

Note Méthodologique : Évaluation des compétences du personnel

Synthèse structurée de la démarche et des étapes de réalisation de la mission.

Contexte & finalité de la méthodologie

Dispositif de preuve pour objectiver la maîtrise des savoir-faire, sécuriser les habilitations et pilotages quotidiens.

- Aligner exigences du poste, risques HSE et performance attendue.
- Traçabilité opposable des décisions et des preuves (audits).
- Appui aux périodes de changement (procédés, équipements, réglementation).
- Langage commun managers–RH–opérationnels et parcours d'intégration structurés.

Point clé : Critères reliés aux risques, seuils explicites ($\geq 80\text{--}85\%$), au moins 2 preuves pour les compétences critiques, requalification planifiée (12 à 24 mois), écarts clôturés ≤ 30 jours.

Objectifs de la mission

- Vérifier l'alignement critères $\leftrightarrow$ exigences du poste.
 - Confirmer la capacité opérationnelle avant tâches à risque.
 - Documenter les preuves dans un registre unique contrôlé.
 - Programmer la requalification à fréquence définie (12–24 mois).
 - Déclencher la formation corrective en cas d'écart avéré.
 - Tracer les décisions de validation et responsabilités.
-

Périmètre / livrables attendus

- Registre de compétences unique et contrôlé.
 - Fiches poste-critères et matrice de priorisation (risques 5×5).
 - Référentiel versionné avec seuils de réussite explicites.
 - Grilles d'évaluation prêtes à l'emploi et protocoles formalisés.
 - Matrice d'adéquation méthodes/risques.
 - Tableau de bord, rituel de validation et plan d'audit interne.
 - RACI de gouvernance (propriétaire de processus, évaluateur, validateur, RH).
-

Démarche méthodologique (étapes)

Étape 1 — Cadrage et périmètre

- Recueillir attentes métiers, cartographier documents, identifier postes critiques.
- Définir registre unique, indicateurs et RACI; piloter un périmètre pilote (3–5 postes).
- Résultat: périmètre, rôles, livrables et calendrier clarifiés (premier lot ≈ 90 jours).

Étape 2 — Analyse des postes et des risques

- Entretiens, observation terrain, revue documentaire.
- Formuler critères observables, relier à risques (matrice 5×5) et fréquences (12/18/24 mois).
- Livrables: fiches poste-critères et matrice de priorisation.

Étape 3 — Construction du référentiel

- Consolider critères, harmoniser sémantique, fixer seuils (ex. ≥ 85 %).
- Versionner documents, validation croisée métiers; ≥ 2 preuves/compétence critique.
- Livrables: référentiel versionné et grilles d’évaluation.

Étape 4 — Méthodes et protocoles d’évaluation

- Choisir méthodes adaptées (in situ, simulation, test, entretien, revue doc.).
- Définir nombre d’évaluateurs, durée, matériels, conditions de réussite.
- Livrables: protocoles formalisés et matrice méthodes/risques.

Étape 5 — Pilote et formation des évaluateurs

- Planifier, briefer, conduire évaluations; consolider preuves (photos, PV, check-lists).
- Calibrer notations; viser variabilité inter-évaluateurs ≤ 10 % (n ≥ 10).
- Résultat: critères ajustés et cycle de preuve sécurisé.

Étape 6 — Validation et amélioration continue

- Comité de validation mensuel; mise à jour des habilitations; enregistrement centralisé.
- Suivi des délais (écarts ≤ 30 jours); audit interne ≥ 1 fois/an; PDCA.
- Livrables: décisions tracées, tableau de bord et plan d’action.

Planning / durée / jalons

Jalon	Échéance / fréquence	Repère
Déploiement premier lot (périmètre pilote)	≈ 90 jours	3–5 postes critiques pour sécuriser la méthode
Observation qualifiante (démarrage d’un procédé)	Sous 7 jours	Revalidation à 90 jours
Clôture des écarts	≤ 30 jours calendaires	Opposabilité audit
Comité de validation	Mensuel	Décisions formelles, mise à jour habilitations
Audit interne du dispositif	≥ 1 fois/an	Amélioration continue (PDCA)

Rôles & responsabilités (client / consultant)

Client (organisation)

- Définir postes critiques, fournir documents et preuves existantes.
- Désigner propriétaires de processus, évaluateurs et validateurs (RACI).
- Conduire les évaluations, mettre à jour habilitations et enregistrements centralisés.
- Piloter comité mensuel, suivre indicateurs et clôturer les écarts ≤ 30 jours.

Consultant

- Cadrer la mission (périmètre, rôles, livrables, calendrier).
 - Analyser postes/risques; consolider critères et référentiel.
 - Proposer méthodes et protocoles; matrice d'adéquation méthodes/risques.
 - Suivre le pilote, ajuster critères; proposer rituel de validation, tableau de bord et plan d'audit.
-

Prérequis & données nécessaires (inputs)

- Cartographie des postes critiques et documents existants.
 - Fiches de poste, procédures et analyse de risques (matrice 5×5).
 - Seuils de réussite par méthode (ex. $\geq 80\text{--}85\%$) et fréquences de requalification.
 - Registre de compétences unique et modèle RACI.
 - Protocoles d'évaluation, grilles et scénarios représentatifs.
 - Moyens de traçabilité des preuves (grilles signées, PV, enregistrements, photos).
-

Modalités de pilotage & qualité (comités, validations, risques)

- Cycle PDCA et comité de validation mensuel (décisions formelles, habilitations).
 - Audit interne ≥ 1 fois/an; revue trimestrielle des compétences critiques.
 - Indicateurs: couverture 100 % postes critiques, taux de réussite, ponctualité requalifications, clôture des écarts.
 - Preuves conservées 3 ans (postes à risque majeur) et enregistrement centralisé.
 - Pour tâches à risque majeur: ≥ 2 évaluateurs; contre-observation sous 30 jours si écart.
 - Variabilité inter-évaluateurs visée $\leq 10\%$ (échantillon test).
-