

**LISTE D'APTITUDE AUX EMPLOIS D'AGENT DE DIRECTION
DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
Valable pour l'année 2011**

GRILLE D'ÉVALUATION

établie par :

- EMPLOYEUR (Président / Directeur)

année :

(de la liste d'aptitude)

concernant :

NOM :

Fonctions :

Prénom :

Organisme :

Présentation de l'agent :

Analyse de la fonction actuelle :

Compétences entrepreneuriales dans une logique de service public

Nature des compétences	1 Possession de la compétence faible	2	3	4 Possession de la compétence forte
<p>. capacité à conduire les politiques publiques de protection sociale adaptées (articulation du contexte local et des orientations nationales)</p> <p>. être porteur des missions de service public (rigueur professionnelle sur les engagements pris, loyauté, obligation de réserve,...)</p> <p>. capacité d'anticipation et de vision prospective (donner du sens,...)</p> <p>. être un acteur de la modernisation de l'action publique (pertinence de la nature et du rythme des changements, ...)</p> <p>. capacité à nouer des relations constructives avec le conseil d'administration, les tutelles, la hiérarchie supérieure</p>				

- *Synthèse des compétences entrepreneuriales :*

Compétences liées aux métiers de la protection sociale

Nature des compétences	1 Possession de la compétence faible	2	3	4 Possession de la compétence forte
<p>. capacité à sécuriser et optimiser la production dont on a la charge (optimisation des moyens, intégration des évolutions technologiques / productivité, fiabilité, qualité)</p> <p>. capacité à prendre en compte la relation de service à l'utilisateur (offre de service performante du point de vue de l'utilisateur et de l'organisme, du secteur,...)</p> <p>. capacité à faire progresser les résultats de l'organisme ou du secteur (en référence à la COG,...)</p> <p>. capacité à articuler les différents objectifs et priorités (complémentarité des actions, synergies des services, objectifs COG,...)</p> <p>. capacité à réfléchir au sens des actions conduites (leur finalité, leur efficacité, leur intégration dans le cadre des politiques,...)</p>				

- Synthèse sur les compétences liées aux métiers :

Compétences managériales

Nature des compétences	1 Possession de la compétence faible	2	3	4 Possession de la compétence forte
<p>. capacité à diriger (aptitude à décider, à définir des orientations à moyen terme, à déléguer,...)</p> <p>. capacité à traduire les orientations à moyen terme en objectifs et plans d'action (quantification des objectifs, analyse des écarts,...)</p> <p>. capacité à mobiliser ses collaborateurs (faire s'approprier le projet et les valeurs de l'organisme, développer leurs compétences, les évaluer, être acteur dans leur déroulement de carrière,...)</p> <p>. capacité à gérer les relations (sens relationnel, souci de l'information, traitement des conflits, ...)</p> <p>. capacité à entretenir des relations constructives avec les représentants du personnel</p>				

- *Synthèse sur les compétences managériales :*

Compétences partenariales

Nature des compétences	1 Possession de la compétence faible	2	3	4 Possession de la compétence forte
<p>. capacité à participer à la vie institutionnelle (contribution aux travaux de la branche, de l'institution, faire vivre le réseau,...)</p> <p>. capacité à saisir les opportunités de coopération et de mutualisation (partage des bonnes pratiques dans le but d'optimiser les moyens,...)</p> <p>. capacité à représenter l'organisme à l'extérieur</p> <p>. capacité à positionner, dans son contexte (institutionnel, local,...), l'organisme ou le secteur d'activité comme un acteur crédible</p> <p>. capacité à développer l'action partenariale (sélectionner les partenariats efficaces, négocier et à contractualiser des dispositifs d'actions communes,...)</p>				

- *Synthèse sur les compétences partenariales :*

Potentialités et perspectives

Nature du potentiel	1	2	3
<p>. capacité en termes de performances sur la durée (qualité des résultats, endurance et ténacité, maintien du cap, acception des incertitudes,...)</p> <p>. capacité à s'imposer (décision, courage et solidité face aux événements, équipes,...)</p> <p>. capacité d'adaptation à de nouveaux secteurs (prise de risque, progression, capitalisation des expériences,...)</p> <p>. capacité d'ouverture sur l'extérieur (ouverture à des pratiques, des cultures professionnelles différentes,...)</p> <p>. capacité à communiquer (en interne et en externe, sur les résultats, sur les changements,...)</p> <p>. capacité à investir, s'investir en formation (capacité à apprendre, à développer un esprit critique, à faire le point,...)</p> <p>. capacité à utiliser son potentiel (avoir la volonté de, être prêt à, prendre des initiatives,...)</p>			

- Synthèse sur les potentialités et les perspectives :

Nom et qualité de l'évaluateur :

Signature :

Date :