****

**Compétences des cadres moyens dans le secteur du bâtiment :**

**Adaptation des parcours de formation à l'évolution des besoins des entreprises**

Accord n° : 2015-1-FR01-KA202-015054

**ORIENTATIONS POUR LA PRODUCTION IO3**

**Pilote de la phase : FORMEDIL (IT)**

**Intitulé de la production :**

**Méthodes et outils pédagogiques pour des parcours d’apprentissage concernant les chefs d’équipe et les chefs de chantier dans les pays du partenariat.**

En complément de l'adaptation des contenus, les partenaires travailleront sur **la conception de méthodes et d'outils pédagogiques pour les parcours d’apprentissage concernant les chefs d’équipe et les chefs de chantier**.Les partenaires établiront, sous le pilotage de FORMEDIL (IT), une méthode transversale et transférable permettant de travailler dans une logique d’unités d’apprentissage qui conduisent à des compétences transversales des chefs de chantier (niveau 5 CEC) et des chefs d’équipe (niveau 4 CEC). C’est l’apprenant et les compétences visées, surtout transversales, qui seront au cœur des parcours de formation.

Cette phase vise la mise en place d'une méthodologie transnationale commune de conception de modules de formation permettant aux partenaires de **passer de la logique des modules thématiques distincts à la logique des activités d'apprentissage visant une meilleure maîtrise des activités de travail nécessitant une combinaison des différents savoirs et aptitudes** recherchées par les entreprises.

**Étapes de travail en Phase O3**

**O3-A1.**

**Mise en commun et analyse des expériences faites par les partenaires dans le passé en termes de méthodes et outils de formation, d’accompagnement et d’évaluation des acquis d’apprentissages des publics concernés (chefs d’équipe et chefs de chantier).**

🢥 ***Moyen***: grille commune pour une collecte des données et pour leur analyse.

🢥 ***Résultat attendu*** : identification des méthodes et des outils de formation, d’accompagnement et d’évaluation pratiqués par les partenaires, ainsi que l’analyse de leur utilité pour les blocs thématiques et les objectifs d’apprentissage identifiés lors de la phase 2 du projet.

**O3-A2.**

À partir de l’analyse des expériences des partenaires identifiées et analysées, enrichies par des ***résultats des recherches en didactique professionnelle et en pédagogie***, **production du socle méthodologique commun pour le processus de formation-accompagnement** vers l’acquisition des compétences transversales nécessaires pour les chefs de chantier et pour les chefs d’équipe, en fonction des différents profils des bénéficiaires à l’intérieur de chaque groupe professionnels (débutants ou confirmés, en formation initiale, ou en formation continue, en emploi ou sans emploi, etc.).

🢥 ***Moyen***: travail à partir des blocs thématiques, unités et résultats d’apprentissage identifiés en Phase 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PROPOSITIONS DE BLOCS THÉMATIQUES**  **(résultats de la Phase O2)** | | |
| **CONSTRUCTION DES ÉQUIPES MOTIVÉES POUR LE SUCCÈS DES OPÉRATIONS**  **CHEF D’ÉQUIPE** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • La réglementation sociale et les normes de sécurité dans la gestion des équipes sur le chantier  • Organisation du travail pour une équipe sur le chantier  • Techniques de communication et de résolution des problèmes au sein de l'équipe et sur le chantier  • Fonction de gestion de proximité pour atteindre les objectifs de production  • Chef d'équipe en tant que tuteur | LO1. Environnement réglementaire et normes de sécurité sur chantier.  LO2. Définition des ressources humaines et principes d'organisation de l'équipe de travail pour les objectifs.  LO3. Techniques de communication et de résolution de problèmes au sein de l'équipe et sur place.  LO4. Autonomie, souplesse et adaptabilité.  LO5. Compétences interpersonnelles pour collaborer et diriger une équipe.  LO6. Exercice de son rôle de cadres intermédiaires.  LO7. Communication en assurant une bonne compréhension des instructions et de l'adhésion à leur exécution.  LO8. Transmission des connaissances techniques et organisationnelles. |  |
| **MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET CONSTRUCTION DES ÉQUIPES MOTIVÉES POUR LE SUCCÈS DES OPÉRATIONS**  **CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • Planification et organisation des ressources humaines  • Réglementation sociale pour la gestion des équipes sur le chantier  • Strategies, méthodes et techniques de communication pour atteindre les objectifs de production et le contrôle de la qualité.  • Gestion du temps sur le chantier.  • Bienvenue pour un nouvel employé au sein d'une équipe sur un chantier de construction.  • Construire et maintenir son leadership de superviseur de chantier:  • Maîtriser le stress professionnel et managérial.  • Chef de chantier comme tuteur. | LO 1. (K1) Planification et organisation des ressources humaines.  LO 2. (K2) Réglementation sociale  LO 3. (K3) Stratégies, méthodes et techniques de communication pour atteindre les objectifs de production.  LO 4. (K4) Gestion du temps.  LO 5 (K5) Méthodes et techniques d'accueil pour les nouveaux employés sur le chantier.  LO 6 (S1) Autorité et rigueur dans la gestion des ressources humaines, s'appuyant sur des dialogues fermés et ouverts.  LO 7 (S2) Aptitude à communiquer, la conviction et la création des équipes, en établissant des relations fondées sur la confiance mutuelle.  LO 8 (S3) Résistance à la pression et à la contrainte.  LO 9 (C1) Fixer des objectifs et prendre des décisions concernant les équipes.  LO 10 (C2) Établissement de rapports clairs.  LO 11 (C3) Transmission des connaissances techniques et des méthodes de travail aux équipes. |  |
| **ACCOMPAGNEMENT / MENTORAT / COACHING DES COLLABORATEURS**  **CHEF D’ÉQUIPE ET CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • La communication  • Techniques de gestion des entretiens  • Le groupe  • Qualification du secteur du bâtiment et construction d'un profil  • Référentiel des qualifications nationales, régional et EQF  • Évaluation  • Techniques d'évaluation de l'apprentissage  • Évaluation de la performance  • Construction d'indicateurs de performance | LO1. Le soutien individuel et au groupe pour sensibiliser à leur potentiel afin de développer et atteindre les objectifs personnels et ceux professionnels.  LO2. Aider l'individu dans sa carrière, dans son développement et dans les progrès de son apprentissage et apprendre les progrès |  |
| **DEVELOPPEMENT DU LEADERSHIP ET DE L’AUTONOMIE DANS L’ACTION**  **CHEF D’ÉQUIPE ET CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • Processus de leadership  • Théories et styles de leadership  • Leadership situationnel  • Leadership vs gestion  • Dynamique des équipes  • Leadership axé sur les résultats  • Optimisation des équipes  • Orientation de l'équipe pour le changement  • Stratégies pour surmonter les obstacles au travail d'équipe  • Mobiliser les ressources personnelles en fonction des objectifs à atteindre.  • Encadrement  • Théories de la motivation  • Motivation et styles de leadership  • Stratégie de mobilisation de l'équipe pour la performance d'excellence  • Construction d'équipe  • Sociométrie  • Modèles de communication (par exemple, fenêtre de Johari)  • Relation interpersonnelle  • Différence entre les processus d'information et de communication,  • Styles communicatifs (passifs, agressifs, manipulateurs et assertifs)  • Interaction et intelligence émotionnelle,  • Styles de leadership émotionnel ².  • Analyse SWOT (forces, opportunités, faiblesses et menaces),  • Cadre d'évaluation commun (CAF),  • Cadre des valeurs concurrentes - CVF | LO1. Guider le travail de l'équipe, en fonction des objectifs définis.  LO2. Motiver l'équipe et être proactif.  LO3. Évaluer / monitoring et proposer des actions d'amélioration. |  |
| **SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL**  **CHEF D’ÉQUIPE ET CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • Sécurité et santé au travail risques généraux et prévention.  • Sécurité dans la construction.  • Plans d'urgence et premiers secours. | LO1. Prévenir les éventualités liées aux risques professionnels dans l'environnement, les installations et les conditions du ou des travaux désignés pour effectuer les contrôles requis.  LO2. Suivre et contrôler les actions préventives de base selon le plan de santé et de sécurité des travaux et le règlement spécifique pour les travaux de construction, en vérifiant la bonne utilisation des équipements et des ressources de main-d'œuvre.  LO3. Agir dans les situations d'urgence et de secourisme afin de minimiser les dommages et de rencontrer rapidement, efficacement et en toute sécurité les travailleurs blessés, de communiquer et de coordonner avec les leaders établis et les services d'urgence tout en gérant les premières interventions à cette fin. |  |
| **MANAGEMENT / COMUNICATION RÉSOLUTION DES CONFLITS ET TECHNIQUES DE NÉGOCIATION TECHNIQUES / RÉSOLUTION DES PROBLÈMES**  **CHEF D’ÉQUIPE ET CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • Émotion, conflit et performance  • Développer l'équilibre émotionnel  • Résoudre des situations conflictuelles  • Styles de négociation | LO1. Développer des relations basées sur la confiance  LO2. Développer de l'équilibre émotionnel  LO3. Réguler la gestion des conflits  LO4. Négocier efficacement pour atteindre les objectifs |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ORGANISATION ET PLANIFICATION**  **CHEF D’ÉQUIPE** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • Le plan de travail en détail.  • Les ressources et les modèles d'horaire d'un chantier  • Stratégie visionnant l'ensemble du chantier, fixant des priorités.  • Contraintes et anticipation  • Poste administratif  • Mesures / dimensions  • Exigences légales en milieu de travail: Outils, machines, matériaux, santé et sécurité, réglementation.  • Productivité des ressources humaines  • Plan GANTT / planification  • Matériel et matériaux - contrôle de qualité  • Gestion des réunions  • Suivi du chantier  • Responsabilités  • Respect de la date limite  • Phase de finition:  • Contrôle de qualité  • Tâches administratives  • Auto-évaluation | LO1. Participer à l'organisation du chantier  LO2. Organiser l'installation du chantier en situation  LO3. Organiser le programme de travail (avec le superviseur du chantier)  LO4. Assurer le suivi des travaux |  |
| **ORGANISATION ET PLANIFICATION**  **CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| * Le plan de travail en détail. * Les ressources et les modèles d'horaire d'un chantier * La confiance de la génération avec les clients et les supérieurs. * Stratégie visionnant l'ensemble du chantier, fixant des priorités. * Exigences légales en milieu de travail: outils, machines, matériaux, santé et sécurité, réglementation. * Réunion régulière - gestion des réunions. Suivi de la décision, des rapports (quotidiens, hebdomadaires, mensuels) * Délégation de tâches et de responsabilités | LO1 Planifier / organiser l'accomplissement des travaux  LO2 Assurer le bon fonctionnement du chantier |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACTIVITÉS DEMANDANT LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES**  **CHEF D’ÉQUIPE ET CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • Les bases du système d'exploitation Windows, le traitement de texte Word et le programme de messagerie Outlook  • Gestion de chantier avec support de programmes Microsoft  • Système d'exploitation avancé Windows et programmes Microsoft Office.  • Gestion de chantier avec support de programmes Microsoft  • Les bases de l'utilisation de l'Internet  • Utilisation sécurisée de l'Internet - Possibilités d'application et limites  • Utiliser Internet pour le développement technique et commercial dans la pratique.  • Les bases pour traiter les médias sociaux  • Possibilités d'utilisation des médias sociaux pour le développement technique et commercial  • Utiliser les médias sociaux pour le développement technique et commercial dans la pratique.  • Les bases pour travailler avec Auto-CAD  • Lire et comprendre les dessins CAO  • Les bases pour travailler avec le BIM  • Lire et comprendre les fichiers BIM | LO1 Outils Microsoft  LO2 Internet  LO3 Réseaux sociaux  LO4\_II Auto-CAD et programmes associés  LO5 BIM (Modélisation de l'information du bâtiment) |  |
| **TRAVAIL SOUS PRESSION**  **CHEF D’ÉQUIPE ET CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • Être capable de répondre en toute confiance aux questions et de résoudre des problèmes, dans un laps de temps donné, liés à un problème spécifique, comme le manque de matériel.  • La documentation du chantier et sa mise en œuvre par étapes.  • Être capable de lire des dessins de construction et travailler à des contraintes de temps.  • Comprendre les fournisseurs et les matériaux locaux.  • Comprendre comment organiser des rencontres régulières sur site, afin de tenir l'équipe informée de tout changement et de nouveaux développements.  • Avoir de bonnes compétences informatiques et savoir comment effectuer de présentations de type "PowerPoint", afin d'exprimer des informations à un grand nombre de personnes.  • Savoir présenter des instructions écrites et verbales lisibles, claires et concises.  • Formation à la gestion des situations d'urgence.  • Être capable de surmonter des problèmes ou des problèmes pour atteindre un objectif, p. Ex. Perdre des données de calendrier ou des rotations de travail.  • Réorganiser les responsabilités dans une tâche de groupe si un membre abandonne de façon inattendue.  • être en mesure de gérer lorsque le travail est très intense ou une manque de personnel se reproduit.  • Faire preuve d’une connaissance technique/commerciale. | LO1 Travailler sous pression sans transmettre du stress aux ouvriers tout en répondant aux exigences du client/projet |  |
| **GLOBALISATION ET INTERDÉPENDANCE DES ACTIVITÉS /**  **IDENTIFICATION AVEC L’ENTREPRISE AU TRAVERS DES ACTIVITÉS**  **CHEF D’ÉQUIPE ET CHEF DE CHANTIER** | | |
| **UNITÉS D’APPRENTISSAGE** | **RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE** | **MÉTHODOLOGIE** |
| • La politique de l'entreprise et sa mise en pratique  • Facteurs externes affectant les activités des entreprises dans le secteur de la construction (marchés internationaux, concurrence, réglementation juridique et de sécurité, exigences financières ...)  • Facteurs internes affectant les opérations sur le lieu de travail (structure et gestion de l'entreprise, logistique et règlement intérieur par exemple sur les achats, culture d'entreprise ...)  • Techniques de communication (règles de communication efficace, formation à la communication, etc.)  • Préparer et adapter le plan de travail (éléments des plans de travail dans l'entreprise, planification, techniques de planification, etc.)  • Atelier sur l'évaluation éthique | LO1 Organiser le travail en fonction des facteurs influençant les opérations sur le chantier  LO2 Évaluer les décisions du point de vue éthique |  |

🢥 ***Résultat attendu*** : définition et description du **socle méthodologique commun** adapté à chaque public, à chaque bloc thématique et à chaque unité d’apprentissage.

Cette méthodologie tiendra compte du degré d'autonomie des apprenants visés, afin de déterminer comment ils pourront devenir acteurs de leur formation dans le cadre des processus d’apprentissage menant à une qualification-certification de niveaux 4 et 5 CEC et comment les organismes de formation, d'une part, et les tuteurs d'entreprise, d'autre part, pourront les accompagner. L’accompagnement fera, d’ailleurs l’objet d’un travail à part entière et sera considéré comme une des composantes méthodologiques fondamentales des parcours de formation en question.

Cette méthodologie est similaire à celle que FORMEDIL (IT) a suggérée lors de la réunion transnationale de Liège, en octobre 2016.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Phase O2 (identification des acquis d’apprentissage)** | **Phase O3 (méthodes pédagogiques conduisant aux acquis d’apprentissage visés)** | **Phase O4 (certification des acquis d’apprentissage)** |
| Acquis d’apprentissage 1 | Chefs d’équipe | CERTIFICATIONS NATIONALES  À PARTIR D’UN SOCLE COMMUN EUROPÉEN |
| Acquis d’apprentissage 2 |
| Acquis d’apprentissage 3 | Chefs de chantier |
| Acquis d’apprentissage 4, ….. |
| Unités d’apprentissage (ou modules de formation) :  - description  - objectifs  - contenu  - méthodologie  - évaluation  - durée | |

**O3-A3.**

**Préconisations pour la mise en œuvre des parcours de formation permettant d’expérimenter les nouveaux contenus et les nouvelles méthodes didactiques et pédagogiques.**

Cette activité conduira à **la définition des conditions de mise en œuvre de ce modèle commun** dans les pays du partenariat, à formaliser par **un guide à l'intention des formateurs de centres de formation et des tuteurs d'entreprise** concernés.

Cette production sera, avant tout, un outil pratique et pragmatique de communication entre toutes les parties prenantes des processus de formation concernés. En outre, elle aura pour ambition de permettre aux acteurs en question de construire leurs stratégies de formation, tout en respectant les différentes prescriptions institutionnelles et organisationnelles. Elle pourra comprendre, entre autres :

* des outils et méthodes pour l’individualisation des parcours de formation,
* des plateformes d'apprentissage en ligne et d'autres technologies d’information et de communication,
* des outils de communication entre les centres de formation et les entreprises dans le cadre des formations alternées, etc.

***Il s’agira, par la même occasion, d’une passerelle vers la phase 04 du projet, à savoir vers la formalisation du processus de validation des acquis de la formation, conduisant vers des certifications (production IO04 pilotée par IBE, PL).***