ProFormalys

Formations Ressources Humaines de l'organisme de formation ProFormalys

Méthode CORT d'analyse des emplois

Objectifs : Connaître les objectifs d'une démarche d'évaluation des emplois, le choix de la méthode et les étapes de sa mise en œuvre. Distinguer les méthodes globales et les méthodes analytiques. Etre capable de mettre en œuvre la méthode CORT d'analyse des emplois.

PROGRAMME

➔ LA DEMARCHE D'EVALUATION DES EMPLOIS

Ses objectifs

- Pas suffisant de décrire les emplois
- Les comparer et les inscrire dans une hiérarchie cohérente
- Etablir un ordre des rémunérations pour un sentiment d'équité et une paix sociale
- Légitimité de la pyramide salariale par un système exhaustif, compréhensible, stable et donc adaptatif et gérable

Critères de choix de la méthode

- L'objectivité : doit pouvoir résister aux préjugés et aux pressions
- La précision
- La complexité
- La généralisation : pouvoir comparer des postes de domaines différents
- La flexibilité : s'adapter aisément aux évolutions de poste
- Le coût de sa conception
- Le coût de sa gestion
- La clarté : compréhensible et explicable au personnel

Les étapes de sa mise en œuvre

- Informer le personnel
- Mettre en place un comité de pilotage qui supervise
- Définir les critères, échelles et pondérations
- Définir les modalités du processus d'analyse
- Analyser les postes de travail
- Evaluer et classifier les emplois
- Raccorder les valeurs des postes aux rémunérations

➔ LES DEUX TYPES DE METHODES D'EVALUATION DES EMPLOIS

Les méthodes globales

- Le rangement global
- La comparaison par paires
- Le rangement par filières

Les méthodes analytiques

- Choix et définitions de critères d'évaluation (crucial et difficile : doivent être clairs, distincts, applicables à tous les postes, et se prêter à une évaluation)
- Définition pour chaque critère d'une série de degrés afin de décrire la présence variable de ce critère dans chacun des postes considérés
- Pondération et attribution de points à chacun des critères et chacun des degrés
- Totalisation ➔ valeur du poste

La méthode analytique CORT

- Trois phases associées à deux critères
- L'observation ➔ les responsabilités et le niveau de connaissances
- La décision ➔ degré d'initiative autonome et contribution économique
- La réalisation ➔ complexité de la réalisation et difficulté des communications requises
- Les tableaux d'harmonisation par famille d'emploi

Exercice pratique : Simulation de la mise en œuvre de la méthode CORT au sein de son entreprise

Personnes concernées

Toute personne amenée à mettre en œuvre une méthode d'analyse des emplois.

Pré requis : aucun.

PEDAGOGIE

Le Formateur

Spécialiste des ressources humaines.

Méthode pédagogique

Alternance d'apports théoriques et implication active des participants.

Méthodes actives faisant appel au vécu des stagiaires.

Intra entreprise
Lieu de formation : dans la ville de votre choix.

Inter entreprises à Paris, Lyon, Lille et Lisieux
Tarif par personne

2 jours

1 150 €

Réf : RH092