

Chef de projet technique

FF13 Ingénierie, maintenance et production · ISCO-08 132 · CBS 0722 Responsables de production dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction · ancienneté senior · Aussi appelé: Chef de projet technique, Chef de projet en ingénierie

Dirige des projets techniques de la planification à la réalisation, supervise les sous-traitants et les techniciens, et veille au respect du budget, du calendrier et des normes de qualité.

Le chef de projet technique assume l'entière responsabilité d'un projet technique, de la planification à la remise au client. Contrairement à un planificateur de travaux, qui se consacre principalement à la planification en amont, ce poste implique de diriger et d'ajuster le projet tout au long de son déroulement. La sélection porte souvent sur les connaissances techniques, tandis que la capacité à coordonner plusieurs sous-traitants dans le cadre d'un calendrier serré est rarement évaluée.

Chiffres clés pour ce profil

23 compétences · 5 Compétences à évaluer · 5 compétences déterminantes · centre de gravité: Domaines de connaissances professionnelles 26%, Exécution, savoir-faire, sécurité et développement durable 19%, Capacités cognitives et résolution de problèmes 14%

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	■■■■■ N5	Big Fifty, Competency Check	Situational Judgement Test	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.

Aptitudes à mesurer	Niveau cible	Instrument hrnforce	Méthode de mesure	Ancre comportementale au niveau cible
Discipline et respect des engagements Aptitude (référentiel 50): Discipline		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.
Capacité spatiale		Ability Scan	Test d'aptitudes cognitives	Détermine l'assemblage du produit fini à partir d'un dessin en deux dimensions et signale les pièces qui ne s'emboîtent pas correctement.
Faire preuve d'initiative Aptitude (référentiel 50): Orientation vers les résultats		Big Fifty, 360 Feedback, Competency Check	Feedback à 360 degrés	Corrige de sa propre initiative les erreurs commises dans son propre processus, en informe les parties prenantes et adapte sa méthode de travail afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent.
Gestion de la pression liée à la charge de travail Aptitude (référentiel 50): Résilience face au stress		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.

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
V	Travailler sur des projets Définit l'approche de l'organisation en matière de projets, décide du lancement et de l'arrêt des programmes et veille à la cohérence entre les projets.	■■■■■ N5	5	oui	Test sur échantillon de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail, Competency Check
K	Connaissances techniques Élabore des directives techniques pour ce domaine et est sollicité en interne et en externe pour des questions relatives à la conception et aux défaillances.	■■■■■ N5	5	oui	Test de connaissances	Ability Scan, Test de connaissances (spécifique au client)
G	Sensibilisation à la sécurité 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.	■■■■■ N5	5	oui	Situational Judgement Test	Big Fifty, Competency Check
V	Maintenance mécanique Diagnostic de manière autonome un dysfonctionnement d'une machine, remplace les pièces défectueuses et règle la machine dans les limites de tolérance.	■■■■■ N4	5	oui	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	Identification et résolution des pannes de machines Recherche systématiquement la cause d'un dysfonctionnement, résout personnellement les défauts récurrents et consigne la solution trouvée.	 N4	5	oui	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
V	Gestion des parties prenantes Entretient un réseau permettant d'atteindre les instances de gouvernance et les organes politiques, met en relation des parties aux intérêts divergents et préserve la position de l'organisation.	 N5	4	non	Centre d'évaluation	Competency Check, 360 Feedback
V	Planification des capacités et des ressources Élabore le modèle de capacités pour l'ensemble de l'organisation, le relie aux prévisions de la demande et décide de l'utilisation structurelle des capacités flexibles.	 N5	4	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
V	Analyse des problèmes Décompose une réclamation récurrente en causes possibles, les vérifie à l'aide de ses propres données et identifie la cause la plus probable.	 N4	4	non	Centre d'évaluation	Competency Check, Ability Scan

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Contrôle qualité Élabore un plan de contrôle pour son propre processus, évalue la qualité et discute des résultats avec les personnes concernées.	 N4	4	non	Test sur échantillon de travail	Competency Check, 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.	 N4	4	non	Questionnaire de personnalité	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback
V	Travaux d'ingénierie électrique Identifie de manière autonome un dysfonctionnement dans un système de commande, mesure la tension et la continuité, et procède à la réparation dans le respect des normes de sécurité.	 N4	4	non	Certificat ou diplôme	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
V	Lecture et interprétation de dessins techniques Détermine de manière autonome les dimensions correctes à partir de plusieurs dessins, repère les contradictions et les signale au concepteur.	 N4	4	non	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
A	Capacité spatiale Détermine l'assemblage du produit fini à partir d'un dessin en deux dimensions et signale les pièces qui ne s'emboîtent pas correctement.	 N4	3	non	Test d'aptitudes cognitives	Ability Scan
V	travail en équipe Répartit le travail avec ses collègues, communique spontanément les informations dont les autres ont besoin et adapte son organisation pour répondre aux objectifs de l'équipe.	 N4	3	non	Feedback à 360 degrés	Big Fifty, 360 Feedback, Competency Check
G	Faire preuve d'initiative Corrige de sa propre initiative les erreurs commises dans son propre processus, en informe les parties prenantes et adapte sa méthode de travail afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent.	 N4	3	non	Feedback à 360 degrés	Big Fifty, 360 Feedback, Competency Check
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.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Mesure et étalonnage Choisit de manière autonome l'instrument adapté à une exigence de tolérance, évalue l'incertitude de mesure et valide ou rejette le produit.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
V	Utilisation correcte des équipements de protection individuelle Détermine, pour chaque tâche, l'équipement de protection nécessaire, vérifie son état avant utilisation et forme les nouveaux collègues à son utilisation.	 N4	3	non	Observation en situation de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
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.	 N4	2	non	Entretien structuré	Big Fifty, Competency Check, Pulse Survey
V	Actualités professionnelles et littérature spécialisée Assure le suivi structuré des sources et des lignes directrices, évalue leur qualité et adapte sa propre méthode de travail aux nouvelles connaissances acquises.	 N4	2	non	Portefeuille ou éléments justificatifs	Portefeuille, Test de connaissances (spécifique au client)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Conseils sur le poste Convient avec la personne accompagnée des tâches à réaliser de manière autonome, l'observe de manière ciblée et discute ensuite de deux points d'apprentissage concrets.	 N3	2	non	Observation en situation de travail	360 Feedback, Competency Check
V	Mise en œuvre de l'organisation du lieu de travail et de la méthode des 5S Applique les cinq étapes de la méthode 5S sur son propre lieu de travail, met en évidence les écarts et maintient le niveau de qualité atteint.	 N3	2	non	Observation en situation de travail	Test sur échantillon de travail
V	Rapports d'activité Élabore un rapport allant de la question à la conclusion, distingue les faits des interprétations et formule des recommandations en désignant un responsable.	 N3	1	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Competency Check

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	lead
Travailler sur des projets	N5	N5	N5
Connaissances techniques	N4	N5	N5
Sensibilisation à la sécurité	N4	N5	N5
Maintenance mécanique	N3	N4	N4
Identification et résolution des pannes de machines	N3	N4	N4
Gestion des parties prenantes	N4	N5	N5
Planification des capacités et des ressources	N4	N5	N5
Analyse des problèmes	N3	N4	N4
Contrôle qualité	N3	N4	N4
Discipline et respect des engagements	N3	N4	N4
Travaux d'ingénierie électrique	N3	N4	N4
Lecture et interprétation de dessins techniques	N3	N4	N4
Capacité spatiale	N3	N4	N4
travail en équipe	N3	N4	N4
Faire preuve d'initiative	N3	N4	N4
Utilisation d'appareils et d'applications numériques	N3	N4	N4
Mesure et étalonnage	N3	N4	N4
Utilisation correcte des équipements de protection individuelle	N3	N4	N4
Gestion de la pression liée à la charge de travail	N3	N4	N4
Actualités professionnelles et littérature spécialisée	N3	N4	N4
Conseils sur le poste	N2	N3	N3
Mise en œuvre de l'organisation du lieu de travail et de la méthode des 5S	N2	N3	N3
Rapports d'activité	N2	N3	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
Travailler sur des projets Atteindre un résultat défini à travers des phases, des étapes clés et une répartition des rôles, en maîtrisant les délais, les coûts, la qualité et les risques, et en rendant compte à des moments précis.	Réalise les tâches qui lui sont confiées dans le cadre d'un projet dans les délais impartis et met à jour le plan de projet en fonction de l'avancement de ses travaux.	Élabore le plan de projet, le calendrier et la liste des risques pour un projet de taille moyenne et rend compte périodiquement au maître d'ouvrage.	Définit l'approche de l'organisation en matière de projets, décide du lancement et de l'arrêt des programmes et veille à la cohérence entre les projets.

Compétence	N1	N3	N5
Connaissances techniques Comprend le fonctionnement des machines, des structures et des installations, identifie les causes des défaillances et les explique à l'aide de principes techniques et physiques.	Nommez les différentes parties d'une machine simple et expliquez, à l'aide du manuel, quelle est la fonction de chacune d'entre elles.	Explique de manière autonome le comportement d'une installation en cas de défaillance et identifie l'origine du problème en se référant à un principe technique.	Élabore des directives techniques pour ce domaine et est sollicité en interne et en externe pour des questions relatives à la conception et aux défaillances.
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.
Maintenance mécanique Effectue la maintenance préventive et corrective des machines et des outils, règle ou remplace des pièces et consigne les travaux effectués.	Effectue une ronde de maintenance sous supervision à l'aide d'une liste de contrôle et signale les anomalies au technicien de maintenance.	Diagnostic de manière autonome un dysfonctionnement d'une machine, remplace les pièces défectueuses et règle la machine dans les limites de tolérance.	Élabore le concept de maintenance du parc de machines, définit les intervalles en fonction des données de pannes et forme les techniciens.
Identification et résolution des pannes de machines Détermine l'origine d'une panne, résout personnellement les défauts simples et fait appel au service de maintenance en cas de pannes plus complexes.	Signale un dysfonctionnement en précisant ses caractéristiques visibles et arrête la machine conformément aux instructions.	Recherche systématiquement la cause d'un dysfonctionnement, résout personnellement les défauts récurrents et consigne la solution trouvée.	Analyse les schémas de défaillance sur l'ensemble des installations, améliore structurellement la conception ou la configuration et forme les équipes chargées du dépannage à cet effet.

Compétence	N1	N3	N5
Gestion des parties prenantes Identifier les personnes intéressées par une initiative et entretenir le contact avec elles afin que les décisions continuent de bénéficier de leur soutien.	Tient à jour une liste des personnes concernées et les informe de l'avancement des travaux selon la fréquence convenue.	Évalue l'influence et l'intérêt de chaque partie, choisit un mode de contact adapté et aborde les souhaits contradictoires avant qu'une décision ne soit prise.	Entretient un réseau permettant d'atteindre les instances de gouvernance et les organes politiques, met en relation des parties aux intérêts divergents et préserve la position de l'organisation.
Planification des capacités et des ressources Adapter les heures de disponibilité, les qualifications et les ressources à la charge de travail prévue et répartir les effectifs de manière à ce que les pics d'activité et les pénuries de personnel restent gérables.	Remplit la liste du personnel conformément à l'effectif prévu et signale les lacunes dans la planification au responsable de la planification.	Calcule les heures et les qualifications requises par période, élabore un plan de dotation en personnel et justifie les demandes de renforcement des effectifs.	Élabore le modèle de capacités pour l'ensemble de l'organisation, le relie aux prévisions de la demande et décide de l'utilisation structurelle des capacités flexibles.
Analyse des problèmes Décompose un problème en plusieurs éléments, distingue les causes des effets et précise les informations nécessaires pour aller de l'avant.	Indique précisément ce qui ne fonctionne pas en cas de dysfonctionnement et quelles données manquent, et en informe le supérieur hiérarchique.	Décompose une réclamation récurrente en causes possibles, les vérifie à l'aide de ses propres données et identifie la cause la plus probable.	Identifie les causes profondes de problèmes organisationnels persistants et définit la méthode d'analyse que les autres équipes utiliseront.
Contrôle qualité Teste des produits, des données ou des services par rapport à des exigences définies, consigne les écarts et met en œuvre des corrections ou des améliorations.	Vérifie un produit ou un dossier par rapport aux points prescrits, conformément aux instructions, et consigne les écarts constatés.	Élabore un plan de contrôle pour son propre processus, évalue la qualité et discute des résultats avec les personnes concernées.	Mets en place le système qualité pour plusieurs services, choisit les normes de mesure et rend compte des résultats au client et à l'autorité de contrôle.

Compétence	N1	N3	N5
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.
Travaux d'ingénierie électrique Installe, mesure et répare les installations électriques et les systèmes de commande conformément aux schémas et aux règles de sécurité, et veille à ce que l'installation présente aucune danger pour les personnes qui y travaillent.	Installe des composants électriques sous supervision, conformément au schéma, et utilise l'équipement de protection prescrit.	Identifie de manière autonome un dysfonctionnement dans un système de commande, mesure la tension et la continuité, et procède à la réparation dans le respect des normes de sécurité.	Rédige les consignes de travail et les règles de sécurité de l'entreprise en matière d'électricité et vérifie la conformité des plans d'installation aux normes en vigueur.
Lecture et interprétation de dessins techniques Interprète les plans de construction et d'installation comportant des cotes et des symboles, et les transpose en opérations réalisables ou en consignes de production.	Indique sur un dessin les cotes, les symboles et les vues qui se rapportent à son propre travail.	Détermine de manière autonome les dimensions correctes à partir de plusieurs dessins, repère les contradictions et les signale au concepteur.	Définit les conventions de dessin et les normes d'information applicables aux projets et évalue si les jeux de plans fournis sont exploitables.
Capacité spatiale Vous imaginez à quoi ressemblent des objets, des espaces ou des dessins après les avoir fait pivoter, pliés ou assemblés, et vous utilisez cette image mentale dans votre travail.	Indique le bon itinéraire sur un plan d'étage et précise quel côté se trouve à gauche ou à droite de l'entrée.	Détermine l'assemblage du produit fini à partir d'un dessin en deux dimensions et signale les pièces qui ne s'emboîtent pas correctement.	Anticipe les configurations tridimensionnelles complexes, prévoit les interférences entre les pièces et définit les conventions de dessin applicables dans ce domaine.

Compétence	N1	N3	N5
travail en équipe Contribuer au résultat de l'équipe en répartissant les tâches, en partageant les informations, en respectant les accords conclus et en impliquant ses collègues dans le travail à accomplir.	Exécute une tâche qui lui est confiée au sein de l'équipe, conformément à ce qui a été convenu, et en rend compte au chef d'équipe lorsque quelque chose ne fonctionne pas.	Répartit le travail avec ses collègues, communique spontanément les informations dont les autres ont besoin et adapte son organisation pour répondre aux objectifs de l'équipe.	Élabore des accords de collaboration pour plusieurs équipes au sein de l'organisation, les évalue à la lumière des résultats et les révisé sur la base des données.
Faire preuve d'initiative Assume la responsabilité des résultats de son propre travail, ne met pas en cause les circonstances ou les autres, et prend l'initiative de mesures correctives en cas de résultat insuffisant.	Signale une erreur commise par ses soins à son supérieur hiérarchique et lui demande quelle mesure corrective doit être prise en priorité.	Corrige de sa propre initiative les erreurs commises dans son propre processus, en informe les parties prenantes et adapte sa méthode de travail afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent.	Assume la responsabilité publique des résultats tout au long de la chaîne et veille à ce que les erreurs soient mises à profit à l'échelle de l'organisation pour en tirer des enseignements et s'améliorer.
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.
Mesure et étalonnage Effectue des mesures à l'aide d'appareils de mesure, détermine si les résultats se situent dans les limites de tolérance et veille à ce que les appareils soient étalonnés et traçables.	Effectue des mesures à l'aide d'un pied à coulisse et d'un comparateur à cadran sous supervision, puis note le résultat sur la fiche de mesure.	Choisit de manière autonome l'instrument adapté à une exigence de tolérance, évalue l'incertitude de mesure et valide ou rejette le produit.	Met en place la gestion de l'étalonnage au sein de l'organisation, rédige les instructions de mesure et assure la traçabilité lors des audits externes.

Compétence	N1	N3	N5
Utilisation correcte des équipements de protection individuelle Choisit l'équipement de protection adapté à la tâche et au risque, l'enfile correctement et vérifie son bon fonctionnement, son ajustement et sa durée de conservation.	Porte l'équipement de protection prescrit sur le lieu de travail et demande son remplacement lorsque des dommages sont visibles.	Détermine, pour chaque tâche, l'équipement de protection nécessaire, vérifie son état avant utilisation et forme les nouveaux collègues à son utilisation.	Définit la politique relative aux équipements de protection individuelle, sélectionne les fournisseurs en fonction des normes et du confort d'utilisation, et assure le suivi de la conformité tout au long de la chaîne.
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.
Actualités professionnelles et littérature spécialisée Se tient informé des évolutions dans sa propre profession grâce à la littérature, aux directives et aux réseaux, et intègre les nouvelles connaissances pertinentes dans sa propre pratique.	Analyse les informations professionnelles reçues et identifie les éléments pertinents pour son propre travail.	Assure le suivi structuré des sources et des lignes directrices, évalue leur qualité et adapte sa propre méthode de travail aux nouvelles connaissances acquises.	Évalue l'état actuel du domaine, examine les résultats contradictoires des recherches et détermine les lignes directrices que l'organisation suivra désormais.
Conseils sur le poste Accompagne un collègue ou un stagiaire dans le cadre de son travail quotidien, lui fournit des retours ciblés sur ce qui a été observé et l'aide à acquérir son autonomie progressivement.	Travaille en collaboration avec un nouveau collègue, signale les écarts par rapport aux procédures et rend compte des progrès réalisés au formateur du cabinet.	Convient avec la personne accompagnée des tâches à réaliser de manière autonome, l'observe de manière ciblée et discute ensuite de deux points d'apprentissage concrets.	Mets en place un accompagnement en milieu de travail au sein de l'organisation, forme les accompagnateurs et veille à la qualité de leur accompagnement.

Compétence	N1	N3	N5
Mise en œuvre de l'organisation du lieu de travail et de la méthode des 5S Organise le lieu de travail de manière à ce que le matériel, les outils et les informations aient des emplacements fixes, veille au maintien de cet état et améliore progressivement l'agencement.	Range les outils et le matériel à l'endroit prévu à cet effet après son service et veille à la propreté du lieu de travail.	Applique les cinq étapes de la méthode 5S sur son propre lieu de travail, met en évidence les écarts et maintient le niveau de qualité atteint.	Met en place l'organisation du lieu de travail dans l'ensemble des services, la relie aux objectifs d'amélioration et veille au respect des règles par le biais d'audits.
Rapports d'activité Rassembler les conclusions, les chiffres et les recommandations dans un rapport qui amène le lecteur à prendre une décision ou à passer à l'étape suivante dès la première lecture.	Remplit un modèle de rapport existant avec les chiffres corrects et décrit, section par section, ce qui a été réalisé.	Élabore un rapport allant de la question à la conclusion, distingue les faits des interprétations et formule des recommandations en désignant un responsable.	Définit la hiérarchie au sein de l'ensemble de l'organisation, évalue la qualité des informations de pilotage et rend compte des résultats au conseil d'administration et à l'autorité de régulation.

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 ?
Test sur échantillon de travail	0.33	0.09	Le candidat réalise un échantillon de travail représentatif dans des conditions standardisées.
Test de connaissances	0.40	0.13	Test portant sur les connaissances déclaratives relatives aux métiers, généralement élaboré sur mesure pour chaque client.
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.
Certificat ou diplôme	-	-	Justificatif officiel attestant de la fin d'un cursus ou de la réussite à un examen.
Test d'aptitudes cognitives	0.41	0.14	Test standardisé d'aptitudes au raisonnement verbal, numérique ou abstrait.
Feedback à 360 degrés	-	-	Plusieurs évaluateurs proches de la personne évaluent son comportement par rapport à des repères comportementaux.
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.
Portefeuille ou éléments justificatifs	-	-	Ensemble de travaux ou de résultats antérieurs, évalués selon des critères fixes.

7 Instruments d'évaluation pour ce poste

Instrument hrmforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Test sur échantillon de travail	12	Échantillon de travail représentatif réalisé dans des conditions normalisées
Test de connaissances (spécifique au client)	11	Test de connaissances professionnelles, personnalisé pour chaque client
Competency Check	10	Évaluation des compétences au niveau comportemental
Big Fifty	5	Questionnaire de personnalité, 150 items, 25 facteurs
360 Feedback	5	Évaluations multiples fondées sur des ancrages comportementaux
Ability Scan	3	Test d'aptitude : capacités de raisonnement verbal, numérique et abstrait
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
Portefeuille	1	Évaluation des travaux antérieurs selon des critères fixes

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, AILit, 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.

