

CLARITY

BRING YOUR ORGANIZATION
TO LIGHT

UNE APPROCHE INNOVANTE D'ANALYSE DES POSTES ET DE L'ORGANISATION

CLARITY est née de la conviction que les transformations de l'économie et de l'organisation des entreprises appellent un repositionnement de l'analyse des rôles.

Les équipes du conseil RH de SIACI SAINT HONORE ont développé une nouvelle approche d'évaluation des postes, souple et innovante pour vous permettre de « mettre votre organisation en lumière ».

LES ATOUTS DE L'APPROCHE CLARITY

La simplification
du processus d'évaluation

Le concept de densité
des compétences

La prise en compte
de la perception
des opérationnels

L'absence de critère
associé à un périmètre économique
sous responsabilité

Une plateforme digitale
centrée sur l'expérience
utilisateur et la gestion de projets

LES APPLICATIONS DE L'ÉVALUATION

Le positionnement relatif des postes et l'analyse des compétences permet de construire une **approche combinée** entre les référentiels métiers et la politique de reconnaissance.

Enfin, il permet de mettre en lumière **les choix organisationnels** et de pouvoir disposer de clés de lecture solides pour l'**analyse des organisations**.

Que signifie "évaluer un poste" ?

Évaluer un poste, c'est en prendre une photographie pour en cerner les responsabilités attendues.

À partir de plusieurs critères d'analyse, (on parle alors de méthodologie critérielle), l'enjeu est d'identifier la nature, l'ampleur et la complexité des compétences requises pour que le titulaire du poste soit en capacité de réaliser les missions qui lui sont dévolues.

L'évaluation permet de positionner le poste sur une échelle de responsabilité et construire la cartographie des positionnements relatifs au sein d'un département, d'une filière ou de l'organisation entière.

Depuis de nombreuses années, l'évaluation de poste est une démarche clé des politiques Ressources Humaines dans la majorité des grandes entreprises.

L'analyse des responsabilités est un pilier des politiques Ressources Humaines au sein des organisations.

— **Point d'entrée de la construction** des classifications, elle structure les **politiques de rétribution** et de **gestion des avantages sociaux**.

— **Facteur de clarification**, elle devient essentielle aux **gestionnaires de carrières**.

— **Outil de visualisation** de la distribution de la responsabilité, elle contribue à l'**optimisation de l'organisation**.

CLARITY, L'APPROCHE INNOVANTE DE SIACI SAINT HONORE

CLARITY s'inscrit dans la lignée des méthodologies existantes, mais repositionne l'approche avec une solution en cohérence avec la transformation que le monde du travail connaît depuis plusieurs décennies. L'évaluation se fait en deux temps :

L'ÉVALUATION CIBLE



Elle permet de positionner le poste selon **3 critères**.



LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Ce critère représente la complexité des **savoirs**, des **savoir-faire professionnels** et des **connaissances conceptuelles** requis pour répondre aux exigences du poste.



LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

Ce critère représente les exigences en matière de compétences de **management**, d'**organisation**, d'**influence** et de **leadership**.



LA RÉFLEXION OPÉRATIONNELLE ET STRATÉGIQUE

Ce critère représente la complexité des **réflexions opérationnelles** et **stratégiques** requises dans le cadre des prises de décisions.

L'ÉVALUATION AJUSTÉE



Elle permet de refléter l'exigence de l'environnement du poste sur la capacité du titulaire à disposer de compétences "solides" et "résistantes aux perturbations", conceptualisée au travers de la **densité de compétences**.

Réflexion opérationnelle et stratégique

Compétences professionnelles



Compétences comportementales



ÉVALUATION CIBLE

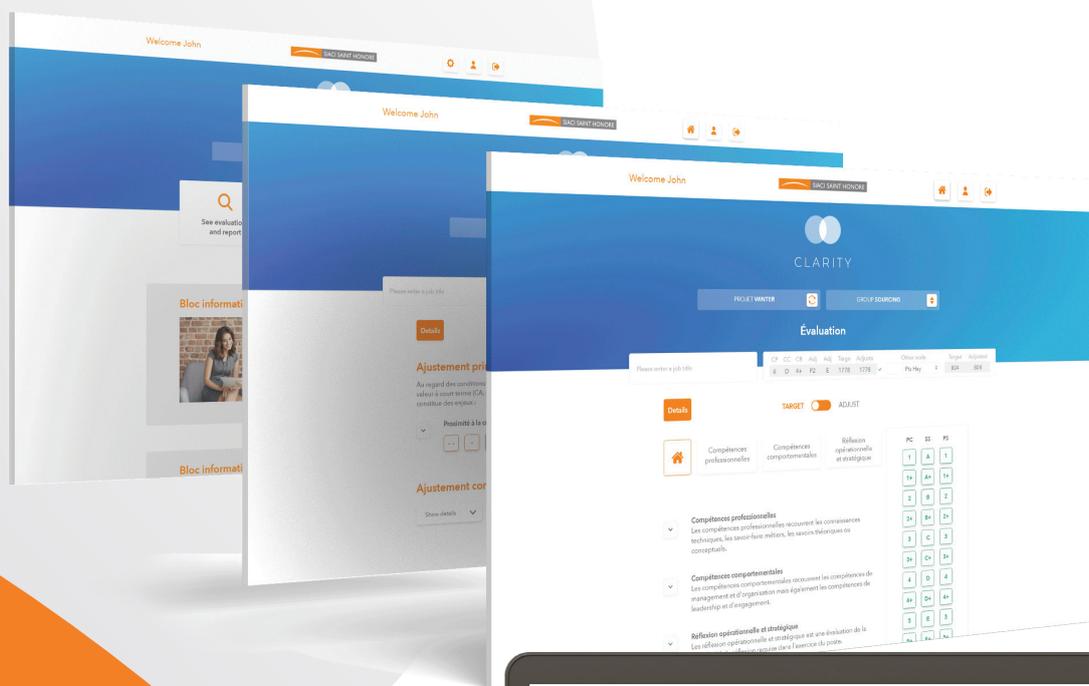
Ajustement par l'exigence de densité des compétences



ÉVALUATION AJUSTÉE

La densité des compétences d'un titulaire est la capacité de celui-ci à les mettre en œuvre dans des environnements particulièrement **exigeants**.

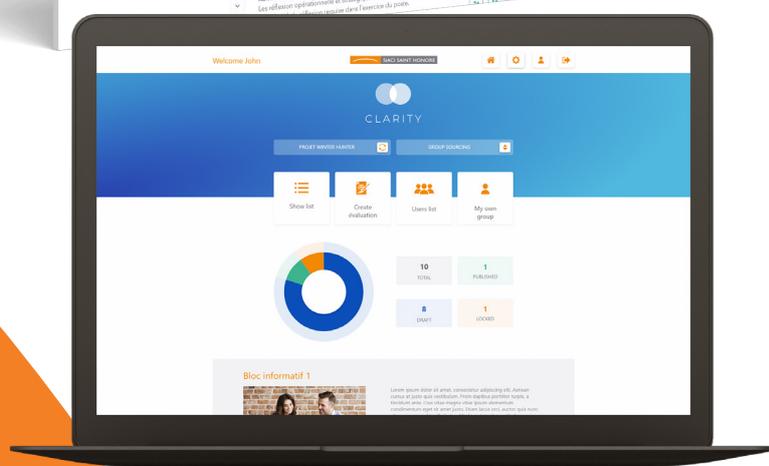
Ainsi, la méthode CLARITY prend en considération, au-delà des compétences requises, les exigences spécifiques sur leur "**résistance**".



LES AVANTAGES DE L'APPROCHE

CLARITY se distingue des méthodologies classiques :

- **Un processus d'évaluation simplifié** : seuls 3 critères nécessaires à l'évaluation cible.
- **Aucun critère** relatif au périmètre économique sous responsabilité.
- **Un ajustement** en fonction de la complexité.
- **Une prise en compte** de la perception opérationnelle de la complexité.
- **Une évaluation** de "la mise en tension" par un recours trop fréquent à la densité des compétences.
- **L'existence de correspondances** avec la grande majorité des autres méthodologies permet de conserver la liberté de choisir son ou ses prestataires d'enquêtes salariales.
- **Une plateforme digitale** centrée sur l'expérience utilisateur et la gestion de projets.
- **Une plateforme ouverte** aux différents contributeurs pour une approche transparente et collaborative.



UNE PLATEFORME DIGITALE DÉDIÉE À LA GESTION DE VOS PROJETS

EXEMPLES DE QUESTIONNEMENT

L'évaluation permettra de répondre aux questions suivantes :

- Mon organisation me permet-elle de préparer la relève des postes critiques ?
- Existe-t-il des points de recouvrements entre certains niveaux hiérarchiques ?
- Observe-t-on que de nombreux postes nécessitent un ajustement et une forte mise sous tension de l'organisation et des compétences ?
- Comment simuler un changement d'organisation et son impact (compétences requises et masse salariale) ?
- Comment définir les différents statuts dans l'organisation ?
- Comment anticiper des schémas organisationnels suite à une réorganisation ou à une fusion/acquisition ?



**"CONNAIS-TOI
TOI-MÊME"**

Le précepte de Socrate peut s'appliquer aux organisations.

L'analyse et l'évaluation des responsabilités permettent, au travers d'une approche structurée, d'apporter un regard analytique sur les modes de fonctionnement de l'organisation et ainsi donner aux opérationnels les clés de compréhension de leur propre façon d'agir.

”

Grâce à la méthodologie CLARITY, notre ambition est de repositionner cette démarche d'analyse, la simplifier, la rendre plus lisible et adaptée aux nouvelles organisations du travail, sans concession sur la rigueur et la fiabilité.

NOS EXPERTS SONT À VOTRE DISPOSITION



Chrystelle THIRION
Directrice du Conseil RH
chrystelle.thirion@s2hgroup.com
+33 (0)6 16 47 38 98



Denis LESIGNE
Directeur Offre Rémunération & Talents
denis.lesigne@s2hgroup.com
+33 (0)6 12 18 59 39



SIACI SAINT HONORE

SIACI SAINT HONORE, leader européen du courtage et du conseil en assurance, accompagne les grandes entreprises, les ETI et les PME dans le management de leurs risques en assurances de biens et de personnes en France et à l'international.