



Classification des emplois

Structurer et faire évoluer son organisation
et sa politique de rémunérations



PEOPLE BASE **CBM**
COMPENSATION & BENEFITS MANAGEMENT

Préambule

Pour faciliter et maîtriser le développement d'une entreprise, s'assurer de son adaptation à son environnement ; mais aussi pour contrôler sa masse salariale et s'assurer de la cohérence des rémunérations ; chaque entreprise se doit de mettre en place une stratégie RH pertinente et efficace.

Pour y parvenir, les directions des ressources humaines doivent travailler régulièrement sur leur politique de gestion des emplois et des compétences et sur leur politique de rémunérations.

Le préalable indispensable à cette démarche consiste à réaliser la [classification des emplois de l'entreprise](#). Il s'agit d'un [processus structurant](#) qui va servir de [fondation](#) pour la définition et la construction de l'ensemble de la politique RH de l'entreprise.



Généralement, ce processus s'articule autour des étapes suivantes :

- La cartographie des filières et des emplois repères,
- Le choix et l'application d'un système de pesée / cotation des postes,
- La réalisation de la classification des emplois,
- La définition de la grille des salaires,
- La définition de la politique d'évolution professionnelle.

Objectif et accompagnement

Notre objectif premier consiste à [aider les entreprises à structurer leur organisation](#) de manière efficace et à faire en sorte qu'elles puissent s'adapter plus facilement aux évolutions parfois brutales de leur environnement.

Pour ce faire, nous [accompagnons](#) les directions des ressources humaines grâce à la réalisation de missions de conseil sur mesure ou la mise en œuvre de solutions logicielles dédiées, afin de [mener à bien leur chantier de classification des emplois](#).

Méthodologie générale

Après avoir effectué un audit des filières et métiers existants au sein de l'entreprise, nous élaborons la [cartographie des emplois repères](#). Une fois ce travail effectué, nous procédons à la [pesée des postes](#) (à partir d'une formule sur mesure ou de la méthode WAAGE CLASSIFICATION) afin de positionner précisément toutes les fonctions repères entre elles.

Ce travail de [classification](#) nous permet ensuite de mener différents travaux d'analyses (équité interne et externe, équilibres structurels, etc.), de définir une véritable [politique salariale](#) ainsi qu'une [politique d'évolution professionnelle](#), adaptées aux contraintes de l'entreprise et répondant parfaitement à ses objectifs.



1 La cartographie des emplois

Si cette étape est sans doute celle qui a la plus faible valeur ajoutée, elle n'en demeure pas moins indispensable pour mener par la suite, les travaux de classification et de définition de politique de rémunération.

Il s'agit de définir la liste des filières d'emplois et des fonctions repères de l'organisation, en veillant à chaque fois, qu'une définition de fonction détaillée soit disponible (si besoin nous créons les définitions manquantes).

2 Le choix et à la mise en œuvre d'un système de pesée des postes

Un système de pesée des postes (ou de pesée des emplois) peut être défini comme une formule de calculs, qui permet d'attribuer à chaque emploi repère de l'entreprise, une certaine valeur (généralement exprimée en nombre de points) en fonction de critères normés et préalablement définis.

On parle de « pesée » car il s'agit d'attribuer un poids relatif à chaque fonction afin de réaliser ensuite la fameuse classification des emplois.





















Nous proposons trois possibilités pour réaliser la pesée des postes :

- Soit nous utilisons tel quel ou aménageons et optimisons le système de pesée de l'entreprise (s'il existe),
- Soit nous mettons en œuvre notre propre système de pesée WAAGE CLASSIFICATION,
- Soit enfin, nous créons un système de pesée sur mesure, parfaitement adapté aux contraintes de chaque organisation (choix des critères, coefficients, pondérations, méthode de calculs, etc.).

Grille des évaluations
Retrouvez ci-dessous la grille des évaluations

Exporter au format PDF Exporter au format Excel Ajouter une fonction à évaluer

Rechercher : Afficher: 25

N°	EMPLOI	FILÈRE	FORMATION	EXPÉRIENCE	INSTRUCTIONS	INITIATIVE	ACTIVITÉS	RELATIONS	INFLUENCE	RESPONSABILITÉ	IMPACT	SCORE	NIVEAU	RANG	OUTILS
3	SECRETAIRE	FONCTIONS SUPPORT	9	8	7	6	5	5	4	1	1	465	4	N-11	 
4	RRH	FONCTIONS SUPPORT	13	10	12	13	12	12	11	13	1	1137	11	N-4	 
5	ASSIST DIR RESP FORM	FONCTIONS SUPPORT	12	8	11	10	11	9	11	13	1	951	9	N-6	 
6	CONTROLEUR DE GESTION	FONCTIONS SUPPORT	12	8	12	12	10	12	11	8	1	954	9	N-6	 
7	COMPTABLE GENERAL	FONCTIONS SUPPORT	11	8	7	8	8	7	1	1	1	551	5	N-10	 
8	RESP ADMIN ET FIN	FONCTIONS SUPPORT	13	12	12	13	12	12	11	13	1	1175	11	N-4	 
9	CHARGE COMMUNICATION	FONCTIONS SUPPORT	12	10	9	13	10	9	11	13	1	983	10	N-5	 
10	TECHN INFORMATIQUE	FONCTIONS SUPPORT	11	10	7	8	8	5	11	8	1	719	7	N-8	 
11	PLONGEUR	OPERATIONNELS	1	4	4	6	3	5	1	1	1	281	2	N-13	 
12	COMMIS DE CUISINE	OPERATIONNELS	6	8	4	6	4	5	1	1	1	380	3	N-12	 

3 La classification des emplois proprement dite

La classification des emplois est très importante. D'abord parce qu'elle est prévue par la plupart des conventions collectives, mais ensuite et surtout, parce qu'elle va permettre de bâtir une vraie politique RH en attribuant à chaque fonction et donc à chaque collaborateur, un positionnement hiérarchique, une classe, un niveau d'indice, un niveau de salaire, un parcours de promotion, un type de rémunération variable, etc.

La réalisation d'une classification des emplois, n'est possible qu'à partir du moment où les deux premières étapes (cartographie des emplois et mise en œuvre d'un système de pesée des postes) ont été réalisées avec méthode et pragmatisme.

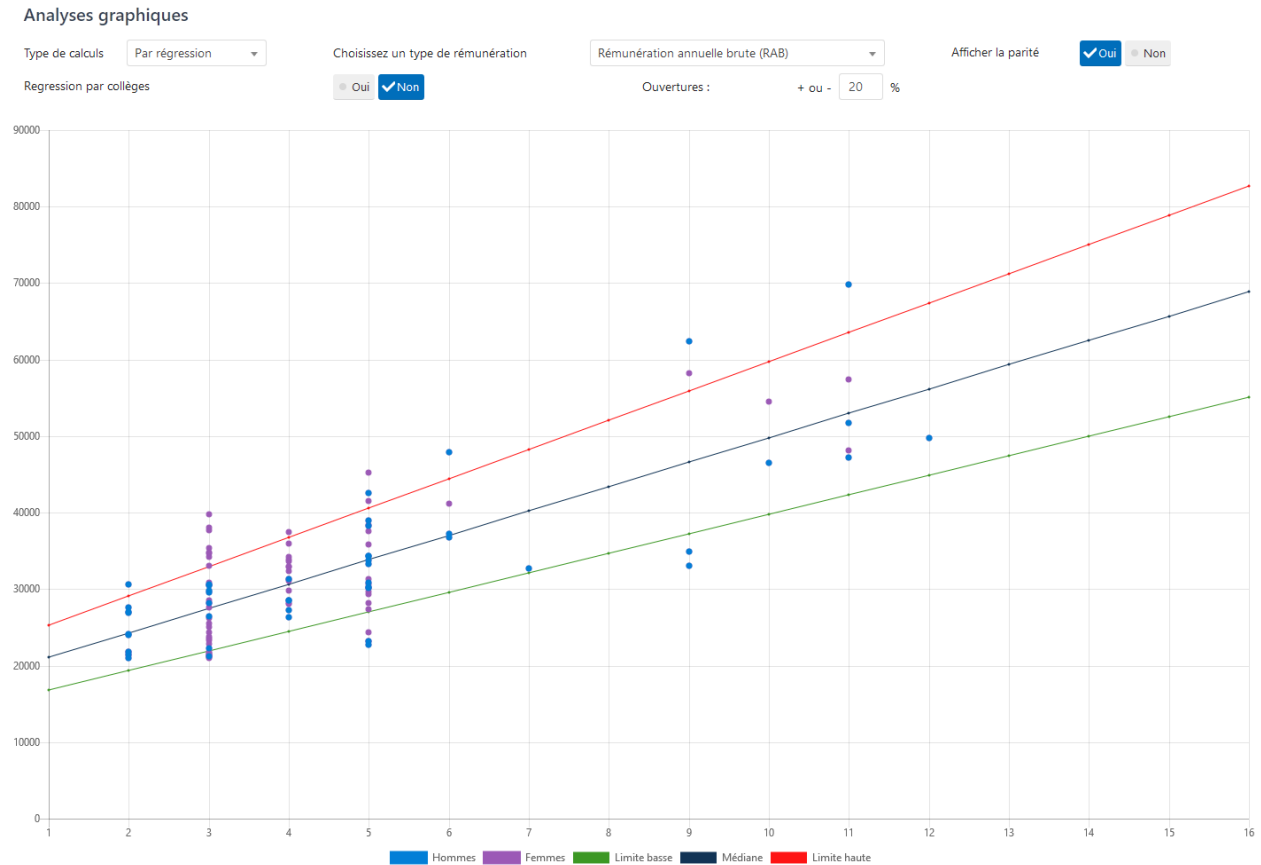
La réalisation de la classification des emplois a pour conséquence la production d'un grand nombre d'états. En effet, chaque organisation souhaite classer ses emplois selon différents critères : scores de pesées mais aussi niveaux des rémunérations pratiquées (moyen, médian, ...), filières d'emplois, niveaux pour chaque critère retenu dans la pesée des postes (responsabilités, formation, périmètre d'influence, etc.).

Cadre niveau 3	11	1085	1179	RESP ADMIN ET FIN (1175) RRH (1137) RESPONSABLE SI (1137) CHEF DE PROJETS (1100)	DIR LOISIRS ET CULTURE (1175)	HD FIN REPORT ACCOUNT (1141)
Cadre niveau 2	10	981	1084	CHARGE COMMUNICATION (983)	CHEF DU RESTAURANT (1007)	
Cadre niveau 1	9	871	980	CONTROLEUR DE GESTION (954) ASSIST DIR RESP FORM (951) RESP TRAITEMENT ADMIN (886)	MANAGER CAFET ET DA (954)	
Agent de maîtrise niveau 4	8	789	870		DIETETICIENNE (663)	
Agent de maîtrise niveau 3	7	705	788	TECHN INFORMATIQUE (719)		
Agent de maîtrise niveau 2	6	616	704	INTENDANT (698) RESP APPROVISIONNEMENTS (678)	GESTIONNAIRE PLANNING (698) ASSIST MANAG CAFET DA (688) SECOND DE CUISINE (622)	
Agent de maîtrise niveau 1	5	466	615	COMPTABLE GENERAL (551) BIBLIOTHECAIRE (519) CAISSIERE PRINCIPALE (510)	REFERENT CAFETERIA (536) CHEF DE SALLE (520) RESP PREPAR FROIDE (507) REFERENT DA (487) CUISINIER (486) PATISSIER (488)	
Ouvrier niveau 4 - Employé niveau 3	4	390	465	SECRETAIRE (465)	CHEF PLONGEUR (451) AGENT CAFET ET ADMIN (447) ECONOME (418) AGT LOISIRS ET CULTURE (395)	

4 La construction de la grille des salaires

Une fois la classification des emplois repères terminée, nous collectons l'ensemble des données salariales de l'entreprise afin de les rapprocher des résultats obtenus.

Ces travaux nous permettent, en plus d'identifier d'éventuelles distorsions ou incohérences dans la politique des salaires existante, de bâtir une grille des salaires structurée, afin de permettre à l'entreprise de définir une politique salariale cohérente et maîtrisée.



5 La définition de la politique d'évolution professionnelle

Les travaux de classification et d'élaboration de la grille des salaires nous permettent également de définir les chemins et les règles relatives à l'évolution professionnelle des collaborateurs dans l'entreprise (gestion des promotions, compétences et expériences nécessaires, augmentations salariales associées, etc.).



PEOPLE BASE **CBM**
COMPENSATION & BENEFITS MANAGEMENT

01 53 43 03 60

contacts@people-base.com

www.people-base.com