

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT

ESPACE COMPÉTENCES



Constructys
Votre partenaire compétences

Constructys vous propose un outil digital
« Espace Compétences » qui a pour objectif d'aider
les entreprises du secteur de la construction à mieux
appréhender les questions relatives à la gestion
des compétences de leurs collaborateurs.



Cet outil vous permet de vous faire une idée précise des ressources humaines disponibles dans votre entreprise (emplois, compétences clés, qualifications, etc.) ce qui contribuera à la gestion de votre capital humain.

CONSTRUIT AVEC VOUS ET POUR VOUS, ESPACE COMPÉTENCES MET À VOTRE DISPOSITION :

- La cartographie des métiers de la filière construction,
- Le référentiel des métiers et des compétences afférentes à votre secteur professionnel.

QUE PERMET L'OUTIL ESPACE COMPÉTENCES ?

- Vous pouvez rechercher, consulter, télécharger en l'état les fiches métiers du secteur de la construction,
- Vous pouvez créer des fiches de postes pour vos collaborateurs prenant en compte vos propres spécificités,
- Vous pouvez évaluer le niveau de maîtrise de vos salariés sur les compétences liées à leurs métiers (savoir-faire et savoir-être). Vous avez également la possibilité de proposer un système d'auto-évaluation à vos salariés afin qu'ils se positionnent sur le niveau de maîtrise de la compétence qu'ils pensent détenir,
- Vous pouvez vous servir de l'ensemble des supports adaptés dans le cadre de vos entretiens RH.

Afin de simplifier l'appropriation de cet outil, nous vous proposons ce guide qui vous permettra de comprendre l'importance de la gestion des emplois et des compétences et vous aidera à sa mise en œuvre opérationnelle.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE L'OUTIL ?

Dans un premier temps, vous pourrez dresser un état des lieux des ressources humaines disponibles dans votre entreprise :

- Quels sont les métiers exercés par vos collaborateurs ?
- Quelles sont les compétences attendues par métier ?

Dans un second temps, vous pourrez dresser un état des lieux lié à vos besoins en termes de compétences (à court, moyen et long terme) en prenant en compte notamment les facteurs externes (environnement concurrentiel, contexte économique, social, technologique...) et internes (cessions/acquisitions, développement de l'activité, réorganisation...).

Vous souhaitez vous lancer dans la démarche ? Vous pouvez prendre connaissance des définitions associées aux termes utilisés dans ce guide (p. 9).

ESPACE COMPÉTENCES

Quel est son contenu ?

Le référentiel des métiers et des compétences

Il s'agit de l'inventaire des métiers et des compétences nécessaires à l'exercice de ces métiers. À l'échelle d'une entreprise, le référentiel est le reflet de son patrimoine de métiers et compétences.

1 LA CONSTITUTION DU RÉFÉRENTIEL

En 2020, Constructys a entrepris un travail de mise à jour du référentiel des métiers et compétences du secteur de la construction avec le concours des 3 branches professionnelles constitutives de l'OPCO : le Bâtiment, le Négocie des matériaux de construction, les Travaux Publics. Des évolutions des métiers et des compétences ont ainsi été intégrées en lien avec :

- Les transitions numérique & écologique,
- Les évolutions technologiques, les nouveaux process de fabrication qui entraînent l'apparition de nouvelles compétences et l'obsolescence d'autres.

Pour réaliser cette mise à jour, un travail de questionnement et de validation des contenus des métiers a été réalisé avec les professionnels du secteur par le biais d'ateliers ou de relectures des fiches.

Ce travail a abouti à une nouvelle cartographie qui représente la nomenclature des métiers organisés par familles et sous-familles. Cette nouvelle cartographie est constituée de 81 métiers (**34 métiers du Bâtiment, 25 métiers des Travaux Publics, 8 métiers du Négocie des matériaux de construction et 14 métiers support**).

2 LES USAGES DU RÉFÉRENTIEL

À partir du référentiel qui vous est proposé sur Espace Compétences, vous pouvez construire le référentiel propre à votre entreprise. Ainsi vous disposez d'un état des lieux des compétences existantes au sein de votre organisation. Cet état des lieux est une nécessité en matière de gestion des ressources humaines. Il vous permettra, à partir des métiers de votre entreprise, de bien identifier l'ensemble des compétences de vos collaborateurs.

LA FICHE MÉTIER

Une fiche métier, c'est quoi exactement ?

Il s'agit d'une description générale d'un métier. Elle recense les principales compétences exigées à l'exercice du métier, ainsi que les certifications pour y accéder.

1 LES FICHES MÉTIERS DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

- Le référentiel du secteur de la construction est constitué aujourd'hui de **81 métiers**. Chaque métier est décrit dans une fiche qui précise les **compétences techniques et transversales** nécessaires à sa prise en main ainsi que les **certifications** (diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelle des 3 branches) qui y préparent.

2 QUELS USAGES DE LA FICHE MÉTIER DANS ESPACE COMPÉTENCES ?

- Vous pouvez rechercher, **consulter et/ou télécharger** les fiches métiers en l'état pour vous informer sur les différents métiers du secteur de la construction,
- Vous pouvez les utiliser comme base pour **créer ou faire évoluer la fiche de poste** d'un salarié ou d'un ensemble de collaborateurs.

Bienvenue dans Espace Compétences
consultez et téléchargez les fiches métiers de la construction.

LE MÉTIER COMPÉTENCES MÉTIER COMPÉTENCES TRANSVERSALES CERTIFICATIONS

ACCUEIL > MÉTIERS DU BÂTIMENT > CHEF(FE) DE CHANTIER BÂTIMENT

MÉTIER DU BÂTIMENT ENCADREMENT DE CHANTIER VOIR LE PDF

Chef(fe) de chantier Bâtiment

MISSION PRINCIPALE : Encadrer la production et organiser les équipes sur chantier

Le chef de chantier encadre l'ensemble du personnel de production du chantier et détermine avec les chefs d'équipe les tâches qui leur sont attribuées pour mener à bien le projet.

Autres appellations : Chef(fe) d'équipe

DÉCOUVRIR

Les compétences métier

1. PRÉPARER

- Mettre au point le projet d'exécution en choisissant les matériaux, matériaux et fournisseurs et en établissant le plan / planning d'installation du chantier
- Commander les matériaux et matériels en comparant les références fournisseurs et en négociant les conditions et les contrats pour la liste de fourniture établie
- Préparer le Plan Assurance Qualité (PAQ) en définissant les procédés et équipements de sécurité
- Préparer le Plan Particulier de Sécurité et Protection de la Santé (PPSPS) en définissant les risques inhérents à chaque phase et en intégrant le plan directeur interne à l'entreprise

2. TRACER ET IMPLANTER

3. STOCKER

4. INSTALLER

UN ŒIL SUR

Les compétences transversales

1. RÉALISER SON ACTIVITÉ SELON LES NORMES DE L'ENTREPRISE ET LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

- Traduire et adapter auprès de son équipe les consignes, règles et normes en fonction du contexte de travail
- Appliquer, faire appliquer à son équipe et contrôler les consignes, règles et normes

2. ORGANISER SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

- Organiser sa journée en tenant compte de l'environnement de travail (équipe, matériaux, matériel, ...)
- Ré-agencer ses priorités en fonction des informations reçues
- Contrôler l'application du plan de travail
- Planifier et adapter son activité en régulant celle des autres
- Réaliser des reportings selon le cadre défini (support, fréquence, ...)
- Proposer un ajustement des moyens (humains/techniques)
- Mettre l'équipe hors du danger réel ou supposé

QUELQUES MOTS SUR

Les certifications

Une certification atteste officiellement qu'une personne est en mesure d'exercer une ou plusieurs activités professionnelles précises, avec un niveau de responsabilité et d'autonomie donné. Elle garantit que le titulaire possède les compétences nécessaires à la réalisation de ces activités.

DIPLOMES TITRES CERTIFICATIONS

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR BÂTIMENT

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR MANAGEMENT ÉCONOMIQUE DE LA CONSTRUCTION

LA FICHE DE POSTE

Une fiche de poste, c'est quoi exactement ?

Il s'agit d'une description factuelle et réelle d'un ou de plusieurs postes à un instant « T », elle comprend les missions et activités de son titulaire au sein de l'entreprise. Elle est adaptée spécifiquement à l'activité et à l'organisation de l'entreprise.

1 QUELLES UTILISATIONS DES FICHES DE POSTE ?

- La création des fiches de postes permet de clarifier les rôles et responsabilités de chacun dans l'entreprise. La fiche de poste peut être individuelle ou commune à un groupe de collaborateurs. Elle permet de contextualiser les conditions d'exercice d'un métier au sein de votre entreprise. C'est un outil de communication pour faciliter votre gestion des emplois et des compétences en interne et vos recrutements en externe.
- Cette fiche peut être utilisée comme trame pour la rédaction d'un profil de poste dans le cadre de vos recrutements. Elle peut servir de base pour créer la fiche d'évaluation dans le cadre de vos entretiens RH afin de repérer, mobiliser, évaluer et développer les compétences individuelles et collectives de vos salariés.

2 COMMENT CRÉER UNE FICHE DE POSTE DANS ESPACE COMPÉTENCES ?

- Vous pouvez créer votre fiche de poste à partir de la fiche métier d'Espace Compétences. Il vous suffira d'y cocher les compétences spécifiques au poste occupé par le/les salarié(s) de votre entreprise, d'y importer le logo de votre entreprise et de préciser les conditions de tenue de poste (travail de nuit, déplacements réguliers, etc.).

The screenshot shows a web form titled "FICHE DE POSTE À COMPLÉTER". At the top, there's a section for "LOGO IMPORTÉ" with a button "AJOUTER LE LOGO DE MON ENTREPRISE" and a text input field. Below this, there are tabs for "MÉTIER SUPPORT" and "FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET DE GESTION". The form is divided into sections: "INTITULÉ DU POSTE" with the text "Assistant(e) BTP", "DESCRIPTION DU POSTE" with a detailed description of the role, "Les compétences métier" with a list of competencies to be checked, and "Les compétences transversales" with another list of competencies. At the bottom, there is a button "GÉNÉRER LA FICHE DE POSTE".

LA FICHE D'ÉVALUATION

Une fiche d'évaluation, c'est quoi exactement ?

La fiche d'évaluation est un outil qui permet à l'entreprise d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, c'est-à-dire d'évaluer le degré de maîtrise des compétences en lien avec son poste de travail.

L'évaluation des compétences vous servira pour connaître précisément les compétences de vos salariés et détecter d'éventuels talents non identifiés, valoriser vos salariés à leur juste valeur, optimiser votre gestion des compétences, recueillir les besoins en compétences, en formation de vos salariés et construire votre plan de développement des compétences en identifiant les actions de formation nécessaire pour le développement de votre entreprise.

1

LES FICHES D'ÉVALUATION DANS ESPACE COMPÉTENCES

- Cette fiche utilisée dans le cadre d'un entretien RH, **repren**d les activités et compétences normalement exercées par le collaborateur avec des **niveaux de maîtrise** pour chacune d'entre elles.
- Cet exercice permettra **d'évaluer l'écart entre les compétences acquises par vos salariés et celles attendues** (celles décrites dans votre référentiel de compétences). L'écart de compétences ainsi identifié vous permettra de construire une démarche de gestion des emplois et des compétences qui se matérialise, par exemple, par la mise en œuvre, d'un plan de développement des compétences, par des mobilités internes ou encore par des recrutements.

QUELS USAGES DE LA FICHE

FICHE D'ÉVALUATION

1. L'ENTREPRISE
RAISON SOCIALE* :

2. MANAGER
NOM* : PRÉNOM* :
FONCTION* :

3. LE SALARIÉ
NOM* : PRÉNOM* :
EMAIL* : TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL* :
DATE D'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE* : ANCIENNETÉ DU SALARIÉ :

Les compétences métier
Pour chaque compétence, merci de renseigner le niveau minimum attendu.

1 Non concerné 2 Non évalué 3 Donne la main 4 Fait sous contrôle 5 Fait en autonomie 6 Fait transmissif

1. PRÉPARER L'EXÉCUTION DU CHANTIER

Mettre en œuvre le projet d'exécution sur la base des conditions réelles (vérifiées) du chantier : Non concerné 0 1 2 3 4 5 6

Prévoir l'installation de la base vie du chantier : Non concerné 0 1 2 3 4 5 6

Les compétences transverses
Pour chaque compétence, merci de renseigner le niveau minimum attendu.

1 Non concerné 2 Non évalué 3 Autonomie en situation connue 4 Adaptation à des situations et des contraintes inhabituelles 5 Analyse critique, propositions d'amélioration et capacité à transmettre son savoir-faire

1. ORGANISER SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Coordonner une ou plusieurs équipes : Non concerné 0 1 2 3 4 5

Contrôler l'application du plan de travail : Non concerné 0 1 2 3 4 5

COMMENTAIRE GÉNÉRAL :

GÉNÉRER L'ÉVALUATION

2 D'ÉVALUATION DANS ESPACE COMPÉTENCES ?

- À partir de la fiche de poste contextualisée à l'activité de votre entreprise, en tant que manager, vous pourrez évaluer le niveau de maîtrise du collaborateur (sur une échelle de 1 à 5) sur chaque compétence.
- À l'étape suivante, vous pourrez envoyer la fiche d'évaluation vierge à votre salarié pour qu'il puisse s'auto-évaluer¹, il n'aura pas accès à votre évaluation.
- À l'issue des deux évaluations, un échange est organisé entre les deux parties «manager et salarié» pour évaluer au mieux les objectifs en compétences du salarié et identifier les actions à entreprendre pour les atteindre, etc.
- Une fois l'ensemble des évaluations réalisées pour chaque collaborateur, les résultats vous permettront d'alimenter votre plan de développement des compétences, d'identifier les compétences à développer prioritairement, favoriser la transmission des savoirs, etc.

La démarche proposée par Constructys vous permettra de professionnaliser votre entreprise sur le volet RH, de démarrer la mise en place d'une GEPP², notion qui a remplacé la GPEC³ en 2018.

L'idée étant de faire un bilan, se projeter et agir afin d'anticiper les évolutions en termes de compétences, d'effectifs et de carrière, dans le respect de la réglementation et ce, dans une dimension prospective à horizon 2-3 ans.

Pour poursuivre votre accompagnement, Constructys vous propose la prestation « Diag Performance » qui s'articule autour d'un diagnostic préalable (jusqu'à 2 jours) puis d'un accompagnement dans la mise en œuvre du plan d'action identifié au moment du diagnostic (jusqu'à 6 jours) réalisé par un consultant expert.

Cette prestation a pour objectif de vous accompagner dans la structuration de votre entreprise sur plusieurs volets (RH, numérique, transition écologique...).

Votre Conseiller Constructys sera présent à vos côtés, tout au long de la démarche.

1. L'auto-évaluation de la part du salarié n'est pas obligatoire dans le cadre d'un entretien RH mais est fortement recommandée.

2. GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

3. GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

DÉFINITIONS

1 QU'EST-CE QU'UNE COMPÉTENCE ?

Les compétences sont les capacités et aptitudes essentielles permettant la réalisation de son métier. Il en existe deux types : les compétences métier, telles que les savoir-faire opérationnels propres au métier, et les compétences transversales (savoir-être) qui peuvent être communes à plusieurs métiers. L'ensemble de ces capacités permettent à un salarié de gérer convenablement les missions qui lui sont confiées dans le cadre de ses fonctions.

2 QU'EST-CE QU'UNE ACTIVITÉ ?

L'activité est une partie d'opération qui aboutit à un résultat produit par l'entreprise. Le résultat peut-être une partie d'ouvrage ou un moment de la fabrication. Il peut aussi s'agir de documents nécessaires à l'entreprise : vérifier sa rentabilité, obtenir des informations sur son marché, etc. Une activité comprend un ensemble de tâches.

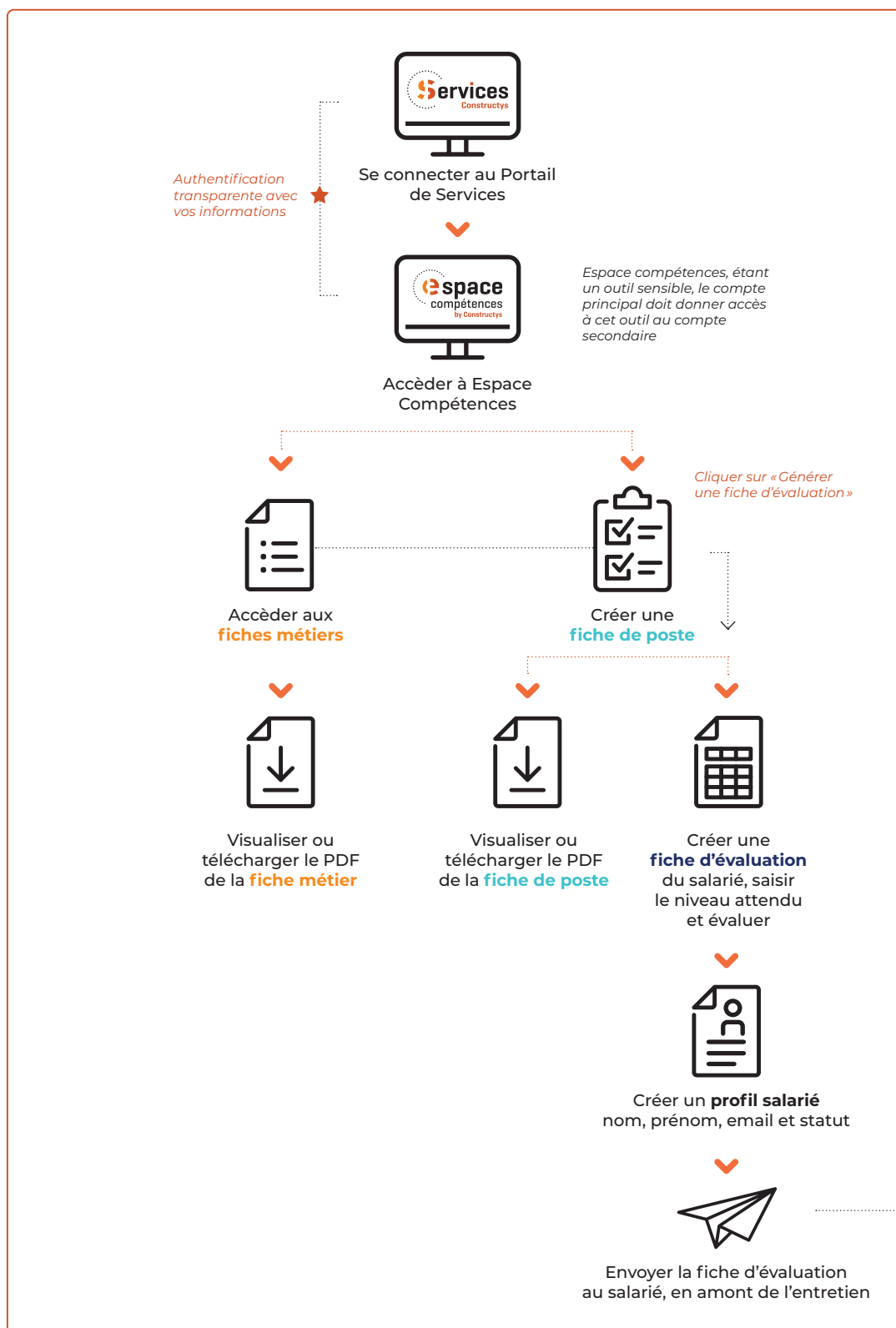
3 QUELS SONT LES DIFFÉRENTS TYPES DE CERTIFICATIONS ?

- Les diplômes (CAP, BTS, diplôme d'État, diplômes universitaires, ...) sont délivrés par certains Ministères : Éducation Nationale, Jeunesse et sports, Enseignement Supérieur par exemple.
- Les titres professionnels sont délivrés au nom de l'État **uniquement** par le ministère du Travail.
- **Les titres privés sont délivrés par les chambres consulaires** (artisanat, commerce et industrie ...), des organismes de formation publics et privés.
- Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont délivrés uniquement par les branches professionnelles : Bâtiment, Travaux Publics, Négoce des matériaux de construction, par exemple.

L'ensemble de ces certifications doivent être inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles - RNCP.

PARCOURS À SUIVRE

Adhérent



Salarié ou candidat



Notification



Réception du lien
d'auto-évaluation par mail



Approuver les CGU
et RGPD



Accéder à sa
fiche d'évaluation
(en ligne)

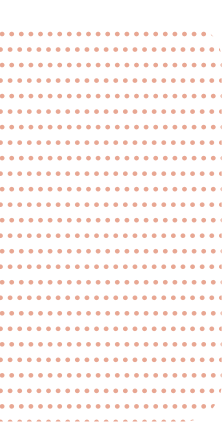


Le salarié s'auto-évalue

Enregistrement
automatique dans
l'historique d'Espace
compétences



Consulter en ligne
ou télécharger en PDF



Constructys

Votre partenaire compétences



www.constructys.fr

