



La classification en niveaux de fonction

L'évaluation et la classification des fonctions constituent un support de la gestion des ressources humaines. La mise en ordre des postes et des collaborateurs réalisée par l'évaluation et la classification répond aux besoins fondamentaux d'ordre et de motivation de la gestion du personnel. Cette mise en ordre est d'abord une base pour la gestion des salaires, mais c'est aussi un appui pour tous les grands processus de la gestion des ressources humaines: engagement, développement des collaborateurs, développement des compétences, déploiement des ressources.

Dans les bouleversements actuels des stratégies et des structures des entreprises, le positionnement des fonctions est redevenu un thème important, parallèlement d'ailleurs au benchmarking des salaires (voir article 1.5 du manuel). Le reengineering des processus et la réorganisation des structures conduisent naturellement au repositionnement des fonctions.

Les approches actuelles de l'évaluation et de la classification donnent la priorité aux niveaux de fonction et à la perspective globale, par opposition aux classes de salaires et à l'évaluation analytique (voir article 1.1). Au-delà des querelles traditionnelles entre perspective globale et évaluation analytique, une certaine convergence se dégage dans les écoles de pensées. L'essentiel ne réside pas dans la confiance aveugle en un système, mais dans la compréhension et l'acceptation des idées qui sous-tendent le système.

Schéma 1

Les grandes étapes d'un projet de classification

