EKIPAL - MODÈLE GRATUIT POUR TPE ET PME

Grille d'évaluation des compétences

Fichier Excel modifiable : ekipal.com/lead-magnets/grille-evaluation-competences.xlsx - 5 onglets : Mode d'emploi, Grille, Exemple fictif, Synthèse, Niveaux.

MODE D'EMPLOI

1. Trois blocs pré-remplis et modifiables : 5 compétences techniques, 5 comportementales, 5 managériales, chacune avec un indicateur observable.
2. Fixez le niveau attendu (1 Notions, 2 Opérationnel, 3 Maîtrise, 4 Expert) avant l'entretien et présentez la grille au salarié.
3. En entretien : niveau évalué (ou N/O), fait observé. L'écart se calcule et se colore : rouge en dessous, vert au niveau, bleu au-dessus.
4. Une action datée pour chaque écart négatif ; l'onglet Synthèse compte les écarts par catégorie.

Aperçu de l'exemple fictif (technicien SAV)

Compétence	Catégorie	Attendu	Évalué	Écart	Fait observé / action
Qualité du travail rendu	Technique	3	3	**0**	2 retours clients sur 140 interventions depuis janvier.
Connaissance des produits ou services	Technique	3	2	**-1**	Gamme historique maîtrisée, gamme 2026 encore mal connue. Action : Formation produit gamme 2026 (1 jour) - avant le 31/03
Organisation et respect des délais	Technique	3	2	**-1**	4 interventions reportées sans prévenir le client au 1er semestre. Action : Point planning hebdomadaire avec la responsable - dès novembre
Coopération	Comportementale	3	4	**+1**	Forme les deux nouveaux techniciens sur le diagnostic. Action : Lui confier le parrainage des prochains arrivants
Adaptation au changement	Comportementale	2	3	**+1**	Nouveau logiciel de tickets adopté en 3 semaines.

CADRE LÉGAL (AU 25/10/2026)

Les informations demandées servent uniquement à apprécier les aptitudes professionnelles, avec un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ces aptitudes (L. 1222-2).

Méthode présentée au salarié avant sa mise en oeuvre, pertinente, résultats confidentiels (L. 1222-3). Critères précis, objectifs et pertinents : des critères comportementaux vagues (« optimisme », « honnêteté », « bon sens ») ont été jugés non pertinents (Cass. soc. 15/10/2025, n° 22-20.716).

50 salariés et plus : CSE en principe consulté avant la mise en oeuvre (L. 2312-38). RGPD : information des salariés (art. 13) et droit d'accès (art. 15). L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail (L. 6315-1).

Document d'aide indicatif rédigé par L'équipe Ekipal, à jour au 25/10/2026 : il ne remplace pas un conseil juridique. Vérifiez votre convention collective et vos accords d'entreprise. Sources : Code du travail (code.travail.gouv.fr) ; CNIL, fiche sur l'évaluation des salariés. Guide : ekipal.com/grille-evaluation-competences