

# Évolution de la classification conventionnelle

Guide de pesée des emplois

# LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

## Analyse de l'emploi – Recommandation de formalisation

### POURQUOI S'INFORMER SUR LA SITUATION DE TRAVAIL ?

Il est **recommandé de mettre à jour ses emplois et d'analyser le contenu réel de l'emploi afin de réaliser la pesée.**

La nouvelle grille de classification doit permettre de classer les emplois de la structure en s'appuyant notamment sur les **descriptifs d'emplois actualisés, correspondant à la réalité du terrain et basés sur les aspects permanents de l'emploi** tels qu'ils sont mis en œuvre aujourd'hui.

### ANALYSE DE L'EMPLOI

Dans un premier temps, on **procède à l'analyse de l'emploi étudié en se documentant**, se questionnant sur le contenu du travail. Par exemple, il est possible de procéder à une description du contenu du travail à jour et un échange avec l'équipe ou les titulaires de l'emploi. Les réponses du titulaire seront notées dans un premier temps et synthétisées sur la fiche emploi, dans un deuxième temps.

Rubriques principales	
Intitulé de l'emploi	Mission générale de l'emploi
Activités principales	Compétences nécessaires
Niveau exigé (expérience et/ou diplôme)	
Rubriques additionnelles	
Liens hiérarchiques	Relations fonctionnelles et extérieures

# LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

## Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

### 3 critères transversaux

CONNAISSANCE/TECHNICITÉ		AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
1	Aucune connaissance particulière / Adaptation quasi immédiate / Scolarité obligatoire ou savoir de base (en général quelques jours à 1 semaine).	Respecter strictement les normes et standards professionnels. Aucune initiative dans le cadre de consignes strictes et précises.	Tâches élémentaires et travaux simples d'exécution <b>Coopération ponctuelle</b>
2	Minimum de connaissances professionnelles CAP-BEP ou connaissances pratiques professionnelles (en général quelques semaines à 1 mois).	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Initiative limitée dans le cadre de consignes.	Réaliser des opérations ou des travaux variés. Partage de connaissances ou coopération régulière
3	Connaissances professionnelles pratiques approfondies CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP ou connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques professionnelles partielles.	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Autonome sur l'ensemble de ses missions. Initiative relative au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes	Réaliser des travaux divers et variés (sur des fonctions au sein de 2 au moins des services ou domaines d'activités). <b>Appui technique/organisationnel individuel</b>
4	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques	Selon les normes fixées, relais des consignes de la hiérarchie. Initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre d'instructions.	Gérer ses activités / Peut être amené à accompagner un collègue ou participer au fonctionnement de l'équipe <b>Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques</b>
5	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques et expérience complémentaire	Autonomie dans l'organisation de son activité et selon les instructions de la hiérarchie. Initiative relative aux modes opératoires dans le cadre d'instructions générales ou d'un programme de travail.	Réaliser la conception et la gestion de ses activités / Peut être amené à former des collègues ou des clients / Participe au fonctionnement et la coordination de l'équipe <b>Appui technique / coordination ponctuelle des activités ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques professionnelles</b>
6	Bac + 2 ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général quelques années).	Autonomie dans l'organisation des activités. / Fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son activité/secteur. Initiative relative à l'application des normes et méthodes de travail, gestion de son secteur et de son activité dans le cadre d'un programme de travail	Coordination de personnel ou fonctionnement d'une équipe / Gérer son atelier, organiser le travail de l'équipe / Participe au choix et à l'élaboration des actions. <b>Animation / Coordination des activités ou transmission de savoirs et de pratiques professionnelles</b>
7	Haute technicité Bac 2 + expérience et spécialisation	Autonomie et Initiative relative à la résolution de problèmes variés nécessaires au maintien de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Suivi et contrôle de la réalisation des activités ou projets /selon le programme de travail défini <b>Supervision / répartition / coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles</b>
8	Haute technicité ou maîtrise pluridisciplinaire très qualifiée. Bac + 3/4 Bachelor ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum).	Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie. Initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre d'objectifs.	<b>Animation / Supervision/ Répartition / Coordination / contrôle des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles</b>
9	Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire Bac + 5 ou expérience et maîtrise approfondie du domaine professionnel (en général 5 ans minimum) Connaissances approfondies 1 discipline ou générales dans plusieurs disciplines	Dans le cadre de missions ou d'objectifs. Initiative relative à l'optimisation et l'amélioration des méthodes, à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs salariés ou <b>Gestion de moyens matériels, humains ou budgétaires. Mise en œuvre et maintien opérationnel des activités (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais).</b>
10	Bac +5 Connaissances théoriques et expérience étendue Connaissances spécialisées dans une discipline ou approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissance (en général de 5 à 10 ans minimum)	Autonomie de jugement et d'initiative Initiative relative à l'élaboration de solutions et de préconisations nécessaires au fonctionnement de son périmètre dans le cadre d'objectifs généraux.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés <b>Encadrement hiérarchique d'encadrants ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens</b>
11	Bac +5 Connaissances hautement spécialisées dans une ou plusieurs disciplines (en général de 10 à 15 ans minimum)	Pouvoirs larges (organisation et gestion d'une partie de l'entreprise) Initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés <b>Encadrant d'encadrant / Direction ou coordination d'une partie ou d'un sous-ensemble de l'entreprise</b>
12	Bac + 8 et expérience large et étendue entraînant la maîtrise de plusieurs domaines professionnels de niveau Direction Générale (en général 15 ans minimum)	Initiative élargie aux politiques de l'entreprise et à leur contrôle dans le cadre d'orientations générales.	<b>Dirigeants d'entreprise, direction de la totalité de l'organisation</b>

# LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

## La grille de classification des niveaux et des statuts

1 échelle unique

3 statuts

12 niveaux

Statut	Niveau	Points minimum
Employés	A1	3
	A2	6
	A3	9
	A4	12
	A5	15
Agents de maîtrise	B1	18
	B2	21
	B3	24
Cadres	C1	27
	C2	30
	C3	33
	C4	36

### ATTENTION

- Le terme technicien, qui dans la branche est largement utilisé comme intitulé d'emploi, peut porter à confusion avec le statut. Un intitulé d'emploi de technicien peut exister indifféremment en fonction de son contenu réel du travail sous le statut Employés et sous le statut Techniciens et Agents de Maîtrise.
- Il n'y a pas de grille de correspondance directe entre la nouvelle et l'ancienne classification.

# LA NOUVELLE CLASSIFICATION

## En synthèse – 1/2

La classification résulte d'un ensemble de critères qui, combinés entre eux, permettent de définir le niveau de positionnement de l'emploi dans l'entreprise. → **Le classement**

La méthode de classification comprend 3 critères transversaux hiérarchisés en 12 degrés croissants d'exigence :

- **Connaissance/Technicité** a vocation à reconnaître les connaissances et pratiques nécessaires à la tenue de l'emploi.
- **Autonomie** qui correspond à la liberté d'initiative et aux contrôles associés à la tenue de l'emploi.
- **Responsabilité** qui mesure le rôle et le type de coopération associés à la tenue de l'emploi.

En fonction des spécificités et des exigences attachées à l'emploi considéré, l'entreprise doit déterminer pour chaque critère classant un degré de 1 à 12. Chaque emploi est classé en fonction de la somme qui est obtenue pour chaque critère.

CONNAISSANCE/TECHNICITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
1. Autres connaissances pertinentes ? Adaptation aux nouvelles ? Bonne maîtrise ou savoir de base (en général) (parfois jusqu'à 1 semaine).	Respecter strictement les normes et standards professionnels.	Tenue élémentaire et tenue simple d'employé
2. Maîtrise de connaissances professionnelles CAP-BEP ou connaissances pratiques professionnelles (en général) (parfois semaines à 1 mois).	Travailler selon les consignes données, sans erreur et signer les livrables.	Coopérer ponctuellement
3. Connaissances professionnelles pratiques approfondies CAP-BEP + expérience ou diplôme CAP-BEP ou connaissances professionnelles pratiques et connaissances techniques approfondies.	Travailler selon les consignes données, sans erreur et signer les livrables. Autonomie sur l'exécution de ses missions.	Réaliser des opérations ou des tâches simples. Partage de connaissances ou coopération régulière
4. Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques	Travailler selon les consignes données, sans erreur et signer les livrables. Autonomie sur l'exécution de ses missions.	Réaliser des tâches simples et régulières. Partage de connaissances ou coopération régulière
5. Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques et expérience	Approuver dans l'organisation de son activité et selon les instructions de la hiérarchie. Intervenir selon une méthode approuvée dans le cadre d'un processus généralisé ou d'un programme de travail.	Gérer ses activités / Partir être amené à accompagner un collègue ou participer au développement organisationnel
6. Bac + 2 ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général) (parfois mensuel)	Approuver dans l'organisation des activités. Partir proposer d'initiative, gérer de manière autonome son activité/travaux.	Appui technique / organisationnel / soutien au développement individualité de savoir et de pratiques
7. Maîtrise technique Bac + 2 ou expérience et spécialisation	Approuver et initier les activités relatives à la résolution de problèmes simples ou complexes de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Réaliser le suivi et la gestion de ses activités / Partir être amené à accompagner un collègue ou des clients / Participer au développement et la maintenance de l'activité
8. Maîtrise technique et maîtrise particulière de spécialité. Bac + 3 ou Bac2 ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général) (au minimum)	Approuver et initier les activités relatives à la résolution de problèmes simples ou complexes de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Appui technique / organisationnel / soutien au développement individualité de savoir et de pratiques professionnelles
9. Maîtrise technique et maîtrise particulière de spécialité Bac + 3 ou expérience et maîtrise particulière de spécialité	Approuver et initier les activités relatives à la résolution de problèmes simples ou complexes de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Appui technique / organisationnel / soutien au développement individualité de savoir et de pratiques professionnelles
10. Maîtrise technique et maîtrise particulière de spécialité Bac + 3 ou expérience et maîtrise particulière de spécialité	Approuver et initier les activités relatives à la résolution de problèmes simples ou complexes de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Appui technique / organisationnel / soutien au développement individualité de savoir et de pratiques professionnelles
11. Bac + 4 ou connaissances spécialisées approfondies dans un ou plusieurs domaines (en général) de 18 à 24 semaines	Approuver et initier les activités relatives à la résolution de problèmes simples ou complexes de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Appui technique / organisationnel / soutien au développement individualité de savoir et de pratiques professionnelles
12. Bac + 4 ou expérience large et élevée obtenue en matière de plusieurs domaines professionnels de spécialité (minimum de 24 à 30 semaines)	Approuver et initier les activités relatives à la résolution de problèmes simples ou complexes de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Appui technique / organisationnel / soutien au développement individualité de savoir et de pratiques professionnelles

Statut	Niveau	Points minimum
Employés	A1	3
	A2	6
	A3	9
	A4	12
	A5	15
Agents de maîtrise	B1	18
	B2	21
	B3	24
Cadres	C1	27
	C2	30
	C3	33
	C4	36

# LA NOUVELLE CLASSIFICATION

## En synthèse – 2/2

Niveau	Points minimum
A1	3
A2	6
A3	9
A4	12
A5	15
B1	18
B2	21
B3	24
C1	27
C2	30
C3	33
C4	36

Critère **connaissance/technicité** = 7

Critère **responsabilité** = 6 = **18**

Critère **autonomie** = 5

Points minimum	Niveau	Statut
3	A1	Employés
6	A2	
9	A3	
12	A4	
15	A5	
18	B1	Agents de maîtrise
21	B2	
24	B3	
27	C1	Cadres
30	C2	
33	C3	
36	C4	

# LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

## Chaque emploi doit être évalué

1. Ni le passé, ni l'avenir. L'emploi tel qu'il est aujourd'hui
2. Le contenu permanent et régulier du travail
3. Évaluation de l'emploi, indépendamment du titulaire
4. Prise en compte de l'environnement et du contexte
5. Recherche de consensus et vision partagée
6. Un jugement basé sur des éléments factuels

Le principe du nouveau système est bien d'évaluer les emplois tenus selon un processus en 3 étapes.

Respecter les règles de la nouvelle classification et suivre la méthode recommandée par la CPPNI élude les risques de mauvais déploiement et de contentieux potentiel induit.

Pour chacun des critères classants indépendamment des autres, le degré retenu est celui dont la définition dans le référentiel de classification correspond le plus à l'emploi considéré.

### **Pas de table de passage entre le système actuel et le futur système**

- Aucune correspondance directe ou transposition automatique ne peut être établie entre l'ancienne classification et le nouveau dispositif en vigueur. **La cartographie présente en annexe est uniquement INDICATIVE**
- Le classement des emplois dans les anciens systèmes ne doit pas orienter les choix de classement
- En aucun cas, le salaire de la nouvelle grille ne sert de moyen de raccordement à la classification

# Processus de classement par étapes



# LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

## Le processus de classification – 3 étapes

*Rappel : La classification des emplois est un **processus systématique** d'analyse du travail, **qui vise à hiérarchiser de manière relative les emplois les uns par rapport aux autres**. C'est un jugement sur l'importance des emplois reposant sur une méthodologie commune éprouvée qui doit faire l'objet **d'un consensus au sein de l'organisation**.*

### Analyse de l'emploi

Identification, recueil des informations + analyse du contenu réel de l'emploi

### Qualification de l'emploi

Qualification du contenu réel de l'emploi selon les critères + comparaison des critères

### Pesée et classement de l'emploi

Détermination des degrés dans la grille de critères + Somme des points pour déterminer le classement

✓ Statut  
et niveau  
de l'emploi

# PROCESSUS DE CLASSEMENT

## Les différentes étapes



### **0** PRÉPARATION - INFORMATION

Éditer des documents supports et prise en main de la méthode de classement

Prise de connaissance du contexte (organisationnel, économique, social...) et des informations sur les emplois à classer

### **1** ANALYSE

Lecture approfondie de la description des rôles / emplois / activités / finalités / questionnement...

### **2** QUALIFICATION

Jugement de l'importance de l'emploi sur chaque degré de chaque critère et la correspondance à la grille d'analyse (degré qui correspond à l'emploi considéré ou s'en approche le plus)

### **3** PESÉE ET CLASSIFICATION

Méthode de cotations pour classement, détermination des degrés par critères, calcul de la cotation (somme des points)  
En fonction de la somme obtenue, classement sur l'échelle hiérarchique et attribution d'un niveau et d'un groupe d'emploi



# PROCESSUS DE CLASSEMENT

## Étape 0 - Information



S'informer de la situation de travail et lire dans sa totalité la description d'emploi (lire et relire le référentiel)

S'assurer que le contenu est clair et cohérent

Se questionner sur les manques éventuels, le besoin de précisions sur le contenu de l'emploi

Au besoin, collecter des informations complémentaires, solliciter des opérationnels et des managers et mettre à jour la description d'emplois.

### Description d'emploi

Fiche emploi  
Commercial(e) qualifié(e)

**Mission**  
Développer l'activité commerciale et le Chiffre d'affaires sur son secteur géographique par une action de promotion, de conseil et d'information auprès des professionnels.

**Activités**

- Prospecter, développer et fidéliser un portefeuille de clients en consultant les prescripteurs sur l'offre de service et en assurant un retour d'information pertinent sur la prise en charge des patients confiés, conformément à la politique commerciale de l'entreprise.
- Gérer la relation avec sa clientèle en réalisant des visites régulières auprès des prescripteurs ainsi que des actions d'information et de communication
  - Déployer les plans d'actions commerciaux définis au niveau de l'entreprise.
  - Réaliser un suivi et un reporting régulier de son activité commerciale.
  - Anticiper les besoins, les évolutions du secteur et effectuer une veille concurrentielle.
  - Élaborer des devis, bons de commandes, propositions commerciales et participer au suivi administratif en lien avec les assistantes administratives.
  - Diffuser l'information auprès des équipes opérationnelles (Directeur d'Agence, Techniciens...) pour assurer la qualité des prestations délivrées et contribuer à l'amélioration continue de la qualité de prestation.

**Compétences**

- Connaissance des différents produits et solutions (IT, mobilier de bureau...)
- Connaissance et maîtrise des techniques commerciales
- Compétences relationnelles : sens de l'écoute, bonne communication
- Compétences organisationnelles : rigueur, autonomie
- Travail en équipe
- Connaissance et maîtrise des outils/logiciels internes

**Accès au métier**

- Formation envisagée : BAC +2 à Bac +5 ; BTS Action commerciale... ; Titulaire du permis B

**Perspective de mobilité**

- Fonctions managériales : chef(fe) de groupe commercial, responsable commercial
- Commercial(e) hautement qualifié(e)

### Référentiel de classification

CONNAISSANCE/TECHNICITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
1. Niveau connaissance partielle / Appréhension partielle Assurer l'obligation de conseil de base sur généralistes (niveau 1 à 3 inclus)	Respecter strictement les consignes et modalités prescrites. Assurer l'obligation de conseil de base sur généralistes (niveau 1 à 3 inclus).	Tâches alternatives et travail simple d'exécution Capacités partielles Réaliser des opérations ou des tâches simples. Travaux de maintenance ou d'entretien régulier.
2. Niveau de connaissance professionnelle Bac +2	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Intervenir ponctuellement sur des situations simples.	Réaliser des tâches simples et/ou des tâches alternatives de base de 2 à 3 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
3. Niveau de connaissance professionnelle approfondie Bac +3	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches simples et/ou alternatives de base de 3 à 6 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 3 à 6 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
4. Niveau de connaissance professionnelle complète Bac +4	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 6 à 12 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 6 à 12 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
5. Niveau de connaissance professionnelle experte Bac +5	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 12 à 24 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 12 à 24 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
6. Niveau de connaissance professionnelle très experte Bac +6	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 24 à 36 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 24 à 36 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
7. Niveau de connaissance professionnelle exceptionnelle Bac +7	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 36 à 48 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 36 à 48 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
8. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +8	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 48 à 60 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 48 à 60 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
9. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +9	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 60 à 72 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 60 à 72 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
10. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +10	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 72 à 84 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 72 à 84 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
11. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +11	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 84 à 96 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 84 à 96 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
12. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +12	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 96 à 108 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 96 à 108 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
13. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +13	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 108 à 120 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 108 à 120 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
14. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +14	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 120 à 132 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 120 à 132 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
15. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +15	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 132 à 144 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 132 à 144 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
16. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +16	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 144 à 156 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 144 à 156 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
17. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +17	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 156 à 168 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 156 à 168 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
18. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +18	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 168 à 180 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 168 à 180 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
19. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +19	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 180 à 192 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 180 à 192 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.
20. Niveau de connaissance professionnelle hors norme Bac +20	Travailler selon les consignes, directives, ordres et/ou les incidents. Autonomie sur les tâches alternatives de base de 192 à 204 mois des services ou des tâches alternatives.	Réaliser des tâches alternatives de base de 192 à 204 mois des services ou des tâches alternatives. Appliquer les consignes prescrites.

### Outil de classement

Niveau	Points minimum	Points	Niveau	Statut
A1	3	3		
A2	6	6		
A3	9	9		Employés
A4	12	12		
A5	15	15		
B1	18	18		Agents de maîtrise
B2	21	21		
B3	24	24		
C1	27	27		
C2	30	30		Cadres
C3	33	33		
C4	36	36		

Critère connaissance/technicité = 7  
 Critère responsabilité = 6 = 18  
 Critère autonomie = 5

Statut	Niveau	Points minimum
Employés	A1	3
	A2	6
	A3	9
	A4	12
	A5	15
Agents de maîtrise	B1	18
	B2	21
	B3	24
Cadres	C1	27
	C2	30
	C3	33
	C4	36

### S'informer et se préparer

Prendre connaissance et s'assurer de l'exhaustivité des informations nécessaires à la cotation

# PROCESSUS DE CLASSEMENT

## Étape 1 - Analyse

Relire la description d'emploi et analyser le contenu réel de l'emploi à l'aune des critères.

Se questionner et s'interroger sur la réalité des activités au quotidien, au mois ou l'année (en fonction du cycle d'activité éventuel).

Distinguer les aspects permanents de l'emploi et des situations exceptionnelles ou rares.

Comprendre l'essence du travail et des situations auxquelles le salarié est exposé (exercice d'abstraction, pour avoir une vue d'ensemble et une représentation concrète de l'emploi).

Décomposer le contenu de l'emploi et se questionner dans la perspective de qualifier l'emploi sur le bon degré de chaque critère.

## Description d'emploi

Fiche emploi

Commercial(e) qualifié(e)

**Mission**  
Développer l'activité commerciale et le Chiffre d'affaires sur son secteur géographique par une action de promotion, de conseil et d'information auprès des professionnels.

**Activités**

- Prospecter, développer et fidéliser un portefeuille de clients en conseillant les prescripteurs sur l'offre de service et en assurant un retour d'information pertinent sur la prise en charge des patients confiés, conformément à la politique commerciale de l'entreprise.
- Gérer la relation avec sa clientèle en réalisant des visites régulières auprès des prescripteurs ainsi que des actions d'information et de communication.
- Déployer les plans d'actions commerciaux définis au niveau de l'entreprise.
- Réaliser un suivi et un reporting régulier de son activité commerciale.
- Anticiper les besoins, les évolutions du secteur et effectuer une veille concurrentielle.
- Élaborer des devis, bons de commandes, propositions commerciales et participer au suivi administratif en lien avec les assistant(e)s administrative(s).
- Diffuser l'information auprès des équipes opérationnelles (Directeur d'Agence, Techniciens...) pour assurer la qualité des prestations délivrées et contribuer à l'amélioration continue de la qualité de prestation.

**Compétences**

- Connaissance des différents produits et solutions (IT, mobilier de bureau ...)
- Connaissance et maîtrise des techniques commerciales
- Compétences relationnelles : sens de l'écoute, bonne communication
- Compétences organisationnelles : rigueur, autonomie
- Travail en équipe
- Connaissance et maîtrise des outils/logiciels internes

**Accès au métier**

- Formation envisagée : BAC +2 à Bac +5 : BTS Action commerciale, ...
- Titulaire du permis B

**Perspective de mobilité**

- Fonctions managériales : chef(fe) de groupe commercial, responsable commercial
- Commercial(e) hautement qualifié(e)

### Analyser l'emploi

Étudier et comprendre l'emploi pour pouvoir porter un jugement sur son contenu et ses activités au travers des critères et des degrés du référentiel de classification.

# PROCESSUS DE CLASSEMENT

## Étape 2 - Qualification

Pour chacun des critères, le degré retenu est celui dont la définition dans la table de classification correspond le mieux à l'emploi considéré.

Effectuer la lecture de chacun des degrés en cherchant la correspondance avec l'emploi

Commencer par le 1er degré pour chacun des critères.

Choisir le degré dont la définition globale correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus

S'assurer que ni le degré supérieur, ni le degré inférieur soit plus adapté.

**Confronter les points de vue**  
**Favoriser un jugement collectif, relatif et objectif**  
**Corriger ses propres biais et connaître ses limites**

CONNAISSANCE/TECHNICITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
1 Aucune connaissance particulière / Adaptation quasi immédiate / Scolarité obligatoire ou savoir de base (en général quelques jours à 1 semaine).	Respecter strictement les normes et standards professionnels. Aucune initiative dans le cadre de consignes strictes et précises.	Tâches élémentaires et travaux simples d'exécution Coopération ponctuelle
2 Minimum de connaissances professionnelles CAP-BEP ou connaissances pratiques professionnelles (en général quelques semaines à 1 mois).	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Initiative limitée dans le cadre de consignes.	Réaliser des opérations ou des travaux variés. Partage de connaissances ou coopération régulière
3 Connaissances professionnelles pratiques approfondies CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP ou connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques professionnelles partielles.	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Autonome sur l'ensemble de ses missions. Initiative relative au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes	Réaliser des travaux divers et variés (sur des fonctions au sein de 2 au moins des services ou domaines d'activités). Appui technique/organisationnel individuel
4 Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques	Selon les normes fixes, relais des consignes de la hiérarchie. Initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre d'instructions.	Gérer ses activités / Peut être amené à accompagner un collègue ou participer au fonctionnement de l'équipe Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques
5 Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques et expérience complémentaire	Autonomie dans l'organisation de son activité et selon les instructions de la hiérarchie. Initiative relative aux modes opératoires dans le cadre d'instructions générales ou d'un programme de travail.	Réaliser la conception et la gestion de ses activités / Peut être amené à former des collègues ou des clients / Participe au fonctionnement et la coordination de l'équipe Appui technique / coordination ponctuelle des activités ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques professionnelles
6 Bac + 2 ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général quelques années).	Autonomie dans l'organisation des activités. / Fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son activité/secteur. Initiative relative à l'application des normes et méthodes de travail, gestion de son secteur et de son activité dans le cadre d'un programme de travail	Coordonner personnel ou fonctionnement dans l'équipe / Prend son atelier, organise le travail de l'équipe / Participe au choix et à l'élaboration des actions. Animation / Coordination des activités ou transmission de savoirs et de pratiques professionnelles
7 Haute technicité Bac 2 + expérience et spécialisation	Autonomie et Initiative relative à la résolution de problèmes variés nécessaires au maintien de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Suivi et contrôle de la réalisation des activités ou projets /selon le programme de travail défini Supervision / répartition / coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles
8 Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire très qualifiée. Bac + 3/4 Bachelor ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum).	Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie. Initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre d'objectifs.	Animation / Supervision / Répartition / Coordination / contrôle des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles
9 Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire Bac + 5 ou expérience et maîtrise approfondie du domaine professionnel (en général 5 ans minimum) Connaissances approfondies 1 discipline ou générales dans plusieurs disciplines	Dans le cadre de missions ou d'objectifs. Initiative relative à l'optimisation et l'amélioration des méthodes, à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs salariés ou Gestion de moyens matériels, humains ou budgétaires. Mise en œuvre et maintien opérationnel des activités (qualité, sécurité, fabricat, coûts, délais).
10 Bac +5 Connaissances théoriques et expérience étendue Connaissances spécialisées dans une discipline ou approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissance (en général de 5 à 10 ans minimum)	Autonomie de jugement et d'initiative Initiative relative à l'élaboration de solutions et de préconisations nécessaires au fonctionnement de son périmètre dans le cadre d'objectifs généraux.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrement hiérarchique d'encadrants ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens
11 Bac +5 Connaissances hautement spécialisées dans une ou plusieurs disciplines (en général de 10 à 15 ans minimum)	Pouvoirs larges (organisation et gestion d'une partie de l'entreprise) Initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrement d'encadrement / Direction ou coordination d'une partie ou d'un sous-ensemble de l'entreprise
12 Bac + 8 et expérience large et étendue entraînant la maîtrise de plusieurs domaines professionnels de niveau Direction Générale (en général 15 ans minimum)	Initiative élargie aux politiques de l'entreprise et à leur contrôle dans le cadre d'orientations générales.	Dirigents d'entreprise, direction de la totalité de l'organisation

### Qualifier l'emploi

Juger et déterminer le degré qui caractérise le mieux le niveau de l'emploi sur chaque critère

# PROCESSUS DE CLASSEMENT

## Étape 3 – Pesée et classification

Après avoir qualifié l'emploi sur chaque critère, on effectue la pesée, somme des points obtenus pour chaque critère.

Dans l'exemple ci-contre,

**Connaissance/Technicité** : degré 9 = 9 points

**Responsabilité** : degré 5 = 5 points

**Autonomie** : degré 4 = 4 points

Niveau	Points minimum
A1	3
A2	6
A3	9
A4	12
A5	15
B1	18
B2	21
B3	24
C1	27
C2	30
C3	33
C4	36

Critère **connaissance/technicité** = 7

Critère **responsabilité** = 6 **= 18**

Critère **autonomie** = 5

### Pesée des emplois

Déterminer la pesée de l'emploi en calculant de la somme des points obtenus à chaque degré selon la grille d'attribution des points.

	CONNAISSANCE/TECHNICITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
1	Aucune connaissance particulière / Adaptation quasi immédiate / Scléarité obligatoire ou savoir de base (en général quelques jours à 1 semaine).	Respecter strictement les normes et standards professionnels. Aucune initiative dans le cadre de consignes strictes et précises.	Tâches élémentaires et travaux simples d'exécution Coopération ponctuelle.
2	Minimum de connaissances professionnelles CAP-BEP ou connaissances pratiques professionnelles (en général quelques semaines à 1 mois).	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Initiative limitée dans le cadre de consignes.	Réaliser des opérations ou des travaux variés. Partage de connaissances ou coopération régulière.
3	Connaissances professionnelles pratiques approfondies CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP ou connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques professionnelles partielles.	Travailler selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Autonome sur l'ensemble de ses missions. Initiative relative au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes.	Réaliser des travaux divers et variés (sur des fonctions au sein de 2 au moins des services ou domaines d'activités). Appui technique/organisationnel individuel.
4	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques	Selon les normes fixées, relais des consignes de la hiérarchie. Initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre d'instructions.	Gérer ses activités / Peut être amené à accompagner un collègue ou participer au fonctionnement de l'équipe Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques professionnelles.
5	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques et expérience complémentaire	Autonomie dans l'organisation de son activité et selon les instructions de la hiérarchie. Initiative relative aux modes opératoires dans le cadre d'instructions générales ou d'un programme de travail.	Réaliser la conception et la gestion de ses activités / Peut être amené à former des collègues ou des clients / Participe au fonctionnement et la coordination de l'équipe Appui technique / coordination ponctuelle des activités ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques professionnelles.
6	Bac + 2 ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général quelques années).	Autonomie dans l'organisation des activités. / Fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son activité/secteur. Initiative relative à l'application des normes et méthodes de travail, gestion de son secteur et de son activité dans le cadre d'un programme de travail.	Coordonner personnellement ou faire passer son savoir, organiser le travail de l'équipe / Participe au choix et à l'élaboration des actions. Animation / Coordination des activités ou transmission de savoirs et de pratiques professionnelles.
7	Haute technicité Bac 2 + expérience et spécialisation	Autonomie et initiative relative à la résolution de problèmes variés nécessaires au maintien de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.	Suivi et contrôle de la réalisation des activités ou projets / selon le programme de travail défini Supervision / Répartition / coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles.
8	Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire très qualifiée. Bac + 3/4 Bachelor ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum).	Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie. Initiative élargie aux méthodes et aux moyens et compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre d'objectifs.	Animation / Supervision / Répartition / Coordination / contrôle des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles.
9	Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire Bac + 5 ou expérience et maîtrise approfondie du domaine professionnel (en général 5 ans minimum) Connaissances approfondies 1 discipline ou générales dans plusieurs disciplines.	Dans le cadre de missions ou d'objectifs. Initiative relative à l'optimisation et l'amélioration des méthodes, à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs salariés Gestion de moyens matériels, humains ou budgétaires. Mise en œuvre et maintien opérationnel des activités (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais).
10	Bac +5 Connaissances théoriques et expérience étendue Connaissances spécialisées dans une discipline ou approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissance (en général de 5 à 10 ans minimum)	Autonomie de jugement et d'initiative Initiative relative à l'élaboration de solutions et de préconisations nécessaires au fonctionnement de son périmètre dans le cadre d'objectifs généraux.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrement hiérarchique ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens
11	Bac +5 Connaissances hautement spécialisées dans une ou plusieurs disciplines (en général de 10 à 15 ans minimum)	Pouvoirs larges (organisation et gestion d'une partie de l'entreprise) Initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives.	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrement d'encadrement / Direction ou coordination d'une partie ou d'un sous-ensemble de l'entreprise
12	Bac + 8 et expérience large et étendue entraînant la maîtrise de plusieurs domaines professionnels de niveau Direction Générale (en général 15 ans minimum)	Initiative élargie aux politiques de l'entreprise et à leur contrôle dans le cadre d'orientations générales.	Dirigeants d'entreprise, direction de la totalité de l'organisation

# PROCESSUS DE CLASSEMENT

## Étape 3 – Pesée et classification

En fonction du nombre de points obtenus, procéder à l'affectation de l'emploi.

**Attribuer le niveau et la position correspondant à l'emploi.**

*Exemple : pour 20 points, l'emploi sera classé au niveau B1 ; il faut 21 points pour être B2.*

### Classement des emplois

Déterminer la pesée de l'emploi par calcul de la somme obtenue.

Niveau	Points minimum
A1	3
A2	6
A3	9
A4	12
A5	15
B1	18
B2	21
B3	24
C1	27
C2	30
C3	33
C4	36

Critère **connaissance/technicité** = 7

Critère **responsabilité** = 6 = **18**

Critère **autonomie** = 5

Statut	Niveau	Points minimum
Employés	A1	3
	A2	6
	A3	9
	A4	12
	A5	15
Agents de maîtrise	B1	18
	B2	21
	B3	24
Cadres	C1	27
	C2	30
	C3	33
	C4	36

# Comprendre et appliquer les critères



# COMPRENDRE LES CRITÈRES

## 1. La connaissance/technicité

**Complexité et degré de technique, connaissances et pratiques associées à la tenue de l'emploi**

**Ce critère combine**

**Le degré de complexité  
(diversité et de difficulté  
technique)**

**et**

**Le niveau de connaissance  
associé**

### **Questions**

- *Les situations rencontrées dans l'emploi sont-elles simples ou complexes (simples, qualifiées, très qualifiées, complexes, expertes, variées ou homogènes,...) ?*
- *Quelle est l'étendue des activités (une ou plusieurs tâches, variées, ...) ?*
- *Les connaissances requises sont-elles plutôt techniques ou conceptuelles ?*
- *Quel profil iriez-vous chercher en cas de recrutement externe ?*
- *Un certain niveau de diplôme ou d'années d'expérience est-il requis pour exercer cet emploi ? Si oui, lequel ?*
- *S'agit-il d'un rôle d'expert ? En quoi ?*
- *Si vous intégrez un nouveau titulaire sur ce poste, au bout de combien de temps serait-il opérationnel ?*

# COMPRENDRE LES CRITÈRES

## 2. L'autonomie

**Liberté d'action, de décision et d'initiative associée  
à la tenue de l'emploi**

**Ce critère combine**

**Le type d'activité et  
périmètre d'impact**

**et**

**Le rôle et la finalité de  
l'emploi**

### **Questions**

- *Quelle est la nature des instructions (consignes précises, instructions générales, directives générales, délégation formelle, ...) ?*
- *Quel est le degré de liberté de mise en œuvre ou l'adaptation des procédures ou des moyens associés ?*
- *Quelles sont les modalités de surveillance/contrôle de l'activité (Fréquence, périodicités, a posteriori par les résultats ou à l'atteinte des objectifs, résultats globaux) ?*

# COMPRENDRE LES CRITÈRES

## 3. La responsabilité



**Rôle et type de contribution associés à la tenue de l'emploi**

**Ce critère combine**

**Contrôle exercé sur l'emploi**

**et**

**Le type d'initiative associée**

### **Questions**

- *Quelle est la nature de la responsabilité confiée (Réalisation d'opérations, conduite d'activités, responsabilité des missions, des activités, ...) ?*
- *Quel est le degré d'exigence (Faible ou simple, fort ou complexe, ....) ?*
- *Quelles sont les conséquences en cas de non-exécution des activités ?*
- *Quelle est la contribution économique, opérationnelle ou fonctionnelle de l'emploi et sur quel périmètre ?*
- *Où se trouve l'emploi dans l'organigramme ? A qui le titulaire de l'emploi doit il rendre des comptes ?*
- *Quel est l'horizon temporel de l'emploi ? La journée, la semaine, le mois, l'année, plusieurs années ?*

**Bonne pesée !**



**Fédération EBEN**

69 rue Ampère • 75017 PARIS

01 42 96 38 99

[contact@federation-eben.com](mailto:contact@federation-eben.com)

[federation-eben.com](http://federation-eben.com)