

Comment valoriser un emploi:

- ➔ Se concentrer sur les missions significatives qui caractérisent fondamentalement l'emploi
- ➔ Écarter les missions anecdotiques, accessoires ou dues à des circonstances particulières

Degré	Technicité	Points
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100

- Nature de la responsabilité confiée
- Étendue des activités
- Simplicité/complexité
- Temps d'appropriation

Degré	Autonomie	Points
1	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2
2	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7
3	Adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales, contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs	28
4	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100

- Nature des instructions
- Condition de surveillance/contrôle

Degré	Responsabilité 1/2	Points
Responsabilité du respect des normes		
1	Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1
2	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4
3	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25

Degré	Responsabilité 2/2	Points
Enjeu économique		
1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1
2	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise notamment par l'optimisation des moyens , de l' organisation de son emploi/ de son équipe	4
3	Contribution essentielle au développement de l'entreprise notamment par orientation de ses activités et identification d' innovations	25

- Exigences normatives
- Contribution économique
- Conséquences
- Leviers économiques

Degré	Management	Points
1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne Pas de responsabilité particulière d'animation	2
2	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3
3	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanente	10
4	Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23
5	Encadrement hiérarchique d' encadrants ou de cadres	48
6	Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100

- Nature du management réalisé
- Nature des personnes encadrées

Degré	Relationnel	Points
1	Échanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Échanges professionnels courants, nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l' apport de conseils	4
3	Échanges professionnels complexes, nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels	50

- Complexité des échanges