



HEBDO

S'ASSURER QUE LES SALARIÉS DISPOSENT DES COMPÉTENCES REQUISES PAR 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 ?

L'employeur est tenu, on le rappelle, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures supposent notamment la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En particulier, lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur doit prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Quelle réponse apporter ?

Commencez par vous concentrer sur **quatre 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.

Cette évaluation doit prendre en considération les antécédents du poste et du salarié (rappels à l'ordre, sanctions, accidents, incidents, etc.).

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.

Par ailleurs, n'oubliez pas que la santé et la sécurité au travail englobent également la santé mentale du travailleur. Or celle-ci peut être mise à mal ou dégradée par une charge de travail importante, par le comportement des clients ou des collègues. Il convient donc de vérifier que les conditions de travail de ces salariés sédentaires et administratifs ne les exposent pas à des risques pour leur santé mentale (harcèlement, agressivité, etc.) et que les salariés sont formés pour répondre à ces incivilités et prévenir les risques psychosociaux (stress, harcèlement, etc.). Il faut également prendre en considération, pour les salariés affectés aux postes en relation avec le public, les usagers et les clients, le risque d'agression verbale ou physique.

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. 4121-1](#) (obligation générale de sécurité), [L. 4121-4](#) (prise en considération des capacités du salarié) [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 - novembre 2024