



MINISTÈRE EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

REFERENTIEL PROFESSIONNEL
(RP)
DU TITRE À FINALITÉ
PROFESSIONNELLE

« CHEF D'ÉQUIPE GROS ŒUVRE »

NIVEAU IV (4)

Introduction

Contexte de l'examen du titre professionnel

L'analyse du travail menée en 2022, à partir des données d'évolutions (économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles) dans un premier temps, puis, au travers des enquêtes qualitatives et quantitatives, a mis en évidence que les compétences liées aux fonctions techniques et de gestion n'ont pas fondamentalement changées, mais intègrent de nouveaux savoirs et savoir-faire liés à l'émergence du BIM, à la performance globale et au « travailler ensemble » dans une démarche collaborative. La prévention des risques professionnels, l'utilisation d'outils et documents collaboratifs, les réglementations enrichissent les compétences technique et organisationnelle.

Parallèlement, le travail en mode projet (Lean construction), les évolutions managériales et la responsabilité, sociétale et environnementale (RSE) impactent le titre professionnel de chef d'équipe gros œuvre à travers ses fonctions managériales.

De ce fait, les compétences en communication et en management voient leurs savoirs et savoir-faire s'intensifier en termes de prévention des risques, de non-discrimination, d'échanges collaboratifs, de formulation d'objectif et de travail en mode projet ainsi que dans le portage de la démarche RSE de l'entreprise. Des connaissances dans les domaines de l'accompagnement au changement, des mécanismes liés aux stéréotypes, de tendances de fonctionnement générationnel (x, y, z, alpha) et le cadre légal de la loi sur la diversité en entreprise viennent élargir les domaines de compétence managériale.

Liste des activités

Ancien TP : Chef d'équipe gros œuvre

Activités :

- Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre
- Mener son équipe sur un chantier de bâtiment

Nouveau TP : Chef d'équipe gros œuvre

Activités :

- Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre
- Mener son équipe sur un chantier de bâtiment

Vue synoptique de l'emploi-type

N° Fiche AT	Activités types	N° Fiche CP	Compétences professionnelles
1	Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre	1	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre
		2	Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe
		3	Relever la production journalière de l'équipe
2	Mener son équipe sur un chantier de bâtiment	4	Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie
		5	Animer son équipe

FICHE EMPLOI TYPE

Chef d'équipe gros œuvre

Définition de l'emploi type et des conditions d'exercice

Le métier de chef d'équipe gros œuvre s'articule autour de deux fonctions : l'une technique, orientée vers la réalisation d'ouvrage. L'autre managériale, tournée vers la communication et l'animation de l'équipe.

Dans sa fonction technique, le chef d'équipe gros œuvre organise le travail quotidien qu'il réalise avec son équipe. Il exploite les informations des documents d'exécution des travaux pour planifier l'activité journalière (implantation et réalisation d'ouvrage) et quantifier les besoins en matériel. Tout au long de la journée de travail, le chef d'équipe vérifie la mise en place des dispositifs de sécurité et la qualité des ouvrages. En fin de journée, il renseigne le rapport journalier avec les heures réalisées, les quantités consommées, le matériel utilisé et le transmet à son responsable.

Dans sa fonction managériale, le chef d'équipe transmet aux ouvriers les consignes de sa hiérarchie, il détaille les interventions de chacun et donne le délai de réalisation des travaux. Il s'assure de la compréhension des consignes en utilisant un langage technique adapté et fédère les ouvriers à la recherche d'efficacité. Il informe sa hiérarchie des événements marquants de la journée.

Le chef d'équipe exerce son métier sous la responsabilité de son hiérarchique en interface avec les ouvriers. La prise en compte des règles de sécurité est permanente. En appliquant une démarche qualité, il exerce ses activités sur des chantiers de gros œuvre, dans les entreprises de construction bâtiment de toute taille, le plus fréquemment à l'extérieur et en plein air, soumis aux conditions climatiques et ponctuellement dans un bureau de chantier. Le chef d'équipe est amené à utiliser des outils numériques et collaboratifs, mais aussi des appareils topographiques et de mesure pour les implantations d'ouvrage. La relation avec d'autres intervenants externes est fréquente. Sa mission comporte des déplacements fréquents et peut impliquer un éloignement du domicile de plusieurs jours. Les horaires réguliers peuvent être conditionnés par des impératifs techniques et de délais. Dans certaines organisations d'entreprise, l'exercice du métier de chef d'équipe gros œuvre nécessite des validations ou des habilitations spécifiques.

Les objectifs de transition écologique obligent les professionnels de la construction durable et ceux de la rénovation à adopter une approche globale pour chaque corps d'état. Pour l'encadrement de chantier, la transition écologique est incarnée à un double niveau :

- Une appropriation des règles, des enjeux et des principes d'écoconstruction qui structurent ses actions et celles des autres corps de métiers, avec entre autres la réglementation environnementale, la mise en œuvre de matériaux performants et l'économie circulaire.
- Une mise en mouvement des équipes autour de ces principes fédérateurs soutenus par la démarche RSE de l'entreprise.

Il s'agit ainsi, pour l'encadrement de chantier, de situer son intervention et celle de son équipe en tenant compte de l'environnement, de l'incidence de ses actions sur celles réalisées et à réaliser par les autres corps de métiers.

Secteurs d'activité et types d'emplois accessibles par le détenteur du titre

Les différents secteurs d'activités concernés sont principalement :

- Entreprise de bâtiment gros œuvre.
- Entreprise de maçonnerie générale.

Les types d'emplois accessibles sont les suivants :

- Chef d'équipe gros œuvre
- Chef d'équipe maçonnerie ;
- Chef de file ;
- Niveau IV/1 des Conventions Collectives des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment.

Réglementation d'activités (le cas échéant)

Sans objet

Equivalences avec d'autres certifications (le cas échéant)

Le Certificat de Compétences Professionnelles « Mener son équipe sur un chantier de bâtiment » est commun avec le même Certificat de Compétences Professionnelles que celui du titre professionnel Chef d'équipe aménagement-finitions.

Liste des activités types et des compétences professionnelles

1. Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre
Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre
Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe
Relever la production journalière de l'équipe

2. Mener son équipe sur un chantier de bâtiment
Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie
Animer son équipe

Compétences transversales de l'emploi

Communiquer
Respecter des règles et des procédures
Apprendre en continu

Niveau et/ou domaine d'activité

Niveau IV (4)
Code(s) NSF : 232p--Conduite des travaux, encadrement de chantier, métré, dans le gros œuvre

Fiche(s) Rome de rattachement

F1202 Direction de chantier du BTP
F1703 Maçonnerie
F1701 Construction en béton

FICHE ACTIVITÉ TYPE N° 1

Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre

Définition, description de l'activité type et conditions d'exercice

Dans ses fonctions techniques, le chef d'équipe gros œuvre organise le travail quotidien. Il exécute avec son équipe, les ouvrages de gros œuvre qui lui sont confiés en mobilisant les moyens humains et matériels. Il contribue à la gestion du chantier en relevant la production journalière de l'équipe.

Après s'être approprié les documents d'exécution des travaux à réaliser, le chef d'équipe gros œuvre exploite les informations nécessaires aux tâches journalières de son équipe. Il planifie l'activité journalière, prévoit les moyens de protection et quantifie les besoins en matériel, matériaux et main-d'œuvre.

Conformément aux plans d'exécution, le chef d'équipe participe à l'implantation des ouvrages, trace les repères utiles (emprises, traits de niveaux). Il exploite les rotations, décompose le travail de la journée et répartit les tâches à réaliser en intégrant la mise en œuvre des mesures de protection collectives et individuelles afin de réaliser les ouvrages confiés à l'équipe.

Tout au long de la journée de travail, le chef d'équipe vérifie la qualité des ouvrages et la mise en place des dispositifs de sécurité. En fin de journée, il renseigne le rapport journalier avec les heures réalisées, les quantités consommées, le matériel utilisé et le transmet à son responsable.

Le chef d'équipe exerce cette activité quotidiennement sur un chantier de gros œuvre, sous la responsabilité de son hiérarchie.

Pour l'implantation et la réalisation des ouvrages, cette activité s'exerce essentiellement en extérieur avec l'utilisation d'outils et d'appareils de mesure et impose une prise en compte permanente de la prévention des risques. En fin de journée, elle s'exerce dans le bureau de chantier pour renseigner les documents et nécessite l'utilisation d'outils numérique. La relation avec d'autres intervenants externes est fréquente.

Dans certaines organisations d'entreprise, réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre nécessite des validations ou habilitations spécifiques.

Réglementation d'activités (le cas échéant)

Sans objet

Liste des compétences professionnelles de l'activité type

Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre
Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe
Relever la production journalière de l'équipe

Compétences transversales de l'activité type

Communiquer
Respecter des règles et des procédures
Apprendre en continu

FICHE ACTIVITÉ TYPE N° 2

Mener son équipe sur un chantier de bâtiment

Définition, description de l'activité type et conditions d'exercice

Dans ses fonctions managériales, le chef d'équipe bâtiment communique avec son équipe et sa hiérarchie, il anime son équipe en mobilisant les ouvriers autour des travaux de la journée.

Afin de garantir la qualité et l'atteinte des objectifs journaliers, le chef d'équipe transmet aux ouvriers les consignes de la hiérarchie, détaille les interventions de chacun et donne le délai de réalisation des tâches en utilisant un langage technique adapté. Le chef d'équipe organise les réunions formelles (quart d'heure sécurité, activité,...) et utilise les techniques de communication appropriées afin de s'assurer de la compréhension des consignes et des enjeux. Il reporte à sa hiérarchie les événements marquants de la journée.

Le chef d'équipe est à l'écoute de son équipe, valorise les compétences et repère le cas échéant les signes d'attente ou d'insatisfaction afin d'associer l'équipe à la recherche d'efficacité et de prévenir toute situation de tension. Il accueille les nouveaux membres dans son équipe et présente le fonctionnement du chantier.

Sous la responsabilité de sa hiérarchie, le chef d'équipe exerce cette activité en interface entre la hiérarchie et les ouvriers, en situation collective ou individuelle, sur un chantier de bâtiment. Ponctuellement, le chef d'équipe peut-être en relation avec les livreurs et d'autres intervenants sur le chantier.

Cette activité s'inscrit dans une démarche QSE (qualité, sécurité, environnement) en respectant les procédures liées au chantier. Cette activité implique la pratique des techniques de communication et l'utilisation des outils numériques ainsi que l'organisation de réunion de travail.

Dans certaines organisations d'entreprise, mener son équipe sur un chantier de bâtiment nécessite des validations ou habilitations spécifiques.

Réglementation d'activités (le cas échéant)

Sans objet.

Liste des compétences professionnelles de l'activité type

Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie

Animer son équipe

Compétences transversales de l'activité type

Communiquer

Respecter des règles et des procédures

Apprendre en continu

FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 1

Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

S'approprier les documents d'exécution des travaux à réaliser (plans, planning, descriptifs, PPSPS). En extraire les informations nécessaires aux tâches journalières de son équipe et solliciter de sa hiérarchie des précisions le cas échéant. Quantifier, les besoins en matériel, matériaux et main-d'œuvre, et prévoir les moyens de protection, afin de garantir la bonne exécution des ouvrages. Planifier l'activité journalière dans le respect des délais.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

La compétence s'exerce tous les jours, elle démarre généralement le matin avant le commencement des travaux avec l'équipe, dans la cabane de chantier ou en plein air sous le contrôle du chef de chantier ou de son assistant. Sa mise en œuvre s'appuie sur un dossier d'exécution composé de plans d'architecte, de plans d'exécution, de modes opératoires et de descriptifs de travaux. Cette compétence nécessite l'utilisation d'outils numérique.

Critères de performance

Les informations relevées sont nécessaires aux tâches.
Les nuisances particulières du chantier sont repérées.
La gestion des déchets de chantier est prise en compte.
Les besoins en ressources sont quantifiés.
La planification journalière présente un ordonnancement logique des tâches.
Les moyens de protection sont prévus dans l'organisation journalière.

Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Extraire des quantités du dossier de chantier ou de la maquette numérique.
Appréhender les points de prévention du dossier de chantier.
Extraire des visuels de la maquette numérique.
Proposer les mesures qui limitent les consommations d'eau et d'énergie pour la réalisation de l'ouvrage.
Calculer un débit de matériaux pour une partie d'ouvrage.
Décomposer un travail en tâches élémentaires.
Expliquer le fonctionnement d'une machine, d'un matériel ou d'un équipement.
Exploiter des plans d'exécutions.
Exploiter un descriptif de travaux gros œuvre.
Exploiter un plan d'installation de chantier.
Exploiter un planning d'exécution.
Exploiter une fiche de données de sécurité.
Réaliser des croquis à main levée.
Réaliser un calepinage.
Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques.

Anticiper les risques d'accident et d'atteinte à la santé.
Rationaliser et optimiser les compétences.
Adopter une démarche méthodique et précise dans son organisation.
Avoir une capacité d'analyse et de synthèse.

Echanger sur la base de documents collaboratifs.
Prendre des décisions de manière concertée.

Connaissance de la lecture de plans (symboles, matériaux...).

Connaissance de la démarche QVCT.

Connaissance de la RE 2020 (mise en œuvre de l'isolation thermique et l'étanchéité à l'air).

Connaissance des principes collaboratifs et participatifs.

Connaissance des éléments constitutifs structurants des rituels (Obj, temps, étapes, CR...).

Connaissance de la méthode d'établissement d'un mode opératoire.

Connaissance de la structure de l'entreprise et de son organisation.

Connaissance des activités et rôles du chef de chantier et la fonction du chef d'équipe.

Connaissance des conventions collectives des ouvriers du bâtiment.

Connaissance des principes généraux de la technologie du gros œuvre.

Connaissance de la réglementation en vigueur en matière d'hygiène, de santé et de prévention sur les chantiers.

Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux traditionnels du gros œuvre.

Connaissance du plan général de coordination (PGC) et du plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS).

Connaissance du matériel nécessaire à la mise en œuvre.

FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 2

Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Conformément aux plans d'exécution, participer à l'implantation des ouvrages, tracer les repères utiles (emprises, traits de niveaux). A partir des modes opératoires préparés par le chef de chantier, décomposer le travail de la journée et répartir les tâches à réaliser en intégrant la mise en œuvre les mesures de protection collectives et individuelles. Exploiter les rotations et dessiner des croquis de mise en œuvre afin de réaliser les ouvrages confiés à l'équipe.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce sur un chantier de gros œuvre, essentiellement en extérieur. L'utilisation d'outil et d'appareil de mesure est requise pour implanter les ouvrages et tracer les repères. Cette compétence impose une prise en compte permanente de la prévention des risques. Elle s'exerce tous les jours avec l'équipe sous le contrôle du Chef de Chantier ou de son assistant.

Critères de performance

L'implantation et les traçages sont conformes aux plans d'exécution.
La décomposition du travail en tâches permet leurs réalisations dans la journée. Les mesures de protection collectives et individuelles sont intégrées aux tâches. Les croquis sont conformes aux modes opératoires.
L'exploitation des rotations permet la réalisation de l'ouvrage.

Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Calculer un débit de matériaux pour une partie d'ouvrage. Tracer les repères utiles (emprise, niveaux...).

Décomposer un travail en tâches élémentaires.

Exploiter des plans d'exécutions.

Exploiter un planning d'exécution. Faire adhérer à la démarche qualité.

Fédérer l'équipe autour des principes d'écoconstruction. Respecter les procédures qualité, sécurité et techniques. Faire appliquer les règles d'hygiène, de santé et de sécurité. Appliquer les règles des DTU.

Exploiter une fiche de données de sécurité.

Prendre en compte les principes du développement durable (démarche HQE, bâtiment économe en énergie, chantier à faibles nuisances...).

Réaliser des croquis à main levée. Réaliser un calepinage.

Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques.

Anticiper les risques professionnels liés aux tâches à exécuter. Adopter une démarche méthodique et précise dans son organisation.

Accompagner le personnel aux évolutions en matière de produits et de techniques. Effectuer une démonstration.

Prendre des décisions de manière concertée.

Expliciter les consignes d'hygiène, de santé, de sécurité et de prévention des risques.

Connaissance des différents dangers et sources de dangers et dommages pour la santé. Connaissance de la loi AGECS (gestion de déchets et lutte contre le gaspillage).

Connaissance de la lecture de plans (symboles, matériaux, ..). Connaissance du mode collaboratif global sur un chantier (LEAN). Connaissance des principes de base de la RSE.

Connaissance de la démarche QVCT.

Connaissance de la méthode d'établissement d'un mode opératoire.

Connaissance de la réglementation en vigueur en matière de sécurité sur les chantiers. Connaissances de base des réglementations environnementales sur les chantiers.

Connaissance des principes généraux de la technologie du gros œuvre.

Connaissance de la réglementation en vigueur en matière d'hygiène, de santé et de prévention sur les chantiers.

Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux performants dans le domaine de l'écoconstruction.

Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux traditionnels du gros œuvre. Connaissance du matériel nécessaire à la mise en œuvre.

FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 3

Relever la production journalière de l'équipe

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Dans le respect des procédures de suivi et de contrôle de l'entreprise et à partir de l'activité quotidienne de l'équipe, vérifier la qualité des ouvrages et la mise en place des dispositifs de sécurité, renseigner le rapport journalier avec les heures réalisées, les quantités consommées, le matériel utilisé. Le cas échéant, joindre au rapport journalier les fiches de suivi des traitements des déchets, les bons de livraison, de réception, et de retour. Ceci afin de renseigner les éléments de suivi administratif permettant la mise à jour des paramètres de gestion du chantier.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce avec une équipe sur un chantier du bâtiment sous la responsabilité du hiérarchique. Elle nécessite, en fin de journée, un moment dans le bureau de chantier pour renseigner les documents. La relation avec les livreurs et d'autres intervenants externes est fréquente.

Critères de performance

La qualité des ouvrages est vérifiée.

Les quantités renseignées correspondent aux ressources consommées. Les mesures de prévention et les moyens de protection sont vérifiés. Les déchets sont identifiés.

Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Ajouter dans la maquette du numérique des documents du chantier (bons de livraison, fiches de contrôle qualité...).

Renseigner les rapports d'activité.

Calculer des quantités de matériaux.

Établir l'état des stocks.

Utiliser des ratios de main-d'œuvre.

Réaliser quotidiennement les relevés d'ouvrages.

Renseigner un rapport de chantier.

Utiliser les outils de suivi de chantier propres à l'entreprise.

Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques.

Adopter une démarche méthodique et précise dans son organisation. Avoir

une capacité d'analyse et de synthèse.

Répertorier les incidents de chantier.

Connaissance du mode collaboratif global sur un chantier (LEAN). Connaissance des principes collaboratifs et participatifs.

Connaissance de la structure de l'entreprise et de son organisation.

Connaissance de la réglementation en vigueur en matière d'hygiène, de santé et de prévention sur les chantiers.

Connaissance des tolérances admissibles dans le bâtiment. Connaissance du matériel nécessaire à la mise en œuvre.

FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 4

Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Transmettre oralement aux ouvriers les consignes précises de la hiérarchie, dans le respect des procédures de l'entreprise. Expliciter le détail des consignes et le délai de réalisation des tâches en utilisant un langage technique adapté. Utiliser les techniques de communication appropriées afin de s'assurer de la compréhension des consignes et des enjeux. Organiser les réunions formelles (quart d'heure, sécurité, activité, ...). Reporter à sa hiérarchie les événements significatifs ou marquants de la journée.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence est mise en œuvre en situation collective ou individuelle, de manière formelle ou informelle. Cette compétence s'exerce en interface entre la hiérarchie et les ouvriers sur un chantier de bâtiment. Elle est principalement mise en œuvre lors des échanges avec les ouvriers de l'équipe et ponctuellement avec d'autres intervenants sur le chantier. Les choix techniques et les décisions sont portés au nom de l'entreprise. Cette compétence implique la pratique des techniques de communication et l'utilisation des outils numériques.

Critères de performance

Les consignes sont exprimées de façon claire. Le délai pour réaliser les tâches est donné.
La signification et l'enjeu des tâches sont précisés. La compréhension des consignes est vérifiée.
Le langage technique utilisé est adapté.
Les points réguliers (activité, sécurité, ..) sont animés. Les événements marquants de la journée sont rapportés.

Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Utiliser des supports visuels partagés. Transmettre des messages écrits (mail, SMS, ..). Structurer le contenu d'un message.
Expliquer les origines et les causes d'un changement.
Expliquer les risques liés aux tâches et les moyens mis en place pour les éviter. Sensibiliser son équipe à la non-discrimination.
Transmettre les engagements RSE.
Utiliser les modes de communication adaptés (reformuler, questionner et synthétiser).

Animer une réunion.
Mettre en place une réunion de début de journée. Préparer un quart d'heure sécurité/environnement.

Echanger sur la base de documents collaboratifs. Favoriser la prise de parole et l'expression des avis.
Adapter son mode de communication en fonction des échanges. Favoriser des échanges collectifs.
Présenter oralement les activités au quotidien. Transmettre les consignes émanant de son responsable.

Connaissance des principes collaboratifs et participatifs. Connaissance des modes et des canaux de communication. Connaissance des canaux de communication instantanée.

Connaissance des éléments constitutifs structurants des rituels (Obj, temps, étapes, CR, ...).

Connaissance du cadre légal de la loi sur la diversité en entreprise.

Connaissance des effets de sa communication sur son interlocuteur. Connaissance du vocabulaire technique du secteur d'activité.

Connaissances des notions de la communication non verbale.

FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 5

Animer son équipe

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir des consignes données par le responsable hiérarchique, expliquer les informations techniques, règlementaires et de prévention des risques afin d'inscrire les tâches à réaliser dans une cohérence globale.

Être à l'écoute de son équipe et valoriser les compétences des ouvriers pour associer l'équipe à la recherche d'efficacité. Repérer les signes (individuels ou collectifs) d'insatisfaction, recueillir les attentes et les besoins dans le but de prévenir toute situation de tension ou de conflit. Accueillir et intégrer des nouveaux membres dans son équipe, présenter le fonctionnement du chantier.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Le chef d'équipe exerce cette compétence d'animation en continu sur le chantier tout en réalisant le travail d'exécution avec son équipe. Cette compétence est mise en œuvre sous la responsabilité de sa hiérarchie et en lien avec les ouvriers de l'équipe. L'animation de l'équipe implique la mise en œuvre de réunion de travail et intègre la transmission des savoirs.

Elle s'inscrit dans une démarche QSE (qualité, sécurité, environnement) en respectant les procédures liées au chantier.

Critères de performance

Les informations techniques, règlementaires et de prévention des risques sont expliquées de façon détaillée.

Les remontées d'information de l'équipe sont prises en compte dans son animation. Les compétences des équipes sont identifiées.

Les signes (individuels ou collectifs) d'insatisfaction sont repérés. Les besoins et les attentes de l'équipe sont recueillies.

L'accueil et l'intégration de nouveaux membres dans l'équipe sont anticipés. Le fonctionnement du chantier est présenté.

Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Agir dans l'instantanéité.

Anticiper la prévention des risques professionnels. Déléguer des tâches en mode projet.

Formuler et suivre des objectifs opérationnels.

Instaurer des échanges collaboratifs.

Mobiliser des leviers de motivation adaptés (reconnaissance, autonomie, développement de compétences, ..).

Mobiliser les compétences autour d'un objectif commun.

Adapter son management pour une meilleure inclusion. Inscrire les actions quotidiennes dans une cohérence globale. S'assurer du suivi des formations obligatoires.

Rationaliser et optimiser les compétences.

Accompagner le changement.

Promouvoir la culture de prévention de l'entreprise. S'adapter à un environnement changeant.

Faire preuve de loyauté envers l'entreprise et les équipes, porter la culture de l'entreprise. Gérer les conflits et les relations interpersonnelles dans une équipe.

Intégrer un nouveau membre dans l'équipe.

Connaissance des principes de base de la RSE.

Connaissance de la démarche QVCT.

Connaissance de l'environnement du handicap (la loi, décret, ..).

Connaissance des étapes d'accompagnement au changement. Connaissance des freins au changement.

Connaissance des mécanismes liés aux stéréotypes et leurs conséquences. Connaissance des styles managériaux.

Connaissance des tendances de fonctionnement générationnel (x, y, z, alpha).

Connaissance d'une méthode de formulation d'objectif (ex SMART).

Connaissance des événements (accidents du travail, maladies professionnelles, presque accidents, signaux faibles, alertes...).

FICHE DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES DE L'EMPLOI TYPE

Communiquer

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Echanger avec des interlocuteurs différents en adaptant son expression, expliquer, développer une idée, un avis sur des sujets variés, rendre compte de son activité

Critères de performance

La compréhension des consignes est vérifiée. Le langage technique utilisé est adapté.
Les événements marquants de la journée sont rapportés. Les croquis sont conformes aux modes opératoires

Respecter des règles et des procédures

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Adopter des procédures ou les mesures de prévention des risques à sa disposition pour faire face à des situations de travail particulières.

Critères de performance

Les mesures de prévention et les moyens de protection sont vérifiés. Les points réguliers (activité, sécurité...) sont animés.
Les informations techniques, réglementaires et de prévention des risques sont expliquées de façon détaillée.
Les mesures de protection collectives et individuelles sont intégrées aux tâches. Les moyens de protection sont prévus dans l'organisation journalière.

Apprendre en continu

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Faire preuve de curiosité dans son domaine, étendre et actualiser ses savoirs pour faire face à la nouveauté quand elle se présente.

Critères de performance

La gestion des déchets de chantier est prise en compte. Les compétences des équipes sont mobilisées.
Les déchets sont identifiés.
Les nuisances particulières du chantier sont repérées.

Glossaire technique

AGEC (Loi)

La loi Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire (AGEC) du 10 février 2020 vise à transformer l'économie linéaire, « produire, consommer, jeter », en une économie circulaire.

BIM

Building Information Modeling : Le BIM est une suite de processus et de méthodes de travail utilisés tout au long de la conception, de la construction et de l'exploitation d'un bâtiment, autour d'une ou plusieurs maquettes numériques modélisées en 3D.

DTU

Documents Techniques et Unifiés (DTU)

Les DTU se composent de documents définissant :

- les conditions à respecter dans le choix et la mise en œuvre des matériaux,
- les limites des prestations et obligations envers les autres corps de métier
- les règles de calcul.

ETAM

ETAM "Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise" est un statut entre celui d'ouvrier et celui de cadre.

Fonctionnement générationnel (x, y, z, alpha).

Fonctionnement d'un groupe d'individus partageant des expériences communes et définissant des tendances communes de comportements, d'aspirations, de rapport à la société et aux technologies.

Les générations étant actuellement ou prochainement au travail :

- Les « Baby-Boomers », nés approximativement entre 1945 et 1964 : Ils ont construit la France des 30 glorieuses dans un contexte de plein emploi et de prospérité.
- La « Génération X », née approximativement entre 1965 et 1980.
- La « Génération Y » appelée également « les millennials » née approximativement entre 1981 et 1995 (certains auteurs étendent cette limite à 1999).
- La « Génération Z » née approximativement entre 1996 et 2010.
- La « Génération alpha » née approximativement après 2010.

GROS ŒUVRE (Le)

Les travaux de gros œuvre désignent la construction de la structure d'un bâtiment ou d'un ouvrage. Cette structure peut être réalisée en pierre, en bois, en terre cuite ou crue, en blocs d'agglomérés, en béton armé ou non, en métal ou encore en mixant ces matériaux.

HQE (démarche)

La démarche Haute Qualité Environnementale (HQE) vise à minimiser les impacts d'un bâtiment sur l'environnement (construction, usage et rénovation).

Lean

Le Lean est une méthode de gestion avec comme objectif principal le progrès. Plus précisément, la démarche Lean permet de créer le maximum de valeur tout en consommant le minimum de ressources.

Maquette numérique

La maquette numérique est une représentation graphique en trois dimensions d'un projet de construction intégrant une base de données indiquant les propriétés des ouvrages.

PGC

Plan général de coordination (PGC)

Le plan général de coordination est un document, imposé par la réglementation française, qui définit l'ensemble des mesures qui doivent être mises en œuvre pour prévenir les risques sur certains chantiers.

PPSPS

Plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS)

Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé est réalisé par les entreprises travaillant sur un chantier. Le PPSPS est remis au Coordonnateur de sécurité et de protection de la santé (Coordonnateur SPS).

QVCT

La QVCT ou Qualité de Vie et des Conditions de Travail est définie par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'Egalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail comme étant « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui.

RE 2020

Réglementation environnementale RE2020.

En 2020, la France passe d'une réglementation thermique à une réglementation environnementale, la RE2020, plus ambitieuse et exigeante pour la filière construction.

RSE

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) se définit comme la contribution volontaire des entreprises aux enjeux du développement durable, aussi bien dans leurs activités que dans leurs interactions avec leurs parties prenantes. Elle concerne trois domaines : environnemental, social et sociétal.

SMART

Un objectif SMART doit être Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporel.

Glossaire du RP

Activité type

Une activité type est un bloc de compétences qui résulte de l'agrégation de tâches (ce qu'il y a à faire dans l'emploi) dont les missions et finalités sont suffisamment proches pour être regroupées. Elle renvoie au certificat de compétences professionnelles (CCP).

Activité type d'extension

Une activité type d'extension est un bloc de compétences qui résulte de l'agrégation de tâches qui constituent un domaine d'action ou d'intervention élargi de l'emploi type. On la rencontre seulement dans certaines déclinaisons de l'emploi type. Cette activité n'est pas dans tous les TP. Quand elle est présente, elle est attachée à un ou des TP. Elle renvoie au certificat complémentaire de spécialisation (CCS).

Compétence professionnelle

La compétence professionnelle se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable.

Compétence transversale

La compétence transversale désigne une compétence générique commune aux diverses situations professionnelles de l'emploi type. Parmi les compétences transversales, on peut recenser les compétences correspondant :

- à des savoirs de base,
- à des attitudes comportementales et/ou organisationnelles.

Critère de performance

Un critère de performance sert à porter un jugement d'appréciation sur un objet en termes de résultat(s) attendu(s) : il revêt des aspects qualitatifs et/ou quantitatifs.

Emploi type

L'emploi type est un modèle d'emploi représentatif d'un ensemble d'emplois réels suffisamment proches, en termes de mission, de contenu et d'activités effectuées, pour être regroupées : il s'agit donc d'une modélisation, résultante d'une agrégation critique des emplois.

Savoir

Un savoir est une connaissance mobilisée dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi qu'un processus cognitif impliqué dans la mise en œuvre de ce savoir.

Savoir-faire organisationnel

C'est un savoir et un savoir-faire de l'organisation et du contexte impliqués dans la mise en œuvre de l'activité professionnelle pour une ou plusieurs personnes.

Savoir-faire relationnel

C'est un savoir comportemental et relationnel qui identifie toutes les interactions socioprofessionnelles réalisées dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle pour une personne. Il s'agit d'identifier si la relation s'exerce : à côté de (sous la forme d'échange d'informations) ou en face de (sous la forme de négociation) ou avec (sous la forme de travail en équipe ou en partenariat, etc.).

Savoir-faire technique

Le savoir-faire technique est le savoir procéder, savoir opérer à mobiliser en utilisant une technique dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi que les processus cognitifs impliqués dans la mise en œuvre de ce savoir-faire.



MINISTÈRE EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION
(RC)
DU TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE**

**« CHEF D'ÉQUIPE GROS OEUVRE »
NIVEAU IV (4)**

1. Références de la spécialité

Intitulé du titre professionnel : Chef d'équipe gros oeuvre

Sigle du titre professionnel : CEGO

Niveau : IV (4)

Référence en France métropolitaine

Code(s) NSF : 232p - Conduite des travaux, encadrement de chantier, métré, dans le gros oeuvre -

Code(s) ROME : F1202, F1703, F1701

Formacode : 22294, 22354

Date de l'arrêté : 22/02/2024

Date de parution au JO de l'arrêté : 29/02/2024

Date d'effet de l'arrêté : 21/10/2024

2. Modalités d'évaluation générales des titres professionnels

Chaque modalité d'évaluation, identifiée dans le référentiel de certification (RC) comme constitutive de la session du titre, du certificat de compétences professionnelles (CCP) ou du certificat complémentaire de spécialisation (CCS), est décrite dans le dossier technique d'évaluation. Celui-ci précise les modalités et les moyens de mise en œuvre de l'épreuve pour le candidat, le jury et le centre organisateur.

L'aménagement de la session d'examen pour les candidats en situation de handicap pourra s'appuyer sur le guide pratique d'aménagement des sessions d'examen disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/titres-professionnels-373014> , rubrique textes réglementaires/documents techniques.

La proposition d'aménagement de la session d'examen est mise en œuvre en lien avec la DDETS concernée.

3 Dispositif d'évaluation spécifique pour la session du titre professionnel CEGO

Les compétences des candidats issus d'un parcours continu de formation ou d'un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'accès au titre professionnel sont évaluées par un jury au vu :

- a) Des modalités d'évaluation présentées dans le tableau 3.1 « Modalités d'évaluation des compétences et organisation de l'épreuve » ci-dessous.
- b) Du dossier professionnel et de ses annexes éventuelles.
- c) Des résultats des évaluations passées en cours de formation pour les candidats issus d'un parcours de formation.
- d) D'un entretien avec le jury destiné à vérifier le niveau de maîtrise par le candidat des compétences requises pour l'exercice des activités composant le titre visé.

Les compétences des candidats issus d'un parcours d'accès au titre professionnel par capitalisation de CCP sont évaluées par un jury au vu du livret de certification et d'un entretien destiné à vérifier le niveau de maîtrise par le candidat des compétences requises pour l'exercice des activités composant le titre visé. Cet entretien se déroule en fin de session du dernier CCP.

3.1. Modalités d'évaluation des compétences et organisation de l'épreuve

Modalités	Compétences évaluées	Durée	Détail de l'organisation de l'épreuve
Mise en situation professionnelle	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe Relever la production journalière de l'équipe	05 h 00 min	A partir d'un dossier comprenant les éléments d'un projet de réalisation d'un bâtiment qui lui est remis, le candidat répond par écrit aux questions portant sur une ou des étude(s) de cas.
Autres modalités d'évaluation le cas échéant :			
Entretien technique	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe Relever la production journalière de l'équipe Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie Animer son équipe	00 h 30 min	Cet entretien est réalisé après la mise en situation professionnelle à l'aide d'un guide de questionnement, il comprend deux parties. Une partie au cours de laquelle le candidat argumente oralement en répondant au jury sur un (des) point(s) ciblé(s) de sa production issue de la mise en situation professionnelle. Une autre partie pendant laquelle, le candidat répond aux questions du jury en matière de management d'équipes. Pour cette partie, le jury s'appuie sur des propositions d'études de cas.
Questionnaire professionnel	Sans objet		Sans objet
Questionnement à partir de production(s)	Sans objet		Sans objet
Entretien final		00 h 20 min	Y compris le temps d'échange avec le candidat sur le dossier professionnel.
	Durée totale de l'épreuve pour le candidat :	05 h 50 min	

Informations complémentaires concernant la mise en situation professionnelle :

La mise en situation professionnelle est organisée avant l'entretien technique. Tous les candidats réalisent la mise en situation professionnelle en simultané.

Précisions pour le candidat VAE :

Sans objet

3.2. Critères d'évaluation des compétences professionnelles

Compétences professionnelles	Critères d'évaluation	Mise en situation professionnelle	Autres modalités d'évaluation		
			Entretien technique	Questionnaire professionnel	Questionnement à partir de production(s)
Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre					
Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre	Les informations relevées sont nécessaires aux tâches. Les nuisances particulières du chantier sont repérées. La gestion des déchets de chantier est prise en compte.Les besoins en ressources sont quantifiés. La planification journalière présente un ordonnancement logique des tâches. Les moyens de protection sont prévus dans l'organisation journalière.	☒	☒	☐	☐
Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe	L'implantation et les traçages sont conformes aux plans d'exécution. La décomposition du travail en tâches permet leurs réalisations dans la journée. Les mesures de protection collectives et individuelles sont intégrées aux tâches. Les croquis sont conformes aux modes opératoires. L'exploitation des rotations permet la réalisation de l'ouvrage.	☒	☒	☐	☐
Relever la production journalière de l'équipe	La qualité des ouvrages est vérifiée. Les quantités renseignées correspondent aux ressources consommées. Les mesures de prévention et les moyens de protection sont vérifiés Les déchets sont identifiés.	☒	☒	☐	☐
Mener son équipe sur un chantier de bâtiment					
Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie	Les consignes sont exprimées de façon claire.Le délai pour réaliser les tâches est donné. La signification et l'enjeu des tâches sont précisés.La compréhension des consignes est vérifiée. Le langage technique utilisé est adapté dans sa communication. Les points réguliers (activité, sécurité...) sont animés. Les événements marquants de la journée sont rapportés.	☐	☒	☐	☐

Compétences professionnelles	Critères d'évaluation	Mise en situation professionnelle	Autres modalités d'évaluation		
			Entretien technique	Questionnaire professionnel	Questionnement à partir de production(s)
Animer son équipe	Les informations techniques, réglementaires et de prévention des risques sont expliquées de façon détaillée. Les remontées d'information de l'équipe sont prises en compte dans son animation. Les compétences des équipes sont identifiées. Les signes (individuels ou collectifs) d'insatisfaction sont repérés. Les besoins et les attentes de l'équipe sont recueillis. L'accueil et l'intégration de nouveaux membres dans l'équipe sont anticipés. Le fonctionnement du chantier est présenté.	☐	☒	☐	☐
Obligations réglementaires le cas échéant : Sans objet					

3.3. Évaluation des compétences transversales

Les compétences transversales sont évaluées au travers des compétences professionnelles.

Compétences transversales	Compétences professionnelles concernées
Communiquer	Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie
	Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe
Respecter des règles et des procédures	Animer son équipe
	Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie
	Relever la production journalière de l'équipe
Apprendre en continu	Animer son équipe
	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre

4. Conditions de présence et d'intervention du jury propre au titre CEGO

4.1. Durée totale de présence du jury pendant l'épreuve du candidat : 00 h 50 min

4.2. Protocole d'intervention du jury :

Le jury est présent pendant l'entretien technique et l'entretien final.

Le responsable de session doit prévoir un temps supplémentaire d'intervention du jury pour la prise de connaissance de l'épreuve et des dossiers candidats ainsi que la prise en compte des temps de correction et de délibération.

4.3. Conditions particulières de composition du jury :

Sans objet

5. Conditions de surveillance et de confidentialité au cours de la session titre

Les candidats réalisent la mise en situation professionnelle en présence d'un surveillant.



MINISTERE EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

REFERENTIEL DE
CERTIFICATION DES
CERTIFICATS
DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Chef d'équipe gros œuvre

CCP

Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre

Les compétences des candidats pour l'accès au CCP sont évaluées par un jury au vu :

- a) Des modalités d'évaluation présentées dans le tableau « Modalités d'évaluation des compétences et organisation de l'épreuve » ci-dessous.
- b) Du dossier professionnel et de ses annexes éventuelles.
- c) Des résultats des évaluations passées en cours de formation pour les candidats issus d'un parcours de formation.

Modalités d'évaluation des compétences et organisation de l'épreuve

Modalités	Compétences évaluées	Durée	Détail de l'organisation de l'épreuve
Mise en situation professionnelle	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe Relever la production journalière de l'équipe	05 h 00 min	A partir d'un dossier comprenant les éléments d'un projet de réalisation d'un bâtiment qui lui est remis, le candidat répond par écrit aux questions portant sur une ou des étude(s) de cas.
Autres modalités d'évaluation le cas échéant :			
▪ Entretien technique	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe Relever la production journalière de l'équipe	00 h 15 min	L'entretien se déroule après la mise en situation professionnelle. Le candidat argumente oralement en répondant au jury sur des points ciblés de sa production issue de la mise en situation professionnelle.
▪ Questionnaire professionnel	Sans objet		Sans objet
▪ Questionnement à partir de production(s)	Sans objet		Sans objet
Durée totale de l'épreuve pour le candidat :		05 h 15 min	

Informations complémentaires concernant la mise en situation professionnelle :

La mise en situation professionnelle est organisée avant l'entretien technique.
Tous les candidats réalisent la mise en situation professionnelle en simultané.

Conditions de présence et d'intervention du jury propre au CCP Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre

Durée totale de présence du jury pendant l'épreuve du candidat : 00 h 15 min

Protocole d'intervention du jury :

Le jury est présent pendant l'entretien.

Le responsable de session doit prévoir un temps supplémentaire d'intervention du jury pour la prise de connaissance de l'épreuve et des dossiers candidats ainsi que la prise en compte des temps de correction et de délibération.

Conditions particulières de composition du jury :

Sans objet

Conditions de surveillance et de confidentialité au cours de la session CCP

Les candidats réalisent la mise en situation professionnelle en présence d'un surveillant.

CCP

Mener son équipe sur un chantier de bâtiment

Les compétences des candidats pour l'accès au CCP sont évaluées par un jury au vu :

- a) Des modalités d'évaluation présentées dans le tableau « Modalités d'évaluation des compétences et organisation de l'épreuve » ci-dessous.
- b) Du dossier professionnel et de ses annexes éventuelles.
- c) Des résultats des évaluations passées en cours de formation pour les candidats issus d'un parcours de formation.

Modalités d'évaluation des compétences et organisation de l'épreuve

Modalités	Compétences évaluées	Durée	Détail de l'organisation de l'épreuve
Mise en situation professionnelle	Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie Animer son équipe	00 h 45 min	Pour évaluer les compétences liées à "Mener son équipe sur un chantier de bâtiment", le jury échange avec le candidat en s'appuyant sur les propositions d'études de cas.
Autres modalités d'évaluation le cas échéant :			
▪ Entretien technique	Sans objet		Sans objet
▪ Questionnaire professionnel	Sans objet		Sans objet
▪ Questionnement à partir de production(s)	Sans objet		Sans objet
Durée totale de l'épreuve pour le candidat :		00 h 45 min	

Informations complémentaires concernant la mise en situation professionnelle :

La mise en situation professionnelle est organisée individuellement par candidat.

Conditions de présence et d'intervention du jury propre au CCP Mener son équipe sur un chantier de bâtiment

Durée totale de présence du jury pendant l'épreuve du candidat : 00 h 45 min

Protocole d'intervention du jury :

Le jury est présent pendant la mise en situation professionnelle.

Le responsable de session doit prévoir un temps supplémentaire d'intervention du jury pour la prise de connaissance de l'épreuve et des dossiers candidats ainsi que la prise en compte des temps de correction et de délibération.

Conditions particulières de composition du jury :

Sans objet

Conditions de surveillance et de confidentialité au cours de la session CCP

Le jury est présent pendant toute la durée de la session CCP.

Annexe 1

Plateau technique d'évaluation

Chef d'équipe gros œuvre

Locaux

Modalité d'évaluation	Désignation et description des locaux	Observations
Mise en situation professionnelle	Salle(s) suffisamment éclairée(s) et équipée(s) de tables et chaises permettant le travail individuel des candidats.	Locaux équipés aux normes de sécurité et de prévention.
Entretien technique	Un local fermé équipé au minimum d'une table, trois chaises et d'un tableau.	Ce local doit garantir la qualité et la confidentialité des échanges.
Entretien final	Un local fermé équipé au minimum d'une table et trois chaises. Un local équipé d'un tableau.	Ce local doit garantir la qualité et la confidentialité des échanges.

Ressources (pour un candidat)

Certaines ressources peuvent être partagées par plusieurs candidats.

Leur nombre est indiqué dans la colonne « Nombre maximal de candidats pouvant partager la ressource en simultané pendant l'épreuve »

Désignation	Nombre	Description	Nombre maximal de candidats pouvant partager la ressource en simultané pendant l'épreuve	Observations
Postes de travail	1	Table de travail suffisamment grande pour y déplier des plans de format A3 et accueillir un poste informatique, et une chaise.	1	Sans objet
Outils / Outillages	1	Fournitures scolaires comprenant une calculatrice, un triple décimètre, une gomme et un ensemble de crayons de couleur.	1	Sans objet
	1	Tableau mural avec feutres couleur et effaceur, ou tableau papier.	20	Sans objet
Équipements	1	Micro-ordinateur équipé des logiciels Word, Excel et lecteur PDF, vérifié en bon état de fonctionnement, vidé de tout fichier de travail.	1	Sans objet
	1	Imprimante (A3 et A4, NB et Couleur)	20	Sans objet

ANNEXE 2

CORRESPONDANCES DU TFP

Le titre professionnel Chef d'équipe gros oeuvre est composé de certificats de compétences professionnelles (CCP) dont les correspondances sont :

	Chef d'équipe gros oeuvre		Chef d'équipe gros oeuvre
CCP	Réaliser avec son équipe des travaux de gros oeuvre	CCP	Réaliser avec son équipe des travaux de gros oeuvre
CCP	Mener son équipe sur un chantier de bâtiment	CCP	Mener son équipe sur un chantier de bâtiment

Annexe 3

Glossaire des modalités d'évaluation du référentiel de certification (RC)

Mise en situation professionnelle

Il s'agit d'une reconstitution qui s'inspire d'une situation professionnelle représentative de l'emploi visé par le titre. Elle s'appuie sur le plateau technique d'évaluation défini dans l'annexe 1 du référentiel d'évaluation.

Présentation d'un projet réalisé en amont de la session

Lorsqu'une mise en situation professionnelle est impossible à réaliser, il peut y avoir présentation d'un projet réalisé dans le centre de formation ou en entreprise. Dans cette hypothèse, le candidat prépare ce projet en amont de la session. Dans ce cas, la rubrique « Informations complémentaires concernant la présentation du projet réalisé en amont de la session » mentionne en quoi consiste ce projet.

Entretien technique

L'entretien technique peut être prévu par le référentiel d'évaluation. Sa durée et son périmètre de compétences sont précisés. Il permet si nécessaire d'analyser la mise en situation professionnelle et/ou d'évaluer une (des) compétence(s) particulière(s).

Questionnaire professionnel

Il s'agit d'un questionnaire écrit passé sous surveillance. Cette modalité est nécessaire pour certains métiers lorsque la mise en situation ne permet pas d'évaluer certaines compétences ou connaissances, telles des normes de sécurité. Les questions peuvent être de type questionnaire à choix multiples (QCM), semi-ouvertes ou ouvertes.

Questionnement à partir de production(s)

Il s'agit d'une réalisation particulière (dossier, objet...) élaborée en amont de la session par le candidat, pour évaluer certaines des compétences non évaluables par la mise en situation professionnelle. Elle donne lieu à des questions spécifiques posées par le jury. Dans ce cas, la rubrique « Informations complémentaires concernant le questionnement à partir de production(s) » mentionne en quoi consiste/nt cette/ces production(s).

Entretien final

Il permet au jury de s'assurer que le candidat possède :

- la compréhension et la vision globale du métier quel qu'en soit le contexte d'exercice ;
- la connaissance et l'appropriation de la culture professionnelle et des représentations du métier.

Lors de l'entretien final, le jury dispose de l'ensemble du dossier du candidat, dont son dossier professionnel.
