

Responsable de l'équipe logistique

FF15 Logistique, transport et chaîne d'approvisionnement · ISCO-08 1324 · CBS 0532 Responsables logistiques · ancienneté medior · Aussi appelé: Responsable d'équipe d'entrepôt

Dirige une équipe d'employés d'entrepôt ou d'expédition, répartit le travail au sein de l'équipe et veille à la productivité et à la sécurité.

Le chef d'équipe logistique travaille sur le terrain au sein de sa propre équipe, avec des variations quotidiennes en termes de volume d'activité et d'effectifs. La différence par rapport à un responsable d'entrepôt réside dans la direction opérationnelle directe d'une seule équipe plutôt que de l'ensemble de l'entrepôt. La sélection échoue souvent avec des candidats qui excellent dans le travail lui-même, mais qui ne disposent pas de l'autorité nécessaire pour diriger d'anciens collègues.

Chiffres clés pour ce profil

26 compétences · 7 Compétences à évaluer · 3 compétences déterminantes · centre de gravité: Domaines de connaissances professionnelles 24%, Exécution, savoir-faire, sécurité et développement durable 20%, Leadership et organisation 12%

1 Aptitudes à mesurer

Ce sont les construits de comportement et d'aptitude de ce profil. Chacun indique quel questionnaire hrmforce le mesure.

Aptitudes à mesurer	Niveau cible	Instrument hrmforce	Méthode de mesure	Ancre comportementale au niveau cible
Sensibilisation à la sécurité Aptitude (référentiel 50): Discipline Éliminatoire	 N3	Big Fifty, Competency Check	Situational Judgement Test	Identifie les situations dangereuses dans son propre processus, intervient et s'adresse à ses collègues sans interrompre le travail.

Aptitudes à mesurer	Niveau cible	Instrument hrnforce	Méthode de mesure	Ancre comportementale au niveau cible
Précision et souci du détail Aptitude (référentiel 50): Précision Éliminatoire	■■■ ■■ N3	Big Fifty, 360 Feedback	Questionnaire de personnalité	Intègre des moments de vérification dans son propre processus, assure le suivi des erreurs et évite qu'elles ne se reproduisent en adaptant la méthode.
Discipline et respect des engagements Aptitude (référentiel 50): Discipline	■■■ ■■ N3	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback	Questionnaire de personnalité	Ne s'engage que dans ce qui est réalisable, assure le suivi de ses propres engagements et informe les personnes concernées dès qu'un délai est menacé.
Diriger et encadrer les personnes Aptitude (référentiel 50): Direction	■■■ ■■ N3	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback	Centre d'évaluation	Définit les attentes et les limites pour chaque membre de l'équipe, aborde directement les comportements déviants et consigne les accords par écrit.
Gestion de la pression liée à la charge de travail Aptitude (référentiel 50): Résilience face au stress	■■■ ■■ N3	Big Fifty, Competency Check, Pulse Survey	Entretien structuré	Réorganise ou redirige de manière autonome certaines tâches lorsqu'il est débordé, en fonction de leur importance, consigne ces modifications et discute des conséquences avec les clients.
Maintenir un rythme de travail régulier dans le cadre de tâches répétitives Aptitude (référentiel 50): Discipline	■■■ ■■ N3	Big Fifty, Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail	Maintient le rythme tout au long d'un service complet, s'adapte à son propre rythme en s'accordant de brefs moments de récupération, tout en respectant les normes de qualité.

Aptitudes à mesurer	Niveau cible	Instrument hrmforce	Méthode de mesure	Ancre comportementale au niveau cible
Force physique et endurance Aptitude (référentiel 50): Énergie		Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail	Soulevez et transportez des charges légères sur de courtes distances en appliquant la technique prescrite dans le cadre de votre tâche.

2 Profil de compétences complet

Toutes les compétences de ce profil, classées par importance. Le critère comportemental associé à chaque compétence correspond au niveau visé.

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
G	Sensibilisation à la sécurité Identifie les situations dangereuses dans son propre processus, intervient et s'adresse à ses collègues sans interrompre le travail.	 N3	5	oui	Situational Judgement Test	Big Fifty, Competency Check
V	veiller à ce que les autres respectent leurs engagements Aborde également la question des accords avec des collègues extérieurs à sa propre équipe, précise les conséquences et assure le suivi du nouvel accord.	 N4	4	non	Centre d'évaluation	360 Feedback, Competency Check
G	Précision et souci du détail Intègre des moments de vérification dans son propre processus, assure le suivi des erreurs et évite qu'elles ne se reproduisent en adaptant la méthode.	 N3	4	oui	Questionnaire de personnalité	Big Fifty, 360 Feedback

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	harmonisation et coordination Organise la concertation entre les parties dans le cadre d'un processus collaboratif, consigne les accords conclus et assure un suivi actif de leur respect.	 N3	4	non	Centre d'évaluation	Competency Check, 360 Feedback
V	Planification et organisation Planifie le travail de l'équipe pour plusieurs semaines, répartit les tâches et s'adapte aux imprévus sans manquer les délais.	 N3	4	non	Test sur échantillon de travail	Competency Check, 360 Feedback, Test sur échantillon de travail
G	Discipline et respect des engagements Ne s'engage que dans ce qui est réalisable, assure le suivi de ses propres engagements et informe les personnes concernées dès qu'un délai est menacé.	 N3	4	non	Questionnaire de personnalité	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback
V	Gestion opérationnelle des stocks Définit de manière autonome les niveaux de commande pour un groupe de produits, analyse les écarts de stock et élimine la cause au sein du processus.	 N3	4	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Exécution des opérations de transport et de distribution Assure de manière autonome un itinéraire comportant plusieurs livraisons, consigne les temps de conduite et résout les problèmes chez le client sur place.	 N3	4	non	Certificat ou diplôme	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
T	Utilisation de systèmes de gestion d'entrepôt Résout de manière autonome les écarts entre les stocks enregistrés dans le système et ceux réels, et ajuste les paramètres dans les limites de ses compétences.	 N3	4	oui	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
V	Arrimage des chargements et sécurité du transport Détermine de manière autonome la méthode d'arrimage d'un chargement hors gabarit, calcule la force d'arrimage requise et refuse tout transport présentant un risque pour la sécurité.	 N3	4	non	Observation en situation de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Hiérarchisation et évaluation des options Détermine ce qui ne sera pas réalisé lorsque le planning est complet, justifie ce choix en fonction de l'importance et de l'urgence, et s'accorde avec les personnes concernées.	 N3	3	non	Test sur échantillon de travail	Competency Check, Test sur échantillon de travail
G	Diriger et encadrer les personnes Définit les attentes et les limites pour chaque membre de l'équipe, aborde directement les comportements déviants et consigne les accords par écrit.	 N3	3	non	Centre d'évaluation	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback
V	Suivi des progrès Organise des bilans d'avancement réguliers avec l'équipe, compare les prévisions aux résultats réels et intervient en cas d'écarts.	 N3	3	non	Entretien structuré	Competency Check, 360 Feedback
V	Gestion du temps et hiérarchisation des priorités Hiérarchise ses tâches en fonction de leur urgence et de leur importance, prévoit une marge de manœuvre et explique aux autres pourquoi une tâche sera effectuée plus tard.	 N3	3	non	Test sur échantillon de travail	Competency Check, 360 Feedback

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
G	Gestion de la pression liée à la charge de travail Réorganise ou redirige de manière autonome certaines tâches lorsqu'il est débordé, en fonction de leur importance, consigne ces modifications et discute des conséquences avec les clients.	 N3	3	non	Entretien structuré	Big Fifty, Competency Check, Pulse Survey
V	Utilisation d'appareils et d'applications numériques Choisit l'appareil et l'application adaptés à chaque tâche et résout les problèmes courants sans l'aide de ses collègues.	 N3	3	non	Test sur échantillon de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
V	Planification logistique Réorganise de manière autonome les itinéraires et les capacités en cas de défaillance des ressources, évalue le rapport coût/délai de livraison et en informe le client et le transporteur.	 N3	3	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Utilisation de machines Utilise plusieurs machines de manière autonome, ajuste les paramètres de fonctionnement en fonction de l'état du produit et veille à ce que la production reste conforme aux normes.	 N3	3	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
G	Maintenir un rythme de travail régulier dans le cadre de tâches répétitives Maintient le rythme tout au long d'un service complet, s'adapte à son propre rythme en s'accordant de brefs moments de récupération, tout en respectant les normes de qualité.	 N3	3	non	Test sur échantillon de travail	Big Fifty, Test sur échantillon de travail
V	Travailler en équipe et selon des horaires irréguliers Organise son travail en fonction des changements d'horaires, attribue les tâches au moment de la journée qui leur convient le mieux et procède à des échanges de manière réfléchie.	 N3	3	non	Entretien structuré	Big Fifty, Entretien structuré

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Expression orale claire Reformulez avec vos propres mots ce qui a été convenu et répétez l'essentiel de l'instruction à titre de vérification.	 N2	2	non	Centre d'évaluation	Communication Styles, Competency Check
V	Conservation et mise en pratique des connaissances Consulte la procédure requise dans le manuel et la suit étape par étape pour une tâche familière.	 N2	2	non	Test de connaissances	Ability Scan, Test de connaissances (spécifique au client)
T	Tableurs et feuilles de calcul Saisit des données dans une feuille de calcul existante et utilise des formules simples telles que la somme et la moyenne, conformément aux instructions.	 N2	2	non	Test sur échantillon de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
V	Gestion des niveaux de service et des indicateurs de performance Consulte le récapitulatif des performances et signale les engagements qui n'ont pas été respectés au cours de la semaine écoulée.	 N2	2	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Competency Check

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
A	Force physique et endurance Soulevez et transportez des charges légères sur de courtes distances en appliquant la technique prescrite dans le cadre de votre tâche.	 N2	2	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail
K	Documents douaniers et de commerce international Vérifie, sous supervision, si les documents requis pour un envoi sont présents et complets.	 N2	1	non	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client)

3 Niveaux par ancienneté

Le même profil avec l'ajustement lié à l'ancienneté au sein de la famille de postes appliqué. Les niveaux cibles sont limités à une fourchette comprise entre 1 et 5.

Compétence	medior	senior
Sensibilisation à la sécurité	N3	N4
veiller à ce que les autres respectent leurs engagements	N4	N5
Précision et souci du détail	N3	N4
harmonisation et coordination	N3	N4
Planification et organisation	N3	N4
Discipline et respect des engagements	N3	N4
Gestion opérationnelle des stocks	N3	N4
Exécution des opérations de transport et de distribution	N3	N4
Utilisation de systèmes de gestion d'entrepôt	N3	N4
Arrimage des chargements et sécurité du transport	N3	N4
Hierarchisation et évaluation des options	N3	N4
Diriger et encadrer les personnes	N3	N4
Suivi des progrès	N3	N4
Gestion du temps et hiérarchisation des priorités	N3	N4
Gestion de la pression liée à la charge de travail	N3	N4
Utilisation d'appareils et d'applications numériques	N3	N4
Planification logistique	N3	N3
Utilisation de machines	N3	N4
Maintenir un rythme de travail régulier dans le cadre de tâches répétitives	N3	N4
Travailler en équipe et selon des horaires irréguliers	N3	N4
Expression orale claire	N2	N3
Conservation et mise en pratique des connaissances	N2	N3
Tableurs et feuilles de calcul	N2	N3

Compétence	medior	senior
Gestion des niveaux de service et des indicateurs de performance	N2	N3
Force physique et endurance	N2	N3
Documents douaniers et de commerce international	N2	N3

4 L'échelle de maîtrise

Niveau	Libellé	Autonomie	Complexité	Périmètre	Niveau de connaissance
N1	Guidé	travaille sous supervision et suit les consignes	procédure standard, une variable à la fois	tâche personnelle	connaissance de base de la terminologie
N2	Postuler	travaille de manière autonome dans le cadre de lignes directrices définies	situations familières présentant peu de variations	votre propre fonction	connaissances pratiques, applique une approche standard
N3	Maîtrise	définit sa propre approche et sollicite activement des contributions	plusieurs variables, une certaine ambiguïté	votre propre équipe ou processus	connaissance approfondie, évalue les différentes options
N4	Avancé	dirige les autres et détermine la marche à suivre	complexe, avec des intérêts contradictoires	plusieurs équipes ou un service	connaissances approfondies, conseille les autres
N5	Direction	définit la norme et la politique	stratégique, dans un contexte de forte incertitude	organisation, chaîne de valeur ou profession	autorité, fait progresser la profession

5 Références comportementales par compétence

Les points d'ancrage se situent en N1, N3 et N5. N2 et N4 ne sont délibérément pas ancrés : les évaluateurs interpolent entre ces valeurs, conformément à la convention O*NET (de N1 à N5).

Compétence	N1	N3	N5
Sensibilisation à la sécurité Il reste constamment vigilant face aux situations et aux comportements dangereux au travail, en fait part à ses collègues et opte pour la méthode de travail la plus sûre, même sous la pression du temps.	Respecte les règles de sécurité sur le lieu de travail et vérifie auprès de ses supérieurs en cas de doute concernant une opération.	Identifie les situations dangereuses dans son propre processus, intervient et s'adresse à ses collègues sans interrompre le travail.	Définit la norme de sécurité de l'organisation, permet d'aborder la question de la sécurité à tous les niveaux et oriente les comportements et la culture d'entreprise.

Compétence	N1	N3	N5
veiller à ce que les autres respectent leurs engagements Prendre contact avec les autres lorsque les accords ou les normes ne sont pas respectés, identifier l'écart et consigner un nouvel accord en concertation avec eux.	S'adresse à un collègue direct au sujet d'un accord qui n'a pas été respecté et lui demande quand il sera mis en œuvre.	Aborde également la question des accords avec des collègues extérieurs à sa propre équipe, précise les conséquences et assure le suivi du nouvel accord.	S'adresse aux cadres dirigeants et aux associés concernant le respect des accords et ancre ces pratiques dans le mode de fonctionnement de l'organisation.
Précision et souci du détail Travaille avec rigueur, vérifie son travail pour détecter d'éventuelles erreurs et respecte les accords concernant l'exhaustivité et l'exactitude des données.	Vérifie son propre travail à l'aide d'une liste de contrôle et corrige les erreurs détectées avant de transmettre le travail.	Intègre des moments de vérification dans son propre processus, assure le suivi des erreurs et évite qu'elles ne se reproduisent en adaptant la méthode.	Définit les normes en matière d'exhaustivité et d'exactitude, fait vérifier des échantillons et interpelle les équipes en cas de négligence dans la structure.
harmonisation et coordination Coordonner les activités de différentes personnes et de différents groupes en termes de calendrier, d'enchaînement et de contenu afin d'éviter les doublons et les retards.	Coordonne ses propres activités avec celles d'un collègue direct et s'assure de savoir qui se charge de quelle tâche et à quel moment.	Organise la concertation entre les parties dans le cadre d'un processus collaboratif, consigne les accords conclus et assure un suivi actif de leur respect.	Met en place la structure de coordination entre les services ou les partenaires de la chaîne et définit les réunions, les rôles et les flux d'informations que l'organisation utilise de manière standard.
Planification et organisation Organiser les activités, les personnes et les ressources dans le temps, définir les priorités et établir les interdépendances afin que les résultats convenus soient atteints dans les délais prévus.	Établit un planning quotidien ou hebdomadaire pour ses propres tâches et respecte l'ordre et les horaires convenus.	Planifie le travail de l'équipe pour plusieurs semaines, répartit les tâches et s'adapte aux imprévus sans manquer les délais.	Définit le système de planification de l'organisation, établit les liens entre le plan annuel, les capacités et le budget, et tranche en cas de demandes contradictoires.
Discipline et respect des engagements Respecte les accords, les procédures et les engagements même en l'absence de supervision, et signale en temps utile lorsqu'un engagement s'avère irréalisable.	Se présente à l'heure convenue avec le travail convenu et signale tout retard à son supérieur hiérarchique.	Ne s'engage que dans ce qui est réalisable, assure le suivi de ses propres engagements et informe les personnes concernées dès qu'un délai est menacé.	Cette norme garantit le respect des accords de travail et s'adresse à toute personne, quel que soit son niveau hiérarchique, qui ne respecte pas cette norme.

Compétence	N1	N3	N5
Gestion opérationnelle des stocks Assure le suivi des niveaux de stock, des dates de commande et des emplacements, effectue des inventaires et explique les écarts entre le stock théorique et le stock réel.	Compte les stocks sous supervision conformément aux instructions de comptage et enregistre le résultat dans le système.	Définit de manière autonome les niveaux de commande pour un groupe de produits, analyse les écarts de stock et élimine la cause au sein du processus.	Définit la politique de gestion des stocks, établit des normes en matière de rotation et de niveau de service, et vérifie que les opérations sont menées conformément à ces normes.
Exécution des opérations de transport et de distribution Transporte et livre des marchandises conformément aux règles relatives aux itinéraires et aux temps de conduite, vérifie les documents de transport et résout les problèmes en cas d'écarts lors du chargement et du déchargement.	Effectue un itinéraire fixe sous supervision, vérifie le bordereau d'expédition et signale tout écart lors de la livraison.	Assure de manière autonome un itinéraire comportant plusieurs livraisons, consigne les temps de conduite et résout les problèmes chez le client sur place.	Définit les normes d'exécution en matière de transport, vérifie le respect des temps de conduite et informe les conducteurs des nouvelles règles.
Utilisation de systèmes de gestion d'entrepôt Utilise un système de gestion d'entrepôt pour la réception, le stockage, la préparation des commandes et l'expédition, et résout les écarts entre le système et l'atelier.	Enregistre les reçus et les lignes de commande dans le système conformément aux consignes de travail et signale les messages d'erreur au chef d'équipe.	Résout de manière autonome les écarts entre les stocks enregistrés dans le système et ceux réels, et ajuste les paramètres dans les limites de ses compétences.	Détermine la configuration du système d'entrepôt de données, définit les règles d'utilisation de celui-ci et pilote la mise en place de nouvelles fonctionnalités.
Arrimage des chargements et sécurité du transport Assure l'arrimage des chargements en fonction de leur poids, de leur centre de gravité et de la réglementation, et travaille en toute sécurité lors du chargement, du déchargement et du transport de marchandises dangereuses.	Assure l'arrimage d'un chargement sous supervision à l'aide de l'équipement prescrit et vérifie avant le départ que les sangles d'arrimage sont bien tendues.	Détermine de manière autonome la méthode d'arrimage d'un chargement hors gabarit, calcule la force d'arrimage requise et refuse tout transport présentant un risque pour la sécurité.	Rédige les consignes de sécurité relatives au chargement de l'entreprise, analyse les incidents et vérifie le respect de ces consignes par les chauffeurs et les équipes de chargement.

Compétence	N1	N3	N5
Hiérarchisation et évaluation des options Classe les tâches et les options par ordre d'importance, d'urgence et de rendement, et met en évidence l'équilibre entre coût, délai et qualité.	Accomplit ses propres tâches dans l'ordre convenu et signale tout conflit entre deux tâches.	Détermine ce qui ne sera pas réalisé lorsque le planning est complet, justifie ce choix en fonction de l'importance et de l'urgence, et s'accorde avec les personnes concernées.	Définit les règles de priorité pour le portefeuille, met fin aux initiatives en cours et rend compte de l'affectation du personnel et des ressources.
Diriger et encadrer les personnes Expliquer clairement aux salariés ce que l'on attend d'eux, leur confier des missions, fixer des limites et intervenir lorsque leur travail ou leur comportement s'écarte de ce qui a été convenu.	Confie à un collègue une mission concrète en précisant le résultat attendu et le délai, puis vérifie si la mission a bien été comprise.	Définit les attentes et les limites pour chaque membre de l'équipe, aborde directement les comportements déviants et consigne les accords par écrit.	Conçoit la ligne hiérarchique pour l'ensemble de l'organisation, aborde avec les responsables la question de leur style de management et définit ce que signifie ici un bon pilotage.
Suivi des progrès Suivi des accords et des processus de travail, évaluation régulière de l'avancement des résultats par rapport au calendrier prévu et ajustements en temps utile sur la base de faits et d'indicateurs.	Tient à jour une liste de ses propres tâches et en rend compte à son responsable lorsqu'un accord risque de ne pas être respecté.	Organise des bilans d'avancement réguliers avec l'équipe, compare les prévisions aux résultats réels et intervient en cas d'écarts.	Conçoit la structure hiérarchique et de reporting pour l'ensemble de l'organisation et détermine les indicateurs à suivre à chaque niveau.
Gestion du temps et hiérarchisation des priorités Répartit le temps disponible entre les différentes tâches en fonction de leur urgence et de leur importance, établit un ordre d'exécution et l'adapte lorsque de nouvelles tâches surviennent au cours de la période.	Suit une liste de tâches fournie par d'autres et demande quelle tâche est prioritaire chaque fois que de nouvelles demandes arrivent.	Hiérarchise ses tâches en fonction de leur urgence et de leur importance, prévoit une marge de manœuvre et explique aux autres pourquoi une tâche sera effectuée plus tard.	Définit les accords de hiérarchisation des priorités et les normes de planification à l'échelle de l'organisation, et détermine à quels axes de travail allouer du temps et des ressources lorsque ceux-ci sont limités.

Compétence	N1	N3	N5
Gestion de la pression liée à la charge de travail Garde une vue d'ensemble lorsque la charge de travail augmente, détermine les priorités et communique les conséquences aux parties prenantes.	Indique au supérieur hiérarchique que le travail ne correspond pas au temps disponible et accepte le choix qui a été fait.	Réorganise ou redirige de manière autonome certaines tâches lorsqu'il est débordé, en fonction de leur importance, consigne ces modifications et discute des conséquences avec les clients.	Répartit le travail et les capacités entre les services en cas de surcharge structurelle et définit des normes pour une répartition durable de la charge de travail.
Utilisation d'appareils et d'applications numériques Utilise des ordinateurs, des appareils mobiles et des applications standard pour effectuer ses tâches professionnelles, règle les paramètres et résout des problèmes d'utilisation simples sans aide.	Ouvre et utilise les applications prescrites pour ses propres tâches et demande de l'aide dès qu'un message inconnu s'affiche.	Choisit l'appareil et l'application adaptés à chaque tâche et résout les problèmes courants sans l'aide de ses collègues.	Définit, à l'échelle de l'organisation, les outils numériques de l'environnement de travail utilisés et guide leur mise en place au sein de toutes les équipes.
Planification logistique Planifie les flux de marchandises, les capacités et les itinéraires de manière à maintenir un équilibre entre les délais, les coûts et la disponibilité, et adapte le plan en cas de perturbation.	Remplit le planning quotidien conformément au calendrier standard et signale les problèmes de disponibilité au planificateur.	Réorganise de manière autonome les itinéraires et les capacités en cas de défaillance des ressources, évalue le rapport coût/délai de livraison et en informe le client et le transporteur.	Conçoit le réseau logistique et les principes de planification de l'organisation et veille au respect des accords de performance par les partenaires de la chaîne logistique.
Utilisation de machines Utilise des machines de production, des machines de transformation ou des équipements de transport conformément aux consignes de travail et intervient lorsque le processus menace de s'écarter des valeurs définies.	Démarre et arrête une machine conformément aux consignes de travail et alerte l'opérateur en cas d'écart.	Utilise plusieurs machines de manière autonome, ajuste les paramètres de fonctionnement en fonction de l'état du produit et veille à ce que la production reste conforme aux normes.	Détermine les modalités d'utilisation des machines au sein de l'organisation, élabore des protocoles d'exploitation et prend les décisions relatives au remplacement ou à la modification des installations.

Compétence	N1	N3	N5
Maintenir un rythme de travail régulier dans le cadre de tâches répétitives Maintient un rythme et une qualité constants dans les opérations récurrentes tout au long du service et répartit l'effort sur la durée disponible.	Exécute la série d'opérations qui lui est assignée au rythme indiqué et signale tout retard accumulé.	Maintient le rythme tout au long d'un service complet, s'adapte à son propre rythme en s'accordant de brefs moments de récupération, tout en respectant les normes de qualité.	Définit des normes de rythme de travail réalisables pour l'équipe et organise le travail de manière à maintenir un niveau de qualité élevé malgré un volume de production important.
Travailler en équipe et selon des horaires irréguliers Organise son travail en fonction des changements d'horaires et des horaires irréguliers, assure une passation de service complète et coordonne la planification et la disponibilité avec l'équipe.	Travaille conformément au tableau de service, arrive à l'heure et transmet les tâches en suspens à la fin de son service.	Organise son travail en fonction des changements d'horaires, attribue les tâches au moment de la journée qui leur convient le mieux et procède à des échanges de manière réfléchie.	Conçoit des modèles d'effectifs pour l'organisation, évalue la continuité par rapport à la faisabilité et conclut des accords avec l'équipe et les représentants du personnel.
Expression orale claire Formuler des messages dans un langage courant afin que l'idée principale, la structure et l'action demandée soient immédiatement claires pour l'auditeur.	Reformulez avec vos propres mots ce qui a été convenu et répétez l'essentiel de l'instruction à titre de vérification.	Structure une explication orale improvisée en trois parties : point essentiel, contexte et prochaine étape, et adapte le rythme à l'auditeur.	Définit la norme à l'échelle de l'organisation en matière de clarté de l'expression orale, explique de manière compréhensible des choix stratégiques complexes et accompagne les autres dans le choix de leurs mots.
Conservation et mise en pratique des connaissances Permet de conserver les connaissances professionnelles acquises, de retrouver la règle ou la procédure appropriée au moment où elle est nécessaire et de l'appliquer correctement au travail.	Consulte la procédure requise dans le manuel et la suit étape par étape pour une tâche familière.	Connaît parfaitement les règles de son domaine et les applique sans avoir recours à des documents de référence dans des situations variées.	Supervise la base de connaissances de l'ensemble du domaine, détermine les connaissances à préserver et les consigne par écrit pour l'organisation.

Compétence	N1	N3	N5
Tableaux et feuilles de calcul Crée des feuilles de calcul comportant des formules, des références et des tableaux croisés dynamiques, vérifie les résultats et présente les chiffres de manière claire sous forme de tableaux et de graphiques.	Saisit des données dans une feuille de calcul existante et utilise des formules simples telles que la somme et la moyenne, conformément aux instructions.	Crée une feuille de calcul comportant des formules liées et des tableaux croisés dynamiques, vérifie qu'elle ne contient pas d'erreurs et explique la logique de calcul à ses collègues.	Définit les normes relatives aux modèles de calcul au sein de l'organisation et évalue si ces modèles sont suffisamment fiables pour la prise de décision.
Gestion des niveaux de service et des indicateurs de performance Définit des normes de service et de performance mesurables, évalue les résultats réels et prend des mesures lorsque les niveaux convenus ne sont pas atteints.	Consulte le récapitulatif des performances et signale les engagements qui n'ont pas été respectés au cours de la semaine écoulée.	Élabore des indicateurs et des normes pour un service, établit des rapports périodiques et met en œuvre des mesures d'amélioration en cas d'écart.	Définit le système de niveaux de service de l'organisation et négocie ceux-ci avec les clients et les fournisseurs.
Force physique et endurance Apporte la force et l'endurance nécessaires pour soulever, porter et déplacer des charges tout au long d'une journée de travail.	Soulevez et transportez des charges légères sur de courtes distances en appliquant la technique prescrite dans le cadre de votre tâche.	Déplace des charges lourdes de manière autonome à l'aide d'outils, répartit l'effort sur l'ensemble du service et maintient le rythme convenu.	Détermine, pour l'ensemble du processus, la répartition des tâches lourdes et les aides standardisées, et justifie ce choix.
Documents douaniers et de commerce international Connaît les codes des marchandises, les droits d'importation et les exigences en matière de documents pour le transport transfrontalier, et établit correctement les déclarations et les documents de transport.	Vérifie, sous supervision, si les documents requis pour un envoi sont présents et complets.	Détermine de manière autonome le code de marchandise et la procédure applicables à une expédition, dépose la déclaration et répond aux questions des douanes.	Met en place les procédures douanières de l'organisation, gère les autorisations et veille au respect des règles lors des contrôles.

6 Méthodes d'évaluation et validité

Les validités correspondent aux estimations méta-analytiques corrigées de Sackett, Zhang, Berry et Lievens (2022), publiées dans le Journal of Applied Psychology, qui remplacent les chiffres antérieurs de Schmidt et Hunter (1998). La dispersion est tout aussi importante que la moyenne : avec un écart-type élevé, la validité varie fortement selon le contexte.

Méthode de mesure	rho	SD	De quoi s'agit-il ?
Situational Judgement Test	0.12	0.11	Scénario proposant des options de réponse, noté en fonction des connaissances ou des tendances comportementales.
Centre d'évaluation	0.29	0.09	Exercices multiples, évaluateurs multiples, notation par dimension.
Questionnaire de personnalité	0.40	0.15	Auto-évaluation des préférences comportementales. Sur hrnforce, l'échelle de préférence Big Fifty et le test 15PF.
Test sur échantillon de travail	0.33	0.09	Le candidat réalise un échantillon de travail représentatif dans des conditions standardisées.
Certificat ou diplôme	-	-	Justificatif officiel attestant de la fin d'un cursus ou de la réussite à un examen.
Observation en situation de travail	-	-	Observation structurée sur le lieu de travail à l'aide d'un formulaire basé sur des repères comportementaux.
Entretien structuré	0.42	0.19	Entretien axé sur le comportement, comportant des questions fixes et une échelle d'évaluation pour chaque question.
Test de connaissances	0.40	0.13	Test portant sur les connaissances déclaratives relatives aux métiers, généralement élaboré sur mesure pour chaque client.

7 Instruments d'évaluation pour ce poste

Instrument hrnforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Test sur échantillon de travail	13	Échantillon de travail représentatif réalisé dans des conditions normalisées
Competency Check	11	Évaluation des compétences au niveau comportemental
Test de connaissances (spécifique au client)	10	Test de connaissances professionnelles, personnalisé pour chaque client
360 Feedback	8	Évaluations multiples fondées sur des ancrages comportementaux

Instrument hrmforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Big Fifty	7	Questionnaire de personnalité, 150 items, 25 facteurs
15PF	1	Profil de personnalité, une alternative plus concise au « Big Fifty »
Pulse Survey	1	Mesures périodiques aux niveaux de l'équipe et de l'organisation
Entretien structuré	1	Entretien comportemental à structure fixe
Communication Styles	1	Style de communication privilégié
Ability Scan	1	Test d'aptitude : capacités de raisonnement verbal, numérique et abstrait

8 Comment utiliser ce profil

1. Convenez du profil avec le responsable du recrutement avant d'évaluer le premier candidat. Toute modification des pondérations effectuée par la suite rend le résultat indéfendable.
2. Choisissez la méthode d'évaluation pour chaque compétence dans la colonne « Méthode d'évaluation ». Vous pouvez combiner au maximum trois méthodes par candidat.
3. Calibrez les évaluateurs au cours d'une session de deux heures en utilisant les repères présentés au chapitre 5. Les repères ne sont guère utiles si les évaluateurs n'ont pas suivi de formation.
4. Remplissez le calculateur de correspondance et abordez les lacunes lors de l'entretien de développement. Les types A et G constituent des critères de sélection, et non des objectifs de développement trimestriels.

Source : hrmforce Skills Framework 2.0, version 2.0.0, créée le 2026-09-08. Tableaux de correspondance avec ESCO v1.2.1, O*NET 31.0, Lightcast Open Skills, SFIA 9, DigComp 3.0, EntreComp, LifeComp, GreenComp, Allit, WEF Future of Jobs 2025, ISCO-08 et la classification professionnelle néerlandaise CBS BRC 2014, édition 2025. Ce profil constitue un point de départ et non une norme : adaptez-le à votre propre organisation avant de l'utiliser comme critère de sélection.