de projet (pilotage de projet, comme l'accompagnement du changement)*

**Éléments d'appréciation :**

**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

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

Éléments d'appréciation :

### Grands domaines de compétences à investiguer

- *Coopérations internes (appréhension et partage des enjeux, coopérations au sein de sa branche voire plus largement)*
- *Relations externes et développement de partenariats*
- *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...)*

AVIS FAMILLE D'ATTENDUS 3 -

A

B

C