**CCCA-BTP**

**ConstructyVET**

**M. Lawinski – 14/01/2017**

**PROJET CONSTRUCTYVET – PHASE 02**

**CONTENUS RENOVÉS OU NOUVEAUX CONTENUS POUR LA FORMATION DES CHEFS DE CHANTIER ET DES CHEFS D’ÉQUIPE**

**DOCUMENT SUPPORT POUR LA PRÉPARATION DES ACTIONS RÉGIONALES AQUITAINE – PAYS DE LA LOIRE – WALLONIE (BE)**

**ÉCHÉANCE : 31 JANVIER 2017**

Nous nous apercevons que les connaissances transformables en compétences transversales (ou *soft skills*) n’ont pas que des utilités professionnelles, mais contribuent aussi à parfaire les **citoyens conscients**, non seulement des **salariés capables**. En mettant l’accent sur le développement des connaissances et des compétences transversales, les centres de formation impliqués dans le projet deviennent de plus en plus situés dans une démarche d’organisations apprenantes, impliquant une construction des partenariats avec les entreprises susceptibles d’embaucher des chefs de chantier et des chefs d’équipe, voire avec d’autres partenaires agissant au bénéfice de l’insertion socio-professionnelle durable, tout en répondant aux attentes des entreprises en termes de compétences en question.

Lors de la réunion transnationale technique du projet qui a eu lieu les 26 et 27 octobre 2016 à Liège (BE), les partenaires se sont mis d’accord sur une méthodologie commune pour arriver à formaliser les objectifs d’apprentissage et les contenus de formation, en relation avec les attentes des entreprises, tout en respectant le profil et les ambitions des apprenants. Il a été en outre décidé de travailler surtout sur les compétences transversales des chefs de chantier et des chefs d’équipe, tout en considérant que les compétences techniques sont déjà relativement bien couvertes par les formations existantes.

Le chef de cette phase, à savoir la *Fondaciòn Laboral de la Construcciòn* (Madrid, Espagne), a proposé aux partenaires de répartir le travail sur les compétences transversales (voir tableau 1 qui suit). Le CCCA-BTP a travaillé plus particulièrement sur le MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET CONSTRUCTION DES ÉQUIPES MOTIVÉES POUR LE SUCCÈS DES OPÉRATIONS. Cette activité est décrite en termes de connaissances, aptitudes et compétences (voir tableau 2 concernant les chefs de chantier et tableau 3 concernant les chefs d’équipe), pour être ensuite traduite en termes de résultats d’apprentissage dans le cadre de la nouvelle offre de formation proposée aux apprenants et aux entreprises.

|  |
| --- |
| **TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES ACTIVITÉS TRANSVERSALES ENTRE LES PARTENAIRES EUROPÉENS DU PROJET** |
| **PARTENAIRE** | **ACTIVITÉS ANALYSÉES** | **DÉFINITION DE L’ACTIVITÉ AVEC RÉPARTITION ENTRE LES CHEFS DE CHANTIER ET LES CHEFS D’ÉQUIPE** |
| CCCA-BTP / FRANCE | **MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET CONSTRUCTION DES ÉQUIPES MOTIVÉES POUR LE SUCCÈS DES OPÉRATIONS****(CHEFS DE CHANTIER)****CONSTRUCTION DES ÉQUIPES MOTIVÉES POUR LE SUCCÈS DES OPÉRATIONS****(CHEFS D’ÉQUIPE)** | Manager les équipes efficacement sur les chantiers, conformément aux règles de bonne gestion et à la réglementation sociale en vigueur, tout en ayant à l’esprit la motivation des individus et les ambitions collectives.Développer l’aptitude à comprendre et à interpréter les différentes situations de travail de différents points de vue pour s’adapter et faire s’adapter au travail d’une façon efficace, en relation avec les autres groupes de travail et dans l’intérêt de l’entreprise en tant qu’unité organique.Faire accepter et faire vivre des transformations et des changements au travail, en minimisant les risques liés aux changements.Établir, à travers les situations de travail et les activités, une confiance mutuelle, en trouvant des terrains d’entente et des compromis, en s’appuyant sur des valeurs communes, sur sa flexibilité et sur ses capacités de communication et relationnelles, tout en valorisant l’initiative et le travail bien fait.Développer, en situations de travail, ses propres capacités à contrôler son propre comportement professionnel en tant que manager d’équipes/chef d’équipe, en adaptant l’organisation du travail et la composition des équipes aux situations en mouvement, tout en respectant les choix et les valeurs de l’entreprise, tout en conduisant les individus et les équipes vers la performance et le succès, en s’appuyant sur les indicateurs qualité clairs et compris par les collaborateurs. |
|
|
| FORMEDIL / ITALIE | **ACCOMPAGNEMENT / MENTORAT / COACHING DES COLLABORATEURS**  | Communiquer des savoirs d’action en adéquation avec les situations et les activités professionnelles à entreprendre.Proposer une guidance adéquate, un feedback concernant les activités entreprises et un avis sur les activités à entreprendre.Donner des conseils quant au développement professionnel des collaborateurs. |
|
| CENFIC / PORTUGAL | **DEVELOPPEMENT DU LEADERSHIP ET DE L’AUTONOMIE DANS L’ACTION** | Définir et communiquer, en situation de travail, sa vision et ses idées pour inspirer et motiver les équipes, les inciter à suivre avec implication et motivation.Développer la volonté de s’engager dans les activités prévues, créer des opportunités d’implication et de collaboration, motiver pour améliorer les résultats sans intervention externe constante, en s’appuyant sur le sens d’autonomie et de responsabilité des salariés-acteurs concernés. |
|
| FLC / ESPAGNE | **SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL** | Surtout dans le secteur de la construction, mais aussi d’ans d’autres secteurs le cas échéant, identifier les situations dangereuses, en relation avec les normes et la législation en vigueur.Proposer des solutions pour réduire les risques pour les personnes d’abord, mais aussi pour les bâtiments, les matériaux et les matériels, en relation avec les activités à conduire. |
|
| FLC Asturias / ESPAGNE | **MANAGEMENT / COMUNICATION RÉSOLUTION DES CONFLITS ET TECHNIQUES DE NÉGOCIATION TECHNIQUES / RÉSOLUTION DES PROBLÈMES** | Développer ses capacités de trouver des solutions permettant de résoudre des conflits entre différents types de parties prenantes, ou de trouver des solutions à différents types de problèmes (d’ordre technique, organisationnel ou managérial).Créer et motiver les équipes performantes, réunissant diverses compétences, personnalités, motivations et styles de travail, en mettant en œuvre ses capacités à transmettre les idées, informations et opinions d’une façon claire, compréhensible et convaincante. |
|
| IFAPME / BELGIQUE | **ORGANISATION ET PLANIFICATION**  | Mettre en œuvre ses capacités de définition des priorités dans les activités et les actions à conduire.Concevoir des plans d’action en optimisant les ressources de tout ordre dans le temps imparti et en respectant les normes et les cahiers des charges. |
|
| BZB / ALLEMAGNE | **ACTIVITÉS DEMANDANT LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES** | Devenir autonome en développant ses capacités, ses savoirs et ses réflexes numériques, en les intégrant durablement dans ses activités et dans ses stratégies d’action, en adaptant leur usage aux diverses situations professionnelles : solution des problèmes, communication, management, information, collaboration, création et partage des contenus.Construire ses connaissances et capacités transformables en compétences d’une façon effective, efficace, appropriée, créative, autonome, flexible, éthique et réflexive aussi bien pour le travail que pour les loisirs, la vie sociale et toute autre activité aussi bien professionnelle que para professionnelle et extraprofessionnelle. |
|
| WARRINGTON / ROYAUME-UNI | **TRAVAIL SOUS PRESSION** | Maîtriser le travail sous pression dû à diverses origines, aussi bien objectives, comme le temps ou les aléas d’approvisionnement, que subjectives, comme surcharge de travail, ordres contradictoires, commandes imprécises, ou encore situations de conflit.En travaillant sous pression, garder ses capacités à maintenir l’efficience et l’efficacité, tout en évitant des erreurs aussi bien objectives (d’ordre technique ou organisationnel, par exemple) que subjectives (en multipliant des situations conflictuelles, par exemple). |
|
| IBE / POLOGNE | **GLOBALISATION ET INTERDÉPENDANCE DES ACTIVITÉS / IDENTIFICATION AVEC L’ENTREPRISE AU TRAVERS DES ACTIVITÉS** | Développer ses capacités de compréhension, d’analyse et d’interprétation de l’environnement de l’entreprise et du chantier, tout en sachant que celui-ci affecte les situations et les activités sur chantier.Comprendre ses propres comportements dans cet environnement, le prendre en compte en fixant ses objectifs, ses besoins et ses priorités au niveau de l’organisation et des moyens à mettre en œuvre.Savoir analyser l’environnement en fonction des activités professionnelles assignées en premier lieu, mais aussi du point de vue de ses valeurs et principes (lien entre le salarié performant et le citoyen conscient). |

|  |
| --- |
| **TABLEAU 2 : ACTIVITÉ ATTRIBUÉE AU CCCA-BTP****MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES****ET CONSTRUCTION DES ÉQUIPES MOTIVÉES POUR LE SUCCÈS DES OPÉRATIONS****(chefs de chantier)** |
| **Savoirs****Aptitudes****Compé-tences** | **Description** | **Résultats d’apprentissage****visés (LO)** | **Critères d’évaluation** | **Unités de formation proposées (TU)** |
| **Savoirs (K)**théoriques et factuels | **K1. Planification et organisation des ressources humaines :*** Coordination des activités et des tâches.
* Attribution des responsabilités.
* Méthodes de recrutement et de constitution des équipes.
* Méthodes et techniques de délégation, en s’appuyant sur l’autonomie et la coresponsabilité des collaborateurs.
 | LO1. Connaître les activités et les rôles des différents intervenants dans l’acte de construire.LO2. Évaluer le degré de compétence des membres de son équipe, ainsi que la performance collective.LO3. Préparer et organiser le travail des équipes en suivant les règles d’organisation générale de l’entreprise.LO4. Appréhender les profils des personnes pour éviter de constituer des équipes à problèmes.LO5. Développer une démarche méthodique, précise et rigoureuse dans l’organisation de son propre travail et pour le travail des collaborateurs.LO6. Gérer les interfaces entre les différents intervenants et les équipes.LO7. Veiller au respect du planning pour garantir les échéances de réalisation du chantier. | * La méthode d’estimation des besoins en main d’œuvre est maîtrisée au regard des contraintes du chantier.
* La qualification des salariés est cohérente avec la nature du chantier.
* La connaissance approfondie de la chronologie et des techniques de mise en œuvre du chantier est démontrée par une description des travaux à confier eux ouvriers, aux chefs d’équipe et aux sous-traitants.
* Les plannings journaliers donnent un bon positionnement des équipes tout en respectant les dates et les délais.
* Les modes opératoires relèvent des méthodes d’exécution comprises et exploitables par les équipes de collaborateurs.
* Les choix techniques et organisationnels sont pertinents.
* Les plannings précisent un ordonnancement logique et respectent les engagements contractuels.
 | **TU1. Planification et organisation des ressources humaines.** |
| **K2. Réglementation sociale :*** Code du travail.
* Contrat de travail.
* Convention collective.
 | LO1. Connaître d’une façon approfondie les parties de la réglementation sociale, du code du travail, du contrat de travail et de la convention collective indispensables à la bonne gestion des équipes sur chantier. | * La réglementation sociale et plus particulièrement les parties du code du travail, du contrat de travail et de la convention collective indispensables à la gestion des équipes sur chantier sont maîtrisées.
 | **TU2. Réglementation sociale applicable à la gestion des équipes sur chantier.** |
| **K3. Stratégies, méthodes et techniques de communication pour réaliser les objectifs de production :*** Circuits d’information sur l’environnement technique, humain et administratif du travail.
* Préparation et conduite des réunions.
* Production des documents de communication qui facilitent la compréhension du chantier.
* Méthodes et techniques de médiation avec les équipes, avec la hiérarchie et avec les sous-traitants.
 | LO1. Connaître les techniques de communication et d’animation pour le contrôle de l’avancement du chantier.LO2. Savoir utiliser les technologies de l’information, les outils informatiques et bureautiques.LO3. Maîtriser les méthodes et techniques d’organisation des réunions pour mieux coordonner les équipes de chantier.LO4. Savoir prendre la parole devant un groupe.LO5. Savoir solutionner un incident de type relationnel.LO6. Produire les documents qui facilitent la compréhension du chantier, des activités et des tâches par les ouvriers et les chefs d’équipe. | * Les consignes de travail sont transmises sans ambiguïté.
* Le discours est adapté aux différents publics et les remarques à faire passer sont positivées.
* Les critiques sont apportés d’une façon justifiée et positive ; elles sont accompagnées des propositions pertinentes.
* Les documents produits facilitent la compréhension du chantier, des activités et des tâches par les ouvriers et les chefs d’équipe.
* La préparation et l’animation d’une réunion de travail permet de transmettre et de collecter les informations utiles à l’avancement du chantier.
* Les remarques des collaborateurs, formulées d’une façon pertinente et constructive, sont prises en compte.
* Les décisions prises sont communiquées en s’assurant de leur compréhension et de l’adhésion de l’équipe à leur exécution.
* Les notes sont rédigées en langage clair, en évitant le jargon et sans les fautes d’orthographe et de syntaxe.
 | **TU3. Stratégies, méthodes et techniques de communication pour réaliser les objectifs de production et de contrôle qualité.** |
| **K4. Gestion du temps.** | LO1. Savoir identifier et ordonnancer les priorités pour mieux les gérer.LO2. Savoir établir les plannings réalistes, en lien avec les activités partagées sur chantier pour prendre en compte les contraintes des autres équipes.LO3. Savoir contrôler l’échéancier des opérations programmées et mettre en œuvre des actions correctives si nécessaire. | * Le fil rouge concernant les priorités est correctement identifié.
* Le planning de coordination des activités, des tâches et des intervenants est correctement établi.
* Le planning de coordination et l’explication des séquences des travaux sont donnés aux équipes.
 | **TU4. Gestion du temps des équipes sur chantier.** |
| **K5. Méthodes et techniques d’accueil des nouveaux collaborateurs sur chantier.** | LO1. Savoir établir un dispositif d’accueil pour un nouvel arrivant dans un chantier construction, en lien avec les préconisations de l’entreprise.LO2. Savoir construire ou utiliser à bon escient un dossier d’accueil pour un nouvel ouvrier.LO3. Savoir établir une relation constructive pour une bonne intégration professionnelle et humaine dans une équipe. | * Les attentes du nouveau collaborateur sont prises en compte.
* Le plan d’intégration du nouveau collaborateur est clair et accepté aussi bien par l’entreprise que par lui-même.
* Les modalités d’évaluation du processus d’intégration sont communiquées et acceptées.
 | **TU5. Accueil d’un nouveau collaborateur au sein d’une équipe dans un chantier construction.** |
| **Aptitudes (S)**cognitives et pratiques | **S1. Autorité et rigueur dans l’encadrement des ressources humaines, en s’appuyant sur des dialogues ouverts et fermes :*** Établissement de l’autorité, en tenant compte de la complexité des relations humaines.
* Affirmation de soi en tant que supérieur hiérarchique en situation de travail.
* Aptitude à développer l’autonomie et la coresponsabilité des collaborateurs, tout en préservant son autorité.
* Crédibilité, clarté et diplomatie dans l’action.
* Bonne capacité d’analyse et de synthèse.
 | LO1. Développer le sens de commandement.LO2. Développer le contrôle de soi.LO3. Mettre son autorité au service des objectifs à réaliser, en créant des conditions de travail favorables à la production.LO4. Faire adopter les consignes émanant du chef de chantier.LO5. Entretenir et de développer sa propre motivation et celle des équipes pour faire adhérer aux objectifs professionnels à atteindre, y compris à la démarche qualité.LO6. Prendre la parole en public efficacement.LO7. Repérer les freins et les menaces pouvant mettre en danger le processus de production. | * Le chef de chantier se comporte en professionnel reconnu par ses collaborateurs.
* Le langage utilisé avec les collaborateurs est professionnel.
* Les collaborateurs sont responsabilisés à la réalisation des objectifs et à la qualité des travaux à fournir.
* Les critères d’appréciation de la qualité des travaux sont clairement communiqués et leur respect observé.
* Les mécanismes en jeu au sein des équipes sont observés, compris, analysés et pris en compte dans l’action.
* Les leviers de motivation sont utilisés.
* Les cadres de référence (organisationnel, administratif, consignes de sécurité, normes techniques, règles de l’art, etc.) sont rappelés régulièrement.
 | **TU6. Construction et maintien de son leadership de chef de chantier.** |
| **S2. Aptitude à la communication, à la conviction et à la création des adhésions, en établissant des relations de confiance.*** Sens de l’écoute et de réactivité, pour susciter la confiance.
* Aptitude à convaincre et à motiver pour les objectifs définis dans les documents contractuels.
 | LO1. Connaître les techniques de communication et d’animation pour le contrôle de l’avancement du chantier.LO2. Savoir utiliser les technologies de l’information, les outils informatiques et bureautiques.LO3. Maîtriser les méthodes et techniques d’organisation des réunions pour mieux coordonner les équipes de chantier.LO4. Savoir prendre la parole devant un groupe.LO5. Savoir solutionner un incident de type relationnel.LO6. Produire les documents qui facilitent la compréhension du chantier, des activités et des tâches par les ouvriers et les chefs d’équipe. | * Les consignes de travail sont transmises sans ambiguïté.
* Le discours est adapté aux différents publics et les remarques à faire passer sont positivées.
* Les critiques sont apportés d’une façon justifiée et positive ; elles sont accompagnées des propositions pertinentes.
* Les documents produits facilitent la compréhension du chantier, des activités et des tâches par les ouvriers et les chefs d’équipe.
* La préparation et l’animation d’une réunion de travail permet de transmettre et de collecter les informations utiles à l’avancement du chantier.
* Les remarques des collaborateurs, formulées d’une façon pertinente et constructive, sont prises en compte.
* Les décisions prises sont communiquées en s’assurant de leur compréhension et de l’adhésion de l’équipe à leur exécution.
 | **TU3. Stratégies, méthodes et techniques de communication pour réaliser les objectifs de production et de contrôle qualité.** |
| **S3. Résistance à la pression et au stress.*** Anticipation des conflits et des situations à tension dues à des facteurs objectifs et subjectifs.
* Gestion naturelle des situations à tension.
 | LO1. Développer des capacités d’observation, d’analyse, de déduction, d’anticipation et d’organisation pour mieux résister à la pression et au stress.LO2. Développer l’aptitude à anticiper les conflits pour établir des relations de travail constructives. | * Les situations porteuses de stress sont identifiées, comprises et analysées pour diminuer leur portée.
* Les observations formulées par les collaborateurs en amont des conflits (réels ou potentiels) sont prises en compte.
 | **TU7. Maîtriser le stress professionnel et managérial.** |
| **Compé-tences (C)**responsabilité et autonomie | **C1. Fixation des objectifs et prise des décisions concernant les équipes**, en transmettant correctement des messages et en veillant à assurer de bonnes relations interpersonnelles, tout en anticipant les comportements des collaborateurs et des sous-traitants en situations de travail.Contrôle de la qualité du travail des collaborateurs, en s’appuyant sur les indicateurs objectifs (normes techniques, sécurité, environnementales, esthétiques, cahiers des charges, etc.). | LO1. Savoir traiter l’information pour prendre des décisions.LO2. Collecter et transmettre aux équipes des informations montantes et descendantes qui les concernent. Sélectionner les bonnes informations.LO3. Donner les directives aux collaborateurs en faisant appel à l’anticipation.LO4. Ordonnancer les tâches.LO5. Présenter oralement les activités au quotidien.LO6. Identifier les risques pouvant engendrer des problèmes ou un danger et proposer des actions de remédiation à mettre en œuvre.LO7. Évaluer les écarts dans le cadre du contrôle qualité en relation avec les aléas du chantier, pour réorganiser l’activité et recaler le planning. | * Les consignes sont exprimées d’une façon directe, claire, sans ambiguïté, cohérente et intelligible, permettant une bonne compréhension et une adhésion au processus d’exécution.
* Le repérage des points de tension est exhaustif.
* Les situations potentiellement à problème, telles que mise en danger, non-respect des normes, des consignes, des cahiers des charges, conflits relationnels ou sociaux, etc. sont repérées et les solutions d’amélioration sont proposées, p.ex. sensibilisation des équipes, formation professionnelle, avertissement formel, etc.
* Le feedback est pertinent et donné d’une façon détaillée, juste, transférable et exploitable non seulement par la personne concernée, mais aussi par les autres services de l’entreprise.
* Les actions correctives à mettre en place en fonction des écarts constatés sont bien comprises par les équipes.
* L’adhésion des personnes concernées au processus d’amélioration des résultats est vérifiée.
 | **TU3. Stratégies, méthodes et techniques de communication pour réaliser les objectifs de production et de contrôle qualité.** |
| **C2. Établissement des relations hiérarchiques claires**, permettant d’interagir, de comprendre et de motiver les collaborateurs pour les réalisations prévues, faisant appel à descapacités à se comporter « en patron » sur le chantier vis-à-vis de ses collaborateurs et des sous-traitants : en assignant les tâches, en créant et en mettant à jours les échéanciers, en vérifiant la qualité du travail fait, en transférant des salariés d’un poste de travail à un autre, etc. | LO1. Animer efficacement les équipes dans le respect des procédures et des consignes de sécurité.LO2. Apprendre à prendre des décisions d’une façon autonome, en tenant compte du contexte, des ressources disponibles et des contraintes.LO3. Faire respecter les consignes de la hiérarchie. | * Une preuve d’’écoute des équipes est donnée.
* Les propos et les décisions concernant les problématiques de chantier, les activités et les tâches sont de nature à apaiser et à rassurer les ouvriers pour mieux les motiver.
 | **TU6. Construction et maintien de son leadership de chef de chantier.** |
| **C3. Transmission des connaissances** techniques et des méthodes de travail aux équipes. | LO1. Savoir actualiser ses propres connaissances.LO2. Créer des situations d’apprentissage avec les ouvriers.LO3. Avoir le réflexe de former des ouvriers et des chefs d’équipe à une nouvelle technique ou à une nouvelle organisation du travail. | * Les réponses aux questions techniques sont formulées avec les mots techniques adaptés aux capacités de compréhension des interlocuteurs, de manière claire, concise et complète.
* L’information ou le geste à transmettre sont présentés clairement.
* Bienveillance à l’égard de l’apprenant.
* Capacité à faire refaire ou à reformuler l’action par l’apprenant, ainsi que capacité à vérifier l’acquisition par l’apprenant du savoir et du savoir-faire.
 | **TU8. Fonction tutorale du chef de chantier.** |

|  |
| --- |
| **TABLEAU 3 : ACTIVITÉ ATTRIBUÉE AU CCCA-BTP****CONSTRUCTION DES ÉQUIPES MOTIVÉES POUR LE SUCCÈS DES OPÉRATIONS****(chefs d’équipe)** |
| **Savoirs****Aptitudes****Compé-tences** | **Description** | **Résultats d’apprentissage****visés (LO)** | **Critères d’évaluation** | **Unités de formation proposées (TU)** |
| **Savoirs (K)**théoriques et factuels | **K1. Environnement réglementaire et normes de sécurité sur chantier :*** Connaissance du Code du travail et de la Convention collective en relation avec la gestion d’une équipe sur chantier.
* Connaissance des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail.
 | LO1. Connaître les parties du Code du travail et de la Convention collective indispensables à la gestion d’une équipe sur chantier.LO2. Connaître les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que les plans de prévention. | * Les parties du Code du travail et de la Convention collective indispensables à la gestion d’une équipe sur chantier sont maîtrisées.
 | **TU1. Réglementation sociale et normes de sécurité applicables à la gestion des équipes sur chantier.** |
| **K2. Définition des moyens humains et principes d’organisation du travail en équipe pour les objectifs assignés :*** Relation entre les modes opératoires à mettre en œuvre et les moyens humains disponibles.
* Modes d’adéquation entre les compétences et les profils individuels d’une part et les tâches à exécuter d’autre part.
* Règles de contrôle des tâches exécutées et feedback aux ouvriers.
 | LO1. Mettre en œuvre des modes opératoires, à partir des documents d’exécution des travaux et en appliquant les règles d’hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail.LO2. Préparer l’intervention quotidienne de l’équipe, éventuellement des équipes extérieures, pour garantir la bonne exécution des ouvrages, en élaborant les documents d’organisation des interventions journalières de l’équipe. | * La constitution de l’équipe est en adéquation avec les impératifs du chantier, des capacités et des personnalités des individus.
* Les modes opératoires peuvent être comprises par l’équipe et sont exploitables.
* Les plannings journaliers respectent les dates et les délais.
* Les plannings journaliers sont en adéquation avec le planning général et les moyens de l’entreprise.
* Les plannings journaliers sont détaillés par tâches élémentaires et précisent un ordonnancement logique des tâches.
* Les mesures de contrôle d’exécution des tâches sont mises en place.
 | **TU2. Organisation du travail pour une équipe sur chantier.** |
| **K3. Techniques de communication et de résolution des problèmes au sein de l’équipe et sur le chantier :*** Circuits d’information sur l’environnement technique, humain et administratif du travail.
* Préparation et conduite des réunions.
* Méthodes et techniques de médiation avec les équipes, avec la hiérarchie et avec les sous-traitants.
 | LO1. Connaître les techniques de communication et d’animation d’équipe pour la bonne exécution des tâches assignées.LO2. Prendre la parole en public.LO3. Préparer et conduire une réunion.LO4. Savoir solutionner un incident de type relationnel.LO5. Connaître les bases de la motivation. | * Les consignes sont exprimées de façon directive, claire, sans ambiguïté, cohérente et intelligible, permettant une bonne compréhension.
* Le discours est adapté aux différents publics et les remarques à faire passer sont positivées.
* Les critiques sont apportés d’une façon justifiée et positive ; elles sont accompagnées des propositions pertinentes.
* La préparation et l’animation d’une réunion de travail permet de transmettre et de collecter les informations utiles à l’avancement du travail en équipe.
* Les remarques des ouvriers, formulées d’une façon pertinente et constructive, sont prises en compte.
* Les décisions prises sont communiquées en s’assurant de leur compréhension et de l’adhésion de l’équipe à leur exécution.
* Les notes sont rédigées en langage clair, en évitant le jargon et sans les fautes d’orthographe et de syntaxe.
 | **TU3. Techniques de communication et de résolution des problèmes au sein de l’équipe et sur le chantier.** |
| **Aptitudes (S)**cognitives et pratiques | **S.1. Autonomie, flexibilité et adaptabilité :*** Autonomie dans la prise des décisions et dans l’organisation du travail de l’équipe.
* Capacité à anticiper.
* Autonomie dans le travail et dans le projet.
 | LO1. Renforcer l’autonomie du chef d’équipe dans le pilotage des ouvriers.LO2. Renforcer les capacités d’anticipation. | * Les décisions concernant l’équipe sont prises d’une façon autonome.
* Les preuves d’anticipation sont données.
* La responsabilité des décisions prises est assumée.
 | **TU2. Organisation du travail pour une équipe sur chantier.** |
| **S.2. Capacités relationnelles pour collaborer et pour animer une équipe :*** Empathie et souplesse dans la gestion d’équipe.
* Ouverture d’esprit, sens du contact.
* Sens de la communication (au sein de l’équipe, mais aussi en amont et en aval).
* Résistance au stress lié à la gestion des situations humaines difficiles.
 | LO1. Préparer l’équipe à la réactivité, tout en s’impliquant personnellement dans l’acte de construire.LO2. Développer le sens de la communication en entrant plus facilement en relation avec les ouvriers.LO3. Maîtriser son stress professionnel et personnel.LO4. Trouver des solutions à des situations relationnelles difficiles.LO5. Motiver l’équipe et susciter des adhésions aux objectifs de production assignés. | * Les consignes sont exprimées de façon directive, claire, sans ambiguïté, cohérente et intelligible, permettant une bonne compréhension.
* Le discours est adapté aux différents publics et les remarques à faire passer sont positivées.
* Les critiques sont apportés d’une façon justifiée et positive ; elles sont accompagnées des propositions pertinentes.
* La préparation et l’animation d’une réunion de travail permet de transmettre et de collecter les informations utiles à l’avancement du travail en équipe.
* Les remarques des ouvriers, formulées d’une façon pertinente et constructive, sont prises en compte.
* Les décisions prises sont communiquées en s’assurant de leur compréhension et de l’adhésion de l’équipe à leur exécution.
 | **TU3. Techniques de communication et de résolution des problèmes au sein de l’équipe et sur le chantier.** |
| **Compé-tences (C)**responsabilité et autonomie | **C1. Exercice de son rôle d’encadrement intermédiaire, en conciliant la rentabilité, le respect des délais et des normes avec un management d’équipe sain et équilibré.** | LO1. Définir et mobiliser les moyens humains pour constituer une équipe.LO2. Animer, en toute autonomie, une équipe pour les objectifs de production individuels et communs, en veillant à établir les relations saines.LO3. Écouter, adopter et transmettre les consignes émanant de sa hiérarchie.LO4. Coordonner les tâches.LO5. Gérer les interfaces entre les divers intervenants et l’équipe.LO6. Montrer l’exemple.LO7. Partager la responsabilité en équipe.LO8. Rationnaliser l’organisation du travail, en adaptant le planning d’intervention quotidienne de l’équipe en fonction des aléas de chantier (climatiques, techniques ou humains).LO9. Faire respecter les normes, les cahiers des charges, l’organisation du travail, les délais, etc.LO10. Situer les activités dans des contextes interprofessionnels sur chantier.LO11. Savoir gérer l’imprévu. | * Les paramètres de constitution d’une équipe pour les objectifs définis sont bien pris en compte.
* Les consignes sont transmises d’une façon claire et comprise par les ouvriers.
* Les ouvriers sont conseillés dans l’exécution de leurs activités et tâches.
* Les objectifs individuels journaliers sont atteints.
* Les plannings journaliers sont en adéquation avec le planning général et les moyens de l’entreprise.
* La constitution de l’équipe est en adéquation avec les impératifs du chantier.
* L’organisation du poste de travail est rationnelle et ne crée pas de nuisances ou de perturbation dans le processus de travail.
* Le poste de travail respecte les règles de sécurité individuelles et collectives.
* Une aide pour les personnes qu’il convient d’accompagner est prévue.
 | **TU4. Fonction d’encadrement de proximité pour atteindre les objectifs de production assignés.** |
| **C2. Communication en s’assurant de la bonne compréhension des consignes et de l’adhésion à leur exécution.** | LO1. Maintenir une bonne ambiance au travail, favorisant la vitesse et la productivité.LO2. Utiliser les croquis et les directives qui facilitent la compréhension des activités et des tâches par l’équipe.LO3. Être le premier interlocuteur pour régler tout type de conflit et assurer le meilleur climat au sein de son équipe.LO4. Maîtriser des méthodes de médiation pour résoudre les conflits. | * Il est instauré un climat de confiance et de neutralité pour faciliter la communication.
* Il est prévu des méthodes de médiation pour rassurer les ouvriers inquiets.
* Une décision mal comprise est identifiée, clarifiée et justifiée.
* L’écoute et la prise en compte de l’avis de chaque ouvrier sont effectives.
* Les problèmes de type relationnel sont réglés : les problèmes latents individuels ou collectifs sont identifiés et des solutions contribuant à l’harmonie des relations sont trouvées.
 | **TU3. Techniques de communication et de résolution des problèmes au sein de l’équipe et sur le chantier.** |
| **C3. Transmission des connaissances techniques et organisationnelles :*** Servir de tuteur d’entreprise pour les apprenants présents sur chantier.
* Former des équipes toute en encourageant le professionnalisme individuel au service des objectifs communs.
* Trouver des synergies entre la progression professionnelle des personnes et la productivité.
 | LO1. Savoir actualiser ses propres connaissances.LO2. Accueillir un nouvel arrivant dans une équipe.LO3. Savoir former les collègues et les apprenants à de nouveaux produits, à de nouvelles normes et à des nouvelles méthodes de travail.LO2. Créer des situations d’apprentissage avec les ouvriers. | * Les réponses aux questions techniques sont formulées avec les mots techniques adaptés aux capacités de compréhension des interlocuteurs, de manière claire, concise et complète.
* L’information ou le geste à transmettre sont présentés clairement.
* Bienveillance à l’égard de l’apprenant.
* Capacité à faire refaire ou à reformuler l’action par l’apprenant, ainsi que capacité à vérifier l’acquisition par l’apprenant du savoir et du savoir-faire.
 | **TU5. Fonction tutorale du chef d’équipe.** |