



CLASSIFICATION DES FONCTIONS

FAIRE DE VOTRE FONCTION RH, UN PARTENAIRE STRATEGIQUE DU BUSINESS

Enjeux liés à la classification

Pilotage des rémunérations et des carrières

- Construire une structure salariale. Évaluer sa compétitivité en se comparant au marché.
- Définir une politique de rémunération par niveau de fonction : éligibilité à rémunération variable, LTI, avantages sociaux.
- Structurer les parcours de carrière et la mobilité au sein de l'organisation.

Maîtrise des coûts et allocation des ressources

- Maîtriser les coûts par le pilotage des rémunérations : maîtrise de la masse salariale.
- Optimiser les coûts : allocation de ressources (ex: localisation d'un centre de services partagés).

Maîtrise des risques

- Prévoir et neutraliser les risques de contentieux : diagnostic d'équité interne des rémunérations (identification des situations de discrimination), harmonisation des coefficients.

Efficience organisationnelle

- Détecter les dysfonctionnements organisationnels.
- Optimiser la répartition des responsabilités et des ressources.

Un projet de classification repose sur 4 grandes étapes



• Définition des nomenclatures des emplois / fonctions

• Rédaction des *job descriptions* OU
• Réalisation de questionnaires synthétiques

• Mise en forme d'une matrice des évaluations

• Construction des bandes (larges ou serrées)
• Cartographie par bandes

Typologie de *grading*

Un process de classification adapté à votre *business model* et vos enjeux RH :

Process	Description	Exemples d'enjeux RH
Méthode universelle à points (IPE)	Évaluation des fonctions cadres avec possibilité de rattachement à des enquêtes de marchés.	Etablir une classification des fonctions au niveau Groupe OU Filiale afin de se comparer à son industrie ou un panel d'entreprises spécifique en termes de pratiques de rémunération.
Méthode sur mesure cadres et non cadres	Construction de méthodes à points avec des critères classant alignés sur votre stratégie d'entreprise et la classification conventionnelle.	Créer et disposer d'une méthode alignée avec la classification conventionnelle permettant de classer les fonctions et d'harmoniser la gestion de la population non cadres sur plusieurs sites de production.
Méthode par bandes et Broad-banding	Méthode par positionnement relatif basée sur les compétences critiques pour votre business (population <i>Executives</i>).	Etablir une classification des fonctions <i>Executives</i> à partir des compétences critiques liées au Business afin d'impulser une culture d'entreprise forte par le haut.
Refonte de la classification conventionnelle	Accompagnement à la refonte de classification conventionnelle de branches : expertise solide dans le domaine	Remettre à niveau une classification conventionnelle obsolète tant sur les métiers que dans le cadrage du pilotage des rémunérations et des carrières au niveau de la Branche.

Gouvernance et règles de gestion

Un projet de classification nécessite des règles de gestion et une gouvernance appropriée afin de pérenniser le dispositif et d'en assurer la continuité dans le temps

Structuration des règles de gouvernance (matrice des rôles et des responsabilités)

E-IPE : outil de pilotage et de gouvernance, plateforme en ligne de centralisation des évaluations avec exploitations automatisées (cartographie, ...)

Communication

Un projet de classification nécessite une communication appropriée et ciblée selon la typologie de population suivante :

- Dirigeants
- Managers
- Salariés
- Partenaires sociaux

Vous souhaitez en savoir plus :

Jean-Pierre MAGOT, Partner & Leader Reward,
Tél : 01 55 21 37 18
jean-pierre.magot@mercer.com

Jean-Mathieu CINTAS, Consultant Reward,
Tél : 01 55 21 37 63
jean-mathieu.cintas@mercer.com

Mercer
Tour Ariane - La Défense 9
92088 Paris La Défense Cedex
www.mercer.fr