

Consultant en physique du bâtiment

FF14 Construction, installation et infrastructures · ISCO-08 2149 · CBS 0712 Ingénieurs (à l'exception des ingénieurs en génie électrique) · ancienneté senior · Aussi appelé: Ingénieur en physique du bâtiment

Fournit des conseils en matière d'isolation, d'acoustique, de ventilation et de comportement hygrométrique des bâtiments, et vérifie la conformité des conceptions aux normes de physique du bâtiment.

Le consultant en physique du bâtiment intervient souvent en tant que spécialiste externe aux côtés de l'architecte et de l'ingénieur en structure, son influence dépassant le cadre de ses fonctions officielles. Il se distingue de l'ingénieur en structure par l'accent mis sur le confort, la santé et la performance énergétique plutôt que sur la résistance structurelle. La sélection échoue souvent pour les candidats qui maîtrisent les modèles de calcul mais ne parviennent pas à les traduire en conseils compréhensibles pour l'architecte et le client.

Chiffres clés pour ce profil

23 compétences · 5 Compétences à évaluer · 4 compétences déterminantes · centre de gravité: Domaines de connaissances professionnelles 33%, Exécution, savoir-faire, sécurité et développement durable 23%, Capacités cognitives et résolution de problèmes 17%

1 Aptitudes à mesurer

Ce sont les construits de comportement et d'aptitude de ce profil. Chacun indique quel questionnaire hrmforce le mesure.

Aptitudes à mesurer	Niveau cible	Instrument hrnforce	Méthode de mesure	Ancre comportementale au niveau cible
Sensibilisation à la sécurité Aptitude (référentiel 50): Discipline Éliminatoire	■■■■■ N5	Big Fifty, Competency Check	Situational Judgement Test	Définit la norme de sécurité de l'organisation, permet d'aborder la question de la sécurité à tous les niveaux et oriente les comportements et la culture d'entreprise.
Capacité spatiale	■■■■■ N4	Ability Scan	Test d'aptitudes cognitives	Détermine l'assemblage du produit fini à partir d'un dessin en deux dimensions et signale les pièces qui ne s'emboîtent pas correctement.
Discipline et respect des engagements Aptitude (référentiel 50): Discipline	■■■■■ N4	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback	Questionnaire de personnalité	Ne s'engage que dans ce qui est réalisable, assure le suivi de ses propres engagements et informe les personnes concernées dès qu'un délai est menacé.
Orientation client Aptitude (référentiel 50): Orientation client	■■■■■ N4	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback	Feedback à 360 degrés	Identifie le besoin réel qui se cache derrière la question d'un client, formule une proposition adaptée et vérifie, après mise en œuvre, si celle-ci est efficace.
Persévérance Aptitude (référentiel 50): Persévérance	■■■■■ N4	Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)	Questionnaire de personnalité	Continue à rechercher d'autres pistes lorsqu'un dossier est au point mort et implique d'autres personnes dans cette recherche de sa propre initiative.

2 Profil de compétences complet

Toutes les compétences de ce profil, classées par importance. Le critère comportemental associé à chaque compétence correspond au niveau visé.

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Métiers du bâtiment Définit les détails de construction standard de l'entreprise et détermine, en cas de coûts liés à des défaillances, quelle méthode de travail doit être ajustée.	■■■■■ N5	5	oui	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
G	Sensibilisation à la sécurité Définit la norme de sécurité de l'organisation, permet d'aborder la question de la sécurité à tous les niveaux et oriente les comportements et la culture d'entreprise.	■■■■■ N5	5	oui	Situational Judgement Test	Big Fifty, Competency Check
V	Lecture et interprétation de dessins techniques Détermine de manière autonome les dimensions correctes à partir de plusieurs dessins, repère les contradictions et les signale au concepteur.	■■■■■ N4	5	oui	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Analyse des problèmes Identifie les causes profondes de problèmes organisationnels persistants et définit la méthode d'analyse que les autres équipes utiliseront.	■■■■■ N5	4	non	Centre d'évaluation	Competency Check, Ability Scan
V	Pensée systémique Modélise l'interaction entre les services, le marché et la réglementation, et oriente l'intervention vers le point offrant le plus grand effet de levier.	■■■■■ N5	4	non	Test sur échantillon de travail	Competency Check, Test sur échantillon de travail
V	Compétence en matière de conseil Conseille le conseil d'administration sur les questions de conflits d'intérêts, remet en question les idées reçues et veille à la qualité des conseils au sein de l'organisation.	■■■■■ N5	4	non	Centre d'évaluation	Competency Check, Entretien structuré
K	Construction durable et économe en énergie Élabore la politique de développement durable des projets, fixe des normes de performance supérieures au minimum légal et les justifie auprès des clients.	■■■■■ N5	4	non	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
A	Capacité spatiale Détermine l'assemblage du produit fini à partir d'un dessin en deux dimensions et signale les pièces qui ne s'emboîtent pas correctement.	 N4	4	non	Test d'aptitudes cognitives	Ability Scan
V	harmonisation et coordination Organise la concertation entre les parties dans le cadre d'un processus collaboratif, consigne les accords conclus et assure un suivi actif de leur respect.	 N4	4	non	Centre d'évaluation	Competency Check, 360 Feedback
G	Discipline et respect des engagements Ne s'engage que dans ce qui est réalisable, assure le suivi de ses propres engagements et informe les personnes concernées dès qu'un délai est menacé.	 N4	4	non	Questionnaire de personnalité	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback
V	Ingénierie des services techniques du bâtiment Mette en service de manière autonome un système de chauffage ou de ventilation, mesure ses performances et règle les commandes.	 N4	4	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
K	Application des réglementations et normes de construction Vérifie de manière indépendante la conformité d'un projet aux exigences en matière d'incendie, de structure et d'énergie, et précise les adaptations requises pour l'obtention du permis.	 N4	4	non	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client)
V	Sélection et utilisation des outils Choisit de manière autonome les outils adaptés aux différents matériaux et tâches, justifie son choix et remplace les pièces usées en temps voulu.	 N4	4	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail
V	Utilisation correcte des équipements de protection individuelle Détermine, pour chaque tâche, l'équipement de protection nécessaire, vérifie son état avant utilisation et forme les nouveaux collègues à son utilisation.	 N4	4	non	Observation en situation de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Travailler en toute sécurité en hauteur et dans des espaces confinés Prépare de manière autonome les travaux en hauteur ou dans un espace confiné, organise la présence d'un accompagnateur et les mesures nécessaires, et délivre l'autorisation de travail.	 N4	4	oui	Certificat ou diplôme	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
V	Évaluation des risques Évalue les principaux risques liés à son propre processus, les classe par ordre de probabilité et d'impact, et prend les mesures qui s'imposent.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Competency Check, Test sur échantillon de travail
G	Orientation client Identifie le besoin réel qui se cache derrière la question d'un client, formule une proposition adaptée et vérifie, après mise en œuvre, si celle-ci est efficace.	 N4	3	non	Feedback à 360 degrés	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback
V	Planification et organisation Planifie le travail de l'équipe pour plusieurs semaines, répartit les tâches et s'adapte aux imprévus sans manquer les délais.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Competency Check, 360 Feedback, Test sur échantillon de travail

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
G	Persévérance Continue à rechercher d'autres pistes lorsqu'un dossier est au point mort et implique d'autres personnes dans cette recherche de sa propre initiative.	 N4	3	non	Questionnaire de personnalité	Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)
V	Préparation des travaux de construction Élabore de manière autonome la planification et les nomenclatures d'un projet, sollicite des devis et coordonne les délais de livraison avec le chantier.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
V	Supervision de chantier dans le cadre de projets de construction Vérifie de manière indépendante la qualité et la sécurité des travaux réalisés, s'adresse aux sous-traitants et consigne les écarts à l'aide de photographies.	 N4	3	non	Observation en situation de travail	Test sur échantillon de travail, Competency Check
K	Mise en pratique des connaissances en science des matériaux Explique comment l'humidité, la chaleur ou la charge agissent sur un matériau et sélectionne en conséquence les procédés de transformation et les substances auxiliaires.	 N4	3	non	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Utilisation d'appareils et d'applications numériques Choisit l'appareil et l'application adaptés à chaque tâche et résout les problèmes courants sans l'aide de ses collègues.	 N3	2	non	Test sur échantillon de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail

3 Niveaux par ancienneté

Le même profil avec l'ajustement lié à l'ancienneté au sein de la famille de postes appliqué. Les niveaux cibles sont limités à une fourchette comprise entre 1 et 5.

Compétence	medior	senior
Métiers du bâtiment	N4	N5
Sensibilisation à la sécurité	N4	N5
Lecture et interprétation de dessins techniques	N3	N4
Analyse des problèmes	N4	N5
Pensée systémique	N4	N5
Compétence en matière de conseil	N4	N5
Construction durable et économe en énergie	N4	N5
Capacité spatiale	N3	N4
harmonisation et coordination	N3	N4
Discipline et respect des engagements	N3	N4
Ingénierie des services techniques du bâtiment	N3	N4
Application des réglementations et normes de construction	N4	N4
Sélection et utilisation des outils	N3	N4
Utilisation correcte des équipements de protection individuelle	N3	N4
Travailler en toute sécurité en hauteur et dans des espaces confinés	N3	N4
Évaluation des risques	N3	N4
Orientation client	N3	N4
Planification et organisation	N3	N4
Persévérance	N3	N4
Préparation des travaux de construction	N3	N4
Supervision de chantier dans le cadre de projets de construction	N3	N4
Mise en pratique des connaissances en science des matériaux	N3	N4
Utilisation d'appareils et d'applications numériques	N2	N3

4 L'échelle de maîtrise

Niveau	Libellé	Autonomie	Complexité	Périmètre	Niveau de connaissance
N1	Guidé	travaille sous supervision et suit les consignes	procédure standard, une variable à la fois	tâche personnelle	connaissance de base de la terminologie
N2	Postuler	travaille de manière autonome dans le cadre de lignes directrices définies	situations familières présentant peu de variations	votre propre fonction	connaissances pratiques, applique une approche standard
N3	Maîtrise	définit sa propre approche et sollicite activement des contributions	plusieurs variables, une certaine ambiguïté	votre propre équipe ou processus	connaissance approfondie, évalue les différentes options
N4	Avancé	dirige les autres et détermine la marche à suivre	complexe, avec des intérêts contradictoires	plusieurs équipes ou un service	connaissances approfondies, conseille les autres
N5	Direction	définit la norme et la politique	stratégique, dans un contexte de forte incertitude	organisation, chaîne de valeur ou profession	autorité, fait progresser la profession

5 Références comportementales par compétence

Les points d'ancrage se situent en N1, N3 et N5. N2 et N4 ne sont délibérément pas ancrés : les évaluateurs interpolent entre ces valeurs, conformément à la convention O*NET (de N1 à N5).

Compétence	N1	N3	N5
Métiers du bâtiment Réalise des travaux de construction structurelle et de finition, choisit les matériaux et les assemblages, et travaille selon les cotes indiquées sur les plans et dans le cahier des charges.	Réalise une opération de construction sous supervision, conformément aux consignes de travail, et vérifie les dimensions à l'aide des outils fournis.	Élabore de manière autonome les détails d'un ouvrage sur le chantier, sélectionne les matériaux adaptés et résout sur place les écarts dimensionnels.	Définit les détails de construction standard de l'entreprise et détermine, en cas de coûts liés à des défaillances, quelle méthode de travail doit être ajustée.

Compétence	N1	N3	N5
Sensibilisation à la sécurité Il reste constamment vigilant face aux situations et aux comportements dangereux au travail, en fait part à ses collègues et opte pour la méthode de travail la plus sûre, même sous la pression du temps.	Respecte les règles de sécurité sur le lieu de travail et vérifie auprès de ses supérieurs en cas de doute concernant une opération.	Identifie les situations dangereuses dans son propre processus, intervient et s'adresse à ses collègues sans interrompre le travail.	Définit la norme de sécurité de l'organisation, permet d'aborder la question de la sécurité à tous les niveaux et oriente les comportements et la culture d'entreprise.
Lecture et interprétation de dessins techniques Interprète les plans de construction et d'installation comportant des cotes et des symboles, et les transpose en opérations réalisables ou en consignes de production.	Indique sur un dessin les cotes, les symboles et les vues qui se rapportent à son propre travail.	Détermine de manière autonome les dimensions correctes à partir de plusieurs dessins, repère les contradictions et les signale au concepteur.	Définit les conventions de dessin et les normes d'information applicables aux projets et évalue si les jeux de plans fournis sont exploitables.
Analyse des problèmes Décompose un problème en plusieurs éléments, distingue les causes des effets et précise les informations nécessaires pour aller de l'avant.	Indique précisément ce qui ne fonctionne pas en cas de dysfonctionnement et quelles données manquent, et en informe le supérieur hiérarchique.	Décompose une réclamation récurrente en causes possibles, les vérifie à l'aide de ses propres données et identifie la cause la plus probable.	Identifie les causes profondes de problèmes organisationnels persistants et définit la méthode d'analyse que les autres équipes utiliseront.
Pensée systémique Décrit la manière dont les différentes parties d'un processus ou d'une organisation s'influencent mutuellement, y compris les retours d'information, les retards et les effets imprévus.	Le choix des noms (personnes ou concepts) dépend de la tâche à accomplir à chaque étape du processus.	Cartographie la chaîne autour d'un goulot d'étranglement, met en évidence la boucle de rétroaction et prédit l'effet d'une intervention.	Modélise l'interaction entre les services, le marché et la réglementation, et oriente l'intervention vers le point offrant le plus grand effet de levier.

Compétence	N1	N3	N5
Compétence en matière de conseil Affiner la question posée par un client et formuler une recommandation bien fondée de manière à ce que le destinataire l'adopte et la mette en œuvre.	Fournit les informations demandées et explique une recommandation standard en suivant la structure fixe utilisée par l'équipe.	Reformule la question sous-jacente, propose deux options étayées avec leurs conséquences respectives et convient d'un moment pour prendre une décision.	Conseille le conseil d'administration sur les questions de conflits d'intérêts, remet en question les idées reçues et veille à la qualité des conseils au sein de l'organisation.
Construction durable et économe en énergie Connaît les mesures et les matériaux permettant de réduire la consommation d'énergie et l'impact environnemental des bâtiments, et les évalue en fonction de leurs performances, de leur coût et de leur durée de vie.	Mets en œuvre les mesures d'isolation et d'étanchéité à l'air prescrites sous supervision et signalez les éléments qui ne se ferment pas correctement.	Compare de manière indépendante différentes mesures de performance énergétique, de coûts et d'utilisation des matériaux, et conseille le client dans son choix.	Élabore la politique de développement durable des projets, fixe des normes de performance supérieures au minimum légal et les justifie auprès des clients.
Capacité spatiale Vous imaginez à quoi ressemblent des objets, des espaces ou des dessins après les avoir fait pivoter, pliés ou assemblés, et vous utilisez cette image mentale dans votre travail.	Indique le bon itinéraire sur un plan d'étage et précise quel côté se trouve à gauche ou à droite de l'entrée.	Détermine l'assemblage du produit fini à partir d'un dessin en deux dimensions et signale les pièces qui ne s'emboîtent pas correctement.	Anticipe les configurations tridimensionnelles complexes, prévoit les interférences entre les pièces et définit les conventions de dessin applicables dans ce domaine.
harmonisation et coordination Coordonner les activités de différentes personnes et de différents groupes en termes de calendrier, d'enchaînement et de contenu afin d'éviter les doublons et les retards.	Coordonne ses propres activités avec celles d'un collègue direct et s'assure de savoir qui se charge de quelle tâche et à quel moment.	Organise la concertation entre les parties dans le cadre d'un processus collaboratif, consigne les accords conclus et assure un suivi actif de leur respect.	Met en place la structure de coordination entre les services ou les partenaires de la chaîne et définit les réunions, les rôles et les flux d'informations que l'organisation utilise de manière standard.

Compétence	N1	N3	N5
Discipline et respect des engagements Respecte les accords, les procédures et les engagements même en l'absence de supervision, et signale en temps utile lorsqu'un engagement s'avère irréalisable.	Se présente à l'heure convenue avec le travail convenu et signale tout retard à son supérieur hiérarchique.	Ne s'engage que dans ce qui est réalisable, assure le suivi de ses propres engagements et informe les personnes concernées dès qu'un délai est menacé.	Cette norme garantit le respect des accords de travail et s'adresse à toute personne, quel que soit son niveau hiérarchique, qui ne respecte pas cette norme.
Ingénierie des services techniques du bâtiment Installe et entretient les systèmes d'alimentation en eau, de chauffage, de climatisation et d'énergie dans les bâtiments, procède à leur mise en service et en mesure ensuite les performances.	Installe des tuyaux et des raccords sous supervision, conformément aux consignes de travail, et signale tout écart par rapport à la situation sur le chantier.	Mette en service de manière autonome un système de chauffage ou de ventilation, mesure ses performances et règle les commandes.	Élabore des concepts de services techniques pour des bâtiments complexes, définit les normes de l'entreprise et conseille les clients sur le choix de systèmes durables.
Application des réglementations et normes de construction Connaît les exigences découlant des règlements de construction, des normes et des permis, et vérifie la conformité de la conception et de l'exécution aux exigences en matière de structure, de sécurité incendie et d'énergie.	Consulte les dispositions réglementaires applicables pour répondre à une question simple relative au bâtiment et communique le résultat.	Vérifie de manière indépendante la conformité d'un projet aux exigences en matière d'incendie, de structure et d'énergie, et précise les adaptations requises pour l'obtention du permis.	Représente l'organisation au sein des comités de normalisation et transpose les nouvelles réglementations en protocoles d'évaluation à l'échelle de l'entreprise.
Sélection et utilisation des outils Choisit l'outil manuel ou électrique adapté à une tâche, l'utilise conformément aux instructions et le maintient en bon état de fonctionnement et de sécurité.	Utilise l'outil fourni pour une opération donnée et le remet à sa place après utilisation.	Choisit de manière autonome les outils adaptés aux différents matériaux et tâches, justifie son choix et remplace les pièces usées en temps voulu.	Définit la politique relative aux outils, évalue la pertinence et la sécurité des nouveaux outils et détermine ceux qui feront partie de l'équipement standard.

Compétence	N1	N3	N5
Utilisation correcte des équipements de protection individuelle Choisit l'équipement de protection adapté à la tâche et au risque, l'enfile correctement et vérifie son bon fonctionnement, son ajustement et sa durée de conservation.	Porte l'équipement de protection prescrit sur le lieu de travail et demande son remplacement lorsque des dommages sont visibles.	Détermine, pour chaque tâche, l'équipement de protection nécessaire, vérifie son état avant utilisation et forme les nouveaux collègues à son utilisation.	Définit la politique relative aux équipements de protection individuelle, sélectionne les fournisseurs en fonction des normes et du confort d'utilisation, et assure le suivi de la conformité tout au long de la chaîne.
Travailler en toute sécurité en hauteur et dans des espaces confinés Effectue des travaux en hauteur et dans des espaces confinés conformément à la procédure en vigueur, prend au préalable les mesures nécessaires et respecte le système d'autorisation de travail.	Travaille en hauteur sous supervision, en utilisant l'équipement de protection contre les chutes prescrit, et quitte le site en cas de doute.	Prépare de manière autonome les travaux en hauteur ou dans un espace confiné, organise la présence d'un accompagnateur et les mesures nécessaires, et délivre l'autorisation de travail.	Élabore des procédures relatives aux travaux en hauteur et dans des espaces confinés, contrôle leur respect par les sous-traitants et décide de l'autorisation d'exécution des travaux.
Évaluation des risques Identifie les problèmes potentiels, évalue leur probabilité et leur impact, et y associe des mesures de contrôle ou une acceptation délibérée.	Identifie les situations dangereuses ou anormales dans le cadre de son propre travail et les signale conformément à la procédure en vigueur.	Évalue les principaux risques liés à son propre processus, les classe par ordre de probabilité et d'impact, et prend les mesures qui s'imposent.	Définit l'appétit pour le risque et la méthode d'évaluation de l'organisation, et tient compte des risques résiduels acceptés.
Orientation client Agir en fonction des questions et des intérêts du client, respecter les accords conclus et orienter clairement son travail de manière à ce qu'il soit utile à ce client.	Répond aux questions des clients dans les délais convenus et les oriente vers un interlocuteur compétent lorsque la réponse ne relève pas de ses propres attributions.	Identifie le besoin réel qui se cache derrière la question d'un client, formule une proposition adaptée et vérifie, après mise en œuvre, si celle-ci est efficace.	Traduit les signaux émis par les clients en adaptations des services et des politiques, et veille à ce que l'organisation respecte ses engagements en matière d'expérience client.

Compétence	N1	N3	N5
Planification et organisation Organiser les activités, les personnes et les ressources dans le temps, définir les priorités et établir les interdépendances afin que les résultats convenus soient atteints dans les délais prévus.	Établit un planning quotidien ou hebdomadaire pour ses propres tâches et respecte l'ordre et les horaires convenus.	Planifie le travail de l'équipe pour plusieurs semaines, répartit les tâches et s'adapte aux imprévus sans manquer les délais.	Définit le système de planification de l'organisation, établit les liens entre le plan annuel, les capacités et le budget, et tranche en cas de demandes contradictoires.
Persévérance Continue à œuvrer pour atteindre un objectif lorsque le travail se heurte à des résistances, implique des tâches répétitives ou donne lieu à des résultats intermédiaires décevants, et cherche une autre voie pour atteindre ce même objectif.	Reprend une tâche après un premier échec, une fois que le supérieur hiérarchique lui a montré comment s'y prendre différemment.	Continue à rechercher d'autres pistes lorsqu'un dossier est au point mort et implique d'autres personnes dans cette recherche de sa propre initiative.	Assure le bon déroulement des programmes pluriannuels malgré une opposition persistante et maintient l'organisation sur la voie choisie après des revers.
Préparation des travaux de construction Transforme un projet de construction en planification, nomenclatures, chiffrage et consignes de travail, et coordonne la livraison et le déploiement avec le chantier et les fournisseurs.	Recueille des données à partir de plans et de cahiers des charges sous supervision et établit la nomenclature selon le format standard.	Élabore de manière autonome la planification et les nomenclatures d'un projet, sollicite des devis et coordonne les délais de livraison avec le chantier.	Développe la méthode de préparation des travaux de l'entreprise, normalise les repères de chiffrage et accompagne les préparateurs dans la réalisation de projets complexes.
Supervision de chantier dans le cadre de projets de construction Supervise l'avancement des travaux, la qualité et la sécurité sur le chantier, s'adresse aux intervenants et consigne ses constatations de manière vérifiable.	Effectue une ronde d'inspection sous supervision, remplit la liste de contrôle et signale immédiatement toute situation présentant un risque au responsable du site.	Vérifie de manière indépendante la qualité et la sécurité des travaux réalisés, s'adresse aux sous-traitants et consigne les écarts à l'aide de photographies.	Définit le dispositif de supervision et de sécurité des projets, analyse les incidents et améliore les méthodes de travail de l'ensemble des superviseurs.

Compétence	N1	N3	N5
Mise en pratique des connaissances en science des matériaux Connaît les propriétés et le comportement des matériaux utilisés et, sur cette base, choisit le procédé de transformation, les substances auxiliaires et le mode de stockage adaptés à une mission donnée.	Nomme les matériaux les plus couramment utilisés ainsi que leur traitement prescrit, et choisit le matériau adapté à la tâche.	Explique comment l'humidité, la chaleur ou la charge agissent sur un matériau et sélectionne en conséquence les procédés de transformation et les substances auxiliaires.	Évalue les nouveaux matériaux en termes d'applicabilité et de durabilité, donne des conseils sur le choix des matériaux au sein de l'organisation et tient à jour la base de connaissances.
Utilisation d'appareils et d'applications numériques Utilise des ordinateurs, des appareils mobiles et des applications standard pour effectuer ses tâches professionnelles, règle les paramètres et résout des problèmes d'utilisation simples sans aide.	Ouvre et utilise les applications prescrites pour ses propres tâches et demande de l'aide dès qu'un message inconnu s'affiche.	Choisit l'appareil et l'application adaptés à chaque tâche et résout les problèmes courants sans l'aide de ses collègues.	Définit, à l'échelle de l'organisation, les outils numériques de l'environnement de travail utilisés et guide leur mise en place au sein de toutes les équipes.

6 Méthodes d'évaluation et validité

Les validités correspondent aux estimations méta-analytiques corrigées de Sackett, Zhang, Berry et Lievens (2022), publiées dans le Journal of Applied Psychology, qui remplacent les chiffres antérieurs de Schmidt et Hunter (1998). La dispersion est tout aussi importante que la moyenne : avec un écart-type élevé, la validité varie fortement selon le contexte.

Méthode de mesure	rho	SD	De quoi s'agit-il ?
Test sur échantillon de travail	0.33	0.09	Le candidat réalise un échantillon de travail représentatif dans des conditions standardisées.
Situational Judgement Test	0.12	0.11	Scénario proposant des options de réponse, noté en fonction des connaissances ou des tendances comportementales.
Test de connaissances	0.40	0.13	Test portant sur les connaissances déclaratives relatives aux métiers, généralement élaboré sur mesure pour chaque client.
Centre d'évaluation	0.29	0.09	Exercices multiples, évaluateurs multiples, notation par dimension.
Test d'aptitudes cognitives	0.41	0.14	Test standardisé d'aptitudes au raisonnement verbal, numérique ou abstrait.
Questionnaire de personnalité	0.40	0.15	Auto-évaluation des préférences comportementales. Sur hrmforce, l'échelle de préférence Big Fifty et le test 15PF.
Observation en situation de travail	-	-	Observation structurée sur le lieu de travail à l'aide d'un formulaire basé sur des repères comportementaux.
Certificat ou diplôme	-	-	Justificatif officiel attestant de la fin d'un cursus ou de la réussite à un examen.
Feedback à 360 degrés	-	-	Plusieurs évaluateurs proches de la personne évaluent son comportement par rapport à des repères comportementaux.

7 Instruments d'évaluation pour ce poste

Instrument hrmforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Test sur échantillon de travail	12	Échantillon de travail représentatif réalisé dans des conditions normalisées
Test de connaissances (spécifique au client)	10	Test de connaissances professionnelles, personnalisé pour chaque client
Competency Check	9	Évaluation des compétences au niveau comportemental

Instrument hrmforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Big Fifty	4	Questionnaire de personnalité, 150 items, 25 facteurs
360 Feedback	4	Évaluations multiples fondées sur des ancrages comportementaux
Ability Scan	2	Test d'aptitude : capacités de raisonnement verbal, numérique et abstrait
15PF	2	Profil de personnalité, une alternative plus concise au « Big Fifty »
Entretien structuré	1	Entretien comportemental à structure fixe
Mental Resilience (4C)	1	La résilience mentale selon le modèle des 4C

8 Comment utiliser ce profil

1. Convenez du profil avec le responsable du recrutement avant d'évaluer le premier candidat. Toute modification des pondérations effectuée par la suite rend le résultat indéfendable.
2. Choisissez la méthode d'évaluation pour chaque compétence dans la colonne « Méthode d'évaluation ». Vous pouvez combiner au maximum trois méthodes par candidat.
3. Calibrez les évaluateurs au cours d'une session de deux heures en utilisant les repères présentés au chapitre 5. Les repères ne sont guère utiles si les évaluateurs n'ont pas suivi de formation.
4. Remplissez le calculateur de correspondance et abordez les lacunes lors de l'entretien de développement. Les types A et G constituent des critères de sélection, et non des objectifs de développement trimestriels.

Source : hrmforce Skills Framework 2.0, version 2.0.0, créée le 2026-09-08. Tableaux de correspondance avec ESCO v1.2.1, O*NET 31.0, Lightcast Open Skills, SFIA 9, DigComp 3.0, EntreComp, LifeComp, GreenComp, Allit, WEF Future of Jobs 2025, ISCO-08 et la classification professionnelle néerlandaise CBS BRC 2014, édition 2025. Ce profil constitue un point de départ et non une norme : adaptez-le à votre propre organisation avant de l'utiliser comme critère de sélection.