

S'ASSURER QUE LES SALARIÉS DISPOSENT DES COMPETENCES REQUISES POUR LEUR POSTE DE TRAVAIL



Au-delà d'un descriptif de poste générique, vous souhaitez formaliser les compétences et les niveaux requis par les différents postes de travail. En effet, vous vous êtes rendu compte à plusieurs reprises que la façon de procéder de certains salariés n'était pas conforme à vos attentes. Est-ce lié à un manque de compétences ou à une mauvaise compréhension des consignes ?

Quelle réponse apporter

Commencez par vous concentrer sur **4 éléments principaux** :

- la nature et l'étendue des activités (missions principales et secondaires) ;
- l'environnement de travail (moyens à disposition, contraintes, niveau de responsabilités, degré d'autonomie du poste, etc.) ;
- les risques présents sur le poste et les mesures prises pour protéger les salariés (équipements de protection individuelle, consignes, formation, examens médicaux) ;
- la finalité du poste (contribution du poste aux objectifs de l'entreprise ou du service).

Examinez ensuite le **profil des salariés** : ancienneté dans le poste, expériences précédentes, résultats obtenus/respect des objectifs, retards, malfaçons, accidents ou incidents au poste de travail, etc.

Mesurez enfin l'**adéquation au poste** (écarts entre les connaissances et compétences mises en œuvre par le salarié et celles requises par son emploi), l'évaluation des acquis du salarié et sa capacité d'apprentissage et d'adaptation.

Certains postes (comptabilité, secrétariat, administratif, etc.) semblent ne nécessiter aucune formation spécifique en sécurité. Il convient toutefois de bien vérifier si ces postes ne comportent pas des travaux de manutention, la manipulation de produits dangereux ou encore n'imposent pas un travail isolé.

Et ensuite ?

La démarche est intéressante car elle permet non seulement d'**optimiser le recrutement** en dressant un profil des compétences générales, techniques et comportementales nécessaires mais aussi d'identifier les **besoins de formation** au poste de travail, notamment en termes de compréhension et de respect des consignes de sécurité.

Afin de tenir compte de l'évolution des techniques et des procédés mais aussi de l'arrivée de nouveaux salariés dans l'entreprise (par exemple en remplacement d'un salarié absent, en cas d'accroissement temporaire d'activité, ou encore dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise) **renouvelez régulièrement l'exercice** en comparant le travail prescrit (celui qui est demandé aux salariés) et le travail réel (tel qu'il est effectivement réalisé sur le poste de travail). Vous pourrez ainsi apporter les adaptations nécessaires pour éviter les dérives.

Vous devez veiller à respecter le principe de non-discrimination (sexe, origines religieuses ou ethniques, âge, situation de famille, etc.). Toutefois, des exigences d'âge spécifiques, liées notamment à la sécurité et à la santé, peuvent être autorisées.

Textes officiels

C. trav., art. [L. 4142-1](#) (formations particulières), [R. 4141-1](#) (formation à la sécurité) à [R. 4141-4](#) (explication de la prévention aux salariés), [R. 4412-39](#) (notices de poste)

Source : Tissot - Décembre 2023