

Fiche d'évaluation des candidats à un poste de directeur Classe L1

Nom :

Prénom :

Candidat au poste de :

Fonction actuelle :

Compétences stratégiques

A-t-il manifesté :

- qu'il sait concevoir une stratégie de mise en œuvre dans son périmètre d'activités des politiques définies au niveau national
- qu'il sait participer à la définition des orientations stratégiques nationales
- qu'il sait participer à la mise en œuvre des stratégies nationales dans un périmètre plus large que son organisme
- dans son domaine d'activité, qu'il sait développer une vision prospective des évolutions de la sécurité sociale et savoir la partager avec ses supérieurs, ses pairs, ses collaborateurs
- qu'il sait disposer d'une vue d'ensemble des enjeux de son domaine d'activité, de sa branche et de la sécurité sociale
- qu'il sait analyser un contexte institutionnel complexe (local, régional, national) en vue de promouvoir une orientation nouvelle

Evaluation globale

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

Commentaires

Compétences liées à l'entrepreneuriat et à l'innovation

A-t-il manifesté :

- qu'il sait concevoir pour son organisme ou son domaine d'activité une mise en œuvre adaptée au terrain local de la politique de la branche
- qu'il sait promouvoir les objectifs du service public dans la conduite d'un changement organisationnel (continuité et qualité du service)
- qu'il est 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)
- qu'il sait construire, mener et évaluer des expérimentations impliquant des évolutions organisationnelles et managériales associant plusieurs organismes
- qu'il sait convaincre ses collaborateurs de la nécessité d'une évolution interne en lui donnant du sens
- qu'il sait agir sur un contexte institutionnel (local, régional, national) en vue de promouvoir une orientation nouvelle
- qu'il sait gérer la complexité dans la conduite du changement (anticipation, adaptation aux évolutions de l'environnement, ouverture aux points de vue des autres)
- qu'il sait prendre en compte les contraintes budgétaires dans la réalisation de ses objectifs et projets

Evaluation globale

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

Commentaires

Compétences liées à la maîtrise de l'environnement de la Sécurité sociale

A-t-il manifesté :

- qu'il sait atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs assignés à ses domaines d'activité (supports ou métiers), notamment par référence au CPG ou projet d'entreprise
- qu'il sait impulser des dynamiques de changement répondant aux nécessités de la maîtrise des risques
- qu'il sait contribuer à l'analyse des risques liés à l'ensemble des activités de sa branche d'appartenance
- qu'il sait porter les offres de service internes ou externes de son domaine d'activité vers ses destinataires et en maîtriser les principales dimensions
- qu'il sait maîtriser suffisamment les aspects juridiques ou technologiques de ses domaines d'activité pour dialoguer avec des experts
- dans ses domaines d'activité, qu'il sait disposer d'une vision des évolutions juridiques et techniques en cours et formuler des propositions dans une logique d'amélioration du fonctionnement et de la performance

Evaluation globale

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

Commentaires

Compétences managériales

A-t-il manifesté :

- qu'il sait adapter ses méthodes de management aux priorités de ses domaines d'activité et aux caractéristiques de ses équipes de collaborateurs (pratique de la délégation)
- qu'il sait traduire collectivement et individuellement ses objectifs personnels à ses équipes et ses collaborateurs en renforçant leur motivation
- qu'il sait établir un climat de confiance favorisant la performance collective et prévenant les risques psychosociaux
- qu'il sait identifier les talents internes et promouvoir le développement individuel des collaborateurs
- qu'il est en capacité de décider, en associant ses collaborateurs au bon niveau, puis accompagner ses décisions auprès de ses équipes
- qu'il sait gérer des situations conflictuelles impliquant plusieurs niveaux d'une ligne hiérarchique
- qu'il sait appliquer la politique de ressources humaines de la branche et gérer des relations sociales tendues
- qu'il est capable d'atteindre et de respecter des objectifs financiers
- qu'il sait 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.

Evaluation globale

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

Commentaires

Compétences liées aux synergies partenariales et institutionnelles

A-t-il manifesté :

- qu'il négocie avec des partenaires des réalisations dans le respect des valeurs et objectifs de son organisme ou branche ou régime
- qu'il sait promouvoir des relations équilibrées et confiantes avec les conseils d'administration et instances de gouvernance de l'organisme
- qu'il contribue au bon fonctionnement du réseau et à l'avancée des projets nationaux en s'appuyant sur ses réalisations personnelles
- qu'il sait saisir les opportunités de synergie avec des partenaires externes ou internes (autres organismes)
- qu'il sait promouvoir des coproductions de solutions performantes avec des partenaires extérieurs
- qu'il sait renforcer le positionnement et la crédibilité de son organisme auprès des partenaires locaux et régionaux

Evaluation globale

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

Commentaires

Estimation des capacités à s'adapter dans le nouveau poste

Il s'agit de faire ressortir dans les éléments qui ont pu être identifiés ceux qui caractérisent le comportement dans l'action, le comportement managérial et le comportement relationnel.

Sont notamment pris en considération :

- la durée sur laquelle les critères de performance ont été observés,
- la capacité d'adaptation et de progression,
- la richesse du parcours professionnel notamment la mobilité fonctionnelle et/ou géographique
- l'ouverture à des pratiques et cultures professionnelles externes,

Synthèse des points forts et axes de progrès :

- au regard des enjeux spécifiques du poste à pourvoir

(environnement, contexte local, spécificités du poste, ...)

- selon chaque domaine de compétences identifiées dans la grille :

Paris, le

Le Directeur,