

LE RÉFÉRENTIEL



DISPOSITION IMPERATIVE

| Critères | Complexité de l'activité | Connaissances | Autonomie | Contribution | Encadrement-Coopération | Communication |
|----------|--|--|--|--|---|--|
| Degré 10 | Conception de programmes/ projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation | L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence | L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats | L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique | Direction/coordination de la totalité de l'organisation | L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés |
| Degré 9 | Elaboration de systèmes/ modalités couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux | L'emploi nécessite des connaissances approfondies spécialisées dans une discipline | L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats | L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique | Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation | L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques |
| Degré 8 | Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels | L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines | L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats | L'emploi engage le développement de l'organisation/entité économique | Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens | L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés |
| Degré 7 | Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles | L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines | L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande | L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique | Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens | L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs |
| Degré 6 | Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées | L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline | L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers | L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département | Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées | L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités |
| Degré 5 | Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/ outils répertoriés; réalisation de diagnostics destinés à anticiper/ résoudre les difficultés | L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline | L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers | L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département | Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques | L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer |
| Degré 4 | Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter | L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques | L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel | L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail | Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques | L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation |
| Degré 3 | Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés | L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques | L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent | L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail | Appui technique/organisationnel individuel | L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs |
| Degré 2 | Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension | L'emploi nécessite des connaissances élémentaires | L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent | L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire | Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière | L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat |
| Degré 1 | Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies | L'emploi nécessite des connaissances minimales | L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples préétablies sous contrôle permanent | L'emploi a un effet circonscrit à ses activités | Coopération ponctuelle | L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples |