

Modèle de Grille d'Évaluation des Compétences : Savoir, Savoir-Faire, Savoir-Être

Cette grille d'évaluation vous aide à identifier et valoriser les trois types de compétences : le savoir (connaissances), le savoir-faire (compétences pratiques) et le savoir-être (comportements). Elle est utile pour les entretiens d'évaluation, les bilans de compétences ou la gestion de carrière. Téléchargez le modèle PDF et adaptez-le à votre contexte.

Ce document est un outil générique d'aide à l'évaluation. Il ne remplace pas une méthodologie validée par un professionnel des ressources humaines. Adaptez les critères à votre secteur et à vos besoins.

Mode d'emploi

1. Téléchargez le modèle PDF ou copiez le tableau ci-dessous.
2. Identifiez les compétences clés pour le poste ou la situation évaluée.
3. Remplissez la grille en attribuant une note de 1 à 4 pour chaque compétence.
4. Utilisez les observations pour justifier chaque note.
5. Calculez le total et analysez les points forts et axes de progrès.
6. Utilisez les résultats pour définir un plan d'action ou un entretien.

Comprendre les trois types de compétences

Le savoir correspond aux connaissances théoriques (ex : maîtrise d'un logiciel, connaissance des règles de sécurité). Le savoir-faire est la capacité à mettre en pratique ces connaissances (ex : réaliser une tâche technique, résoudre un problème). Le savoir-être regroupe les attitudes et comportements (ex : communication, esprit d'équipe, adaptabilité).

Comment utiliser la grille

Pour chaque compétence, évaluez le niveau de maîtrise de la personne à l'aide de l'échelle : 1 = débutant, 2 = intermédiaire, 3 = avancé, 4 = expert. Ajoutez des exemples concrets dans la colonne 'Observations' pour justifier votre évaluation. La grille peut être utilisée pour une auto-évaluation ou une évaluation par un manager.

Modèle prêt à adapter

GRILLE D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES Nom de la personne évaluée : [Nom] Poste : [Intitulé du poste] Date de l'évaluation : [Date] Évaluateur : [Nom de l'évaluateur] Échelle : 1 = Débutant, 2 = Intermédiaire, 3 = Avancé, 4 = Expert

1. SAVOIR (Connaissances)			
Compétence	Note (1-4)	Observations	
[Connaissance 1]			
[Connaissance 2]			
[Connaissance 3]			

2. SAVOIR-FAIRE (Compétences pratiques)			
Compétence	Note (1-4)	Observations	
[Compétence 1]			
[Compétence 2]			
[Compétence 3]			

3. SAVOIR-ÊTRE (Comportements)			
Compétence	Note (1-4)	Observations	
[Comportement 1]			
[Comportement 2]			
[Comportement 3]			

TOTAL GÉNÉRAL : [Total] / [Maximum] Points forts : [À compléter] Axes de progrès : [À compléter] Plan d'action : [À compléter] Signature de l'évaluateur : _____ Signature de la personne évaluée : _____

Checklist

- ☐ Définir les compétences à évaluer en lien avec le poste.
- ☐ Choisir une échelle claire (ex : 1 à 4).
- ☐ Préparer des exemples concrets pour chaque niveau.
- ☐ Remplir la grille objectivement, sans préjugés.
- ☐ Justifier chaque note par des faits observables.
- ☐ Discuter des résultats avec la personne évaluée.
- ☐ Définir ensemble un plan de développement.

[] Conserver une copie signée par les deux parties.

Questions fréquentes

Comment distinguer savoir et savoir-faire ?

Le savoir est la connaissance théorique (par exemple, connaître les règles de la comptabilité). Le savoir-faire est la capacité à appliquer cette connaissance (par exemple, établir un bilan comptable). En résumé, le savoir est 'savoir', le savoir-faire est 'savoir faire'.

Cette grille est-elle adaptée à tous les métiers ?

Oui, le principe est adaptable. Vous devez simplement personnaliser les compétences listées en fonction du poste ou du secteur d'activité. Par exemple, pour un commercial, le savoir-faire inclura la négociation ; pour un informaticien, la maîtrise de langages de programmation.

Quelle différence avec une évaluation classique de performance ?

Cette grille se concentre sur les compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) plutôt que sur les résultats atteints. Elle est utile pour identifier les besoins en formation ou les potentiels, tandis que l'évaluation de performance mesure l'atteinte d'objectifs.