

## **4 – Les critères**

- 1. EXIGENCES DE CAPACITÉS PROFESSIONNELLES/TECHNICITÉ**
- 2. EXIGENCES DE DURÉE D'APPRENTISSAGE**
- 3. EXIGENCES D'AUTONOMIE/COMPLEXITÉ**
- 4. EXIGENCES D'ANIMATION, D'ENCADREMENT DE CONSEILS TECHNIQUES**
- 5. EXIGENCES DE CONTACTS EXTÉRIEURS**

## 1 - Exigences de capacités professionnelles/technicité

### Capacités professionnelles

Ce critère évalue le niveau de technicité et les capacités professionnelles à mettre en œuvre pour tenir normalement le poste. Cette technicité et ces capacités peuvent être acquises par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente.

### Degrés

1	<b>Connaissances de base</b> : pas de connaissance spécifique de base obligatoire <b>Technicité</b> : pas de connaissances professionnelles spécifiques préalables
2	<b>Connaissances de base</b> : pas de connaissance spécifique de base obligatoire <b>Technicité</b> : les connaissances et capacités professionnelles sont acquises par formation spécifique ou expérience sur un poste
3	<b>Connaissances et capacités</b> à mettre en œuvre des règles techniques spécifiques d'exécution d'un métier. Les résultats sont en conformité avec un modèle connu
4	<b>Connaissances et capacités</b> à mettre en œuvre des règles techniques spécifiques d'exécution d'un métier. Capacités à élaborer des documents de travail, diagrammes, graphiques, tableaux de bord et à s'organiser
5	<b>Capacité</b> à effectuer des travaux exigeant des connaissances diversifiées portant à la fois sur la technologie mise en œuvre, le process, le produit, les différentes phases de l'activité (préparation, exécution, contrôle). Capacités à intégrer les aléas et à proposer des aménagements
6	<b>Maîtrise</b> d'un métier avec capacité à <b>analyser, transposer, contrôler, améliorer</b> les principes de réalisation d'une activité. L'élargissement à des connaissances, à des techniques connexes peut être nécessaire
7	Capacité à <b>élaborer des méthodologies</b> portant : - Sur un domaine particulier (expertise) - Sur une fonction particulière

## 2 - Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise du poste

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle et a maîtrisé les principales difficultés liées au poste. Pour apprécier ce critère, on considère que le titulaire dispose déjà des connaissances préalables nécessaires à la tenue du poste (cf. critère 1).

### Degrés

1	Moins d'un mois
2	De 1 à 3 mois
3	De 4 à 12 mois
4	Supérieur à 1 an et jusqu'à 2 ans
5	Supérieur à 2 ans

### 3 - Exigences d'autonomie/complexité

Autonomie:

Liberté pour un individu de disposer librement de soi.  
Marge de manœuvre dans la situation de travail.

Complexité:

Caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents.  
Ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer

#### Degrés

1	<b>Reçoit des consignes orales très simples pour l'exécution de tâches.</b> Il n'y a pas de marge de manœuvre
2	<b>Reçoit des consignes simples, précises et permanentes (check-list ou instructions).</b> Doit respecter strictement les procédures et modes opératoires préalablement définis. Doit alerter en cas d'anomalies
3	<b>Reçoit des consignes simples, précises et permanentes, nécessitant parfois des explications orales ou écrites complémentaires.</b> Porte un diagnostic simple sur des dysfonctionnements ou aléas répétitifs et connus. Détecte et alerte son supérieur en cas d'anomalie. N'entretient pas lui-même ses outils et matériels ou machines
4	<b>Agit dans le cadre d'instructions de travail</b> précisant les limites, moyens et méthodes. Enchaîne des modes opératoires, peut être en situation de faire un choix parmi des modes opératoires (appréciation personnelle). A la charge de la maintenance courante (réglages, petite maintenance).
5	Agit dans le cadre de <b>directives générales</b> liées aux résultats du travail. Les procédures, moyens et méthodes ne sont pas définis. Recherche un mode opératoire face à une situation imprévue (analyse approfondie). Peut élaborer des modes opératoires, organiser les moyens
6	<b>Synthèse</b> , participe à l'élaboration des directives à suivre
7	<b>Synthèse</b> complète, formule des objectifs

### 4 - Exigences : animation / encadrement / conseils techniques

Animation à l'intérieur d'un groupe, visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

Encadrement : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique : notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité.

Conseils techniques : action d'assister au sens **d'expertise** (maîtrise des techniques d'un métier) une autre personne dans la direction technique de ses affaires. Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

## Degrés

<b>1</b>	Pas d'animation
<b>2</b>	<b>Assure l'initiation</b> au poste de travail d'autres salariés
<b>3</b>	<b>Sans responsabilité hiérarchique anime ou coordonne un groupe ou une équipe :</b> Transmission des consignes, des informations, régulation de l'activité, rôle d'entraînement et d'assistance sur des savoir-faire auprès des salariés. Ou Du fait de son <b>expertise</b> , est amené à donner des conseils techniques (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'ouvriers/employés (coefficients 120 à 195)
<b>4</b>	<b>Anime et encadre</b> du personnel de niveaux ouvriers/employés (coefficients 120 à 195) et assure du fait de son expertise, la responsabilité technique de l'activité produite par ce personnel. Ou Du fait de son <b>expertise</b> , assure une assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès de TAM (coefficients 205 à 345)
<b>5</b>	Du fait de son <b>expertise</b> , assure une assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres.
<b>6</b>	<b>Anime et encadre</b> des TAM (coefficients 205 à 345). Peut être amené dans le cadre de son <b>expertise</b> à conseiller des cadres.

## 5 - Exigences de contacts extérieurs / circulation d'informations

Contacts extérieurs : Entrer en rapport, en relation avec quelqu'un d'extérieur à l'entreprise pendant le temps de travail, **les contacts sont d'influence, de négociation, commerciaux et engageant** l'image de l'entreprise.

Circulation d'informations : possibilité de dévoiler en situation de travail des informations confidentielles.

Contacts extérieurs (fournisseurs, clients)		Circulation des informations (risque de les donner à l'extérieur)	
<b>1</b>	Rares	<b>1</b>	Rare
<b>2</b>	Occasionnels	<b>2</b>	Faible ou occasionnelle
<b>3</b>	Moyens	<b>3</b>	Moyenne
<b>4</b>	Quasi-permanents	<b>4</b>	Quasi-permanente
<b>5</b>	Permanents	<b>6</b>	Permanente

Addition des 2 notes.