

Notre approche sur les classifications

Nos activités

Notre vocation

- AOPS Conseil est un cabinet de conseil spécialisé en
 - Protection sociale
 - Classifications
 - Accompagnement des branches et grandes entreprises
- AOPS Conseil propose aux branches des solutions pratiques pour :
 - Un conseil paritaire
 - Des solutions efficaces pour les sociétés et salariés de la Branche
 - Des outils et services
- AOPS Conseil propose un accompagnement pédagogique permettant :
 - De bien appréhender les enjeux et les risques
 - D'anticiper les évolutions
 - De former les acteurs des commissions qui suivent les régimes

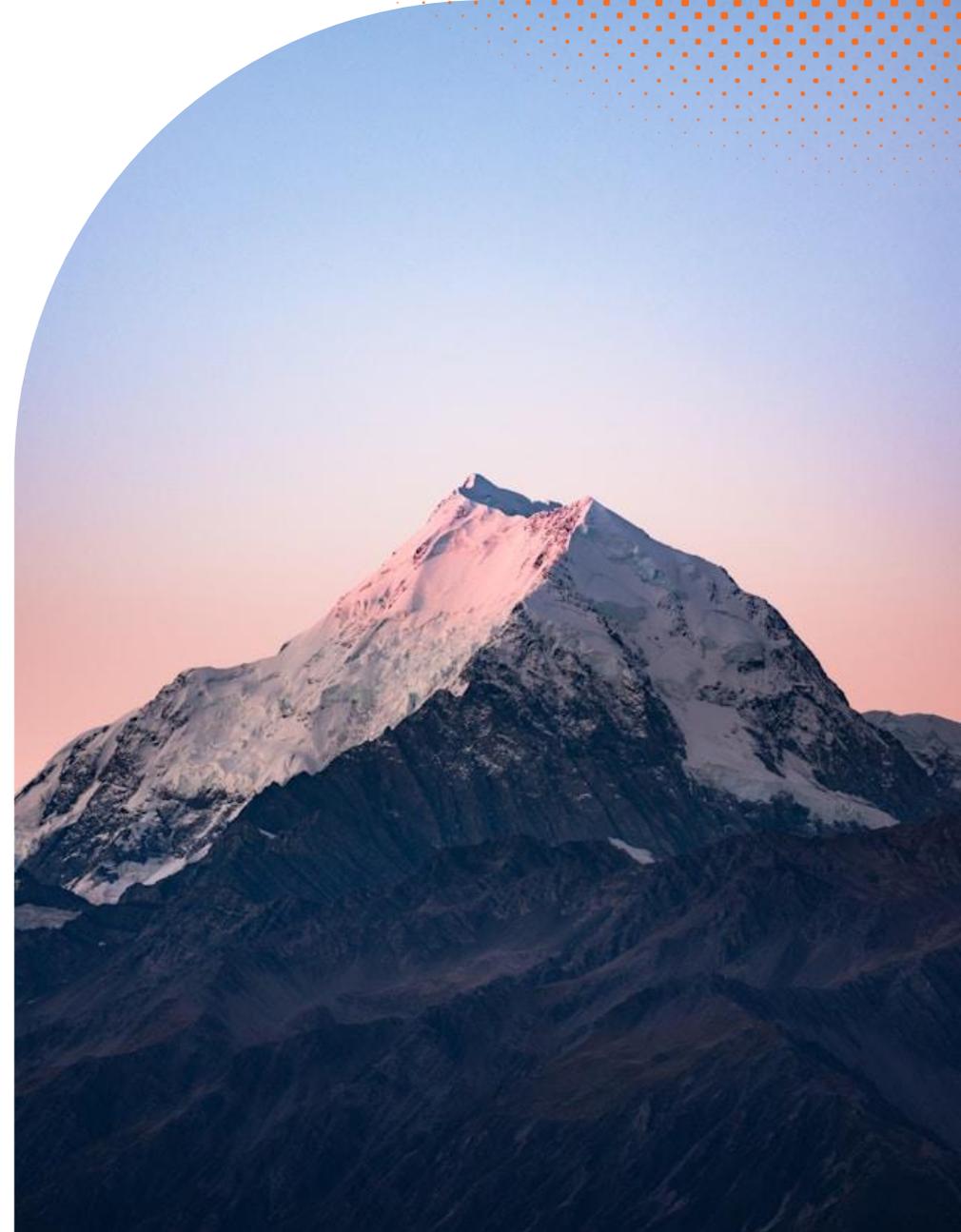


Quelques références

- Bijouterie-Horlogerie
- Aide à domicile
- Établissement français du Sang
- CDNA
- Chimie
- Cabinets médicaux
- FNADE
- UNAPL
- CISME
- Ameublement français
- Machinisme agricole
- Assistantes maternelles
- SAMERA
- Laboratoires de biologie médicale
- Employés à domicile
- ETSCE
- Entreprises de portage salarial
- Librairies
- Salons d'esthétique
- Thermalisme
- Récupération
- Entreprises du froid
- Plasturgie
- Intermittents
- Métallurgie
- Hospitalisation privée
- Maisons de retraite
- Spectacle vivant privé
- Office publics HLM
- Import-export
- Activités des marchés financiers
- Jeux-jouets
- Espaces de loisirs artistiques et culturels

Quelques références

- APICIL
 - APTAR
 - BOUYGUES TELECOM
 - CAPGEMINI
 - GENERALI
 - ORANGE
 - AGEFIPH
 - RAMSAY
 - INETUM
 - DXC
 - SALESFORCE
 - CHRONOPOST
 - SAFRAN
- Le cabinet AOPS Conseil est mentionné dans le rapport Libault
 - Réunions sur les rapprochements de branches avec la DGT
 - Baromètre sur les Classifications



Nos domaines d'expertise

Conseil et Pédagogie dans un cadre paritaire sur les thématiques de :

- **Classification**
 - Technicité/Ingénierie RH et connaissance des métiers
- **Actuariat**
 - Aspect « Coûts » et risques
- **Juridique**
 - En lien avec le spécialiste de votre choix
- **Accompagnement des évolutions**
 - Outils pour accompagner les entreprises dans l'appropriation des changements



Une équipe expérimentée à votre service

Une équipe chevronnée, rompue à la conception et au déploiement de nouveaux systèmes de classification des emplois

**Sylvain
ROUSSEAU**

- Actuaire
- Fondateur d'AOPS Conseil
- Une excellente connaissance du fonctionnement paritaire
- Une capacité technique de projection et simulation des impacts budgétaires

**Bernard
MERCIER**

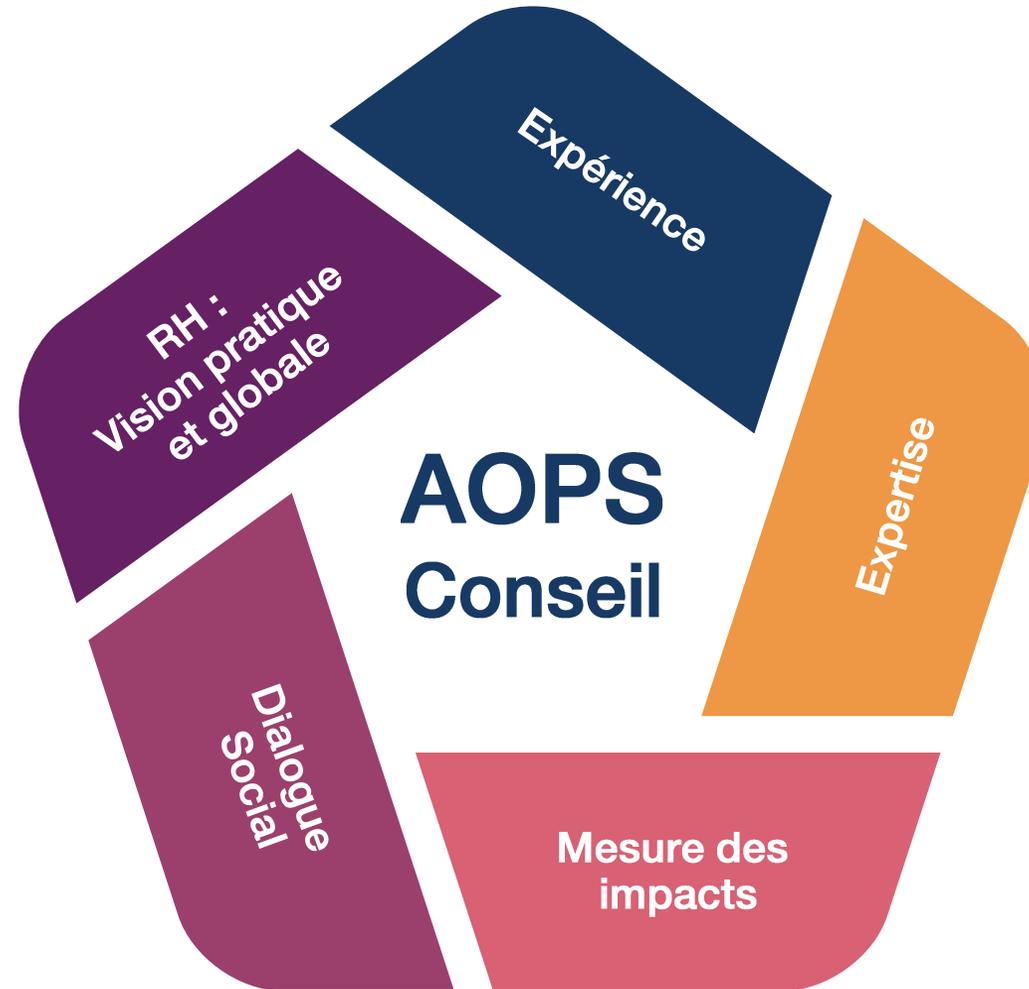
- Consultant RH, plus de 30 ans d'expérience au sein de cabinets internationaux de conseil RH
- Une excellente connaissance des systèmes de classification
- Une vision globale des enjeux RH et de la place du système de classification

AOPS, en quelques mots ...

- 1. EXPERTISE** : Nous sommes de véritables **experts** des systèmes de classification et de rémunération (*longue expérience chez HAY / Korn Ferry - PriceWaterhouse Coopers, Towers Watson / Willis*)
- 2. SENIORITE** : Nous disposons de beaucoup de **recul**, d'expérience au service de la Fonction RH et du dialogue social.
- 3. PRAGMATISME** : Nous intervenons autant en Branches qu'en Entreprises et connaissons les **enjeux** spécifiques dans ces deux univers
- 4. FACILITATION** : Nous concentrons notre énergie à établir des **points de convergence stables**, dans une démarche en paliers
- 5. ANTICIPATION** : Au travers de nos activités d'actuariat, nous avons la capacité à produire des projections rationalisées des **impacts** sur la MS

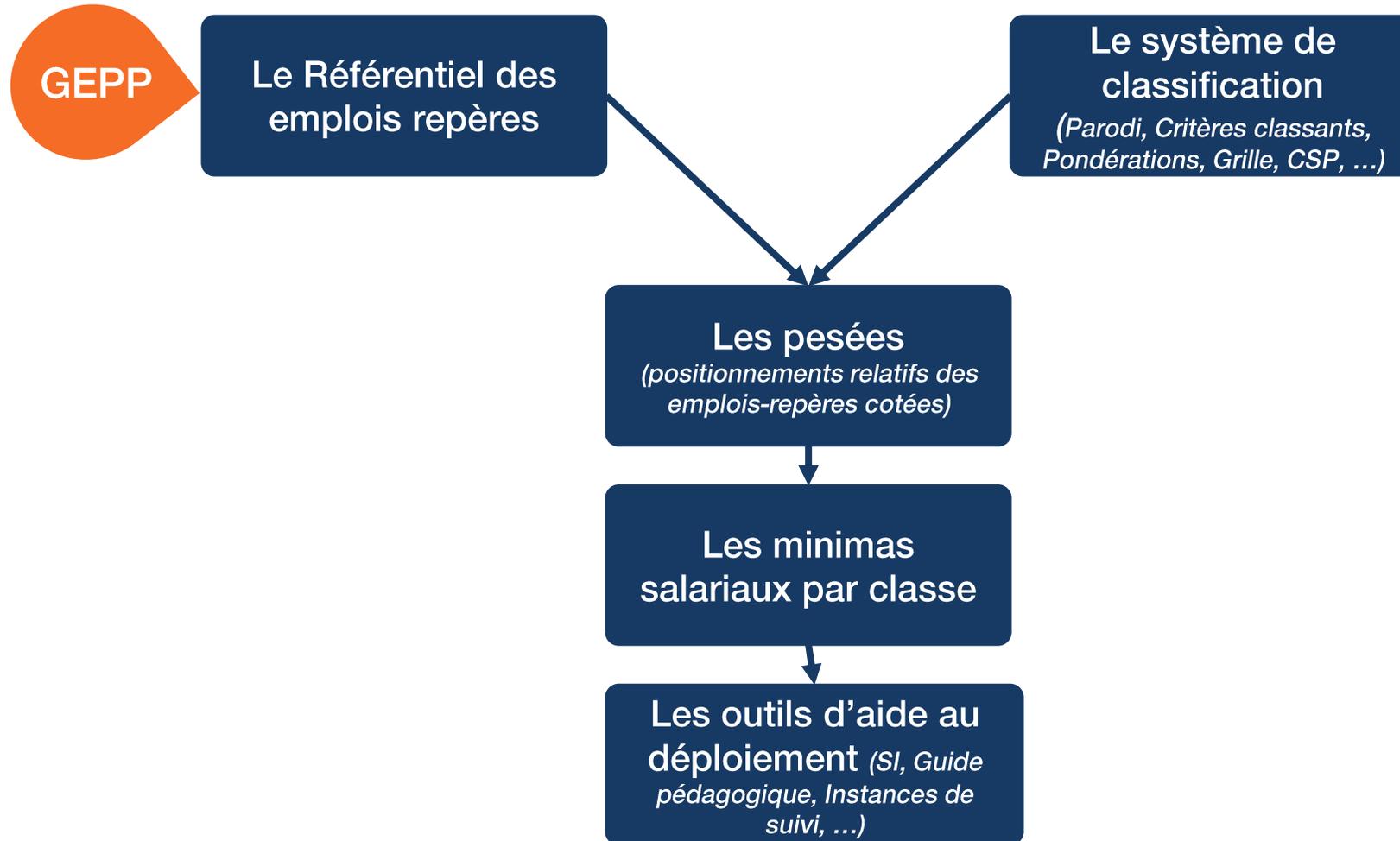


Notre apport à vos côtés

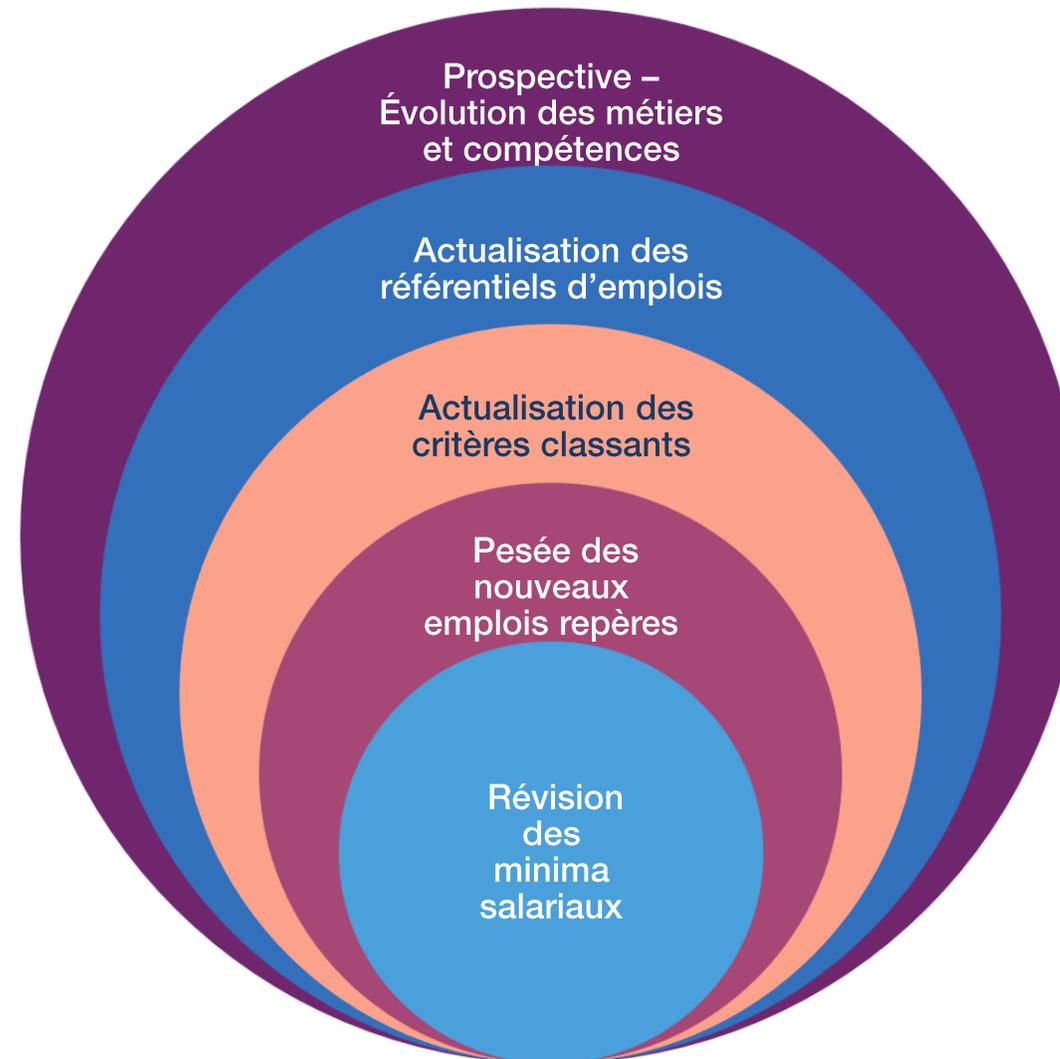


Notre approche en matière d'actualisation des systèmes de classification

L'architecture d'un système de classification



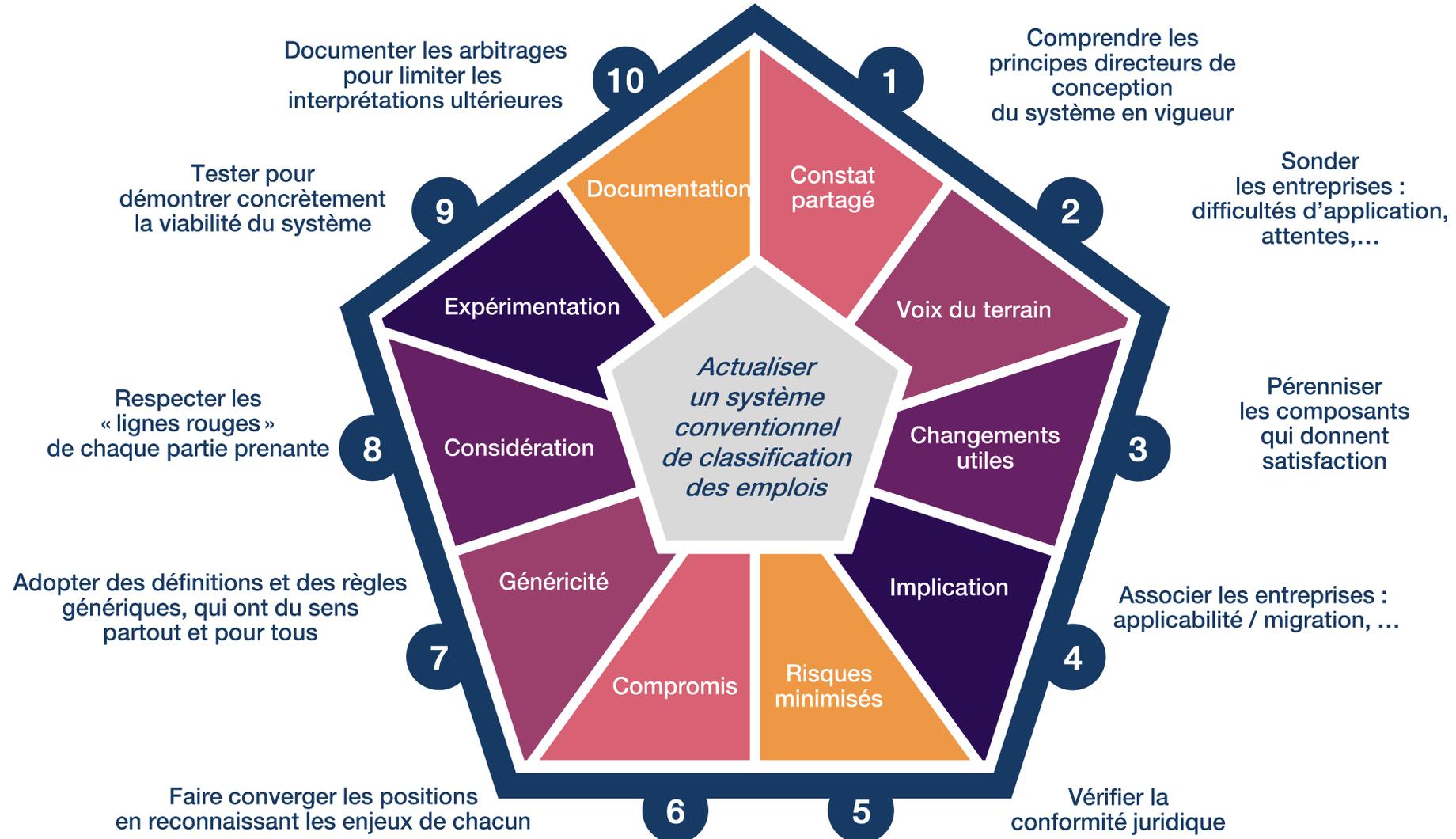
Une actualisation à profondeur variable



Les enjeux d'un projet d'actualisation de la classification



Notre approche de l'actualisation des systèmes de classification



Notre démarche d'accompagnement de l'EFS



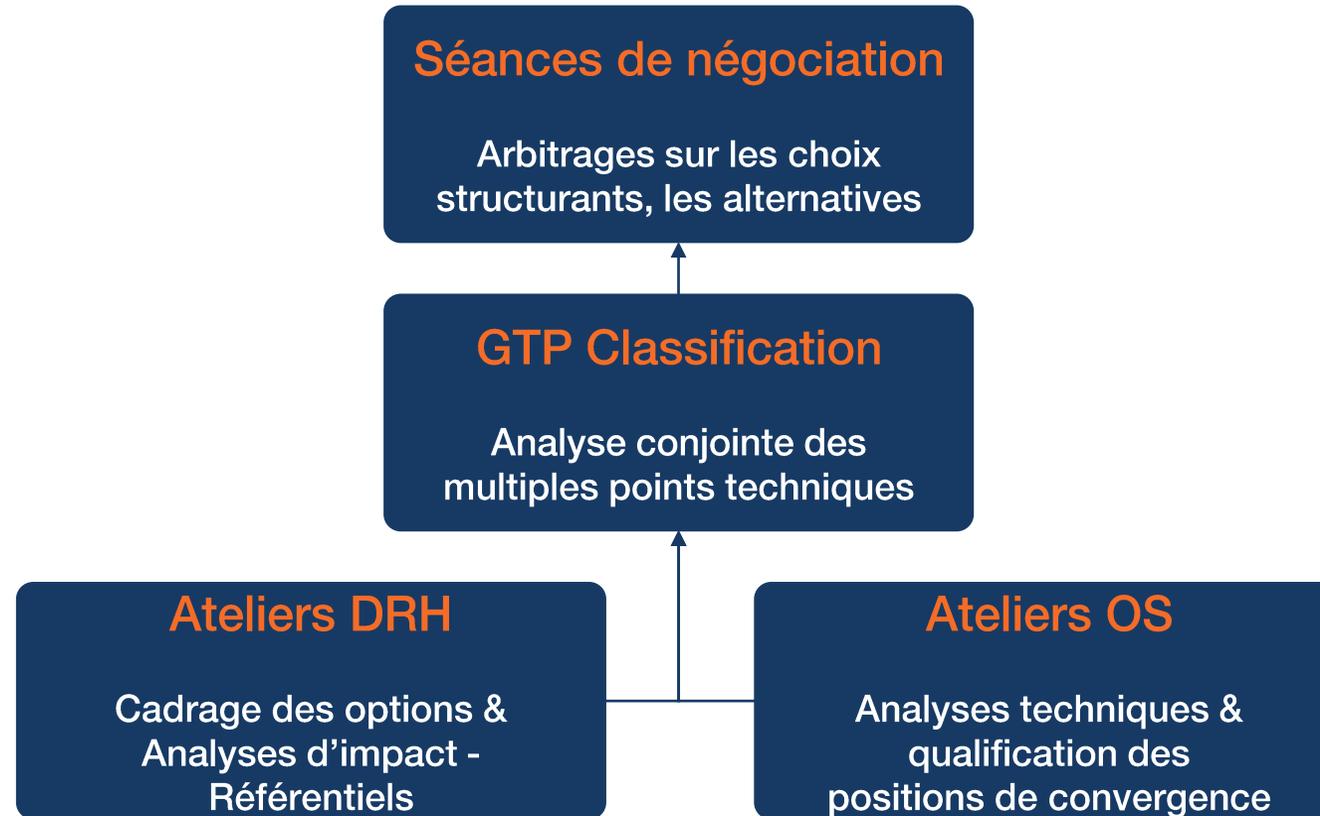
Les composants du système cible EFS qui requerront un consensus

Parmi les points à examiner qui réclament un consensus et qui font généralement l'objet de réflexions en GTP et d'arbitrages en séances de négociation, on peut citer :

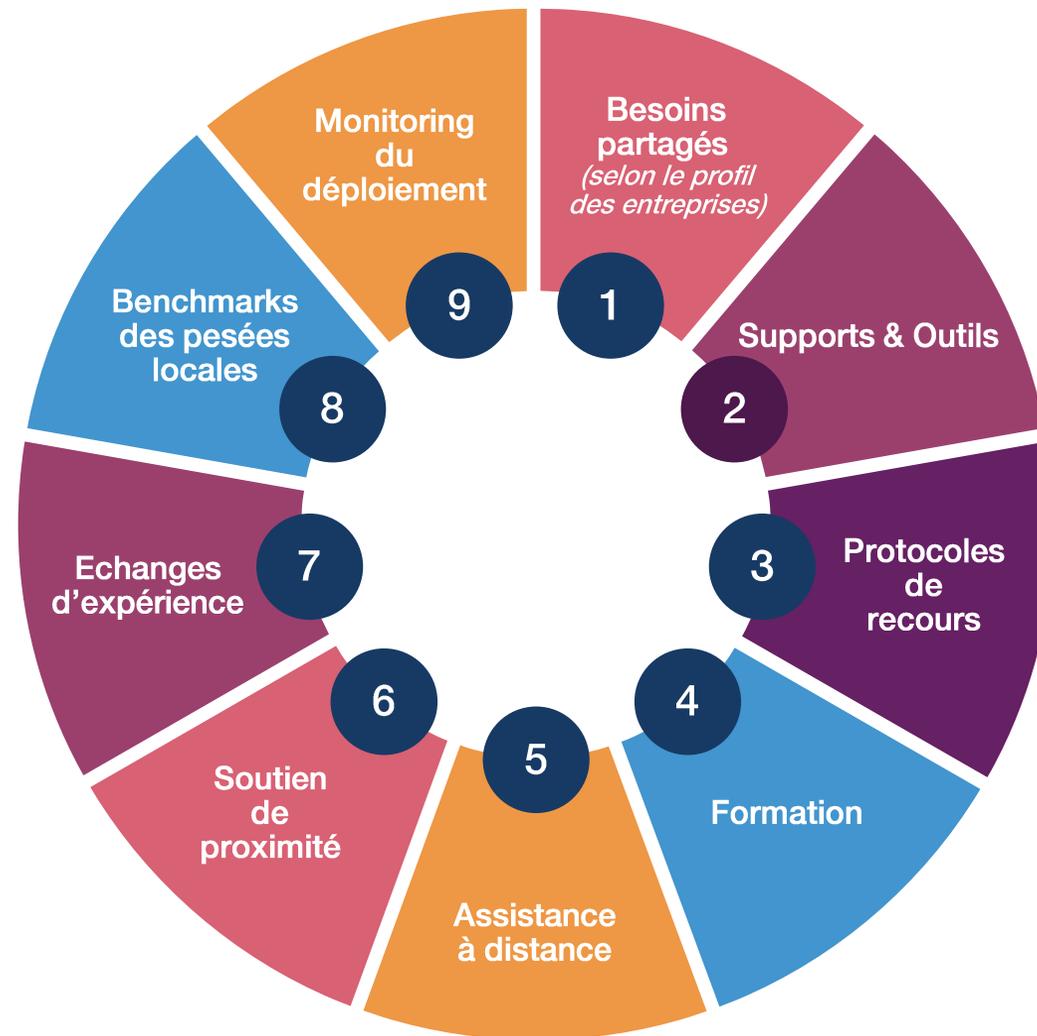
- Le type de système : Parodi, critériel ou autre
- La liste des critères classants : combien, lesquels
- La description des critères classants : sur combien de degrés les décrire
- La méthode de pesée : critérielle par points ou critérielle sans points
- Les pesées : pesée ponctuelle sur un seul niveau pour chaque emploi ou sur des plages de pesées
- Le nombre de niveaux de classification : combien de niveaux pour plus de souplesse pour chaque catégorie d'emploi
- Le regroupement ou non des niveaux de classification en classes / bandes
- L'éventuelle décomposition des niveaux de classification en paliers (de séniorité), en échelons et combien d'échelons
- Les catégories d'emploi : lesquelles
- Le recouvrement ou non entre les catégories d'emploi
- Le positionnement du seuil d'accès au statut Cadre
- Le positionnement des minimas salariaux (*par niveaux de classification, par emploi-repère*)

Les modalités d'organisation des travaux

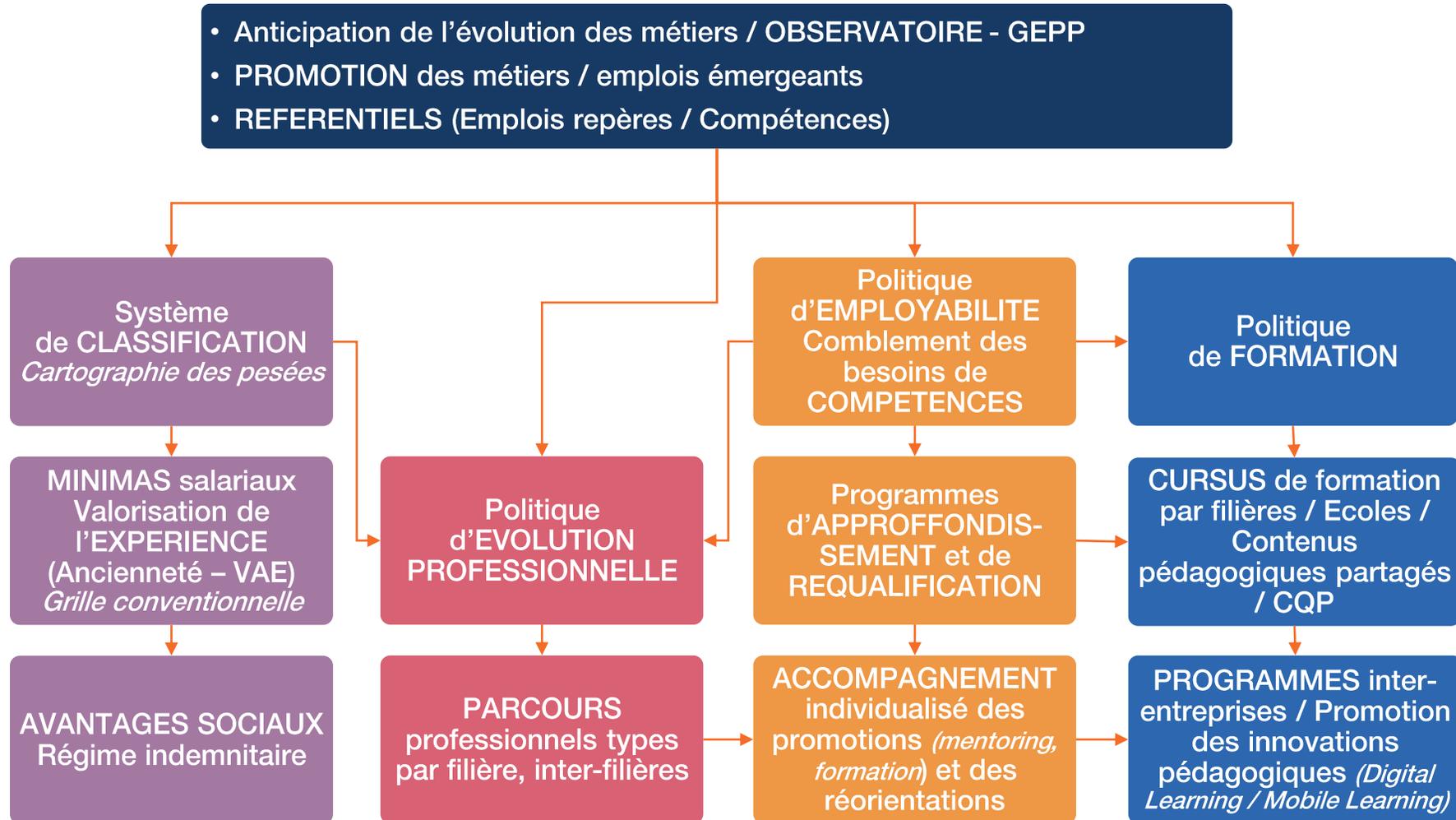
Adopter un dispositif sécurisé permettant d'accélérer les travaux vers un déploiement interne effectif



Notre contribution d'aide au déploiement



La classification : le socle de cohérence des pratiques RH



Annexes

- Notre démarche-type d'actualisation des systèmes de classification
 - Une synthèse des livrables produits dans le cadre de nos missions d'actualisation des systèmes de classification
 - Notre outil informatique d'aide à la pesée des emplois-repères
-

Une mise au point maîtrisée, palier par palier

Etat des lieux Attentes

Etape 01

Analyse approfondie des systèmes en vigueur
/
Formation des acteurs du projet : alignement des perceptions
/
Analyse des attentes des entreprises à l'égard du futur système (entretiens & enquête)

Conception du nouveau système

Etape 02

Choix de la méthode de classification
/
Conception du nouveau système de classification (différentes composantes)
/
Vérification de la conformité juridique

Référentiel des emplois repères

Etape 03

Identification et description des emplois-repères
/
Définition des nouvelles exigences en compétences et en formation
/
Pesée relative de chaque emploi-repère selon sa contribution (le poids des responsabilités assumées)

Minimas salariaux Projections

Etape 04

Définition d'une nouvelle politique de rétribution
/
Fixation des nouveaux minima salariaux
/
Projection des incidences de ces nouveaux minima sur la Masse salariale

Organisation du déploiement

Etape 05

Organisation du déploiement du nouveau système conventionnel de classification au sein des entreprises
/
Définition des besoins d'accompagnement des entreprises dans leur prise en main et leur appropriation du système

Impacts sur les formations

Etape 06

Définition des besoins d'évolution des formations existantes (dans leur contenu et les modes de dispense)
/
Identification des formations à créer, pour une réponse formative plus adéquate aux besoins

Les livrables qui ponctuent et sécurisent l'avancement

Etat des lieux Attentes

1

- Rapport d'état des lieux concernant les systèmes conventionnels en vigueur (*classification, rémunération, formation, compétences, carrière*)
- Synthèse des attentes des entreprises - Résultats de l'enquête
- Support de formation sur le panorama des méthodes de classification présentes sur le marché - Rapport de débriefing post-formation
- Glossaire permettant de partager le sens à accorder à chaque notion
- Liste hiérarchisée des évolutions souhaitables sur les systèmes actuels

Conception du nouveau système

2

- Présentation de la méthode de classification choisie par la Branche
- Architecture du nouveau système de conventionnel de classification
- Rapport de conception donnant les caractéristiques détaillée du nouveau système de classification
- Rapport présentant ses règles de fonctionnement (*dispositions permettant de garantir la cohérences à long terme, l'équité des pesées, la différenciation rationnelle entre les emplois, ...*)
- Dispositions conventionnelles qui décriront le nouveau système de classification dans la CCN
- Ajustements pour garantir la conformité juridique

Référentiel des emplois repères

3

- Architecture du Référentiel des emplois-repères (structuration par *filiales et liste actualisée des emplois retenus*)
- Descriptif de chaque emploi
- Profil des compétences requises per emploi et réponse formative adéquate
- Cartographie des pesées
- Cartographie des compétences requises
- Formations à créer, à faire évoluer – Positionnement des CQP
- Positionnement dans la nouvelle classification du niveau Cadre

Les livrables qui ponctuent et sécurisent l'avancement

Minimas salariaux Projections

4

- Synthèse des principes structurants de la nouvelle politique conventionnelle de rétribution
- Grille des nouveaux minima salariaux (*par niveaux de classification*)
- Résultats des projections concernant l'impact de l'application de ces minima dans les entreprises (*en fonction de la démographie sectorielle des entreprises: taille, spécialités, ...*)
- Accord incluant les dispositions conventionnelles

Organisation du déploiement

5

- Synthèse des formations actuelles et des dispositifs de formations futurs à mettre en œuvre

Impacts sur les formations

6

- Stratégie de déploiement de l'accord de branche

Notre outil innovant d'aide à la pesée des emplois

CLASSIFICATIONS

BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE - HORLOGERIE - (3251)

RÉSUMÉ

Intitulé poste et emploi repère

Intitulé poste: **responsable juridique actuaire**
Emploi repère: **responsable administratif et financier**

Critères classants

Savoir-faire technique: **Procède aux opérations les plus complexes du métier [degré: 4]**
Autonomie, initiative: **Adapte un mode opératoire dans le cadre de contraintes et recommandations [degré: 2]**
Dimension relationnelle: **Intègre le fonctionnement et les objectifs, les politiques d'une large portée de l'entreprise dans ses choix à court et à moyen terme. Supervise le travail de l'équipe dont il a la responsabilité [degré: 6]**
Niveau: **4**



Intitulé poste et emploi repère

Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie - Horlogerie - (3251)

Indiquez votre intitulé de poste *

Responsable juridique actuaire

Modifier

Veillez choisir l'emploi repère qui décrit le mieux le poste à quoter *

responsable logistique/responsable réception/expédition

responsable administratif et financier

responsable communication

responsable crm

responsable de magasin

responsable de production

responsable des ressources humaines

responsable marketing

responsable méthode, procédés et industrialisation

responsable qualité

responsable rse

responsable service apres-vente

chargé de projet sécurité

Mon intitulé de poste ne correspond à aucun emploi repère proposé

Cochez la case si l'intitulé de poste que vous avez saisi ne correspond à aucun emploi repère proposé dans la liste à gauche

Notre outil innovant d'aide à la pesée des emplois

Critères classants

Vous allez positionner un emploi à l'aide des critères classants

Sur la base des informations que vous nous avez donné, l'emploi est positionné au niveau: **4**

Pour chaque critère veuillez sélectionner la description la plus adaptée à l'emploi



	Description	Savoir-Faire technique	Autonomie, initiative	Dimension relationnelle
Execution	La contribution attendue est d'exécuter des tâches et opérations tout en respectant les consignes données	Réalise des opérations simples ne requérant qu'une faible mise au courant	Respecte les consignes	Echange avec les membres de son équipe
Réalisation	La contribution attendue est de réaliser des actions et/ou des opérations sur machines plus ou moins complexes en respectant des contraintes et recommandations	Réalise des opérations nécessitant un niveau d'enseignement spécialisé. Effectue des vérifications de conformité sur ses propres opérations	Adapte un mode opératoire dans le cadre de contraintes et recommandations	Intègre tant les phases de travail d'autres membres de son équipe que l'impact de son travail sur l'équipe
Expertise / Application	La contribution consiste à réaliser des opérations complexes	Effectue des opérations complexes nécessitant une réelle expérience dans le métier	Choisit les meilleures solutions pour atteindre un résultat final technique	S'adapte à des solutions diverses dans la mise en oeuvre de son savoir-faire technique
Adaptation / Coordination	La contribution consiste à réaliser des opérations faisant référence dans le métier ou à superviser l'activité d'équipe(s) sous plusieurs dimensions (technique,	Procède aux opérations les plus complexes du métier	Doit apporter, dans le cadre d'objectifs fixés, des solutions innovantes	Transmet son savoir-faire et apporte un soutien dans la résolution des problèmes les plus complexes du métier, ou coordonne les travaux de

Notre outil innovant d'aide à la pesée des emplois

CLASSIFICATIONS

BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE - HORLOGERIE - (3251)

RÉSUMÉ

Intitulé poste et emploi repère

Intitulé poste: **responsable juridique actuaire**
Emploi repère: **responsable administratif et financier**

Critères classants

Savoir-faire technique: **Procède aux opérations les plus complexes du métier [degré: 4]**
Autonomie, initiative: **Adapte un mode opératoire dans le cadre de contraintes et recommandations [degré: 2]**
Dimension relationnelle: **Intègre le fonctionnement et les objectifs, les politiques d'une large portée de l'entreprise dans ses choix à court et à moyen terme. Supervise le travail de l'équipe dont il a la**

✓ Intitulé poste et emploi repère

✓ Critères classants

✓ Positionnement individu

○ Résultats

[Résultats](#)

Résumé pesée de l'emploi choisi

 Télécharger la pesée

 Sauvegarder

 [Aller aux rapports sauvegardés](#)

D'après les informations que vous nous avez transmis:

CCN
Poste saisi
Emploi repère
Niveau
Echelon

Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie - Horlogerie - (3251)

Responsable juridique actuaire

Responsable administratif et financier 

4

4



Vos interlocuteurs:

M. Bernard Mercier

06 70 79 79 84

bernard.mercier@aops.fr

AOPS Conseil – Actuariat, Organisation et Protection Sociale

3 rue de l'Arc de Triomphe – 75017 Paris

SIREN : 807 648 282 – SAS au capital de 50 000 euros

Tel : 01 85 08 12 10 / Mail : contact@aops.fr