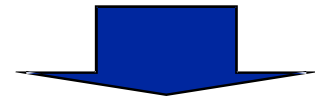


L'évaluation des postes

La méthode Hay d'analyse du travail



 Les règles de contrôle



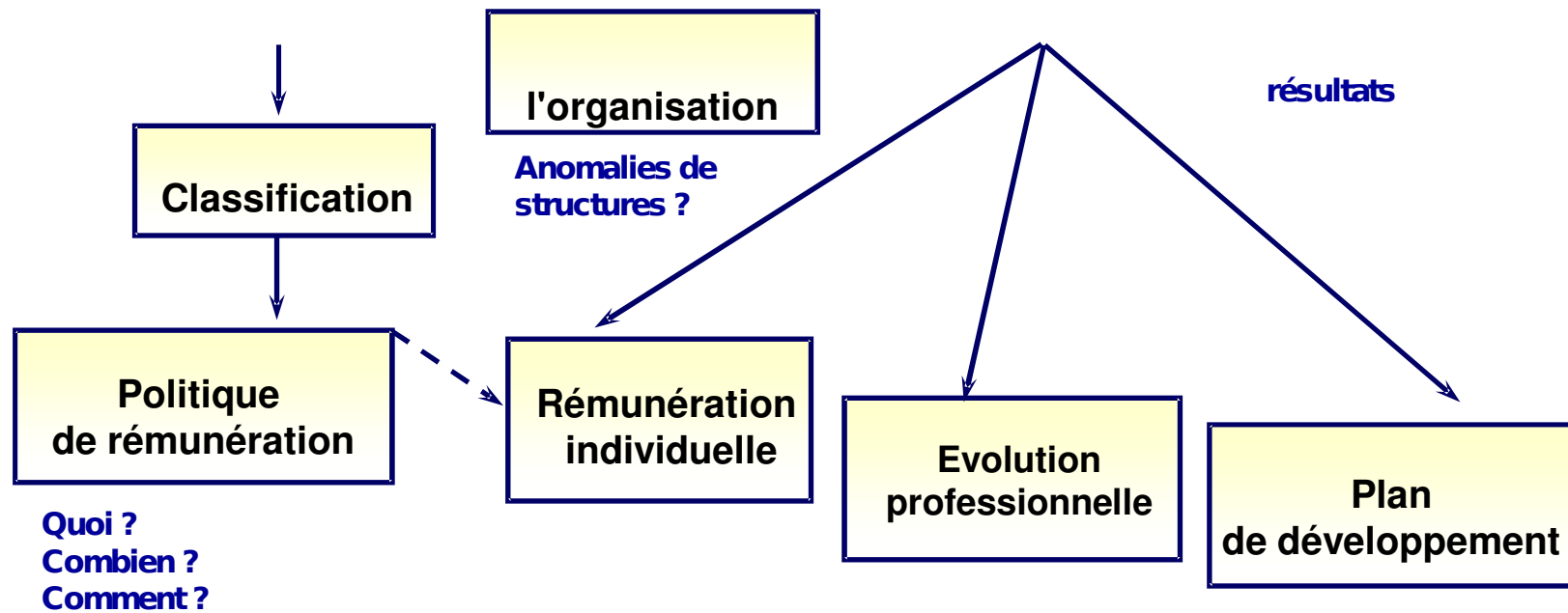
POSTES/ROLES

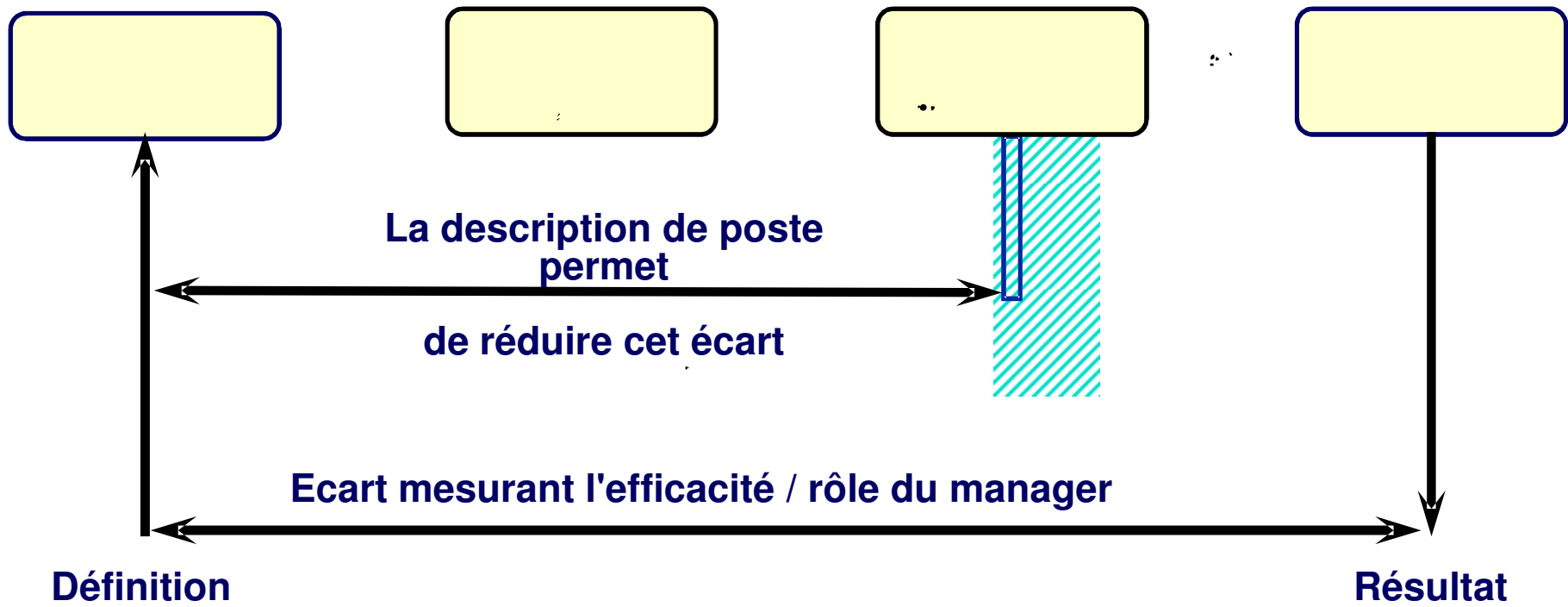


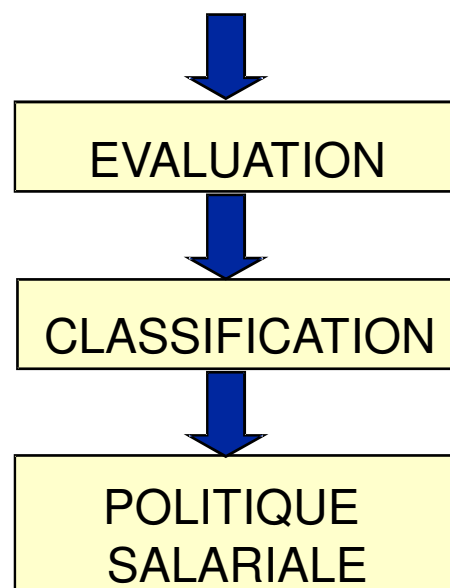
FINALITES
RESULTATS ATTENDUS



OBJECTIFS COLLECTIFS + INDIVIDUELS







Compétences requises


Quantification (Tables Hay)

Regroupement des postes par niveaux homogènes

**Que veut-on payer ?
Combien veut-on payer ?
Comment veut-on payer ?**

- :
- Gestion des salaires
 - Gestion des carrières

 L'évaluation des postes permet **d'accéder à des informations salariales fiables (marché externe)**.

 Elle permet également des études d'organisation, et la mise en place d'un étalon pour l'élaboration de méthodes d'évaluation propres à chaque entreprise, par filière professionnelle par exemple.

- ✉ C'est un **jugement** sur l'importance des postes reposant sur une méthodologie éprouvée.
- 📄 En général formulé par un comité de personnes appartenant aux différentes fonctions de l'entreprise.
- 📄 Les processus d'évaluation reposent sur l'exercice et le **recoupement des jugements.**

- **Quelle est la complexité des problèmes à résoudre ?**

L'INITIATIVE CREATRICE

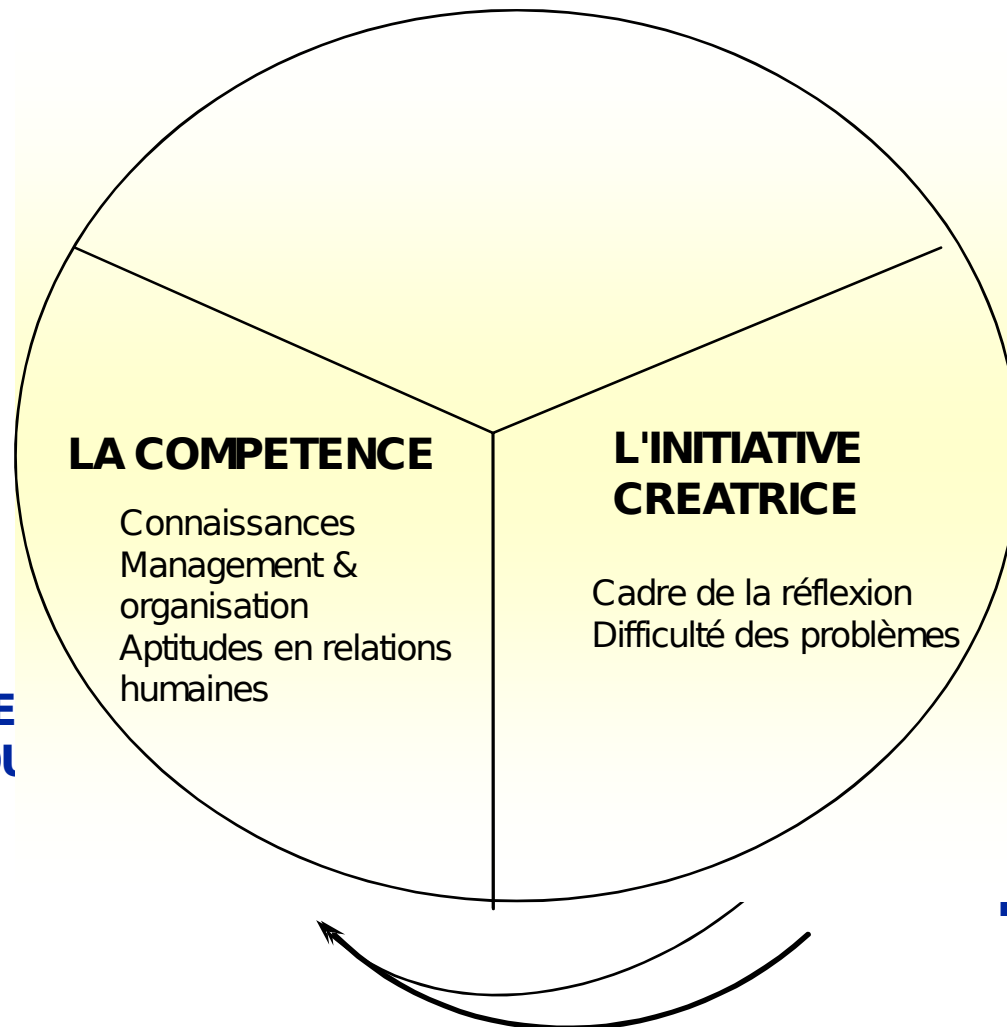
- **Quelles sont les exigences requises pour tenir le poste ?**

LA COMPETENCE

L'équilibre entre les critères (profil du poste) diffère d'une fonction à l'autre, le poids total permettant d'évaluer en toute cohérence des métiers aussi différents que recherche, production, commercial.



**QUELLES SONT
LES COMPETENCE
NECESSAIRES POUR
IDENTIFIER ET
RESOUDRE LES
PROBLEMES ?**



**A CET EFFET,
ELS PROBLEMES
DIT-IL IDENTIFIER
ET RESOUDRE ?**

- **LA CONNAISSANCE**

Etendue et profondeur des connaissances requises : usages, méthodes, techniques et/ou disciplines professionnelles.

- **MANAGEMENT ET ORGANISATION**

Compétence pour organiser, coordonner et piloter des activités en situation opérationnelle ou fonctionnelle.

- **RELATIONS HUMAINES**

Capacité à comprendre, influencer et motiver les autres dans les relations de personne à personne.

C Opère un équipement spécialisé

DE **Professionnelle supérieure**
Maîtrise l'application

Technique ou spécialisée de base
Connaît la théorie

FG **Technique ou spécialisée confirmée**
Connaissance approfondie d'un domaine

Expertise ou administration supérieure
Maîtrise complète des concepts

Exécution
de tâches
simples

Exécuter

Auto-
organisation/
contrôle ou
supervision

Réaliser
Répartir
Surveiller
Contrôler

Coordination de
plusieurs activités
de même nature

Horizon annuel

Planifier
Coordonner
Intégrer
Conseiller

Direction
d'activités
hétérogènes
par leur
nature

Impact 2/5 ans

Diriger
Orienter
Arbitrer

2

Démonstration

Ecouter, comprendre, animer, former

3

Conviction

Influencer, développer,
convaincre, motiver, faire adhérer

ELLE COMPORTE 2 ASPECTS :

- **LE CADRE DE REFLEXION** C'est la diversité et l'étendue des informations, ainsi que la variété et l'ampleur des problèmes rencontrés par le poste.
-
- **L'EXIGENCE DES PROBLEMES** C'est la complexité du processus mental à mettre en oeuvre pour traiter l'information, développer des conclusions et aboutir à la solution des problèmes posés.

D	Normalisé Méthodes et procédés diversifiés	Adapter
E	Clairement défini Politiques et objectifs spécifiques	Concevoir
F	Largement défini Stratégie de l'entreprise	Définir
G	Défini très largement Principes généraux et orientation d'ensemble	Elaborer

- **LA LATITUDE D'ACTION**

C'est la liberté donnée au poste pour agir, prendre des décisions et rendre compte de son activité.

- **L'AMPLEUR DU CHAMP D'ACTION**

C'est l'importance du domaine d'influence du poste.

- **L'IMPACT SUR LE CHAMP D'ACTION**

C'est la nature de l'impact du poste soit direct, soit indirect.

D	Réglée généralement	Pratiques et procédures Contrôle a posteriori	r
EF	Dirigée	Mise en oeuvre de moyens diversifiés Contrôle sur résultats d'ensemble	Organiser - gérer - contrôler
	Guidée	Politiques et objectifs généraux de direction	Définir - diriger
G	Orientée	Large orientation	

