

ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE

Commission de la santé, de la solidarité,
du travail et de l'emploi

Papeete, le 8 JUIN 2022

N° 53-2022

RAPPORT

Document mis
en distribution

Le 8 JUIN 2022

sur seize projets de délibération relatifs à la demande de reconnaissance par l'État de titres à finalité professionnelle, préparés en Polynésie française et délivrés par le Ministre en charge de la formation professionnelle,

présenté au nom de la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi,

par M^{me} la représentante Romilda TAHIATA

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettres n^{os} 3769 à 3784/PR du 27 mai 2022, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, seize projets de délibération relatifs à la demande de reconnaissance par l'État de titres à finalité professionnelle, préparés en Polynésie française et délivrés par le Ministre en charge de la formation professionnelle.

Ces projets de délibération s'inscrivent dans le cadre de l'exercice par la Polynésie française de sa compétence en matière de formation professionnelle, et vise à faire reconnaître formellement, à l'échelle nationale, la valeur des certifications professionnelles délivrées localement.

I. Rappel de la procédure liée à la reconnaissance des diplômes ou titres à finalité professionnelle

Au niveau local, les conditions dans lesquelles les diplômes ou titres à finalité professionnelle sont créés et organisés sont fixées par les articles LP. 6312-10 à LP. 6312-16 du code du travail. Des arrêtés pris en conseil des ministres créent alors les diplômes et titres à finalité professionnelle et fixent à cet effet, pour chacun d'eux, un certain nombre d'éléments listés à l'article LP. 6312-13 du même code (*appellation, niveaux et domaines d'activité couverts, durée de validité avant révision, etc.*). Sont par ailleurs annexés à chaque arrêté, un référentiel professionnel et un référentiel de certification : le premier décrivant les emplois, activités et compétences liées à la qualification visée par le diplôme ou titre ; le second détaillant notamment les capacités et connaissances visées par la certification, le niveau d'exigence et les modalités d'évaluation.

Sur le fondement de l'article L337-1 du code national de l'éducation (*dans sa rédaction applicable en Polynésie française*¹), les diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés et délivrés en Polynésie française peuvent alors être reconnus par l'État, par arrêté ministériel, sur proposition des autorités compétentes polynésiennes et sous le respect de conditions fixées par décret.

¹ Rédaction de l'article L337-1 du code de l'éducation applicable en Polynésie française : « Les enseignements professionnels du second degré sont sanctionnés par la délivrance d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un baccalauréat professionnel.

L'examen du certificat d'aptitude professionnelle est subi devant un jury dont la composition est fixée par décret et qui doit comprendre des professeurs et un nombre égal de patrons et d'ouvriers ou d'employés qualifiés de la profession.

Sur proposition des autorités compétentes de Polynésie française et lorsqu'ils satisfont à des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, les diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés et délivrés en Polynésie française sont reconnus par l'Etat par un arrêté au même titre que ceux qu'il délivre pour son compte. »

Ainsi, le décret n° 2021-1907 du 30 décembre 2021 portant actualisation et adaptation de dispositions du code de l'éducation relatives à l'outre-mer a-t-il étendu et adapté à la Polynésie française des dispositions réglementaires du code national de l'éducation dans le cadre de la reconnaissance par l'État des diplômes et titres polynésien à finalité professionnelle.

L'article R. 376-3 dispose à cet égard que ces diplômes et titres, une fois reconnus par l'État, « attestent des mêmes compétences, aptitudes, connaissances et conditions de délivrance et produisent les mêmes effets que les diplômes ou titres à finalité professionnelle, délivrés au nom de l'Etat, qui leur servent de référence ». Ils portent par ailleurs la mention : « reconnu par l'Etat » et sont inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les articles R. 376-4 à R. 376-6 encadrent quant à eux les étapes de la procédure de reconnaissance d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle, qui se déclinent comme suit :

- le président de la Polynésie française adresse au haut-commissaire de la République en Polynésie française, une demande de reconnaissance accompagnée d'un dossier contenant, entre autres, la délibération de l'assemblée de la Polynésie française relative à la demande de reconnaissance du titre ou diplôme concerné (*article R. 376-4*) ;
- le haut-commissaire de la République en Polynésie française transmet ledit dossier, assorti de son avis, au ministre intéressé ou, dans le cas où plusieurs ministères sont intéressés, au ministre chargé de la formation professionnelle de l'État dans un délai de quinze jours (*article R. 376-5*) ;
- le ministre intéressé dispose d'un délai de quatre mois à compter de la réception du dossier complet pour prendre sa décision (*article R. 373-5*) ;
- après avoir soumis le projet d'arrêté au Président de la Polynésie française pour observations sous quinzaine, l'arrêté est publié au Journal officiel de la République française et au Journal officiel de la Polynésie française (*article R. 373-6*).

Il est à noter que depuis la création de France compétences² le 1^{er} janvier 2019, la désignation d'un nouveau mode de procédé en bout de chaîne est désormais rendue applicable à la Polynésie française. En effet, France compétences ayant pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, disposerait d'un correspondant outre-mer, basé en Polynésie française, auprès des services du haut-commissariat, chargé notamment de saisir par voie de téléprocédure, les fiches relatives à l'inscription des titres à finalité professionnelle au RNCP, à l'issue de la procédure de reconnaissance accordée par l'État.

Les présents projets de délibération sont ainsi pris en application de l'ensemble de ces dispositions législatives et réglementaires.

La procédure de reconnaissance auprès de l'État de titres à finalité professionnelle, a été utilisée par la Polynésie française à six reprises³ :

- 41 titres à finalité professionnelle ont déjà fait l'objet de demandes ou de nouvelles demandes⁴ de reconnaissance par l'État ;
- 35 de ces titres ont été reconnus par arrêtés ministériels⁵.

² Créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (art. 36) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage

³ Délibération n° 2007-18 APF du 19 juin 2007 ; délibération n° 2012-52 APF du 22 novembre 2021 ; délibération n° 2015-40 APF du 6 août 2015 ; délibération n° 2017-39 APF du 23 mai 2017 ; délibération n° 2018-41 APF du 5 juillet 2018 ; délibération n° 2020-55 APF du 24 septembre 2020

⁴ Lorsque les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État font l'objet de révisions, les titres préparés et délivrés en Polynésie française, qui s'appuient sur les titres métropolitains, doivent également faire l'objet de révisions par arrêté pris en conseil des ministres et de nouvelles demandes de reconnaissance par l'État dans le cas où ils ont déjà été reconnus.

⁵ Arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés en Polynésie française ; arrêté du 10 avril 2013 modifiant l'arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française ; arrêté du 3 août 2016 portant reconnaissance des titres professionnels d'agent de fabrication d'ensembles métalliques, d'agent de propreté et d'hygiène, de réceptionniste en hôtellerie et de chef d'équipe gros-œuvre ; arrêté du 6 juillet 2018 portant reconnaissance des titres professionnels de carreleur, couturier d'ameublement, maçon, soudeur, technicien d'équipement en électricité, manager d'univers marchand et technicien de support en informatique ; arrêté du 27 octobre 2021 portant reconnaissance par l'État de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française

Cette reconnaissance est un avantage pour les bénéficiaires dans la mesure où leur qualification sera reconnue sur l'ensemble du territoire de la République française, voire sur celui de l'Union Européenne. Elle offre également l'assurance aux travailleurs polynésiens de bénéficier d'une garantie supplémentaire de compétence par rapport à leur clientèle (ou employeurs) et elle favorise la possibilité de se présenter aux concours de la fonction publique.

À titre informatif, les bilans des titres à finalité professionnelle, la répartition des stagiaires et le suivi d'insertion des stagiaires pour la période 2020-2021, ainsi que le programme de formation 2022 du Centre de Formation professionnelle des adultes (CFPA) sont annexés au présent rapport (*cf. annexe n° 1 au rapport*).

II. Présentation des projets de délibération

L'assemblée de la Polynésie française est aujourd'hui appelée à se prononcer sur la demande de reconnaissance de 16 titres à finalité professionnelle : trois titres ont été créés par arrêtés pris en conseil des ministres en 2021 et font l'objet d'une première demande de reconnaissance par l'État ; quatre titres ont déjà fait l'objet d'une demande de reconnaissance par délibération du 5 juillet 2018 mais celle-ci n'a jamais été suivie d'effets ; dix titres font l'objet d'une nouvelle demande de reconnaissance au regard des révisions effectuées des titres métropolitains (*cf. annexe n° 2 au rapport*).

Ces titres, à l'instar de ceux créés précédemment, visent à répondre à la nécessité de fournir un personnel qualifié dans plusieurs domaines :

- « monteur dépanneur en climatisation (MDC) » ;
- « réceptionniste en hôtellerie (RH) » ;
- « serveur en restauration (SER) » ;
- « technicien supérieur systèmes et réseaux (TSSR) » ;
- « agent de maintenance en marine de plaisance (AMMP) » ;
- « agent de service médico-social (ASMS) » ;
- « agent magasinier (AM) » ;
- « assistant chef de chantier gros œuvre (ACCGO) » ;
- « chef d'équipe aménagement-finitions (CEAF) » ;
- « chef d'équipe gros-œuvre (CEGO) » ;
- « conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil (CDTBGC) » ;
- « cuisinier (CUI) » ;
- « employé d'étage en hôtellerie (EEH) » ;
- « guide accompagnateur touristique (GAT) » ;
- « manager d'unité marchande (MUM) » ;
- « mécanicien réparateur en marine de plaisance (MRMP) ».

Comme les précédents projets de délibération du même type soumis à l'assemblée, les présents projets, conformément aux dispositions précitées du code national de l'éducation :

- formulent la demande de reconnaissance par l'État (*article 2*),
- précisent les titres professionnels concernés (*article 3*) et l'autorité ministérielle habilitée à leur délivrance, soit le ministre en charge de la formation professionnelle de la Polynésie française (*article 1^{er}*),
- présentent les documents de référence relatifs aux descriptifs des activités et compétences (*référentiel professionnel*) et au système d'évaluation (*référentiel de certification*),
- désignent le CFPA comme étant l'organisme de formation pouvant dispenser ces formations,
- et enfin, énoncent l'engagement du Président de la Polynésie française (*article 5*) :
 - à signaler toute modification antérieure ou postérieure à la reconnaissance des titres,
 - à respecter les conditions de délivrance des titres,
 - et à permettre l'exercice de missions de contrôle.

III. Travaux en commission

L'examen des présents projets de délibération par la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi, dans sa séance du 7 juin 2022, a suscité des échanges qui ont porté principalement sur les titres polynésiens à finalité professionnelle (A) et subsidiairement sur les dispositifs « Aidant Feti'i » et « Permis de conduire » du CFPA (B) .

A- Sur les titres polynésiens à finalité professionnelle

Les titres polynésiens à finalité professionnelle sont créés sur la base de besoins réels recensés dans les entreprises polynésiennes par des formateurs. Ainsi, les titres « Technicien supérieur systèmes et réseaux » et « Technicien d'assistance en informatique⁶ » ont été créés récemment pour répondre aux besoins des entreprises sur la nécessité d'avoir du personnel formé en informatique.

Par ailleurs, outre la difficulté que rencontre le CFPA dans la recherche de formateurs spécialisés dans des domaines particuliers, un suivi des référentiels métropolitains des titres à finalité professionnelle est essentiel pour assurer les certifications finales lorsque des révisions ont lieu (généralement tous les cinq ans), impliquant notamment pour l'organisme de formation de disposer d'outils pédagogiques et de matériels conformes aux différents référentiels.

B- Sur les dispositifs « Aidant Feti'i » et « Permis de conduire »

À titre secondaire, a été dressé un bilan sur les dispositifs « Aidant Feti'i » et « Permis de conduire » dont les formations sont dispensées par le CFPA.

Concernant le premier dispositif, mis en place en 2019 dont 62 heures de formation sont prévues pour chaque stagiaire, le CFPA constate une augmentation des dossiers depuis 2020 :

- 74 dossiers en 2020 ;
- 100 dossiers en 2021 ;
- 110 dossiers en 2022.

S'agissant du dispositif « Permis de conduire », en 2021, le taux de réussite à l'examen du code s'élève à 52 % et le taux de réussite à l'examen du permis de conduire s'élève à 48 %. Les problématiques d'assiduité et de travail des stagiaires ont été soulevées. Dans le cadre du plan de relance, le CFPA prévoit d'accentuer ce dispositif en doublant ses moyens humains et en acquérant des simulateurs de conduite. Il s'agira alors d'une unité itinérante (la cinquième au CFPA), composée de 8 formateurs dont un chef.

Enfin, une sixième unité mobile du CFPA, ayant pour vocation la formation dans les archipels, se met en place et pourrait être opérationnelle à compter de 2023.

* * * * *

À l'issue des débats, les seize projets de délibération relatifs à la demande de reconnaissance par l'État de titres à finalité professionnelle, préparés en Polynésie française et délivrés par le Ministre en charge de la formation professionnelle ont recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission.

En conséquence, la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi propose à l'assemblée de la Polynésie française d'adopter les projets de délibération ci-joints.

LA RAPPORTEURE

Romilda TAHIATA

⁶ Reconnu par l'État par arrêté du 27 octobre 2021 précité

BILAN DES TITRES À FINALITE PROFESISONNELLE (TOUS TITRES CONFONDUS) INCLUANT LES PROCÉDURES VAE		
Modalités d'accès au titre à finalité	2020	2021
Par la formation	275	183
Par la VAE - Validation des acquis et de l'expérience	0	0
Titulaire du CFP - Certificat de formation professionnelle	10	0
Après une réussite partielle	17	30
Contrat APP - APPRENTISSAGE	0	0
Total	302	213

BILAN DE L'ANNEE 2020

REPARTITION DES STAGIAIRES PAR TRANCHES D'ÂGES		REPARTITION DES STAGIAIRES PAR DERNIER DIPLÔME OBTENUS AVANT L'ENTREE EN FORMATION		REPARTITION DES STAGIAIRES PAR ZONE GEOGRAPHIQUE			
18 à 29 ans	341	DUT	1	TAHTI/MOOREA		ILES	
30 ans et plus	362	MASTER	1	MAHINA	23	UTUROA	14
TOTAL	703	DEUG	0	ARUE	17	BORA BORA	1
		CAPD	16	PIRAE	30	HUAHINE	2
		BTS	12	PAPEETE	68	RAIATEA	92
		BAC TECHNO	22	FAA'A	91	TAHAA	23
		LICENCE	17	MOOREA	7	AVERA	14
		BEP	8	PUNAAUIA	60	TAHUATA	1
		BAC PRO	83	PAEA	30	MOERAI	1
		DNB	13	PAPARA	26	VAIAAU	1
		CFJA	27	TAIARAPU-EST	64	EIAO	1
		TOTAL	200	TAIARAPU-OUEST	28	RAPA	2
				HITIAA	26	RURUTU	1
				TEVA I UTA	21	TUMARAA	19
				TARAVAO	4	RANGIROA	1
				TOAHOTU	1	TUBUAI	1
				PUEU	1	TOTAL	174
				MATAIEA	5		
				TIAREI	4		
				PAPENOO	4		
				FAAONE	2		
				TEAHUPOO	1		
				PAPEARI	3		
				TOTAL	516		

* CFJA : Certificat de Formation des Jeunes Ado

* CAPD : Certificat d'Aptitude Pro au Développement

690
dont 13 non renseignés
703

BILAN DE L'ANNEE 2021							
REPARTITION DES STAGIAIRES PAR TRANCHES D'ÂGES		REPARTITION DES STAGIAIRES PAR DERNIER DIPLOME OBTENUS AVANT D'ENTREE EN FORMATION		REPARTITION DES STAGIAIRES PAR ZONE GEOGRAPHIQUE			
18 à 29 ans	372	DUT	2	TAHITI-MOOREA		ILES	
30 ans et plus	307	MASTER	0	MAHINA	19	HUAHINE	1
TOTAL	679	DEUG	0	ARUE	17	RAIATEA	78
		CAPD	0	PIRAE	35	UTUROA	13
		BTS	14	PAPEETE	69	AVERA	6
		BAC TECHNO	14	FAA'A	80	HAAMENE	2
		LICENCE	11	MOOREA	8	FAIE	1
		BEP	0	PUNAAUIA	47	VAITOARE	2
		BAC PRO	100	PAEA	35	PUOHINE	2
		DNB	15	PAPARA	26	RAPA	1
		CETAD	11	TAIARAPU-EST	48	MOERAI	1
		CJA	14	TAIARAPU-OUEST	22	TAHUATA	1
		TOTAL	181	TARAVAO	3	TOTAL	108
				TAHAA	17		
				HITIAA	24		
				TUMARAA	37		
				TEVA I UTA	17		
				MATAIEA	9		
				TOAHOTU	4		
				TIAREI	11		
				TAUTIRA	4		
				PAPENOO	4		
				PUEU	5		
				FAAONE	1		
				AFAAHITI	1		
				PAPEARI	5		
				VAIRAO	4		
				MAHAENA	1		
				TOTAL	553		

661

dont 18 non renseignés

679

SUIVI DE LA FORMATION CUISINIER DISPENSÉE AU CFPA DE 2020 à 2021

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires ayant résllié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule insertion professionnelle	MOIS DE SUIVI	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux insertion = (nb stagiairlr effectif de stagiaire suivi) *100
												(CDD, Extra, Intérim, CDI)								
												CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE	(Principalement CAE) mais aussi CIS (convention d'insertion sociale) - Service civique - CVD - SITH)	Formation qualification Professionnalisante (RSMA, SEFI)		(En emploi + en transition emploi + transition formation + en activité)		
CUISINIER (CUI)	2020	4	44	43		1	39	4	0	10	suivi à 3 mois	0	0	1	1	0	0	2	8	20%
											suivi à 6 mois	2	1	3	0	0	0	6	4	60%
											suivi à 12 mois	1	2	3	0	0	2	8	2	80%
	2021	3	33	33		0	33	0	0	43	suivi à 3 mois	10	5	3	0	0	4	22	21	51%
										33/43	suivi à 6 mois	7	6	7	2	1	6	29	4	88%
										43	Derniers Suivis Effectués	7	10	14	3	1	2	37	6	86%
TOTAL		7	77	76	0	1	72	4	0	53	TOTAL INSERTION 2020 - 2021	8	12	17	3	1	4	45	8	85%

PRÉCISIONS SUR LE SUIVI EFFECTUÉ PAR LA CELLULE INSERTION PROFESSIONNELLE DU CFPA

- Une session de formation professionnelle au CFPA accueille généralement 12 stagiaires dans l'année ;
- Tous les stagiaires présents à la certification sont comptabilisés dans le suivi de l'insertion professionnelle durant une année ;
- Tous les stagiaires ayant quitté subitement la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année, au motif d'une nouvelle insertion professionnelle font également l'objet d'un suivi pendant un an par la cellule insertion du CFPA ;
- À l'inverse, tous les stagiaires ayant quitté la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année pour des motifs disciplinaires, démissions volontaires ou encore pour des raisons médicales, ne font pas l'objet d'un suivi au sein de la cellule insertion professionnelle du CFPA ;

OBSERVATIONS

- Des stagiaires peuvent passer leur session d'évaluation une année et faire l'objet d'un suivi d'insertion l'année d'après car il y a une période de stage plus ou moins longue entre la date de certification et le démarrage du suivi lancé par la cellule insertion
- > En 2019, il est à noter que les demandeurs d'emplois recensés "EN TRANSITION EMPLOI" + "EN ACTIVITÉ" n'étaient pas des modalités d'insertion
- > En 2021, 4 sessions de formation cuisine se sont terminées : 3 sessions de 11 stagiaires + 1 session de 10 stagiaires basculés en suivi, soit un total de 43 anciens stagiaires cuisine en suivi pour cette année. Seul 33/43 demandeurs d'emploi issus de formation cuisine ont atteint le suivi à 6 mois, ceci explique la différence entre l'effectif de suivi à 3 mois et à 6 mois pour 2021.

1

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires ayant subitement résilié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussites aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule insertion professionnelle	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux insertion = (nb stagiaire/ effectif de stagiaire suivi) *100
											(CDD, Extra, Intérim, CDI)								
											CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE	(Principalement en CAE) mais aussi en CIS (convention d'insertion sociale) - en Service civique - en CVD - en SITH)	Formation qualification Professionnalisante (RSMA, SEFI)		(En emploi + en transition emploi + transition formation + en activité)		
Chef d'équipe gros œuvre (CEGO)	2020	1	12	12	0	0	11	1	0	CETTE FORMATION DESTINÉE AUX SALARIÉS NE FAIT PAS L'OBJET D'UN SUIVI PAR LA CELLULE INSERTION DU CFP									
TOTAL		1	12	12	0	0	11	1	0										

SUIVI DE LA FORMATION ASSISTANT(E) CHEF DE CHANTIER GROS OEUVRE DISPENSÉE AU CFPA EN 2020

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires ayant subitement résilié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule insertion professionnelle	MOIS DE SUIVI	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux insertion = (nb stagiaire/ effectif de stagiaire suivi) *100
												(CDD, Extra, Intérim, CDI)			(Principalement en CAE) mais aussi en CIS (convention d'insertion sociale) - en Service civique - en CVD - en SITH)	Formation qualification Professionnalisante (RSMA, SEFI)				
												CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE						
Assistant (e) chef de chantier gros œuvre (ACCGO)	2020	1	12	9	0	0	5	3	1	9	suivi à 3 mois	1	1	0	0	1	1	4	5	44%
											suivi à 6 mois	0	2	0	0	1	1	4	6	44%
TOTAL		1	12	9	0	0	5	3	1	9	suivi à 12 mois	1	1	4	0	0	1	7	2	77%

PRÉCISIONS SUR LE SUIVI EFFECTUÉ PAR LA CELLULE INSERTION PROFESSIONNELLE DU CFPA

- Une session de formation professionnelle au CFPA accueille généralement 12 stagiaires dans l'année ;
- Tous les stagiaires présents à la certification sont comptabilisés dans le suivi de l'insertion professionnelle durant une année ;
- Tous les stagiaires ayant quitté subitement la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année, au motif d'une nouvelle insertion professionnelle font également l'objet d'un suivi pendant un an par la cellule insertion du CFPA ;
- À l'inverse, tous les stagiaires ayant quitté la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année pour des motifs disciplinaires, démissions volontaires ou encore pour des raisons médicales, ne font pas l'objet d'un suivi au sein de la cellule insertion professionnelle du CFPA ;

OBSERVATIONS

- Des stagiaires peuvent passer leur session d'évaluation une année et faire l'objet d'un suivi d'insertion l'année d'après car il y a une période de stage plus ou moins longue entre la date de certification et le démarrage du suivi lancé par la cellule insertion

-> En 2019, en 2021 puis en 2022, il est à noter que la formation ACCGO n'a pas été dispensée au sein de l'établissement

SUIVI DE LA FORMATION MANAGER D'UNIVERS MARCHAND DISPENSÉE AU CFPA EN 2021

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires ayant subitement résilié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule insertion professionnelle	MOIS DE SUIVI	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux insertion = (nb stagiaire/ effectif de stagiaire suivi) *100
												(CDD, Extra, Intérim, CDI)								
												CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE	(Principalement en CAE) mais aussi en CIS (convention d'insertion sociale) - en Service civique - en CVD - en SITH)	Formation qualification Professionnalisante (RSMA, SEFI)		(En emploi + en transition emploi + transition formation + en activité)		
Manager d'univers marchand (MUM)	2021	1	10	8	4	0	6	2	0	8	suivi à 3 mois	4	1	1	0	0	0	6	2	75%
											suivi à 6 mois	2	4	1	0	0	0	7	1	88%
TOTAL		1	10	8	4	0	6	2	0	8	Derner suivi (6 mois)	2	4	1	0	0	0	7	1	94%

PRÉCISIONS SUR LE SUIVI EFFECTUÉ PAR LA CELLULE INSERTION PROFESSIONNELLE DU CFPA

- Une session de formation professionnelle au CFPA accueille généralement 12 stagiaires dans l'année ;
- Tous les stagiaires présents à la certification sont comptabilisés dans le suivi de l'insertion professionnelle durant une année ;
- Tous les stagiaires ayant quitté subitement la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année, au motif d'une nouvelle insertion professionnelle font également l'objet d'un suivi pendant un an par la cellule insertion du CFPA ;
- À l'inverse, tous les stagiaires ayant quitté la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année pour des motifs disciplinaires, démissions volontaires ou encore pour des raisons médicales, ne font pas l'objet d'un suivi au sein de la cellule insertion professionnelle du CFPA ;

OBSERVATIONS

- Des stagiaires peuvent passer leur session d'évaluation une année et faire l'objet d'un suivi d'insertion l'année d'après car il y a une période de stage plus ou moins longue entre la date de certification et le démarrage du suivi lancé par la cellule insertion
- > En 2019, il est à noter que les demandeurs d'emplois recensés "EN TRANSITION EMPLOI" + "EN ACTIVITÉ" n'étaient pas des modalités d'insertion
- > En 2020 puis en 2022, il est à noter que la formation MUM n'a pas été dispensée au sein de l'établissement

SUIVI DE LA FORMATION GUIDE ACCOMPAGNATEUR TOURISTIQUE DISPENSÉE AU CFPA EN 2020 PUIS EN 2021

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires ayant résilié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule Insertion professionnelle	MOIS DE SUIVI	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux insertion = (nb stagiaire/ effectif de stagiaire suivi) *100
												(CDD, Extra, Intérim, CDI)								
												CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE						
														(Principalement en CAE) mais aussi en CIS (convention d'insertion sociale) - en Service civique - en CVD - en SITH)	Formation qualification Professionnalisante (RSMA, SEFI)		(En emploi + en transition emploi + transition formation + en activité)			
Guide accompagnateur touristique (GAT)	2020	1	9	8	0	1	8	0	0	9	suivi à 3 mois	3	3	0	0	0	0	6	3	67%
											suivi à 6 mois	3	2	1	1	0	0	7	2	78%
											suivi à 12 mois	2	3	1	1	0	0	7	2	78%
	2021	1	11	9	0	2	8	0	1	12	suivi à 3 mois	1	0	0	1	0	1	3	9	25%
											suivi à 6 mois	1	0	0	1	0	1	3	9	25%
											Derniers Suivis Effectués	1	0	0	1	0	1	3	9	25%
TOTAL		2	20	17	0	3	16	0	1	21	TOTAL INSERTION 2020 - 2021	3	3	1	2	0	1	10	11	48%

PRÉCISIONS SUR LE SUIVI EFFECTUÉ PAR LA CELLULE INSERTION PROFESSIONNELLE DU CFPA

- Une session de formation professionnelle au CFPA accueille généralement 12 stagiaires dans l'année ;
- Tous les stagiaires présents à la certification sont comptabilisés dans le suivi de l'insertion professionnelle durant une année ;
- Tous les stagiaires ayant quitté subitement la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année, au motif d'une nouvelle insertion professionnelle font également l'objet d'un suivi pendant un an par la cellule insertion du CFPA ;
- À l'inverse, tous les stagiaires ayant quitté la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année pour des motifs disciplinaires, démissions volontaires ou encore pour des raisons médicales, ne font pas l'objet d'un suivi au sein de la cellule insertion professionnelle du CFPA ;

OBSERVATIONS

- Des stagiaires peuvent passer leur session d'évaluation une année et faire l'objet d'un suivi d'insertion l'année d'après car il y a une période de stage plus ou moins longue entre la date de certification et le démarrage du suivi lancé par la cellule insertion
- > En 2022, il est à noter que la formation GAT n'a pas été dispensée au sein de l'établissement

SUIVI DE LA FORMATION EMPLOYÉ D'ÉTAGE EN HOTELLERIE DISPENSÉE AU CFPA EN 2020

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de de stagiaires ayant résilié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule insertion professionnelle	MOIS DE SUIVI	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux insertion = (nb stagiaire/ effectif de stagiaire suivi) *100
												(CDD, Extra, Intérim, CDI)								
												CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE	(Principalement en CAE) mais aussi en CIS (convention d'insertion sociale) - en Service civique - en CVD - en SITH)	Formation qualification Professionnalisante (RSMA, SEFI)		(En emploi + en transition emploi + transition formation + en activité)		
Employé d'étage en hôtellerie (EEH)	2020	1	12	11		1	11	0	0	11	suivi à 3 mois	3	1	0	0	2	0	6	5	55%
											suivi à 6 mois	2	2	0	0	2	0	6	5	55%
TOTAL		1	12	11	0	1	11	0	0	11	suivi à 12 mois	1	1	3	1	2	0	8	3	72%

PRÉCISIONS SUR LE SUIVI EFFECTUÉ PAR LA CELLULE INSERTION PROFESSIONNELLE DU CFPA

- Une session de formation professionnelle au CFPA accueille généralement 12 stagiaires dans l'année ;
- Tous les stagiaires présents à la certification sont comptabilisés dans le suivi de l'insertion professionnelle durant une année ;
- Tous les stagiaires ayant quitté subitement la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année, au motif d'une nouvelle insertion professionnelle font également l'objet d'un suivi pendant un an par la cellule insertion du CFPA ;
- À l'inverse, tous les stagiaires ayant quitté la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année pour des motifs disciplinaires, démissions volontaires ou encore pour des raisons médicales, ne font pas l'objet d'un suivi au sein de la cellule insertion professionnelle du CFPA ;

OBSERVATIONS

- Des stagiaires peuvent passer leur session d'évaluation une année et faire l'objet d'un suivi d'insertion l'année d'après car il y a une période de stage plus ou moins longue entre la date de certification et le démarrage du suivi lancé par la cellule insertion
- > En 2019, il est à noter que les demandeurs d'emplois recensés "EN TRANSITION EMPLOI" + "EN ACTIVITÉ" n'étaient pas des modalités d'insertion
- > En 2021, il est à noter que la formation EEH n'a pas été dispensée au sein de l'établissement

SUIVI DE LA FORMATION RÉCEPTIONNISTE EN HOTELLERIE DISPENSÉE AU CFPA EN 2020

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires ayant résilié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule insertion professionnelle	MOIS DE SUIVI	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux Insertion = (nb stagiaire/ effectif de stagiaire suivi) *100
												(CDD, Extra, Intérim, CDI)								
												CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE	(Principalement en CAE) mais aussi en CIS (convention d'insertion sociale) - en Service civique - en CVD - en SITH)	Formation qualification Professionnalisante (RSMA, SEFI)				
Réceptionniste en hôtellerie (RH)	2020	1	11	10	1	1	7	3	0	10	suivi à 3 mois	4	0	0	0	0	1	5	5	50%
											suivi à 6 mois	3	2	0	2	0	0	7	3	70%
TOTAL		1	11	10	1	1	7	3	0	10	Derniers Suivis Effectués	2	3	0	2	1	0	8	2	80%

PRÉCISIONS SUR LE SUIVI EFFECTUÉ PAR LA CELLULE INSERTION PROFESSIONNELLE DU CFPA

- Une session de formation professionnelle au CFPA accueille généralement 12 stagiaires dans l'année ;
- Tous les stagiaires présents à la certification sont comptabilisés dans le suivi de l'insertion professionnelle durant une année ;
- Tous les stagiaires ayant quitté subitement la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année, au motif d'une nouvelle insertion professionnelle font également l'objet d'un suivi pendant un an par la cellule insertion du CFPA ;
- À l'inverse, tous les stagiaires ayant quitté la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année pour des motifs disciplinaires, démissions volontaires ou encore pour des raisons médicales, ne font pas l'objet d'un suivi au sein de la cellule insertion professionnelle du CFPA ;

OBSERVATIONS

- Des stagiaires peuvent passer leur session d'évaluation une année et faire l'objet d'un suivi d'insertion l'année d'après car il y a une période de stage plus ou moins longue entre la date de certification et le démarrage du suivi lancé par la cellule insertion
- > En 2019, il est à noter que les demandeurs d'emplois recensés "EN TRANSITION EMPLOI" + "EN ACTIVITÉ" n'étaient pas des modalités d'insertion
- > En 2021 puis en 2022, il est à noter que la formation n'a pas été dispensée au sein de l'établissement

SUIVI DE LA FORMATION MÉCANICIEN RÉPARATEUR EN MARINE DE PLAISANCE DISPENSÉE AU CFPA EN 2020 PUIS EN 2021

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires ayant résilié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule insertion professionnelle	MOIS DE SUIVI	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux Insertion = (nb stagiaire/ effectif de stagiaire suivi) *100
												(CDD, Extra, Intérim, CDI)								
												CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE	(Principalement CAE) mais aussi CIS (convention d'insertion sociale) - Service civique - CVD - SITH)	Inscrits en formation qualifiante Professionnalisante (RSMA, SEFI)		(En emploi + en transition emploi + transition formation + en activité)		
Mécanicien réparateur en marine de plaisance (MRMP)	2020	1	11	10	0	1	10	0	0	10	suivi à 3 mois	2	0	0	1	0	1	4	6	40%
											suivi à 6 mois	2	0	0	1	1	4	8	2	80%
											suivi à 12 mois	2	0	0	1	2	4	9	1	90%
	2021	1	8	8	2	0	8	0	0	8	suivi à 3 mois	2		2	0	0	3	7	1	88%
											suivi à 6 mois	1	1	3	0	0	3	8	0	100%
											Derniers Suivis Effectués	1	1	3	0	0	3	8	0	100%
											TOTAL INSERTION 2020 - 2021	3	1	3	1	2	7	17	1	94%

PRÉCISIONS SUR LE SUIVI EFFECTUÉ PAR LA CELLULE INSERTION PROFESSIONNELLE DU CFPA

- Une session de formation professionnelle au CFPA accueille généralement 12 stagiaires dans l'année ;
- Tous les stagiaires présents à la certification sont comptabilisés dans le suivi de l'insertion professionnelle durant une année ;
- Tous les stagiaires ayant quitté subitement la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année, au motif d'une nouvelle insertion professionnelle font également l'objet d'un suivi pendant un an par la cellule insertion du CFPA ;
- À l'inverse, tous les stagiaires ayant quitté la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année pour des motifs disciplinaires, démissions volontaires ou encore pour des raisons médicales, ne font pas l'objet d'un suivi au sein de la cellule insertion professionnelle du CFPA ;

OBSERVATIONS

- Des stagiaires peuvent passer leur session d'évaluation une année et faire l'objet d'un suivi d'insertion l'année d'après car il y a une période de stage plus ou moins longue entre la date de certification et le démarrage du suivi lancé par la cellule insertion

-> En 2019, il est à noter que les demandeurs d'emplois recensés "EN TRANSITION EMPLOI" + "EN ACTIVITÉ" n'étaient pas des modalités d'insertion

SUIVI DE LA FORMATION SERVEUR EN RESTAURATION DISPENSÉE AU CFPA EN 2020 PUIS EN 2021

Formation dispensée	Suivi effectué durant les années	Nombre de sessions de formations dans l'année	Nombre de stagiaires convoqués aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires présents aux sessions d'évaluations	Nombre de stagiaires ayant résilié la formation professionnelle	Nombre de stagiaires absents aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite aux sessions d'évaluations	Nombre de réussite partielle aux sessions d'évaluations	Nombre d'échec aux sessions d'évaluations	Nombre de demandeurs d'emploi suivi par la cellule insertion professionnelle	MOIS DE SUIVI	Demandeurs d'emploi en situation d'emploi			Demandeurs d'emploi en transition emploi	Demandeur d'emploi en transition formation	Demandeur d'emploi en activité non déclarée	Nombre d'insertion	SANS INSERTION	Taux insertion = (nb stagiaire/ effectif de stagiaire suivi) *100
												(CDD, Extra, Intérim, CDI)								
												CDD de - 6 mois	CDD de + 6 mois	CDI DURABLE				(Principalement CAE) mais aussi CIS (convention d'insertion sociale) - Service civique - CVD - SITH)		
SERVEUR EN RESTAURATION (SER)	2020	3	29	29	0	0	29	0	0	29	suivi à 3 mois	8	0	1	0	0	3	12	17	41%
											suivi à 6 mois	4	3	3	3	0	3	16	13	55%
											suivi à 12 mois	7	4	5	5	0	3	24	5	83%
	2021	2	20	20	2	0	17	2	1	22	suivi à 3 mois	7	0	0	0	9	2	18	4	82%
											suivi à 6 mois	6	2	0	0	9	2	19	3	86%
											Derniers Suivis Effectués	7	2	0	0	9	2	20	2	91%
TOTAL		5	49	49	2	0	46	2	1	51	TOTAL INSERTION 2020 - 2021	14	6	5	5	9	5	44	7	86%

PRÉCISIONS SUR LE SUIVI EFFECTUÉ PAR LA CELLULE INSERTION PROFESSIONNELLE DU CFPA

- Une session de formation professionnelle au CFPA accueille généralement 12 stagiaires dans l'année ;
- Tous les stagiaires présents à la certification sont comptabilisés dans le suivi de l'insertion professionnelle durant une année ;
- Tous les stagiaires ayant quitté subitement la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année, au motif d'une nouvelle insertion professionnelle font également l'objet d'un suivi pendant un an par la cellule insertion du CFPA ;
- À l'inverse, tous les stagiaires ayant quitté la formation professionnelle dispensée au CFPA durant l'année pour des motifs disciplinaires, démissions volontaires ou encore pour des raisons médicales, ne font pas l'objet d'un suivi au sein de la cellule insertion professionnelle du CFPA ;

OBSERVATIONS

- Des stagiaires peuvent passer leur session d'évaluation une année et faire l'objet d'un suivi d'insertion l'année d'après car il y a une période de stage plus ou moins longue entre la date de certification et le démarrage du suivi lancé par la cellule insertion
- > En 2019, il est à noter que les demandeurs d'emplois recensés "EN TRANSITION EMPLOI" + "EN ACTIVITÉ" n'étaient pas des modalités d'insertion

BILAN DE L'ANNEE 2022						
Sessions prévues pour 2022				Nombre de candidats	Nombre de stagiaires retenus en formation	Formation non prévue
PIRAE	PUNARUU	TARAVAO	RAIATEA	1021	578	ASMS Agent de service médico social
MAG Menuisier agenceur	MA - Mécanicien automobile	CUI - Cuisinier	CUI - Cuisinier			AM - Agent magasinier
AFEM Agent de fabrication	MRMP Mécanicien réparateur de marine de plaisance	CUI - Cuisinier	EEH employé d'étage en hôtellerie			CEAF - Chef d'équipe aménagement finition
AEB - Agent d'entretien du bâtiment	MAC Maçon	ADVF - Assistante de vie aux familles	CPP - Couturier de prêt à porter			MDC monteur dépanneur en climatisation
ISCR - Installateur sanitaire climatisation énergie renouvelable	CDTBGC - Chef de chantier travaux bâtiment gros-œuvre	APH - Agent de propreté et d'hygiène	PFI - Préparation à la formation et à l'insertion			TSSR - Technicien supérieur système et réseaux
SC - Secrétaire comptable	ACCGO - Assistant chef de chantier gros-œuvre	CARR - Carreleur	MAC maçon			CEGO - Chef d'équipe gros œuvre
CUI cuisinier	EEB électricien d'équipement du bâtiment	MDF monteur dépanneur frigoriste	AMMP agent de maintenance de marine de plaisance			MUM - Manager univers marchand
ECM -Employé de commercial en magasin	OP - Ouvrier paysagiste	OPH - Ouvrier de production horticole	OPH - Ouvrier de production horticole			
CA - Couturier d'ameublement		GAT - Guide accompagnateur touristique				
ADVF - Assistante de vie aux familles						
PFI - Préparation à la formation et à l'insertion						

* Sur les 16 formations, seules 8 formations sont prévues cette année

Tableau récapitulatif des demandes de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle considérés

TITRE	CRÉATION	MODIFICATION ARRÊTÉ	DÉLIBÉRATION APF DEMANDE RECONNAISSANCE	ARRÊTÉ MINISTÉRIEL RECONNAISSANCE ÉTAT
Monteur dépanneur en climatisation	Arrêté n° 2656 CM du 26 décembre 2017 portant création du titre professionnel de monteur-dépanneur en climatisation	Arrêté n° 670 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 2656 CM du 26 décembre 2017 portant création du titre professionnel de monteur-dépanneur en climatisation	Délibération n° 2018-41 APF du 5 juillet 2018 relative à une demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Pas de reconnaissance
Réceptionniste en hôtellerie	Arrêté n° 470 CM du 27 avril 2015 portant création du titre à finalité professionnelle de réceptionniste en hôtellerie	Arrêté n° 671 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 470 CM du 27 avril 2015 portant création du titre à finalité professionnelle de réceptionniste en hôtellerie	Délibération n° 2015-40 APF du 6 août 2015 relative à une demande de reconnaissance par l'État des titres professionnels préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Arrêté du 3 août 2016 portant reconnaissance des titres professionnels d'agent de fabrication d'ensembles métalliques, d'agent de propreté et d'hygiène, de réceptionniste en hôtellerie et de chef d'équipe gros œuvre
Serveur en restauration	Arrêté n° 904 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre à finalité professionnelle de serveur(se) en restauration	* Arrêté n° 1431 CM du 16 octobre 2014 modifiant l'arrêté n° 904 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel de serveur(se) en restauration * Arrêté n° 672 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 904 CM du 13 juillet 2012 modifié portant création du titre professionnel de serveur(se) en restauration	Délibération n° 2012-52 APF du 22 novembre 2012 relative à la demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Arrêté du 10 avril 2013 modifiant l'arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française
Technicien supérieur systèmes et réseaux	Arrêté n° 661 CM du 23 avril 2021 portant création du titre à finalité professionnelle technicien supérieur systèmes et réseaux			
Agent de maintenance en marine de plaisance	Arrêté n° 892 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel d'agent de maintenance en marine de plaisance	* Arrêté n° 1424 CM du 16 octobre 2014 modifiant l'arrêté n° 892 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel d'agent de maintenance en marine de plaisance * Arrêté n° 3004 CM du 20 décembre 2019 modifiant l'arrêté n° 892 CM du 13 juillet 2012 modifié portant création du titre professionnel d'agent de maintenance en marine de plaisance	Délibération n° 2012-52 APF du 22 novembre 2012 relative à la demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Arrêté du 10 avril 2013 modifiant l'arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française
Agent de service médico-social	Arrêté n° 659 CM du 23 avril 2021 portant création du titre à finalité professionnelle agent de service médico-social			
Agent magasinier	Arrêté n° 2652 CM du 26 décembre 2017 portant création du titre professionnel d'agent magasinier	Arrêté n° 662 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 2652 CM du 26 décembre 2017 portant création du titre professionnel agent magasinier	Délibération n° 2018-41 APF du 5 juillet 2018 relative à une demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Pas de reconnaissance
Assistant chef de chantier gros-œuvre	Arrêté n° 2653 CM du 26 décembre 2017 portant création du titre professionnel d'assistant chef de chantier gros œuvre	Arrêté n° 663 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 2653 CM du 26 décembre 2017 portant création du titre professionnel assistant chef de chantier gros œuvre	Délibération n° 2018-41 APF du 5 juillet 2018 relative à une demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Pas de reconnaissance
Chef d'équipe aménagement-finitions	Arrêté n° 2654 CM du 26 décembre 2017 portant création du titre professionnel de chef d'équipe aménagements-finitions	Arrêté n° 664 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 2654 CM du 26 décembre 2017 portant création du titre professionnel chef d'équipe aménagements-finitions	Délibération n° 2018-41 APF du 5 juillet 2018 relative à une demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Pas de reconnaissance

Chef d'équipe gros-œuvre	Arrêté n° 471 CM du 27 avril 2015 portant création du titre professionnel de chef d'équipe gros oeuvre	* Arrêté n° 1753 CM du 7 novembre 2016 modifiant l'arrêté n° 471 CM du 27 avril 2015 portant création du titre professionnel de "chef d'équipe gros oeuvre" * Arrêté n° 45 CM du 9 janvier 2018 modifiant l'arrêté n° 1753 CM du 7 novembre 2016 modifiant l'arrêté n° 471 CM du 27 avril 2015 modifié portant création du titre professionnel de chef d'équipe gros oeuvre * Arrêté n° 665 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 471 CM du 27 avril 2015 modifié portant création du titre professionnel de chef d'équipe gros oeuvre	Délibération n° 2015-40 APF du 6 août 2015 relative à une demande de reconnaissance par l'État des titres professionnels préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Arrêté du 3 août 2016 portant reconnaissance des titres professionnels d'agent de fabrication d'ensembles métalliques, d'agent de propreté et d'hygiène, de réceptionniste en hôtellerie et de chef d'équipe gros oeuvre
Conducteur de travaux du Bâtiment et du Génie civil	Arrêté n° 660 CM du 23 avril 2021 portant création du titre à finalité professionnelle conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil			
Cuisinier	Arrêté n° 894 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel de cuisinier(ière)	* Arrêté n° 1425 CM du 16 octobre 2014 modifiant l'arrêté n° 894 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel de cuisinier(ière) * Arrêté n° 666 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 894 CM du 13 juillet 2012 modifié portant création du titre professionnel cuisinier(ière)	* Délibération n° 2007-18 APF du 19 juin 2007 relative à la demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle * Délibération n° 2012-52 APF du 22 novembre 2012 relative à la demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	* Arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés en Polynésie française * Arrêté du 10 avril 2013 modifiant l'arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française
Employé d'étage en hôtellerie	Arrêté n° 891 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel d'agent d'hôtellerie	* Arrêté n° 1423 CM du 16 octobre 2014 modifiant l'arrêté n° 891 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel d'agent(e) d'hôtellerie * Arrêté n° 667 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 891 CM du 13 juillet 2012 modifié portant création du titre professionnel d'agent d'hôtellerie (changement de dénomination : "employé d'étage en hôtellerie")	Délibération n° 2012-52 APF du 22 novembre 2012 relative à la demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Arrêté du 10 avril 2013 modifiant l'arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française
Guide accompagnateur touristique	Arrêté n° 905 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel de technicien(ne) d'accueil touristique, option accompagnement	* Arrêté n° 1432 CM du 12 octobre 2014 modifiant l'arrêté n° 905 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel de technicien(ne) d'accueil touristique option accompagnement * Arrêté n° 668 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 905 CM du 13 juillet 2012 modifié portant création du titre professionnel de technicien(ne) d'accueil touristique option accompagnement (changement de dénomination : "guide accompagnateur touristique")	Délibération n° 2012-52 APF du 22 novembre 2012 relative à la demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Arrêté du 10 avril 2013 modifiant l'arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française
Manager d'unité marchande	Arrêté n° 1746 CM du 7 novembre 2016 portant création du titre professionnel de "manager d'univers marchand"	Arrêté n° 669 CM du 23 avril 2021 modifiant l'arrêté n° 1746 CM du 7 novembre 2016 portant création du titre professionnel de manager d'univers marchand (changement de dénomination : "Manager d'unité marchande")	Délibération n° 2017-39 APF du 23 mai 2017 relative à une demande de reconnaissance par l'État des titres professionnels préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Arrêté du 6 juillet 2018 portant reconnaissance des titres professionnels de carreleur, couturier d'ameublement, maçon, soudeur, technicien d'équipement en électricité, manager d'univers marchand et technicien de support en informatique
Mécanicien Réparateur en Marine de plaisance	Arrêté n° 918 CM du 16 juillet 2012 portant création du titre professionnel de mécanicien(ne) réparateur en marine de plaisance	Arrêté n° 30058 CM du 20 décembre 2019 modifiant l'arrêté n° 918 CM du 13 juillet 2012 portant création du titre professionnel de mécanicien réparateur en marine de plaisance	Délibération n° 2012-52 APF du 22 novembre 2012 relative à la demande de reconnaissance par l'État des titres à finalité professionnelle préparés en Polynésie française et délivrés par le ministre en charge de la formation professionnelle	Arrêté du 10 avril 2013 modifiant l'arrêté du 22 février 2008 portant reconnaissance de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française

**ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE**

NOR : CFP22201029DL-4

DÉLIBÉRATION N° 2022-68/APF

DU 28 JUIN 2022

relative à la demande de reconnaissance par l'État du titre à finalité professionnelle de « Chef d'équipe gros-œuvre (CEGO) » préparé en Polynésie française et délivré par le Ministre en charge de la formation professionnelle

L'ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 modifiée complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'ordonnance n° 2021-552 du 5 mai 2021 portant actualisation et adaptation des dispositions du code de l'éducation relatives à l'outre-mer (*dernier alinéa de l'article L 337-1 dans la rédaction résultant du 13° du II de l'article L.376-1*) ;

Vu la délibération n° 91-26 AT du 18 janvier 1991 portant application des dispositions du titre VI du Livre 1^{er} de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et relative à la formation professionnelle continue ;

Vu le décret n° 2021-1907 du 30 décembre 2021-art.3 relatif aux dispositions réglementaires du livre III du Code national de l'éducation (*Section 2 du Chapitre 3, reconnaissance de diplômes ou de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés en Polynésie française*) ;

Vu l'arrêté n° 810 CM du 27 mai 2022 soumettant un projet de délibération à l'assemblée de la Polynésie française ;

Vu la lettre n° 1148/2022/APF/SG du 22 juin 2022 portant convocation en séance des représentants à l'assemblée de la Polynésie française ;

Vu le rapport n° 53-2022 du 8 juin 2022 de la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi ;

Dans sa séance du 28 juin 2022 ;

A D O P T E :

Article 1^{er}.- La présente délibération a pour objet la demande de reconnaissance par l'État du titre à finalité professionnelle de « Chef d'équipe gros-œuvre (CEGO) » préparé en Polynésie française et délivré par le Ministre en charge de la formation professionnelle.

Article 2.- La demande de reconnaissance concerne le présent titre à finalité professionnelle qui a une correspondance étroite avec celui du Ministère en charge de l'emploi en France et qui sert de référence au titre délivré en Polynésie française.

Article 3.- Le titre à finalité professionnelle entrant dans le champ d'application de cette demande de reconnaissance est le suivant :

N°	INTITULÉ	SIGLE	RÉFÉRENCE
1	Chef d'équipe gros-œuvre	CEGO	TP-01235

Les informations relatives aux activités et aux compétences liées à la qualification visée ainsi que les modalités de l'examen et les conditions de délivrance du titre sont décrites aux annexes jointes à la présente délibération.

Article 4.- L'organisme de formation désigné pour dispenser la formation est l'établissement public administratif dénommé Centre de Formation professionnelle pour Adultes (C.F.P.A.).

Article 5.- Le Président de la Polynésie française signalera toute modification qui interviendrait antérieurement ou postérieurement à la reconnaissance du titre.

Il s'assurera que les conditions de délivrance du titre sont respectées conformément aux dispositions prévues dans le référentiel de certification (RC).

L'autorité habilitée de la Polynésie française autorise, le cas échéant, des missions de contrôle diligentées par l'État, pour s'assurer des conditions dans lesquelles la formation et la délivrance du titre sont organisées.

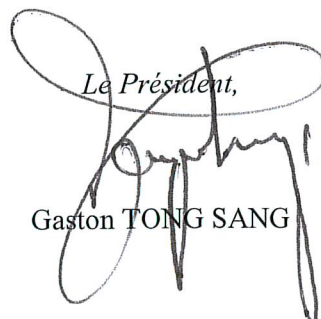
Article 6.- Le Président de la Polynésie française est chargé de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

La secrétaire,



Béatrice LUCAS

Le Président,



Gaston TONG SANG



REFERENTIEL DE CERTIFICATION (RC) DU TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE

« CHEF D'ÉQUIPE GROS OEUVRE »

NIVEAU IV (4)

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 1/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

I - Références de la spécialité

Intitulé du titre à finalité professionnelle : Chef d'équipe gros-œuvre

Niveau : IV (4)

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

Code(s) Rome : F1703, F1701

2 - Synthèse des modalités de l'évaluation pour l'accès au titre à finalité professionnelle

➤ Pour l'accès au titre à finalité professionnelle des candidats par VAE ou issus d'un parcours continu de formation, les compétences sont évaluées au vu :

a) De l'épreuve de synthèse basée sur une mise en situation professionnelle

L'épreuve de synthèse comporte plusieurs étapes :

Le candidat effectue un rapprochement de documents lors d'une livraison, puis il commente des photos de préparation de marchandise et de rangement de réserve.

Le candidat commente ensuite des photos de linéaires, de mises en avant de produits et fait des propositions d'améliorations.

A partir de la représentation d'un rack de stockage, il effectue un comptage de stock pour une famille de produits dont il devra ensuite valider une commande. Un entretien technique complète cette étape.

Dans le cadre d'une situation commerciale reconstituée, le candidat répond aux sollicitations d'un client. Un des membres du jury assure le rôle du client.

Le jury questionne ensuite le candidat au sujet de cette prestation.

A partir d'une situation d'encaissement, le candidat explique au jury comment il la procède dans cette situation puis il répond aux questions du jury.

b) Du dossier professionnel (DP)

Tous les candidats au titre à finalité Professionnelle décrivent par activité type et à partir d'exemples concrets, les pratiques professionnelles en rapport direct et étroit avec le titre à finalité professionnelle visé.

Le candidat a également la possibilité de fournir tout support illustrant cette description

À partir des informations fournies dans ce document et en complémentarité à l'épreuve de synthèse, le jury évaluera les acquis du candidat et les comparera aux requis du titre.

Tous les candidats au titre à finalité professionnelle décrivent par activité type et à partir d'exemples concrets, les pratiques professionnelles en rapport direct et étroit avec le titre professionnel visé.

Le candidat a également la possibilité de fournir tout support illustrant cette description.

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 2/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

A partir des informations fournies dans ce document et en complémentarité à l'épreuve de synthèse, le jury évaluera les acquis du candidat et les comparera aux requis du titre.

c) Des résultats des évaluations réalisées pendant le parcours continu de formation
(Cette rubrique C ne concerne pas les candidats par VAE).

d) D'un entretien final avec le jury destiné à vérifier le niveau de maîtrise par le candidat des compétences requises pour l'exercice des activités auxquelles conduit le titre visé sur la base du Dossier professionnel (DP), de l'épreuve de synthèse et, pour les candidats d'un parcours continu de formation, des évaluations passées en cours de formation.

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 3/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

3 – Le dispositif d'évaluation pour l'accès direct au titre à finalité professionnelle

3.1. Les épreuves d'évaluation pour le (la) candidat (e) au titre à finalité Professionnelle CEGO

Modalités	Compétences évaluées	Durée	Détail de l'opération 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 dispose de 5h00 pour répondre 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, il comprend deux phases. Dans un premier temps le candidat argumente oralement en répondant au jury sur des points ciblés de sa production issue de la mise en situation professionnelle. Dans un second temps, le candidat répond aux questions du jury en matière de management des équipes de production. Pour évaluer les compétences liées à "Mener son équipe sur un chantier de bâtiment", le Jury interroge le candidat en s'appuyant sur un guide de questionnement.
▪ 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

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 4/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

3.2. Critères d'évaluation des compétences professionnelles

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	Questionnaire 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 nécessaires contenues dans les documents d'exécution sont relevées. Les problèmes techniques sont appréhendés. Les nuisances particulières du chantier sont repérées et la gestion des déchets de chantier est rationnelle. Les plannings journaliers précisent un ordonnancement logique des tâches. Les délais sont pris en compte. La constitution de l'équipe est en adéquation avec les impératifs du chantier.	☒	☒	☐	☐
Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe	Les croquis sont conformes aux modes opératoires. L'implantation des ouvrages est conforme aux plans d'exécution. Les tâches élémentaires respectent un ordonnancement applicable par l'équipe. Les mesures de sécurité sont intégrées. Les rotations sont optimisées.	☒	☒	☐	☐
Relever la production journalière de l'équipe	La qualité des ouvrages est vérifiée. Les dispositifs de sécurité sont contrôlés. Le rapport journalier intègre les consommations de ressources (heures, quantités, matériel). Les quantités renseignées sont en cohérence avec les ressources consommées. Les déchets sont identifiés.	☒	☒	☐	☐

SIGLE CEGO	Type de document Référentiel de Certification	Code titre national équivalent TP-01235	Intitulé de la formation Chef d'équipe gros-œuvre	Page 5/14
---------------	--	--	--	-----------

Compétences professionnelles	Critères d'évaluation	Mise en situation professionnelle	Autres modalités d'évaluation		
			Entretien technique	Questionnaire professionnel	Questionnaire à partir de production(s)
Mener son équipe sur un chantier de bâtiment					
Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie	Les consignes sont exprimées de façon claire et précise. La signification et l'enjeu des tâches sont donnés. Le délai pour réaliser les travaux est détaillé. La compréhension des consignes est vérifiée. Les événements marquants de la journée sont identifiés. Le langage technique utilisé est adapté.	☐	☒	☐	☐
Animer son équipe	Les tâches sont présentées en cohérence avec l'ouvrage à réaliser et la programmation journalière. L'avis de l'équipe est pris en compte. L'adhésion de l'équipe est recherchée. Les signes (individuels ou collectifs) d'insatisfaction, les attentes, les besoins de l'équipe sont identifiés. L'accueil et l'intégration de nouveaux embauchés sont anticipés et réalisés. Des réunions d'information sur des points techniques ou réglementaires sont organisées de manière pertinente et au moment opportun. Dans des situations de tension au sein de l'équipe, le chef d'équipe intervient en tant que médiateur.	☐	☒	☐	☐
Obligations réglementaires le cas échéant : Sans objet					

SIGLE CEGO	Type de document Référentiel de Certification	Code titre national équivalent TP-01235	Intitulé de la formation Chef d'équipe gros-œuvre	Page 6/14
---------------	--	--	--	-----------

3.3 Évaluation des compétences transversales

Les compétences transversales sont évaluées au travers des compétences professionnelles.

Compétences transversales	Compétences professionnelles concernées
Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques	Communiquer avec son équipe et sa hiérarchie
	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre
	Relever la production journalière de l'équipe
Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail	Animer son équipe
	Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe
	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre
Intégrer les principes de développement durable dans son travail	Animer son équipe
	Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe
	Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre

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

4.1. Durée l'épreuve : 00 h 50 mn

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 surveilla

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	Page 7/14



REFERENTIEL D'EVALUATION DES CERTIFICATS DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Chef d'équipe gros-œuvre

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	Page 8/14

CCP 1

Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre

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	Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe Relever la production journalière de l'équipe Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre	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 dispose de 5h00 pour répondre par écrit aux questions portant sur une ou des étude(s) de cas.
Autres modalités d'évaluation le cas échéant :			
▪ Entretien technique	Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe Relever la production journalière de l'équipe Organiser le travail quotidien de l'équipe gros œuvre	00 h 15 min	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	

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 9/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

CCP 2

Mener son équipe sur un chantier de bâtiment

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 un guide de questionnement.
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	

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 10/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

Annexe 1

Plateau technique d'évaluation
Chef d'équipe gros œuvre

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 papier.	Local assurant la confidentialité des échanges.
Entretien final	Un local fermé équipé au minimum d'une table et trois chaises. Ce local est équipé d'un tableau papier.	Ce local doit garantir la qualité et la confidentialité des échanges.

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 11/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

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 classiques comprenant impérativement une calculatrice, un triple décimètre, une gomme et un ensemble de crayons de couleur.	1	Sans objet.
	1	Tableau mural type «Vélédas» de 2 m ² environ avec feutres couleur et effaceur, ou tableau papier.	1	Sans objet.
Équipements	1	Micro-ordinateur équipé des logiciels Word et Excel, vérifié en bon état de fonctionnement, vidé de tout fichier de travail et déconnecté du réseau interne ou externe.	1	Sans objet.

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 12/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

ANNEXE 2

CORRESPONDANCES DU TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE

Le titre à finalité professionnelle Chef d'équipe gros-œuvre est composé de certificats de compétences professionnelles (CCP) dont les correspondances sont :

	Chef d'équipe gros-œuvre (Arrêté n°471 CM du 27 avril 2015 modifié)		Chef d'équipe gros-œuvre (Nouvelle version)
CCP	Préparer le travail quotidien d'une équipe gros œuvre	CCP	Réaliser avec son équipe des travaux de gros œuvre
CCP	Réaliser avec son équipe le gros œuvre d'un bâtiment	CCP	Mener son équipe sur un chantier de bâtiment

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 13/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

Annexe 3

Glossaire des modalités d'évaluation du référentiel de certification (R.C)

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 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.

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 14/14
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	



MINISTÈRE EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

REFERENTIEL PROFESSIONNEL (RP)

DU TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE

« CHEF D'ÉQUIPE GROS- OEUVRE »

NIVEAU IV (4)

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	1/15

Référentiel Professionnel du Titre : « CHEF D'ÉQUIPE GROS OEUVRE »

INTRODUCTION

Présentation de l'évolution du titre à finalité professionnelle

Le titre à finalité professionnelle « Chef d'équipe gros œuvre » comprend deux activités types configurées autour d'un phasage chronologique d'un chantier gros œuvre.

Pour sa révision en 2021, le titre à finalité professionnelle conserve une configuration en deux activités types, toutefois celles-ci s'articulent autour des fonctions attendues et exercées du chef d'équipe en cohérence avec les nécessités du marché du travail pour l'emploi visé.

Contexte de l'examen du titre à finalité professionnelle

Un besoin accru en coordination technique ainsi qu'une connaissance plus pointue des procédés constructifs s'avèrent nécessaires. Ces besoins découlent des évolutions réglementaires et techniques dans le BTP que sont la performance énergétique, l'industrialisation et la transition numérique. Les objectifs économiques (coût ; délai ; rationalisation des procédés constructifs) et la relation avec la maîtrise d'ouvrage de plus en plus prégnante se traduisent par un accroissement :

- de la qualité et de la sécurité sur les chantiers (management de la qualité, de la sécurité et de l'environnement) ;
- de l'autonomie et du management décentralisé avec plus de polyvalence.

La maîtrise de chantier s'oriente vers du management de chantier, tant dans sa dimension organisationnelle que technique. Dès lors, le chef d'équipe gros œuvre requière une dimension managériale plus prégnante.

A partir de ce constat, une approche par fonction, à savoir les fonctions techniques et managériales a été effectuée. En matière d'organisation, le chef d'équipe ne fait pas de gestion, il organise à la journée les moyens mis à sa disposition en matière de matériaux et matériels. Ce type de structuration de l'emploi met en exergue les compétences et leur niveau de responsabilité notamment pour les compétences managériales. Elles deviennent constitutives de l'emploi de chef d'équipe gros œuvre, ce que ne permettait pas une modélisation selon une approche de type « phasage du chantier ». Pourtant celle-ci trouve toute sa pertinence quand il s'agit de mettre en lumière les compétences techniques mises en œuvre.

Liste des activités :

Anciennes Activités

- Préparer le travail quotidien d'une équipe gros œuvre
- Réaliser avec son équipe le gros œuvre d'un bâtiment

Nouvelles Activités

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

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	2/15

FICHE ACTIVITÉ TYPE

Chef d'équipe gros-œuvre

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

Le métier de chef d'équipe gros œuvre s'articule autour de deux fonctions : la première technique, est orientée vers la réalisation d'ouvrage. A cet effet, il est susceptible d'utiliser l'outil BIM ou la maquette numérique. La seconde managériale, est tournée vers la communication et l'animation de l'équipe.

Dans ses fonctions techniques, 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 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 ses fonctions managériales, le chef d'équipe transmet aux ouvriers les consignes de la hiérarchie, il explique la signification, le déroulement des tâches et les délais pour réaliser les travaux. Il s'assure de la compréhension des consignes en utilisant un langage technique adapté et fédère les ouvriers à la recherche d'efficacité dans la réalisation des ouvrages. Il reporte à sa hiérarchie les événements marquants de la journée.

Le chef d'équipe exerce son métier sous la responsabilité de son hiérarchique. Il applique les règles de sécurité et met en œuvre la démarche qualité au nom de l'entreprise. Il exerce son activité sur des chantiers de gros œuvre, dans les entreprises de construction bâtiment de moyenne et grande importance, le plus fréquemment à l'extérieur et en plein air soumis aux conditions climatiques. Sa mission comporte des déplacements fréquents et peut impliquer un éloignement du domicile de plusieurs jours ou semaines. 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 la validation pour le travail en hauteur et une habilitation à l'environnement électrique.

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

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

Évolution professionnelle : Assistant Chef de Chantier;
Chef de Chantier.

Réglementation d'activités au niveau national (le cas échéant)

Dans le cas où l'employeur souhaiterait affecter ce professionnel sur un chantier dont les sols sont reconnus amiantifères, ou à des travaux de retrait, ou de confinement de matériaux contenant de l'amiante, ou à toute intervention susceptible de provoquer l'émission de fibres d'amiante, il devra au préalable s'assurer que ce dernier a été formé et évalué conformément l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Equivalences avec d'autres certifications (le cas échéant)

Le Certificat de Compétences Professionnelles « Mener son équipe sur un chantier de bâtiment » est commun avec celui du titre à finalité professionnelle 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'activité

Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques
Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail Intégrer les principes de développement durable dans son travail

Niveau et/ou domaine d'activité national équivalent

Niveau IV (4) (Cadre national des certifications 2019)

Convention(s) :

Code(s) NSF national équivalent :

232p - Conduite des travaux, encadrement de chantier, mètre, dans le gros œuvre

Fiche(s) Rome de rattachement

F1703 Maçonnerie

F1701 Construction en béton

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 3/15
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 4/15
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

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, issus de la maquette numérique ou du dossier de chantier, le chef d'équipe gros œuvre exploite les informations nécessaires aux tâches journalières de son équipe. Il planifie l'activité journalière et quantifie les besoins en matériel, matériaux et main-d'œuvre. Il fait appliquer les règles de sécurité dans le respect de la bonne exécution des ouvrages et des délais.

Le chef d'équipe gros œuvre trace les repères utiles et implante des ouvrages à réaliser. Décomposer le travail journalier en tâches élémentaires, exploiter les rotations afin d'exécuter avec son équipe les opérations concourant à la réalisation d'un ouvrage.

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.

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

Dans certaines organisations d'entreprise, superviser les travaux du gros œuvre nécessite la validation pour le travail en hauteur et une habilitation à l'environnement électrique.

Réglementation d'activités au niveau national (le cas échéant)

Intervention sur des matériaux ou produits contenant de l'amiante :

Dans le cas où l'employeur souhaiterait affecter ce professionnel sur un chantier dont les sols sont reconnus amiantifères, ou à des travaux de retrait, ou de confinement de matériaux contenant de l'amiante, ou à toute intervention susceptible de provoquer l'émission de fibres d'amiante, il devra au préalable s'assurer que ce dernier a été formé et évalué conformément l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

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

Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques
Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail
Intégrer les principes de développement durable dans son travail

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 5/15
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

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, il explique la signification, le déroulement des tâches et les délais pour réaliser les travaux. Il s'assure de la compréhension des consignes en utilisant un langage technique adapté. Il reporte à sa hiérarchie les événements marquants de la journée.

Pour faciliter l'adhésion de l'équipe à l'organisation proposée, il fédère les ouvriers à la recherche d'efficacité dans la réalisation des ouvrages.

Le chef d'équipe est à l'écoute de son équipe et repère le cas échéant les signes d'insatisfaction ou d'attente afin de prévenir une situation de tension ou de conflit. Il accueille les nouveaux membres dans son équipe et explique le fonctionnement du chantier.

Il exerce cette activité sur un chantier de bâtiment sous la responsabilité de sa hiérarchie. Il applique les règles de sécurité et met en œuvre la démarche qualité au nom de l'entreprise.

Ponctuellement, le chef d'équipe peut-être en relation avec d'autres intervenants sur le chantier.

Dans certaines organisations d'entreprise, mener son équipe sur un chantier de bâtiment implique un travail en hauteur.

Réglementation d'activités au niveau national (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

Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques
Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail
Intégrer les principes de développement durable dans son travail

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 6/15
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

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). Extraire les informations nécessaires aux tâches journalières de son équipe. Compléter les éléments qui nécessitent des précisions. Planifier l'activité journalière et quantifier les besoins en matériel, matériaux et main d'œuvre en prenant en compte la sécurité, afin de garantir la bonne exécution des ouvrages, 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 tôt avant le commencement des travaux, dans la cabane de chantier ou en plein air sous le contrôle du Chef de Chantier ou de son assistant.

Critères de performance

Les informations nécessaires contenues dans les documents d'exécution sont relevées.
Les problèmes techniques sont appréhendés.
Les nuisances particulières du chantier sont repérées et la gestion des déchets de chantier est rationnelle.
Les plannings journaliers précisent un ordonnancement logique des tâches. Les délais sont pris en compte.
La constitution de l'équipe est en adéquation avec les impératifs du chantier.

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

Exploiter un planning d'exécution.
Réaliser un calepinage.
Calculer des quantités d'ouvrage.
Calculer un débit de matériaux.
Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques.
Exploiter des plans d'exécutions.
Exploiter un plan d'installation de chantier.
Exploiter une fiche de données de sécurité.
Exploiter un descriptif de travaux gros œuvre.
Réaliser des croquis à main levée.
Décomposer un travail en tâches élémentaires.
Prendre en compte les principes du développement durable.
Adopter une démarche méthodique et précise dans son organisation.
Avoir une capacité d'analyse et de synthèse.
Expliquer les consignes d'hygiène, de santé, de sécurité et de prévention des risques.
Prendre des décisions de manière concertée.
Connaissance des règles d'hygiène, de santé et de sécurité relatives aux chantiers de bâtiment.
Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux traditionnels du gros œuvre.
Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux performants dans le domaine de l'éco construction.
Connaissance du matériel nécessaire à la mise en œuvre.
Connaissance de la méthode d'établissement d'un mode opératoire.
Connaissance des règles de base du dessin technique du bâtiment.
Connaissance des principes généraux de la technologie du gros œuvre.

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 7/15
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

Exécuter les ouvrages de gros œuvre confiés à l'équipe

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Conformément aux modes opératoires préparés par le chef de chantier et aux plans d'exécution, implanter des ouvrages du gros œuvre, tracer les repères utiles (emprises, traits de niveaux). Décomposer le travail journalier en tâches élémentaires, dessiner des croquis de mise en œuvre et exploiter les rotations afin d'exécuter avec son équipe les opérations concourant à la réalisation d'un ouvrage dans le respect de la sécurité.

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

Cette compétence s'exerce dans la cabane de chantier pour le travail préparatoire et sur le chantier pour tracer et exécuter les ouvrages. Elle s'exerce tous les jours, en relation avec l'ensemble de l'équipe sous le contrôle du Chef de Chantier ou de son assistant.

Critères de performance

Les croquis sont conformes aux modes opératoires.
L'implantation des ouvrages est conforme aux plans d'exécution.
Les tâches élémentaires respectent un ordonnancement applicable par l'équipe. Les mesures de sécurité sont intégrées.
Les rotations sont optimisées.

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

Exploiter un planning d'exécution.
Réaliser un calepinage.
Calculer des quantités d'ouvrage.
Calculer un débit de matériaux.
Exploiter des plans d'exécutions.
Exploiter une fiche de données de sécurité.
Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques.
Réaliser des croquis à main levée.
Décomposer un travail en tâches élémentaires.
Prendre en compte les principes du développement durable.
Adopter une démarche méthodique et précise dans son organisation.
Avoir une capacité d'analyse et de synthèse.
Expliquer les consignes d'hygiène, de santé, de sécurité et de prévention des risques.
Prendre des décisions de manière concertée.
Connaissance des règles d'hygiène, de santé et de sécurité relatives aux chantiers de bâtiment.
Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux traditionnels du gros œuvre.
Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux performants dans le domaine de l'éco construction.
Connaissance du matériel nécessaire à la mise en œuvre.
Connaissance de la méthode d'établissement d'un mode opératoire.
Connaissance des règles de base du dessin technique du bâtiment.
Connaissance des principes généraux de la technologie du gros œuvre

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 8/15
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

FICHE COMPETENCE PROFESSIONNELLE 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 transmettre à son responsable 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 dispositifs de sécurité sont contrôlés.
Le rapport journalier intègre les consommations de ressources (heures, quantités, matériel).
Les quantités renseignées sont en cohérence avec les ressources consommées.
Les déchets sont identifiés.

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

Contrôler l'application des consignes d'hygiène, de santé, de sécurité et de prévention des risques.
Calculer des quantités d'ouvrage.
Établir les relevés des ouvrages.
Calculer des quantités de matériaux.
Renseigner un rapport journalier.
Utiliser les outils de suivi de chantier propres à l'entreprise.
Utiliser des ratios de main-d'œuvre.
Établir l'état des stocks.
Utiliser les technologies de l'information, les outils informatiques et/ou bureautiques.
Exploiter la maquette numérique BIM.
Utiliser les moyens de communication mis à sa disposition (Téléphone, Internet...).
Adopter une démarche méthodique et précise dans son organisation. Avoir une capacité d'analyse et de synthèse.
Expliquer et faire appliquer les consignes d'hygiène, de santé, de sécurité et de prévention des risques.
Communiquer avec les équipes et avec son hiérarchique.
Connaissance des règles d'hygiène, de santé et de sécurité relatives aux chantiers de bâtiment.
Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux traditionnels de sa spécialité.
Connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux performants dans le domaine de l'éco construction.
Connaissance des tolérances dimensionnelles admises dans le bâtiment.
Connaissance des procédures internes à l'entreprise.

FICHE COMPETENCE PROFESSIONNELLE 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. Expliquer 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.
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 individuelle ou collective, de manière, formelle ou informelle. Elle 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 procédures liées à la sécurité (utilisation obligatoire des équipements collectifs et individuels de prévention des accidents) et au respect de l'environnement sont requises. Les choix techniques et les décisions sont portés au nom de l'entreprise.

Critères de performance

Les consignes sont exprimées de façon claire et précise.
La signification et l'enjeu des tâches sont donnés.
Le délai pour réaliser les travaux est détaillé.
La compréhension des consignes est vérifiée.
Les événements marquants de la journée sont identifiés.
Le langage technique utilisé est adapté.

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

Faire preuve d'initiative et de pouvoir de décision dans son périmètre d'activité.
Utiliser les techniques de communication adaptées (reformuler, questionner et synthétiser).
Respecter les procédures qualité, sécurité et techniques.
Utiliser les outils de communication dématérialisés.
S'exprimer distinctement et avec un vocabulaire professionnel.
Fédérer le collectif autour de l'application des principes d'éco construction.
Faire adhérer à la démarche qualité.
Maîtriser les techniques de prise de notes.
Répertorier les incidents de chantier.
Mettre en place et animer la réunion de début de journée.
Préparer un quart d'heure sécurité.
Transmettre les consignes émanant de son responsable.
Prendre la parole devant un groupe.
Présenter oralement les activités au quotidien.
Valoriser l'image de l'entreprise.
Connaissances de base de la convention collective des ouvriers du bâtiment.
Connaissance de la structure de l'entreprise et de son organisation.
Connaissance du vocabulaire technique du secteur d'activité.
Connaissance de la réglementation en vigueur en matière de sécurité sur les chantiers.
Connaissance du plan particulier pour la santé et la protection de la santé (PPSPS).

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 9/15
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

SIGLE	Type de document	Code titre national équivalent	Intitulé de la formation	Page 10/15
CEGO	Référentiel Professionnel	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

FICHE COMPETENCE PROFESSIONNELLE 5
Animer son équipe

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Faciliter l'adhésion de l'équipe à la mise en œuvre en l'associant à la recherche d'efficacité dans la réalisation de l'ouvrage. Transmettre les informations techniques et réglementaires. Etre à l'écoute de son équipe et valoriser les compétences des ouvriers. Repérer les signes (individuels ou collectifs) d'insatisfaction, recueillir les attentes et les besoins afin de prévenir une situation de tension ou de conflit. Accueillir et intégrer des nouveaux membres dans son équipe, expliquer 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 la hiérarchie du chef d'équipe et en lien avec les ouvriers de l'équipe. Cette compétence implique la mise en œuvre de réunions de travail. Elle s'inscrit dans une démarche qualité en respectant les procédures liées au chantier (réglementaires, sécurité individuelle et collective, développement durable, RSE...). Cette compétence intègre la transmission des savoirs auprès des membres de l'équipe.

Critères de performance

Les tâches sont présentées en cohérence avec l'ouvrage à réaliser et la programmation journalière.

L'avis de l'équipe est pris en compte.

L'adhésion de l'équipe est recherchée.

Les signes (individuels ou collectifs) d'insatisfaction, les attentes, les besoins de l'équipe sont identifiés. L'accueil et l'intégration de nouveaux embauchés sont anticipés et réalisés.

Des réunions d'information sur des points techniques ou réglementaires sont organisées de manière pertinente et au moment opportun.

Dans des situations de tension au sein de l'équipe, le chef d'équipe intervient en tant que médiateur.

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

Prendre en compte les remarques formulées.

Prendre en compte les capacités et la personnalité de chacun.

Expliquer le fonctionnement d'une machine, d'un matériel ou d'un équipement.

Effectuer une démonstration.

Appliquer et faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

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

Détecter les compétences et potentiels spécifiques. Intégrer la démarche RSE de l'entreprise.

Accompagner le changement.

Faire preuve d'adaptation face aux différentes situations.

Gérer ses émotions et démontrer une maîtrise de soi.

Accueillir un nouvel arrivant sur un chantier bâtiment.

Fédérer le collectif autour de l'application des principes de l'éco construction et les faire adhérer.

Faire preuve de tact et de diplomatie dans la formulation des remarques.

Prévenir et gérer les conflits.

Connaissances de base sur les modes de fonctionnement individuel et collectif.

Connaissances de base sur les addictions (alcoolisme, toxicomanie).

Connaissances de base sur les droits fondamentaux de la personne (RSE).

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

Connaissance des règles de santé, hygiène et sécurité sur les chantiers de bâtiment.

Connaissance des conventions collectives des ouvriers du bâtiment.

SIGLE	Type de document	Code Titre	Intitulé de la formation	Page 11/15
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

FICHE DES COMPETENCES TRANSVERSALES DE L'ACTIVITÉ TYPE

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

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

Rechercher sur Internet des informations concernant les produits et la réglementation. Renseigner des formulaires. Utiliser la messagerie pour communiquer avec sa hiérarchie, les fournisseurs et les autres intervenants du chantier. Utiliser les fonctions courantes des logiciels bureautiques (traitement de texte et tableur). Exploiter la maquette numérique BIM. Travailler avec les applicatifs de l'entreprise (commandes, suivi de production...).

Exploiter, sur PC ou tablette, des documents tels que plans, notices et dossiers techniques.

Critères de performance

Les informations recueillies sont pertinentes.

Les outils numériques sont utilisés à bon escient.

Les applicatifs de l'entreprise (commandes, suivi de production...) sont identifiés.

Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir des consignes et des guides de prévention, appliquer et faire appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de la protection de la santé au travail pour réaliser en toute sécurité les travaux qui sont confiés à l'équipe. Mettre en œuvre les moyens permettant de limiter les risques liés à ses interventions et à celles de son équipe.

Identifier, sur site ou au travers de tout document approprié, la présence de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante.

Critères de performance

Les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail sont respectées.

Les risques liés aux interventions sont évalués et intégrés.

Les équipements individuels et collectifs de protection sont adaptés à la tâche.

Intégrer les principes de développement durable dans son travail

Description de la compétence – processus de mise en œuvre

En s'appuyant sur les règles régissant les chantiers à faibles nuisances, mettre en place des dispositifs à faibles nuisances sonores et visuelles. Appliquer et faire appliquer les règles de tri sélectif des déchets du chantier mises en place par l'entreprise.

Critères de performance

Les contraintes du chantier sont prises en compte.

Les dispositifs sont adaptés.

La procédure du tri sélectif des déchets est respectée.

SIGLE	Type de document	Code Titre	Intitulé de la formation	Page 12/15
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

Glossaire technique

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.

Interfaces techniques

Travailler ensemble
Dialogue, compréhension, échange d'informations, ordonnancement des tâches, ouverture vers les autres métiers sont les clefs de la réussite dans le bâtiment.

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.

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).

RSE

Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)
La Responsabilité Sociale des Entreprises regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable (social, environnemental et économique).

Glossaire du référentiel professionnel

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.

Référentiel professionnel

Le référentiel professionnel est un document public à caractère réglementaire (visé par l'arrêté du titre à finalité professionnelle) qui s'applique aux titres à finalité professionnelle du ministère chargé de l'emploi. Il décrit les repères pour une représentation concrète du métier et des compétences qui sont regroupées en activités dans un but de certification.

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.

SIGLE	Type de document	Code Titre	Intitulé de la formation	Page 13/15
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

SIGLE	Type de document	Code Titre	Intitulé de la formation	Page 14/15
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-œuvre	

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.

Titre à finalité professionnelle

La certification professionnelle délivrée par le ministre chargé de l'emploi est appelée « titre à finalité professionnelle ». Ce titre atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

SIGLE	Type de document	Code Titre	Intitulé de la formation	Page 15/15
CEGO	Référentiel de Certification	TP-01235	Chef d'équipe gros-cœur	