

Les entreprises et les organisations syndicales ont longtemps compté sur des spécialistes pour élaborer, implanter, voire même gérer leur système d'évaluation des emplois. Toutefois, plusieurs d'entre elles tentent maintenant de se défaire de cette dépendance et comprendre les principes, les étapes et les conditions pour gérer, de façon conjointe et autonome, un tel outil. En effet, l'évaluation des emplois s'inscrit généralement dans un processus global de rémunération et permet de relativiser la valeur des emplois au sein de l'entreprise. C'est dans cette perspective que COSE a dessiné cette session pour répondre aux besoins des personnes responsables d'implanter, de réviser ou de gérer un tel processus.

OBJECTIFS

ÉTABLIR LA VALEUR RELATIVE DES EMPLOIS EN TERMES DE CONTRIBUTION À LA MISSION DE L'ORGANISATION.

Au terme de cet atelier, les participants seront en mesure de :

- **déterminer un système d'évaluation des emplois approprié aux besoins de leur entreprise;**
- **élaborer un système d'évaluation par points;**
- **de comprendre et/ou d'apprécier le système d'évaluation des emplois instauré dans leur entreprise.**

CONTENU

Quelles sont les composantes et les conditions de réussite d'un système d'évaluation des emplois?
Quelles sont les étapes à respecter lors de l'implantation ou la révision d'un système?
Quelles sont les caractéristiques des quatre principaux systèmes : classement hiérarchique, classification par catégories, comparaison par facteurs, système par points?
Quelles sont les exigences syndicales et patronales en matière d'évaluation des emplois?
Quelles informations doivent être diffusées aux employés lors de son implantation ou de sa révision?
Comment élaborer les critères de spécifications pour évaluer les emplois?
Comment utiliser les outils de cueillette de données : le questionnaire, l'entrevue, l'observation?
Comment élaborer ou ajuster ces outils de cueillette?
Comment procéder à l'évaluation des emplois avec chacun des systèmes?
Comment élaborer un système par points?
Comment valider un plan d'évaluation par points?

MÉTHODOLOGIE

Quelques présentations théoriques ainsi que des échanges en atelier permettront aux participants de situer les principes et conditions nécessaires à l'implantation d'un système. Les exercices pratiques permettront aux participants d'expérimenter les quatre principaux systèmes d'évaluation. Ainsi, ils seront en mesure d'identifier les avantages et inconvénients de chaque système dans leur contexte organisationnel. De plus, une activité permettra aux participants d'élaborer un système par points (abrégé) durant la session.

PARTICIPANTS (maximum 12)

Toute personne représentant l'employeur ou les employés et qui doit élaborer un système d'évaluation des emplois ou participer à un comité d'évaluation des emplois.

N.B. : Cette session fait suite à celle intitulée « Description d'emploi ».

