C'est la méthodologie STRATA de l'entreprise PricewaterhouseCoopers SA (PwC Suisse) qui a été choisie pour servir de base aux travaux de la commission d'évaluation technique paritaire (CETP) G'Evolue, chargée de développer le futur système d'évaluation de l'Etat de Genève. Ce document a pour but de présenter la première version de la future méthode d'évaluation de fonctions G'Evolue qui pourra faire l'objet d'adaptations par la CETP G'Evolue.

La méthodologie d'évaluation STRATA

STRATA est un système d'analyse structuré, conçu pour évaluer de manière objective et cohérente les exigences des fonctions à travers un ensemble de dimensions interdépendantes, mais distinctes. Le système d'évaluation de fonctions est structuré sur la base de **quatre dimensions** desquelles découlent **neuf critères** précis. Cette approche systémique permet de mettre en lumière les spécificités de chaque fonction, tout en assurant une évaluation systématique sur l'ensemble des métiers.

Dimension « Connaissances et compétences »

Cette dimension évalue le niveau de qualifications, de savoirs et de compétences sociales requis pour une fonction. Cette dimension est essentielle pour apprécier les différentes exigences professionnelles inhérentes à une fonction.

Critères inclus dans cette dimension

- Critère A (connaissances techniques): évalue le niveau de connaissances techniques, de formation de base et continue, ainsi que d'expérience nécessaires au recrutement de la fonction.
- Critère B (connaissances de l'environnement de travail): évalue les connaissances institutionnelles, des domaines de prestations, ou des différents publics requis.
- Critère C (compétences sociales): évalue le niveau d'interactions interpersonnelles requis, ainsi que les compétences sociales nécessaires.

Dimension « Réflexion et complexité »

Cette dimension évalue la réflexion, l'analyse et l'élaboration de solutions nécessaires pour répondre aux problématiques associées à la fonction, ainsi que la complexité des informations à traiter.

Critères inclus dans cette dimension

- Critère D (champ de réflexion): évalue l'ampleur et la profondeur de la réflexion pour concevoir des solutions.
- Critère E (degré de complexité): évalue la nature des problèmes et situations à résoudre, et du niveau d'urgence requis pour résoudre les problématiques ou situations.

Dimension « Influence et responsabilités »

Cette dimension évalue le degré d'influence, tant managériale que transversale, exercée par la fonction, ainsi que l'étendue des responsabilités dans la réalisation des missions. Elle reconnaît également l'influence de la fonction dans la coordination d'activités et la conduite des missions transversales impliquant diverses parties prenantes.

Critères inclus dans cette dimension

- Critère F (latitude d'action): évalue la latitude d'action conférée à la fonction pour adapter la délivrance de prestations publiques et la production de livrables.
- Critère G (périmètre d'influence): évalue l'influence exercée par la fonction à travers son influence managériale et transversale.
- Critère H (responsabilité dans la réalisation des missions): évalue le degré de responsabilité de la fonction dans la réalisation des missions et la justification des décisions.

Dimension « Conditions de travail »

Cette dimension permet de prendre en compte les conditions de travail qui nécessitent des efforts supplémentaires pour répondre aux exigences de la fonction.

Critère inclus dans cette dimension

- Critère I (conditions de travail): évalue les aspects psychosociaux, organisationnels, physiques et environnementaux liées à la fonction.

Dimensions et critères

Connaissances et compétences

A : Connaissances techniques

Ce critère évalue le niveau de connaissances techniques, de formation de base et continue, ainsi que d'expérience nécessaires au recrutement de la fonction.

B : Connaissances de l'environnement de travail

Ce critère évalue les connaissances institutionnelles, des domaines de prestations, ou des différents publics requis.

C : Compétences sociales

Ce critère évalue le niveau d'interactions interpersonnelles requis, ainsi que les compétences sociales nécessaires.

Réflexion et complexité

D : Champ de réflexion

Ce critère évalue l'ampleur et la profondeur de la réflexion pour concevoir des solutions.

E : Degré de complexité

Ce critère évalue la nature des problèmes et situations à résoudre, et du niveau d'urgence requis pour résoudre les problématiques ou situations.

Influence et responsabilités

F : Latitude d'action

Ce critère évalue la latitude d'action conférée à la fonction pour adapter la délivrance de prestations publiques et la production de livrables.

G : Périmètre d'influence

Ce critère évalue l'influence exercée par la fonction à travers son influence managériale et transversale.

H : Responsabilité dans la réalisation des missions

Ce critère évalue le degré de responsabilité de la fonction dans la réalisation des missions et la justification des décisions.

Conditions de travail

I : Conditions de travail

Ce critère évalue les aspects psychosociaux, organisationnels, physiques et environnementaux liées à la fonction.