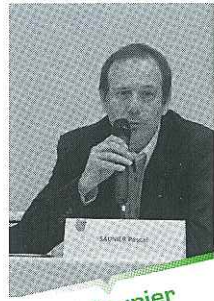


la reconnaissance du travail *la reconnaissance* *la reconnaissance du travail*

DU TRAVAIL



Pascal Saunier

Pascal Saunier > Fondateur du cabinet AAC Alliance, consultant

Les nouvelles expériences demandent des nouvelles responsabilités, une capacité d'abstraction et la gestion des aléas.

La qualification c'est l'évaluation des compétences tenue par les individus.

La **classification** c'est positionner les postes dans des univers stables et stabilisés, définir un périmètre de l'emploi.

Il y a bien un point fondamental, c'est de définir les métiers et donc les emplois. La conception des référentiels emploi doit se faire dans une démarche participative. Il faut mettre en place des groupes de référents métiers, de titulaires, des emplois.

La maille est alors le degré de précision de ce que font les gens dans le triptyque savoir / savoir-faire / savoir-être (requalifié souvent de comportement). Ces capacités sont transversales.

Souvent il y a une réticence à décrire un métier parce que décrire un métier permet de mettre en évidence différents niveaux d'exercice du métier et donc d'interroger l'organisation du travail et l'évolution des individus.

Je citerai comme exemple le métier de libraire. Il y a différents niveaux de compétence sous une même appellation, il faut définir les plus ou moins experts, plus ou moins vendeurs et permettre ensuite de gravir des échelons.

Travailler sur l'ensemble des référentiels de compétences permet de mettre en évidence des «trous» : soit il manque un emploi soit l'entreprise dysfonctionne.

Pascal Saunier

La compétence est une chose, la reconnaissance de la compétence en et une autre. La reconnaissance de la compétence ne repose pas uniquement sur la valorisation d'un processus économique, elle est en soi un processus social. La difficulté pour les organisations réside donc dans l'appréhension d'un système, à même de reconnaître la compétence de façon mécanique et de l'objectiver au sein d'une rémunération, à partir d'une valeur univoque. [...] Le faible outillage des méthodes mises en œuvre, avec le recours à une définition floue de la compétence, risque de faire de cette dernière une référence plus parasite qu'éclairante.

Comment les entreprises vont-elles s'en servir, se l'approprier, dès lors qu'elles souhaitent mettre en place un système de rémunération des compétences ?

La Compétence, au cœur de la qualification et de l'emploi - P. Saunier