

CLASSIFICATION / AUDIT SOCIAL

Notre démarche s'inscrit pleinement dans la politique et la stratégie des Ressources Humaines définies par l'entreprise cliente afin d'être en cohérence avec l'existant

Pourquoi les entreprises abordent-elles ces thèmes ?

- Reconnaissance de la contribution de chaque poste dans l'organisation
- Meilleure connaissance du contenu des postes existants dans l'entreprise et nécessaires à son organisation
- Besoin de cadre simple *basé sur des critères classants* pour assurer la cotation des postes
- Nécessité de garantir la cohérence entre les filières
- Travail égal, salaire égal

Qui sont les acteurs d'un tel projet ?

- Direction générale
- Direction des Ressources Humaines
- Sociétés de conseil en Ressources Humaines
- Cabinets d'avocats
- Agences de communication

PROCESSUS D'INTERVENTION

- ▶ *Cadrage du projet* avec la Direction Générale / Direction des Ressources Humaines
- ▶ Approche « *centralisée* » qui associe deux groupes projets : le premier dit « *groupe expert* », le deuxième dit « *groupe pilotage* »
- ▶ Identification et « *description* » de l'ensemble des postes
- ▶ Regroupement des postes en emplois
- ▶ Définition et choix *des critères classants*
- ▶ Méthodologie de cotation et utilisation de la grille AXCESS
- ▶ Pesée des emplois
- ▶ Classification des emplois et des postes, et vérification de la cohérence
- ▶ Accord d'Entreprise et diffusion de la classification.

Les consultants choisis selon leur compétence et leur expérience, interviennent pour les phases de préparation, de mise en oeuvre et de suivi. Ils ont pour rôle :

- ▶ d'assister techniquement la Direction
- ▶ de lui apporter l'aide méthodologique dont elle peut avoir besoin
- ▶ de réaliser et mettre à disposition les documents nécessaires
- ▶ de lui fournir si nécessaire les outils pour le déroulement des opérations.