



GROUPE DES 5 BRANCHES

Guide Méthodologique classification

Paris, le 4 novembre 2008

- Lyon - Siège social
9 bis, route de Champagne
69134 - Ecully Cedex
Tél 33 (0) 4 72 18 12 00
Fax 33 (0) 4 72 18 13 90

- 193, rue de Bercy - BP 10410
Tour Gamma A
75560 - Paris Cedex 12
Tél 33 (0) 1 53 02 26 00
Fax 33 (0) 1 53 02 27 40

- E-mail info@algoe.fr

ALGOE, société anonyme
au capital de 4 503 680 €
SIRET 352 885 925 000 29
NAF 741 G - RCS LYON B
N° intracommunautaire
FR 78 352 885 925

Maud Ayzac

maud.ayzac@algoe.fr

Lorien Dupont

Lorien.dupont@algoe.fr

Assistante :

Eva.angenot@algoe.fr

Tél 01 53 02 26 76



S O M M A I R E

| | |
|--|-----------|
| 1. Identification des métiers et des emplois | 5 |
| 1.1. L'identification des métiers | 5 |
| 1.2. L'identification des emplois | 6 |
| 1.3. Les profils d'emploi | 7 |
| 2. Description des emplois | 8 |
| 2.1. Les principes de rédaction de la fiche emploi | 8 |
| 2.2. La description et la validation des fiches d'emplois | 8 |
| 2.3. L'actualisation et l'évolution de la nomenclature et des descriptions d'emplois | 8 |
| 2.4. La matrice d'une fiche emploi | 9 |
| 3. Principe de pesée des emplois | 10 |
| 3.1. Les principes généraux | 10 |
| 3.2. Les 6 critères classants – mémo illustratif | 10 |
| 4. Les étapes de pesée | 29 |
| 4.1. L'analyse des éléments déterminants | 30 |
| 4.2. La sélection du degré de chaque critère | 31 |
| 4.3. La pesée | 32 |
| 4.4. L'identification Niveau / Echelon | 33 |
| 4.5. L'exemple détaillé de résultat de pesée | 34 |
| 5. Résultats de pesée des profils d'emplois | 41 |

Glossaire

Préalables

Le guide méthodologique a été élaboré par le groupe de travail paritaire.

Ce guide a pour **objectif d'aider à mettre en œuvre le nouvel accord de classification.**

La classification des emplois vise à traiter chaque emploi pour l'évaluer afin de **définir un positionnement** pour chacun d'entre eux. L'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes.

Le guide décrit **les étapes de la démarche** (cf schéma page suivante) et les partenaires sociaux préconisent le **respect de chaque étape qui est un facteur de réussite de la mise en place de la nouvelle classification.**

Un mémo illustratif des 6 critères classants permet de bien comprendre les différents critères et leur déclinaison en degrés. Des questions, à titre indicatif, sont proposées et le **guide peut être adapté à la réalité de chaque entreprise.**

Le guide donne **1 exemple concret** pour comprendre le mécanisme de mise en œuvre.

ETAPES ET OUTILS DE LA DEMARCHE



ETAPES

DEMARCHE PREALABLE

1

Identification des métiers

2

Identification des Emplois

3

Identification des profils emplois

4

Rédaction de la fiche emploi

DEMARCHE CLASSIFICATION

5

Analyse des éléments déterminants

6

Sélection du degré de chaque critère

7

Pesée

8

Identification Niveau / Echelon

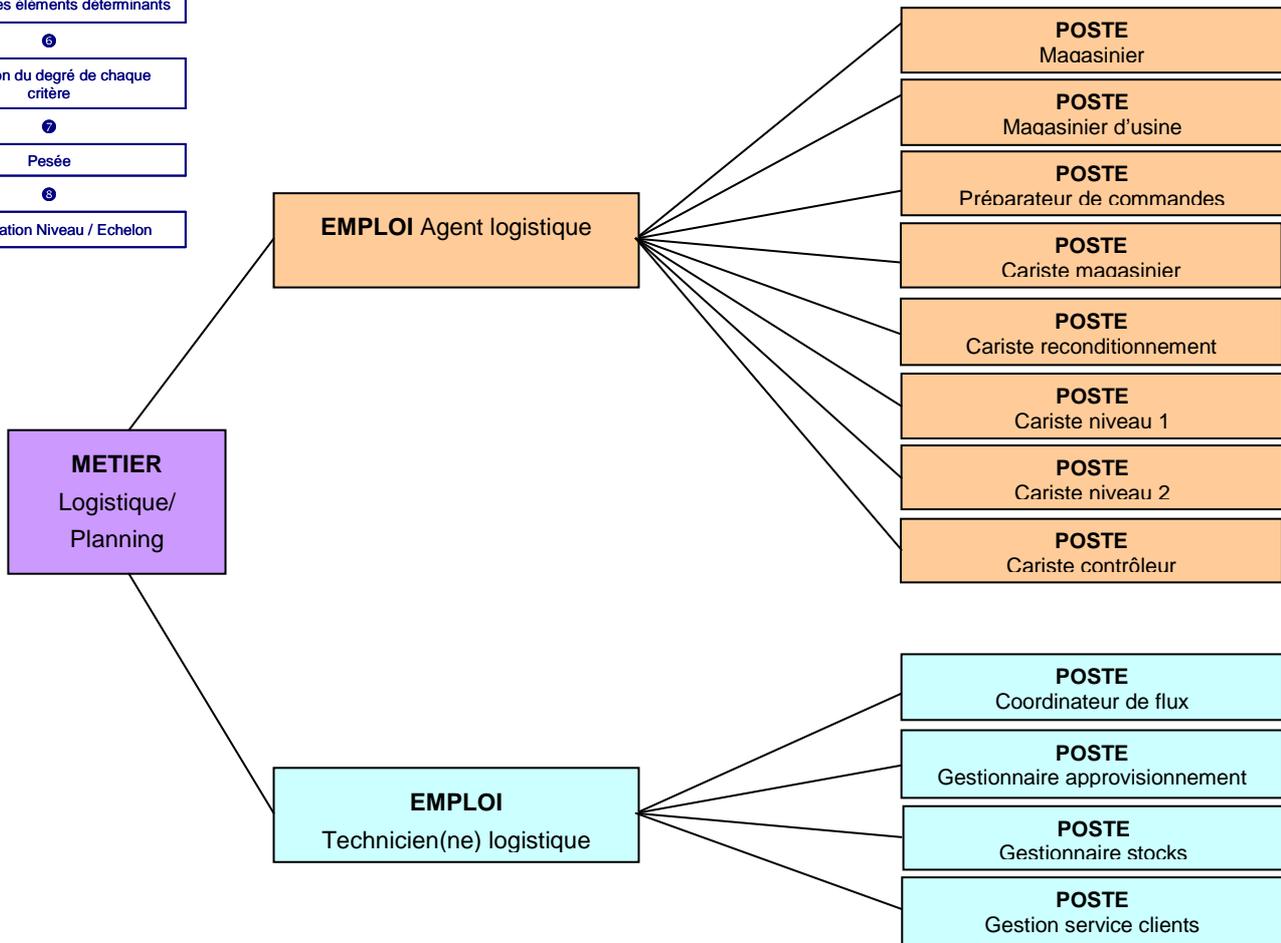
1. Identification des métiers et des emplois

1.1. L'identification des métiers

La définition préalable des métiers facilite l'identification des emplois. En effet, un métier forme un ensemble d'emplois qui concourent à la même finalité, l'ensemble des métiers contribuant à la réalisation des missions de l'entreprise.

Ainsi dans le travail d'identification des emplois, une nomenclature se dessine : les métiers représentent le niveau supérieur de l'arborescence, les emplois constituent une maille intermédiaire, les postes constituent quant à eux la base.

L'exemple ci-dessous représente une nomenclature d'emploi :



Définition du métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

Définition de l'emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...) mobilisant des activités et des compétences de même nature.

Définition du poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires

1.2. L'identification des emplois

L'emploi est un regroupement de postes suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Concrètement, l'emploi est obtenu en agrégeant des définitions de postes pour lesquels une proximité est identifiée. Cette proximité ne signifie pas une identité parfaite.

La description des emplois repose sur l'identification d'un « plus grand dénominateur commun » d'activités, de compétences et de contexte d'exercice (cf matrice fiche emploi).

L'analyse des postes (ex : description de poste) est la principale source d'information qui permet de définir la proximité de tel ou tel poste afin de réaliser des regroupements sous un intitulé et un descriptif d'emploi commun.

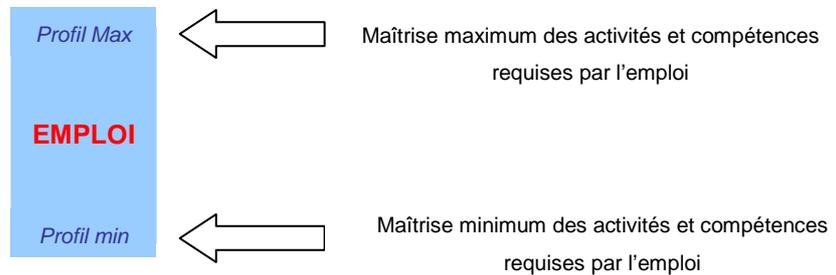
1.3. Les profils d'emploi

Un emploi pour l'analyser au regard de la classification doit pouvoir se décliner en **2 profils minimum et maximum**.

Les profils s'apprécient en fonction des différents niveaux de **maîtrise** requis dans l'emploi : ainsi l'emploi s'étend sur une fourchette de profils mini et maxi.

En fonction des emplois, l'entreprise peut créer des **profils intermédiaires**.

Illustration :



Définition des profils mini et maxi :

Profil minimum : seules les principales activités nécessaires pour assurer les basiques de l'emploi sont requises, sans expertise particulière, sans recherche d'optimisation, sans poly compétence...

Profil maximum : la totalité des activités sont requises, l'expertise et la recherche d'optimisation sont appréciées au plafond de l'emploi.

Profil intermédiaire : l'emploi se décline dans une fourchette de

- profil mini
- profil maxi

Et, peut, si nécessaire, comprendre des profils intermédiaires correspondants à des niveaux de maîtrise intermédiaires des activités et des compétences requises pour l'emploi.

(ex : profil mini : opérationnel, profil intermédiaire : professionnel, profil maxi : confirmé)

ETAPES

DEMARCHE PREALABLE

1

Identification des métiers

2

Identification des Emplois

3

Identification des profils emplois

4

Rédaction de la fiche emploi

DEMARCHE CLASSIFICATION

5

Analyse des éléments
déterminants

6

Sélection du degré de chaque
critère

7

Pesée

8

Identification Niveau / Echelon

2. Description des emplois

2.1. Les principes de rédaction de la fiche emploi

Une fois identifié, l'emploi est décrit par le biais d'une fiche type comportant des rubriques qui mettent en évidence ses caractéristiques essentielles. Il est important de pouvoir garantir la lisibilité et de ne pas proposer un trop grand nombre de rubriques, ni une rédaction trop détaillée.

La rédaction de la fiche emploi doit être concise, précise et objective. Elle doit permettre de renseigner clairement les différentes rubriques afin de faciliter la compréhension de tous : salariés, managers, représentants du personnel, responsables ressources humaines etc ...

La fiche emploi doit donc viser une écriture simple et cohérente. Elle doit privilégier les textes courts et s'appuyer sur une représentation par items d'une ligne ou deux.

2.2. La description et la validation des fiches d'emplois

La description des emplois se fait à partir du modèle de la fiche emploi type et sollicite plusieurs sources d'information (**ex. fiches d'analyses de postes**).

Les projets de fiches emploi peuvent être rédigés selon plusieurs modes (ex : groupe de travail) et avec la participation d'un plus ou moins grand nombre d'acteurs (direction, encadrement, titulaires, représentants du personnel).

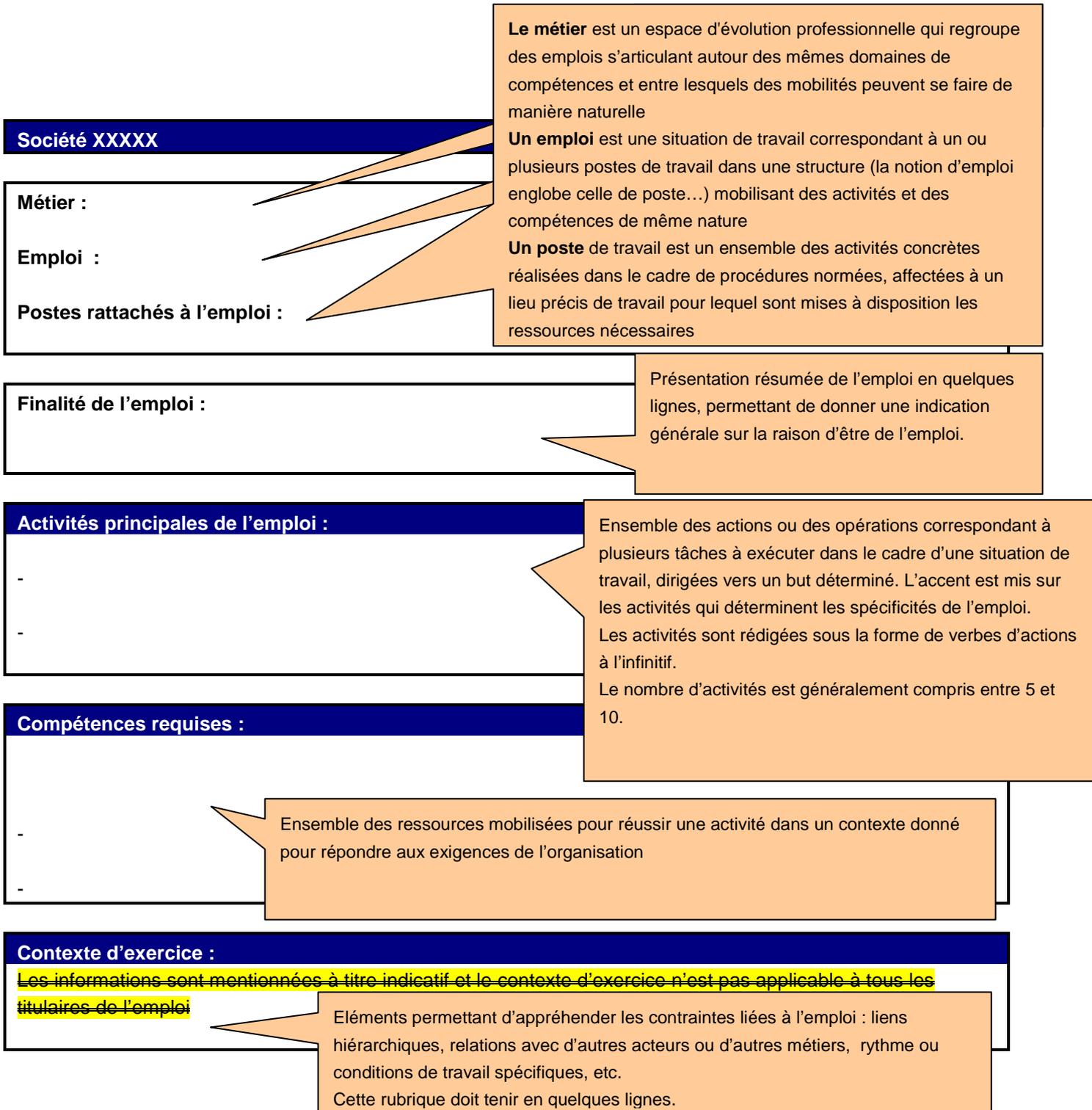
Les fiches emplois sont validées par le comité paritaire classification.

2.3. L'actualisation et l'évolution de la nomenclature et des descriptions d'emplois

Les descriptions des emplois sont réalisées à un instant T et dans un contexte d'entreprise particulier. Or, l'environnement de l'entreprise évolue. Ces évolutions peuvent toucher plus ou moins les contenus ou les finalités des emplois nécessitant alors des ajustements. ~~Il conviendra d'identifier la structure qui pourra assurer~~ L'actualisation de la nomenclature et des descriptions des emplois **seront validées par le comité paritaire classification.**

Conformément à l'article 1.4, la classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen toutes les fois que l'emploi évolue et une **revue révision** complète sera organisée tous les 5 ans.

2.4. La matrice d'une fiche emploi



3. Principe de pesée des emplois

L'accord définit l'emploi comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois vise donc à traiter chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

Le positionnement est directement lié aux minimums salariaux proposés par la Convention Collective Nationale ainsi qu'aux salaires proposés par l'entreprise pour chacun des niveaux / échelons.

Le positionnement de l'emploi n'est donc pas fonction de l'individu qui l'occupe. Autrement dit, l'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes !

3.1. Les principes généraux

Le système de classification est organisé en **9 Niveaux**. Chaque niveau se divise en 1 à 3 échelons. La grille de classification compte donc **20 positionnements**.

La grille de classification tient compte des 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et les employés,
- les techniciens et agents de maîtrise,
- les cadres

3.2. Les 6 critères classants – mémo illustratif

La qualification de branche repose sur les 6 critères classants :

- Connaissances requises ou expérience équivalente
- Technicité - Complexité
- Initiative- Autonomie,
- Responsabilité
- Animation – Encadrement,
- Communication

L'accord définit ces critères classants de manière générale puis les décline pour chaque degré de la grille de classification

Pour hiérarchiser les emplois, il est nécessaire de procéder à une appréciation combinée des six critères classants. Pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères et non pas seulement à un seul d'entre eux.

| CRITERES CLASSANTS | DEFINITION DES CRITERES CREEES | PRECISIONS |
|---|---|--|
| Connaissances Expérience équivalente | Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne... | Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : - connaissance de la discipline de base / Connaissances spécifiques - méthodes de raisonnement - connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures... |
| Technicité Complexité | La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi. | Ce critère tient compte - de la multiplicité et la diversité des tâches - de leur imbrication - de la poly compétence |
| Initiative Autonomie | Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi. | Ce critère tient compte : - de la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes - de la fréquence des incidents et contre-ordres remettant en cause le plan de travail - de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions |
| Responsabilité | Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise. | Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : - de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité - du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision - des risques pris lors des choix |
| Animation Encadrement | Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation) Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés | Ce critère tient compte : - de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) - de la fréquence de celle-ci - des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées - de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique – moyens de communication) - de l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge |
| Communication | Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations | Ce critère tient compte : - du nombre et de la diversité des interlocuteurs - de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication - de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique) |

Définition des Critères classants par degré

CONNAISSANCES REQUISES OU EXPERIENCE EQUIVALENTE

Définition générale

Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...

Explication

Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience :

- discipline de base,
- méthodes de raisonnement (prise en compte des modèles, schémas et règles professionnels et techniques que les salariés doit accumuler et auxquels il a recours en situation de travail),
- connaissances spécifiques (données scientifiques, technologiques, connaissance des matériels, de l'organisation),
- connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures...

Les connaissances servent à comprendre et résoudre les situations et problèmes qui se posent et à réagir de façon adaptée à l'évolution de l'environnement, à améliorer la perception des situations et la sélection des actes appropriés.

Ces connaissances peuvent être théoriques ou pratiques, spécifiques ou non à l'entreprise, scientifiques ou méthodologiques, mais leur acquisition est reconnue nécessaire et suffisante pour l'exercice de l'emploi.

Exemples

- Bac technique, Bac Professionnel ou BTS
- Temps nécessaire pour maîtriser les connaissances requises : 1 à 2 ans (par voie externe), 6 mois (en mobilité interne), 1 à 6 semaines
- Connaissance du fonctionnement des machines
- Permis cariste, poids lourd, habilitations...
- 1^{er} niveau de connaissance en mécanique
- Connaissance des applicatifs informatiques
- Connaissance des techniques de soufflage et injection
- Connaissance de la microbiologie...
- DESS en administration du personnel
- Temps nécessaire pour maîtriser les connaissances requises : 1 à 2 ans (par voie externe), 6 mois
- Connaissance du pack office
- Connaissance des documents officiels (DADS, 2483, DUE...)
- Connaissance de l'architecture technique du système d'informations de l'entreprise, des logiciels et applications associés
- Elaboration des documents en combinant l'utilisation de plusieurs logiciels
- CQP, titres...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- De quel diplôme d'entrée a-t-on besoin ? Quel est le diplôme ciblé ou expérience équivalente pour le recrutement ?
- Quelles connaissances théoriques ou techniques à maîtriser pour tenir l'emploi? (connaissances métier, spécialité, système d'information...)?
- Est-ce qu'une expérience préalable dans un autre emploi est nécessaire (en interne/ en externe) ?

Définitions par degré

| Connaissances requises ou expérience équivalente | |
|--|--|
| Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne... | |
| Degré 9 | L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise. |
| Degré 8 | L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention. |
| Degré 7 | L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - Connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés - Connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique.... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de Bac+4/Bac +5 => Ingénieurs / cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle |
| Degré 6 | L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un Bac +2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle. |
| Degré 5 | L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente => CQP Attaché commercial |
| Degré 4 | L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...) Le niveau de connaissance équivaut à un niveau Bac éventuellement complétée par une formation technique ou une expérience équivalente => CQP encadrement intermédiaire |
| Degré 3 | L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un Brevet Professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. => CQP conducteur de ligne, Animateur d'équipe de production, agent logistique, agent de maintenance |
| Degré 2 | L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP / BEP / CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle => CQP conducteur de machine... |
| Degré 1 | L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle |

TECHNICITE COMPLEXITE

Définition générale

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Explication

Ce critère tient compte de la difficulté dans l'exécution des travaux, caractérisée par :

- son degré de qualification,
- la succession des opérations à réaliser de nature identique ou différente, simple ou variée, répétitive ou non,
- l'exécution d'une activité de travail manuelle et/ou intellectuelle nécessitant l'utilisation de machines, de techniques ou de connaissances spécifiques,
- de l'étendue des méthodes et procédés techniques à mettre en œuvre ou à adapter selon la situation de travail,
- de l'analyse et l'exploitation progressive ou simultanée d'information simples ou complexes,
- des modes de concertation ou de coopération de travail,
- un simple contrôle de conformité ou une évaluation globale et qualitative du travail réalisé,
- la coordination d'un ensemble d'activité de travail,
- l'animation, la coordination, l'évaluation d'équipes de travail,
- la capacité à anticiper, faire face et gérer des difficultés techniques ponctuelles ou régulières,
- la mise en application, l'adaptation ou la recherche de solutions techniques innovantes (modes opératoires, procédures...),
- des modes de raisonnement simples ou complexes (p.ex. basés sur l'analogie de situations de travail rencontrées),

Exemples

- Exécution de tâches manuelles simples et répétitives, selon des méthodes et procédures techniques définies,
- Faible gestion de l'aléa et peu d'intégration d'information,
- Contrôle de conformité des opérations à l'évaluation d'un ensemble d'opérations
- Application des procédures, méthodes ou adaptation et recherche de moyens supplémentaires et/ou innovants
- Coordination et évaluation d'un ensemble d'activités, d'équipes de travail
- Analyse et traitement d'informations multiples et variées

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou connaissances techniques spécifiques?
- Quel est le degré de choix des procédures et moyens à mobiliser pour atteindre les résultats ?
- L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements nouveaux et/ou perturbateurs ?

Définitions par degré

| Technicité / Complexité | | |
|---|--|------------------------|
| La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi. | | |
| Degré 9 | L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : marché, techniques, financières, humaines, évolution des objectifs et stratégies... | |
| Degré 8 | L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme La technicité relève : - de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) - de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente... - la mise en œuvre d'actions/solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs | |
| Degré 7 | L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs | |
| Degré 6 | L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs. | |
| Degré 5 | L'emploi requiert l'exécution des travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) | Poly compétence |
| Degré 4 | L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose : - Un savoir faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisation professionnelles) - Une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) | |
| Degré 3 | L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser) La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) * Techniques connexes : Application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée | |
| Degré 2 | L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes* requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) * Techniques connexes : Application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée | |
| Degré 1 | L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir faire pratique acquis par reproduction | |

INITIATIVE - AUTONOMIE

Définition générale

Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).

Elle se mesure par le type d'instruction reçu / à disposition : consignes, directives, objectifs...

Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.

Explication

Ce critère tient compte :

- De la multiplicité et la diversité des activités
- De leur imbrication
- Du caractère aléatoire d'arrivée des informations
- De la fréquence des incidents et aléas remettant en cause le plan de travail
- Du nombre des interlocuteurs intervenant comme clients ou fournisseurs dans l'activité
- Des impératifs de délais

Il s'agit de déterminer la part d'autonomie et de pouvoir d'élaboration propre de l'emploi sur la base des instructions reçues. Cette élaboration vise, à adapter les instructions et les informations de contrôle pour les transformer en actions, décisions ou consignes d'application.

A noter : La part d'autonomie (à quelque niveau que ce soit) est toujours plus ou moins limitée par des interventions de contrôle et de correction exercées par les structures hiérarchiques et/ou fonctionnelles.

Exemples

- Aucune autonomie => organisation du temps de travail liée à la cadence de la machine
- Autonome dans l'organisation de son temps de travail
- Modification des cadences
- Arrêts machines
- Prise en charge des projets simples à complexes
- Priorisation des interventions à conduire
- Prend en charge des projets de développement RH
- Assure le suivi des budgets selon les procédures en vigueur
- Organise les réunions, rendez-vous, visites, déplacements, voyages
- Respecte les procédures liées à la confidentialité de l'information

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- Quels sont les problèmes auxquels l'emploi est confronté ?
- Dans quelles conditions, face à quel problème, un accord du hiérarchique ou d'un service extérieur est-il nécessaire?
- Qu'est-ce qui conditionne l'organisation du temps de travail ?
- Est-ce que le contrôle du travail se fait immédiatement ou a posteriori ?

Définitions par degré

| Initiative / Autonomie | |
|--|---|
| <p>Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).</p> <p>Elle se mesure par le type d'instruction reçu / à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.</p> | |
| Degré 9 | <p>Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme. L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre</p> |
| Degré 8 | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p> |
| Degré 7 | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court /moyen terme). L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées</p> |
| Degré 6 | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients)</p> |
| Degré 5 | <p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse des données en fonction des objectifs - le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus. - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation</p> |
| Degré 4 | <p>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis) L'emploi requiert l'analyse des informations dans la cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations</p> |
| Degré 3 | <p>Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique</p> |
| Degré 2 | <p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents</p> |
| Degré 1 | <p>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. Le travail est soumis à un contrôle permanent</p> |

RESPONSABILITE

Définition générale

Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.

Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise

Explication

Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait :

- Du nombre de choix possibles (l'éventail des choix et impact de la décision sur le reste de l'activité)
- Du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision
- Des risques pris lors des choix
- De la complexité et de la précision des normes susceptibles d'orienter le choix (existence de critères précis, de jurisprudence, de règles générales, de principes, de politiques...) ainsi que des convergences ou divergences possibles entre ces normes
- Des contraintes extérieures à prendre en compte lors de ces décisions (contrainte de temps, pressions extérieures...)

Il s'agit d'apprécier la difficulté rencontrée pour maîtriser les données de la situation afin de prendre la décision la plus adaptée.

Exemples

- La bonne exécution des travaux demandés
- Suivi des performances des lignes
- Redémarrage des machines en un temps limité et dans le respect des consignes de sécurité
- la qualité des produits entrants et sortants et taux de rendement des lignes
- diagnostiquer des anomalies (pannes machines)
- l'optimisation et sécurisation du process
- l'alerte et prévention des situations de crise
- bon chiffrage des demandes d'achat
- Autorisation de signature jusqu'à X €
- Recherche et traite/analyse l'information interne et externe sur un thème donné (prioriser, identifier les destinataires, remettre en forme, diffuser l'information en interne et externe)
- Responsable de X comptes (relation et suivi client, volume des contrats...)
- Gère les stocks de produits publicitaires (commander, réceptionner, saisir, dispatcher)
- Gère le parc téléphonie (ex : attribution, suivi, dépannage...)
- Assure la gestion des flux bancaires en relation avec les banques

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- Quel est l'impact de la décision sur l'activité ?
- Quelle est l'impact de l'activité de l'emploi sur la performance ?
- Quel est le niveau de complexité des informations nécessaires à la prise de décision ?
- En quoi les contraintes externes orientent-elles le choix de la décision ?
- Quelle est la nature des décisions à prendre ?

Définitions par degré

| Responsabilité | |
|--|---|
| <p>Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.</p> | |
| Degré 9 | Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise / le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits. |
| Degré 8 | Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits |
| Degré 7 | Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits |
| Degré 6 | Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique |
| Degré 5 | L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale |
| Degré 4 | L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi. |
| Degré 3 | Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service |
| Degré 2 | Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (poste connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service. |
| Degré 1 | Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail |

ANIMATION ENCADREMENT

Définition générale

Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation)

Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés

Explication

Ce critère tient compte :

- De la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique)
- De la fréquence de celle-ci
- De la facilité matérielle des contacts (proximité géographique – moyens de communication)
- De la limite du rôle d'encadrant exercé dans ce domaine (du fait des relations hiérarchiques et fonctionnelles)
- Des moyens d'actions à disposition
- De l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge

Exemples

- Assistance et conseils techniques quotidiens auprès de l'équipe
- Garant du tutorat
- Mène les entretiens annuels d'évaluation
- Anime des groupes de travail sur la résolution de problèmes/ amélioration du process
- Exerce le pouvoir disciplinaire
- Anime des réunions sur un sujet donné
- Encadre/ Prend en charge des prestataires sur site
- Assure la relation avec les IRP
- Organise le travail des collaborateurs composant le service

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- Évalue-t-on les collaborateurs, décide-t-on des évolutions de carrière ?
- L'emploi a-t-il une part de contrôle du travail fait par d'autres ?
- Le périmètre de l'emploi contient-il une activité de recadrage si nécessaire ?
- Doit-on animer des groupes de travail ?
- L'emploi amène-t-il à accompagner / former des personnes ?
- L'emploi amène-t-il à faire de la coordination d'informations ou d'activités de personnes dans le service ou dans un autre service ?

Définitions par degré

| Animation Encadrement | |
|---|--|
| <p>Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation) Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés</p> | |
| Degré 9 | <p>L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré <i>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex : audit, risk management, qualité)</i></p> |
| Degré 8 | <p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel L'animation requise se traduit par la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. <i>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (R&D, Qualité...)</i></p> |
| Degré 7 | <p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants) L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.</p> |
| Degré 6 | <p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.</p> |
| Degré 5 | <p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe - la régulation de l'activité (charge / ressources) pour la bonne exécution du programme L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.</p> |
| Degré 4 | <p>L'emploi requiert la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un Agent de Maîtrise (Délégation d'autorité) L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.</p> |
| Degré 3 | <p>L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme)</p> |
| Degré 2 | <p>L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail</p> |
| Degré 1 | <p>L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail</p> |

COMMUNICATION

Définition générale

Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations

Explication

Ce critère tient compte :

- Du nombre et de la diversité des interlocuteurs
- De l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication
- De la difficulté de cette action :
 - du fait de la position des interlocuteurs
 - du fait du caractère permanent ou imprévisible de ces contacts
 - du fait de la variété des contenus et de la connaissance qu'en a le titulaire
- De la fréquence de la relation (permanent, périodique, épisodique)

Exemples

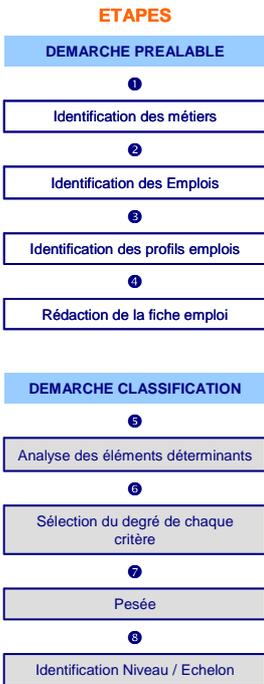
- Organise la transmission d'informations et ou de consignes
- Coordonne avec d'autres départements pour assurer le changement de format d'une ligne
- Négocie la tarification des matières premières avec les fournisseurs extérieurs
- Relation client-fournisseur en interne
- Assure l'interface avec le prestataire dans le cadre de la gestion du parc auto et/ou du parc téléphonique
- Assure quotidiennement des relations avec les clients et les fournisseurs

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- Quelles sont les relations avec les autres emplois ?
- Est-ce qu'il y a des relations à l'extérieur de l'entreprise ?
- Quelle est la nature de la relation (échange d'informations – négociation) ? Les communications sont-elles indispensables pour l'activité ?
- Quelle est la fréquence des échanges ?
- Est-ce qu'il y a représentation de l'entreprise à l'extérieur et pour quelle mission ?

Définitions par degré

| Communication | |
|---|--|
| Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations | |
| Degré 9 | L'emploi requière la définition, la mise en œuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur |
| Degré 8 | L'emploi requière de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise |
| Degré 7 | L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs / clients (internes et externes) sont requises par l'emploi |
| Degré 6 | L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...) L'emploi requière des fournisseurs/clients (contacts externes) |
| Degré 5 | L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif. |
| Degré 4 | La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif. |
| Degré 3 | La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/service et avec les autres ateliers/services |
| Degré 2 | La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe / l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services |
| Degré 1 | La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe |



4. Les étapes de pesée

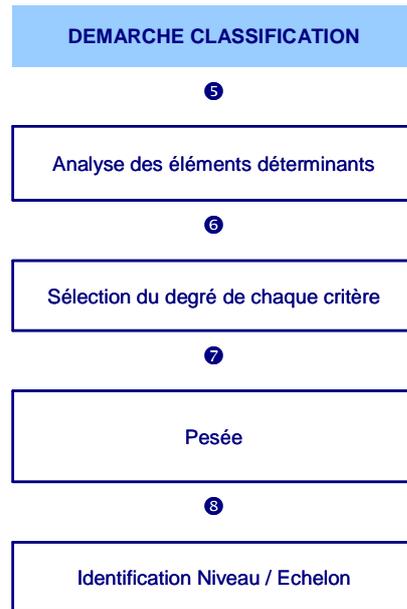
Objectif :

Il s'agit d'attribuer le niveau et l'échelon de classification de la branche à chaque profil d'emploi en articulant le texte de l'accord de branche et les **descriptifs des emplois** ~~textes~~ de l'entreprise.

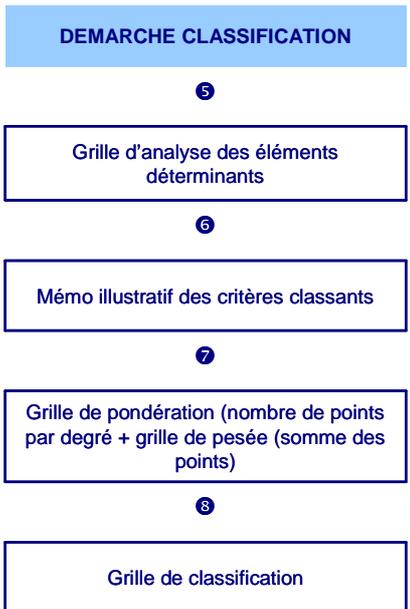
→ Une définition d'un profil d'emploi (profil maxi ou profil mini ou profil intermédiaire si création du profil intermédiaire) correspond à 1 niveau et à 1 échelon

Rappel des étapes et des outils de la démarche de classification :

ETAPES



OUTILS



4.1. L'analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

Fiche Emploi

Société XXXXX

Métier :
 Emploi :
 Postes rattachés à l'emploi :

Finalité de l'emploi :

Activités principales de l'emploi :

Compétences requises :

Contexte d'exercice :

Grille d'analyse des éléments déterminants

| Critères | Éléments déterminants pour la pesée des profils d'emploi | | |
|----------------|--|----------------------|----------------|
| | Profil Mini | Profil Intermédiaire | Profil Maximum |
| Connaissances | | | |
| Expériences | | | |
| Technicité | | | |
| Complexité | | | |
| Initiative | | | |
| Autonomie | | | |
| Responsabilité | | | |
| Animation | | | |
| Encadrement | | | |
| Communication | | | |

4.2. La sélection du degré de chaque critère

- 1/ Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le **mémo illustratif des critères classants** déclinés en degrés (page **10 11** du guide méthodologique).
- 2/ Pour chaque profil d'emploi (profil maxi, **ou** profil mini, **ou** et profil intermédiaire **si dans l'hypothèse de la** création d'un profil supplémentaire), choisir le degré de maîtrise **requis** le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance **entre le texte** de la grille d'analyse des éléments déterminants et la définition du degré.

ETAPES

DEMARCHE PREALABLE

1

Identification des métiers

2

Identification des Emplois

3

Identification des profils emplois

4

Rédaction de la fiche emploi

DEMARCHE CLASSIFICATION

5

Analyse des éléments
déterminants

6

Sélection du degré de chaque
critère

7

Pesée

8

Identification Niveau / Echelon

4.3. La pesée

Définition :

L'élaboration d'une grille de pondération des critères a pour but de quantifier les degrés de chacun des critères classants défini par l'accord de branche.

Les principes de construction de la grille sont les suivants :

- la règle de progression d'un degré à l'autre est linéaire. Ce choix a été fait afin de construire une courbe de progression du nombre de points qui soit similaire à l'évolution des rémunérations.
- Chaque critère a la même valeur et s'échelonne de 2 à 15 points. Ainsi, le critère « Connaissances requises ou expérience » est aussi important que le critère « Initiative-Autonomie », qui est lui même aussi important que le critère « Responsabilité »...

Mécanisme de pondération :

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi à partir de la grille de pondération des critères.

Grille de pondération des critères classants

| Degrés | Connaissances Expériences | Technicité Complexité | Initiative Autonomie | Responsabilité | Animation Encadrement | Communication | Total |
|--------|------------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|---------------|-------|
| D9 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 90 |
| D8 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 84 |
| D7 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 78 |
| D6 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 72 |
| D5 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 60 |
| D4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 48 |
| D3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 |
| D2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| D1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |

4.4. L'identification Niveau / Echelon

Il s'agit de positionner le profil d'emploi dans la grille de classification.

Grille de classification

| | Niveau | Echelon | Nombre de points |
|--------|--------|---------|------------------|
| O/E | N1 | E1 | 12 à 15 |
| | | E2 | 16 à 19 |
| | | E3 | 20 à 23 |
| | N2 | E1 | 24 à 27 |
| | | E2 | 28 à 31 |
| | | E3 | 32 à 35 |
| | N3 | E1 | 36 à 39 |
| | | E2 | 40 à 43 |
| | | E3 | 44 à 47 |
| TAM | N4 | E1 | 48 à 51 |
| | | E2 | 52 à 55 |
| | N5 | E1 | 56 à 59 |
| | | E2 | 60 à 63 |
| | N6 | E1 | 64 à 67 |
| | | E2 | 68 à 71 |
| Cadres | N7 | E1 | 72 à 75 |
| | | E2 | 76 à 79 |
| | N8 | E1 | 80 à 83 |
| | | E2 | 84 à 87 |
| | N9 | E1 | 88 à 90 |

4.5. L'exemple détaillé de résultat de pesée

1. Identification des métiers

| METIERS |
|----------------------------|
| Production |
| Maintenance |
| Qualité |
| Logistique |
| Support |
| Recherche et Développement |

6 Métiers ont été identifiés pour l'entreprise X.

2. Identification des emplois

| METIERS | EMPLOIS | POSTES |
|------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Production | Responsable de production | Responsable des Opérations |
| | | Responsable Technique |
| | Chef d'équipe production | Pilote de ligne |
| | | Chef d'équipe |
| | | Chef de groupe |
| | Opérateur de conditionnement | Agent de conditionnement |
| | | Conducteur Machine |
| | Opérateur de fabrication | Pétrisseur |
| | | Préparateur |
| | | Conducteur de process/fabrication |
| Mouleur | | |
| | Conducteur de four | |

La nomenclature des Métiers et Emplois comprend l'Emploi de Responsable Production qui regroupe 2 postes.

3. Identification des profils d'emploi

| Emploi | Profil mini | Profil intermédiaire | Profil maxi |
|------------------------|---|--|---|
| Responsable Production | Responsable Production « Opérationnel » | Responsable Production « Professionnel » | Responsable Production « Confirmé » |
| | Les principales activités nécessaires pour assurer les basiques de l'emploi sont requises avec connaissances des spécialités professionnelles | Les principales activités pour assurer la bonne réalisation des travaux dans une organisation définie, en fonctionnement normal et en cas d'aléas nécessitant la mise en œuvre éventuelle de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs | La totalité des activités sont requises, l'expertise et la recherche d'optimisation sont appréciées au plafond de l'emploi. |

En plus du profil mini et du profil maxi, un profil intermédiaire a été créé.
Des intitulés et des définitions de profil sont proposés.

4. Description de la fiche emploi

Société XXXXX

Métier : Production

Emploi : Responsable Production

Postes rattachés à l'emploi : Responsable des Opérations, Responsable Technique

Finalité de l'emploi :

Assurer la fabrication de produits conformes aux cahiers des charges dans le respect des objectifs budgétaires, des politiques sécurité, qualité, sécurité alimentaire et de développement

Activités principales de l'emploi :

Production

Planifier et faire réaliser la production dans le respect des objectifs. Définir les indicateurs de suivi de production
Assurer le respect des objectifs en mettant en œuvre les actions nécessaires (process, produits, RH)
Garantir la cohérence de l'ensemble des actions dans le service dans le cadre de la politique du site
Proposer et justifier les investissements et améliorations techniques dans un objectif de fiabilité, productivité, qualité/environnement, sécurité...
Développer les spécificités techniques afin de garantir la fabrication de produits conformes (amélioration du process)
Participer à l'élaboration des produits nouveaux, des conditionnements nouveaux, des technologies nouvelles.
Mettre en œuvre les actions nécessaires aux aboutissements de ces développements

Management

Assurer l'information et la communication en mettant en place les moyens nécessaires
Recruter et évaluer le personnel
Maintenir et développer les compétences du personnel à travers notamment la politique de formation
S'assurer du respect du règlement intérieur et de toutes les règles de l'entreprise
Pérenniser le bon climat social du site et assurer le dialogue social avec tous les acteurs : salariés, managers, IRP
Gérer des situations difficiles pouvant aller jusqu'à l'arbitrage et la négociation

Gestion et Pilotage de la Performance

Contribuer à l'élaboration du budget en terme de productivité et de main d'œuvre et faire le reporting
Développer méthodes et actions contribuant à l'analyse des performances et à la mise en œuvre des plans d'action d'amélioration pouvant se concrétiser par des solutions nouvelles et/ou la remise en cause et/ou la mise en place de nouveaux procédés et ou organisations. Définir et piloter les méthodologies d'amélioration continue

Qualité/Hygiène/Sécurité/Environnement

S'assurer du respect de la politique Qualité/Hygiène/Sécurité/Environnement
Suivre et animer le système qualité avec le service Assurance Qualité.
Développer la politique qualité, utiliser les audits internes et externes comme source de progrès
Participer activement au développement de la qualité produit
Assurer la garantie de la sécurité alimentaire des produits

Contexte d'exercice :

Le titulaire est membre du Comité de Direction du Site Industriel. Il a une responsabilité d'encadrement sur un nombre significatif du personnel du site et a des responsabilités fonctionnelles avec l'ensemble de l'usine

5. Analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

Grille d'analyse des éléments déterminants des 3 profils du Responsable Production :

| Critères | Éléments déterminants pour la pesée des profils d'emploi | | |
|--------------------------------------|--|--|--|
| | Profil Mini | Profil Intermédiaire | Profil Maximum |
| Connaissances Expériences | Formation d'ingénieur Maîtrise de spécialités professionnelles Gestion de la production Ingénieur débutant avec expérience professionnelle par stage | Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques et méthodologies visant à l'optimisation des résultats | Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques et méthodologies visant à l'optimisation des résultats |
| Technicité Complexité | Planifier et faire réaliser la production. Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par des solutions nouvelles dans 1 discipline | Planifier et faire réaliser la production. Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par des solutions nouvelles dans 1 discipline | Développer les spécificités techniques afin de garantir la fabrication de produits conformes Participer au développement de la qualité produit |
| Initiative Autonomie | Planifier et faire réaliser la production . Mettre en œuvre les plans d'actions | Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par des solutions nouvelles dans 1 discipline | Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par la remise en cause et ou mise en place de nouveaux procédés ou organisations |
| Responsabilité | Définir les indicateurs de suivi de production, mettre en place les plans d'actions | Garantir la cohérence de l'ensemble des actions dans le service dans le cadre de la politique du site | Participer à l'élaboration des produits nouveaux, des conditionnements nouveaux, des technologies nouvelles |
| Animation Encadrement | Recruter et évaluer le personnel Maintenir et développer les compétences Pérenniser le bon climat social | Recruter et évaluer le personnel Maintenir et développer les compétences Pérenniser le bon climat social | A des responsabilités fonctionnelles avec l'ensemble de l'usine |
| Communication | Assurer l'information et la communication en mettant en place les moyens nécessaires | Assurer le dialogue social avec l'ensemble des acteurs. Garantir la cohérence de l'ensemble des actions dans le service dans le cadre de la politique du site | Gérer des situations difficiles pouvant aller jusqu'à l'arbitrage et la négociation |

6. Choix du degré de chaque profil d'emploi par critère classant déterminant

- 1/ Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classants déclinés en degrés (page 49 11 du guide méthodologique).
- 2/ Pour chaque profil d'emploi (profil maxi ou profil mini ou profil intermédiaire si création de profil supplémentaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille des éléments déterminants et la définition du degré.

| Critères | Éléments déterminants pour la pesée des profils d'emploi | | | Choix du degré | | |
|----------------------------------|---|---|--|----------------|--------|-------|
| | Profil Mini | Profil Intermédiaire | Profil Maximum | P Mini | P Int. | P Max |
| Connaissances Expériences | Formation d'ingénieur Maîtrise de spécialités professionnelles Gestion de la production Ingénieur débutant avec expérience professionnelle par stage | Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques et méthodologies visant à l'optimisation des résultats | Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques et méthodologies visant à l'optimisation des résultats | D7 | D8 | D8 |
| Technicité Complexité | Planifier et faire réaliser la production. Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par des solutions nouvelles dans 1 discipline | Planifier et faire réaliser la production. Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par des solutions nouvelles dans 1 discipline | Développer les spécificités techniques afin de garantir la fabrication de produits conformes Participer au développement de la qualité produit | D7 | D7 | D8 |
| Initiative Autonomie | Planifier et faire réaliser la production . Mettre en œuvre les plans d'actions | Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par des solutions nouvelles dans 1 discipline | Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par la remise en cause et ou mise en place de nouveaux procédés ou organisations | D6 | D7 | D8 |
| Responsabilité | Définir les indicateurs de suivi de production, mettre en place les plans d'actions | Garantir la cohérence de l'ensemble des actions dans le service dans le cadre de la politique du site | Participer à l'élaboration des produits nouveaux, des conditionnements nouveaux, des technologies nouvelles | D6 | D7 | D8 |
| Animation Encadrement | Recruter et évaluer le personnel Maintenir et développer les compétences Pérenniser le bon climat social | Recruter et évaluer le personnel Maintenir et développer les compétences Pérenniser le bon climat social | A des responsabilités fonctionnelles avec l'ensemble de l'usine | D7 | D7 | D8 |
| Communication | Assurer l'information et la communication en mettant en place les moyens nécessaires | Assurer le dialogue social avec l'ensemble des acteurs. Garantir la cohérence de l'ensemble des actions dans le service dans le cadre de la politique du site | Gérer des situations difficiles pouvant aller jusqu'à l'arbitrage et la négociation | D6 | D7 | D8 |

7. Pesée

| Critères | Éléments déterminants pour la pesée des profils d'emploi | | | Choix du degré | | | Pesée | | |
|----------------|--|----------------------|----------------|----------------|--------|-------|--------|--------|-------|
| | Profil Mini | Profil Intermédiaire | Profil Maximum | P Mini | P Int. | P Max | P Mini | P Int. | P Max |
| Connaissances | | | | D7 | D8 | D8 | 13 | 14 | 14 |
| Expériences | | | | D7 | D7 | D8 | 13 | 13 | 14 |
| Technicité | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 |
| Complexité | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 |
| Initiative | | | | D7 | D7 | D8 | 13 | 13 | 14 |
| Autonomie | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 |
| Responsabilité | | | | D7 | D7 | D8 | 13 | 13 | 14 |
| Animation | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 |
| Encadrement | | | | D7 | D7 | D8 | 13 | 13 | 14 |
| Communication | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 |

| Total points | | |
|--------------|----|----|
| 75 | 79 | 84 |

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi à partir de la grille de pesée des critères.

Grille de pondération des critères classants

| Degrés | Connaissances Expériences | Technicité Complexité | Initiative Autonomie | Responsabilité | Animation Encadrement | Communication | Total |
|--------|------------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|---------------|-------|
| D9 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 90 |
| D8 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 84 |
| D7 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 78 |
| D6 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 72 |
| D5 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 60 |
| D4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 48 |
| D3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 36 |
| D2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| D1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |

8. Identification du Niveau et de l'Echelon

| Critères | Eléments déterminants pour la pesée des profils d'emploi | | | Choix du degré | | | Pesée | | | Niveau Echelon | | |
|----------------|--|----------------------|----------------|----------------|--------|-------|--------|--------|-------|----------------|--------|-------|
| | Profil Mini | Profil Intermédiaire | Profil Maximum | P Mini | P Int. | P Max | P Mini | P Int. | P Max | P Mini | P Int. | P Max |
| Connaissances | | | | D7 | D8 | D8 | 13 | 14 | 14 | | | |
| Expériences | | | | D7 | D7 | D8 | 13 | 13 | 14 | | | |
| Technicité | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 | | | |
| Complexité | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 | | | |
| Initiative | | | | D7 | D7 | D8 | 13 | 13 | 14 | | | |
| Autonomie | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 | | | |
| Responsabilité | | | | D7 | D7 | D8 | 13 | 13 | 14 | | | |
| Animation | | | | D6 | D7 | D8 | 12 | 13 | 14 | | | |
| Encadrement | | | | | | | | | | | | |
| Communication | | | | | | | | | | | | |

| Total points | | | Niveau échelon | | |
|--------------|----|----|----------------|------|------|
| 75 | 79 | 84 | N7E1 | N7E2 | N8E2 |

Grille de classification

| | Niveau | Echelon | Nombre de points |
|--------|--------|---------|------------------|
| O/E | N1 | E1 | 12 à 15 |
| | | E2 | 16 à 19 |
| | | E3 | 20 à 23 |
| | N2 | E1 | 24 à 27 |
| | | E2 | 28 à 31 |
| | | E3 | 32 à 35 |
| | N3 | E1 | 36 à 39 |
| | | E2 | 40 à 43 |
| | | E3 | 44 à 47 |
| TAM | N4 | E1 | 48 à 51 |
| | | E2 | 52 à 55 |
| | N5 | E1 | 56 à 59 |
| | | E2 | 60 à 63 |
| | N6 | E1 | 64 à 67 |
| | | E2 | 68 à 71 |
| Cadres | N7 | E1 | 72 à 75 |
| | | E2 | 76 à 79 |
| | N8 | E1 | 80 à 83 |
| | | E2 | 84 à 87 |
| | N9 | E1 | 88 à 90 |

En synthèse l'emploi de Responsable Production se décline en 3 profils d'emplois et correspond à une fourchette de classification allant de:

- Profil mini = profil « Opérationnel » : Niveau 7 / Echelon 1
- Profil intermédiaire = profil « Professionnel » : Niveau 7 / Echelon 2
- Profil maximum = profil « Confirmé » : Niveau 8 / Echelon 2

5. Résultats de pesée des profils d'emplois

Objectif :

Pour s'assurer de la cohérence des pesées, un tableau récapitulatif de tous les emplois est construit.

Exemple de résultat de pesée

| Emplois \ Pesée | Niveau | Echelon |
|-------------------------|--------|---------|
| Emploi A profil minimum | N1 | E1 |
| Emploi A profil maximum | N2 | E1 |
| Emploi B profil minimum | N5 | E2 |
| Emploi B profil maximum | N6 | E2 |

GLOSSAIRE non exhaustif

ACTIVITE : Ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

COMPETENCE : Ensemble des ressources mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

~~**COMPORTEMENT PROFESSIONNEL** : Ensemble des manières d'être qui sont mobilisées dans l'action~~

CONNAISSANCE : Ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles

CONSIGNE : Prescription verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail

CRITERES DE CHOIX : principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation

DIRECTIVES : Ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail

EMPLOI : Situation de travail correspondant à un ou à plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...), mobilisant des activités et des compétences de même nature

INSTRUCTION : Explications écrites du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler

METIER : Domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquelles des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

NOMENCLATURE DES EMPLOIS : Liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnelles de manière arborescente

OBJECTIF : But, résultats à atteindre ...à court, moyen ou long terme

POSTE DE TRAVAIL : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires

POLY COMPETENCE (LIEE A L'EMPLOI) : Maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant aux différents postes de travail constitutifs de l'emploi

POLYVALENCE INTER-EMPLOI : D'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un process donné au delà des activités et des compétences de l'emploi initial

SAVOIR- FAIRE OPERATIONNEL : ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mise en œuvre dans l'action

SITUATION PROFESSIONNELLE : Lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les compétences dans le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le poste.

TACHES : Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.