

## Annexe 3 : Glossaire

Ce document vise à définir les termes utilisés dans le cadre de la nouvelle classification afin d'en avoir une compréhension partagée.

### 1) Termes généraux

- **Architecture des métiers et emplois (conformément à la nomenclature des métiers et emplois de la Sécurité sociale)**

**Famille professionnelle** : ensemble de métiers concourant à une même finalité au sein de l'organisation.

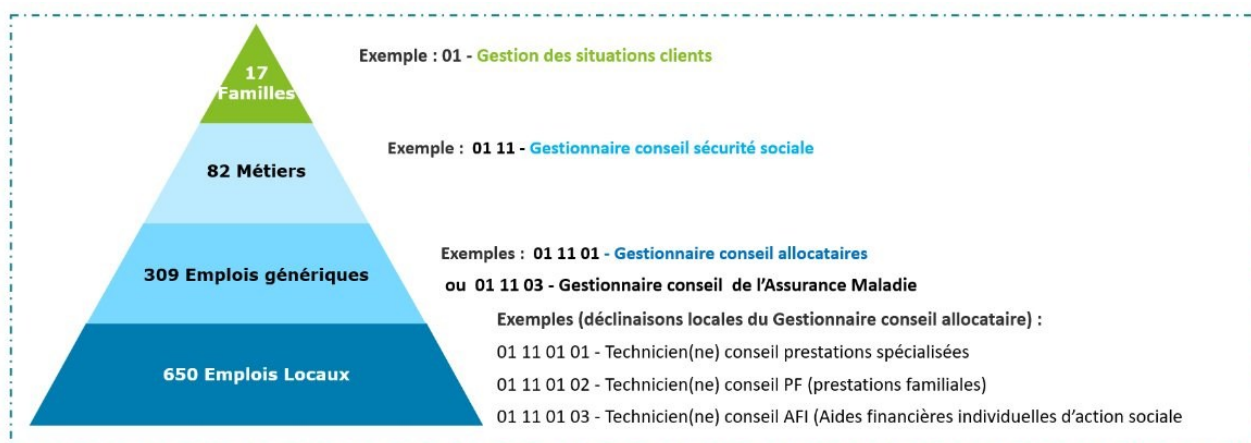
**Métier** : ensemble d'emplois présentant un socle commun d'activités et des compétences proches et spécifiques à un champ professionnel au sein de la Sécurité sociale. Le métier ne renvoie pas directement à une organisation du travail, ni à une situation individuelle de travail.

**Emploi générique** : emploi ou regroupement de plusieurs emplois au sein d'un métier, mettant en évidence une spécialisation.

**Emploi local ou décliné** : sous-ensemble d'un emploi générique, de nature facultative, consistant à regrouper les postes de travail présentant des activités similaires et des caractéristiques proches.

**Poste de travail** : correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble des tâches, des activités, des missions effectuées par un individu au sein d'une organisation.

En synthèse, au niveau du répertoire des métiers du Régime général de la Sécurité sociale, l'architecture est la suivante :



- **Notions propres à la classification et au repérage**

**Classification** : la classification est la hiérarchisation des emplois selon un système organisé, en vue de définir les niveaux de classification, de rémunération et les règles d'évolution associées. Elle repose sur un principe fondamental : le classement des emplois et non des salariés.

**Repère** : regroupement de situations de travail, au niveau du métier ou de l'emploi, présentant des activités similaires et des caractéristiques proches. Les repères sont définis au niveau de la branche professionnelle et font l'objet d'une annexe spécifique.

**Amplitude du repère** : position d'un métier (ou emploi) repère au regard de la classification, de son niveau de qualification minimal à son niveau de qualification maximal. L'amplitude du repère désigne son positionnement sur plusieurs niveaux de qualification.

**Critères classants** : ensemble de critères qui, combinés entre eux, permettent d'évaluer le métier ou l'emploi afin de définir son positionnement dans les niveaux de classification. Les critères classants sont associés à des positions qui permettent d'évaluer où se situe l'emploi dans chacun des critères classants.

## **2) TERMES UTILISES DANS LA DEFINITION DES POSITIONS DES CRITERES CLASSANTS**

**Activités** : ensemble cohérent et organisé de tâches réalisées pour remplir les missions assignées à une situation de travail.

**Animation** : fait de mobiliser ou mener une équipe de salariés en mettant en œuvre des méthodes de conduite d'activité afin d'assurer son fonctionnement.

**Conduite d'un projet** : ensemble des méthodes, techniques et outils utilisés pour planifier, organiser et contrôler les ressources d'un projet afin d'atteindre des objectifs spécifiques dans un délai et avec des moyens définis.

**Connaissances professionnelles** : connaissances spécifiques à un métier.

**Consignes** : Instructions strictes et formelles (ou série d'instructions) données à un salarié (en général peu qualifié) pour lui prescrire ce qu'il doit faire ou ne doit pas faire. En général, constitué d'une succession de tâches.

**Coopération** : participation (avec une ou plusieurs personnes) à une action commune en opérant conjointement avec quelqu'un, et en échangeant pour réaliser ses activités.

**Coordination** : organisation d'un travail collectif articulant plusieurs activités/plusieurs types d'acteurs.

**Directives** : ensemble d'objectifs et d'instructions, donnés à l'oral ou à l'écrit.

**Gestion d'antagonismes** : identifier, comprendre et résoudre les oppositions entre différents mécanismes (ou intérêts) qui peuvent être rencontrés dans la conduite de l'activité, et proposer des solutions cohérentes.

**Initiative** : capacité à se saisir de sa liberté d'action (en termes de décision et/ou d'organisation du travail), en agissant de manière proactive, en anticipant les besoins et en saisissant les opportunités.

**Instructions** : ensemble d'explications, orales ou écrites, données à un salarié afin de lui indiquer la méthode à suivre et/ou le travail à accomplir.

**Objectifs** : ensemble prédéterminé de réalisations à atteindre et sur lesquelles se concentrent les activités dans un but donné. Ces objectifs doivent respecter la règle dite «SMART» (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini).

**Plan d'actions** : définition des tâches opérationnelles à mettre en œuvre en vue d'atteindre des objectifs.

**Supervision** : exercice d'un contrôle sur l'organisation et l'exécution d'un travail accompli par d'autres, précisément ou dans ses grandes lignes, avec ou sans responsabilité hiérarchique formelle.

**Tâches** : ensemble d'opérations élémentaires.

**Transmission des savoirs et des compétences** : processus par lequel un salarié communique à un autre salarié, ou à un groupe de salariés, des savoirs et/ou des compétences acquis dans un domaine professionnel.