

Guide de cotation



Bien comprendre les différents critères et sous-critères pour coter les postes et l'expérience professionnelle.

Ce guide reprend les 18 indicateurs relatifs au poste et les 10 indicateurs relatifs à l'expérience professionnelle. Il détaille les différents niveaux de cotation quand cela est nécessaire. Il a été conçu pour faciliter les deux cotations à réaliser.

Critère 4 : Cotation du contexte de poste

1. Nombre de collaborateurs encadrés (avec lien hiérarchique sur le périmètre global)

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Au-delà de 151		6
101 à 150		5
51 à 100		4
21 à 50		3
6 à 20		2
1 à 5		1
Non concerné		0

2. Management multi-sites (hors résidence administrative)

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Oui		1
Non		0

3. Déclinaison des orientations stratégiques

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Contribue à leur définition à travers le projet de l'Administration	L'activité implique une vision politique et stratégique et de décliner ces visions en orientations puis en projet d'administration	5
Décline les orientations en projet de direction	L'activité implique de décliner le projet d'administration en projet de direction	4
Décline les orientations en projet de département	L'activité implique de décliner le projet de direction en projet de département	3
Décline les orientations en projet de service	L'activité implique de décliner le projet de département en projet de service	2
Participe à la mise en œuvre des orientations au quotidien		1

4. Délégation de signature

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Permanente et totale sur l'ensemble du périmètre	L'indicateur vise les managers de direction générale, ainsi que les managers de direction (directeurs)	4
Permanente et partielle sur l'ensemble du périmètre	L'indicateur vise les managers de direction (Responsables de départements), ainsi que les managers intermédiaires (responsables de services) et le cas échéant les managers de proximité	3
Ponctuelle et totale sur l'ensemble du périmètre	L'indicateur vise les managers de direction (Directeurs adjoints)	2
Ponctuelle et partielle sur l'ensemble du périmètre	L'indicateur vise les managers de direction (Responsables de départements adjoints), ainsi que les managers intermédiaires (responsables de services adjoints)	1
Non concerné		0

5. Responsabilité managériale

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Directe sur l'intégralité du périmètre	L'indicateur vise les managers de direction générale, ainsi que les managers de direction (directeurs)	4
Directe et sur une partie du périmètre	L'indicateur vise les managers de direction (Responsables de départements), ainsi que les managers intermédiaires (responsables de services), les managers de proximité, managers d'équipe et responsables de restauration collective	3
Ponctuelle par délégation, sur l'intégralité du périmètre	L'indicateur vise les managers de direction (Directeurs adjoints)	2
Ponctuelle par délégation, sur une partie du périmètre	L'indicateur vise les managers de direction (Responsables de départements adjoints), ainsi que les managers intermédiaires (responsables de services adjoints)	1
Non concerné		0

6. Dimension du projet

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Mission	Complexité technique faible et complexité relationnelle faible	1
Projet simple	Complexité technique forte et complexité relationnelle faible ou modérée	1
Projet simple	Complexité technique faible ou modérée et complexité relationnelle forte	1
Projet complexe	Complexité technique forte et complexité relationnelle forte	2
Non concerné		0

Dimension du projet : Complexité relationnelle

Niveaux d'indicateurs	Descriptif
Forte	L'activité nécessite d'impliquer différents métiers, <u>et</u> différents niveaux hiérarchiques, <u>et</u> différentes instances décisionnelles (les 3 sont requis)
Modérée	L'activité nécessite d'impliquer différents métiers, <u>et/ou</u> différents niveaux hiérarchiques, <u>et/ou</u> différentes instances décisionnelles (2 sur 3 sont requis)
Faible	L'activité nécessite d'impliquer différents métiers, <u>ou</u> différents niveaux hiérarchiques, <u>ou</u> différentes instances décisionnelles (1 sur 3 est requis)

Dimension du projet : Complexité technique

Niveaux d'indicateurs	Descriptif
Forte	L'activité est en connexion avec un environnement professionnel en mutation permanente <u>qui nécessite</u> de faire évoluer les techniques au fur et à mesure de son avancement (notion de ne pas pouvoir les maîtriser de manière certaine et anticipée)
Modérée	L'activité est en connexion avec un environnement relativement stable. les techniques peuvent évoluer en fonction de l'avancement de l'activité / de la mission / du projet
Faible	L'activité est en connexion avec un environnement relativement stable. Les techniques sont connues et maîtrisées

7. Niveau de responsabilité engagée au regard de la thématique d'intervention ou du type de dossier traité

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Elevé	L'activité implique une exposition institutionnelle forte du métier visé	3
Modéré	Le poste visé peut être exposé occasionnellement, sous couvert de sa hiérarchie	2
Faible	Le poste visé est très peu exposé institutionnellement	1

8. Nombre de repas servis en moyenne

Cet indicateur ne concerne que les agents amenés à intervenir en restauration collective.

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Supérieur à 600		4
400 à 599		3
200 à 399		2
< à 199		1
Non concerné		0

9. Internat

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Oui	L'activité suppose une intervention en internat	1
Non	L'activité ne suppose pas d'intervention en internat	0

10. Contraintes posturales

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Contraintes physiques marquées	L'activité implique la manutention manuelle de charges, une posture pénible, des vibrations mécaniques, ...	3
Contraintes physiques modéré	L'activité implique une station debout prolongée, de la petite plonge ...	2
Peu de contraintes	L'activité n'implique pas de contraintes particulières.	1

11. Autonomie dans le poste occupé

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Supérieure à celle attendue sur le métier	L'activité implique de dépasser le cadre de travail prédéfini par l'institution, en prenant comme point de référence la fiche métier.	1
Correspond à l'attendu sur le métier	L'activité implique de s'inscrire dans le cadre de travail prédéfini par l'institution, en prenant comme point de référence la fiche métier.	0

12. Langue étrangère mobilisée

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Quotidiennement	Le contexte professionnel implique des modalités de travail et des relations professionnelles mobilisant une langue étrangère de manière quotidienne	1
Rarement	Le contexte professionnel implique des modalités de travail et/ou des relations professionnelles mobilisant une langue étrangère de manière occasionnelle	0

13. Rattachement hiérarchique direct

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Manager de direction générale		3
Manager de direction		2
Manager intermédiaire, de proximité ou d'équipe		1
Fonctionnel	Le poste est rattaché à un proviseur ou intendant (établissements d'enseignements)	1

14. Négociation

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Oui	L'activité implique de négocier soit avec des partenaires internes, soit avec des partenaires externes	1
Non		0

15.Modalité de travail quotidienne

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Mode projet	Cette modalité de travail implique une adaptation permanente de son environnement de travail et de ses modalités de travail	2
Etude / gestion d'activité / gestion de dossiers	Cette modalité de travail implique soit d'agir sur des activités maîtrisées (prise en charge d'un dossier de A à Z) soit une activité répétitive.	1

16.Déplacements à l'étranger

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Récurrent et/ou > à 1 semaine	Le contexte professionnel implique des déplacements professionnels à l'étranger nombreux et très fréquents, faisant peser une réelle contrainte en termes d'organisation professionnelle et personnelle sur le poste occupé	1
Rarement	Le contexte professionnel implique des déplacements professionnels à l'étranger occasionnels, n'induisant pas de contrainte en termes d'organisation professionnelle et personnelle sur le poste occupé	0

17.Fréquence des déplacements professionnels (Hors résidence administrative)

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Très fréquents (au moins 3 fois par semaine)	Le contexte professionnel implique des déplacements professionnels nombreux et très fréquents, faisant peser une réelle contrainte en termes d'organisation professionnelle et personnelle sur le poste occupé	3
Fréquents (au moins 1 jour / semaine)	Le contexte professionnel implique des déplacements professionnels nombreux et fréquents, induisant une capacité d'organisation.	2
Modérés (au moins 2 jours / mois)	Le contexte professionnel implique des déplacements professionnels modérés	1
Rare	Le contexte professionnel implique occasionnellement des déplacements professionnels	0

18. Intervention liée aux fonds européens

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Récurent	L'activité implique une intervention quasi-quotidienne dans le cadre des programmes opérationnels liés aux fonds européens (conseil, instruction de dossiers ...)	2
Ponctuel	L'activité implique une intervention occasionnelle dans le cadre des programmes opérationnels liés aux fonds européens (conseil, instruction de dossiers ...)	1
Sans objet		0

Critère 5 : Cotation de l'expérience professionnelle

1. Expérience dans le domaine d'activité

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
> à 7 ans	Il convient de prendre en compte l'ensemble du parcours de l'agent, dès lors que celui-ci est en lien avec le domaine professionnel lié au poste occupé ou du poste sur lequel il postule.	15
3 à 7 ans		10
1 à 3 ans		5
0		0

2. Expérience dans d'autres domaines

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Diversifiée avec compétences transférables	L'agent détient une expérience professionnelle dans un autre domaine d'activité, mais un certain nombre de compétences peuvent être mobilisées dans le cadre des missions occupées par celui-ci	13
Diversifiée	L'agent détient une expérience professionnelle dans un autre domaine d'activité, mais la réalité des métiers occupés est trop éloignée pour permettre un transfert de compétences immédiat (Ex : un marin qui aurait exercé le métier de comptable)	8
Faible	L'agent ne détient pas d'expérience professionnelle antérieure	4

3. Connaissance de l'environnement de travail

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Approfondi	L'agent maîtrise son environnement de travail et est identifié comme référent par ses collègues et sa hiérarchie dans l'identification et la mobilisation des personnes ressources, processus et procédures existantes	8
Courant	L'agent connaît son environnement de travail et identifie les partenaires internes et externes	4
Non évaluable	Dans le cas d'un recrutement, pour la 1 ^{ère} année	0

4. Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Expertise	L'agent a démontré sa capacité à transférer les acquis dans son contexte professionnel et sa capacité à capitaliser sur expériences antérieures. Il est reconnu comme personne ressource.	7
Maîtrise	L'agent a démontré sa capacité à transférer les acquis dans son contexte professionnel et sa capacité à capitaliser sur expériences antérieures	5
Opérationnel	L'agent transpose ses acquis professionnels	3
Notions	L'agent détient des compétences liées à ses expériences antérieures mais éprouve des difficultés à les transposer dans ses pratiques professionnelles	2
Non évaluable		0

5. Capacité à exploiter les acquis des formations suivies

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Maîtrise	L'agent a démontré sa capacité à capitaliser sur les formations suivies et sa capacité à transférer les acquis à ses collègues	7
Opérationnel	L'agent transpose les acquis de la formation dans ses pratiques professionnelles	4
Notions	L'agent restitue les apports de formation mais éprouve des difficultés à les transposer dans ses pratiques professionnelles	2
Non évaluable		0

6. Formateur interne (Label RH)

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Oui	L'agent anime des formations internes mises en place dans le cadre d'un partenariat avec la DRH.	20
Non		0

7. Assistant de prévention

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Oui		5
Non		0

8. Gestion de projet

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Pilote de projet	L'agent est amené à piloter un projet, à animer une équipe projet et à assurer l'évaluation de celui-ci. Cette activité s'inscrit dans le cadre d'une lettre de mission.	10
Membre équipe projet régulier	L'agent est amené à participer à un projet transversal ou structurant de l'Institution. Il fait partie de manière régulière des instances de travail de ce projet (comité de pilotage / groupe projet / groupe de travail)	7
Contributeur équipe projet ponctuel	L'agent est associé ponctuellement à un projet transversal ou structurant de l'Institution, eu égard à son expertise sur les thèmes traités ou les sujets travaillés.	2
Sans objet		0

9. Tutorat (Hors maître d'apprentissage)

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Oui	L'agent est désigné par sa hiérarchie afin d'accompagner de manière privilégiée un membre de l'équipe, soit dans le cadre d'une prise de poste, soit dans le cadre d'une évolution des missions.	5
Non		0

10. Mobilisation de réseaux professionnels

Niveaux d'indicateurs	Descriptif	Nombre de points
Oui	L'agent mobilise régulièrement ses réseaux professionnels dans le cadre des missions qui lui sont confiées afin de répondre à des problématiques qu'il peut rencontrer, ou afin de réinterroger des pratiques professionnelles.	5
Non		0