

# Consultant en développement durable dans le secteur du bâtiment

FF14 Construction, installation et infrastructures · ISCO-08 2143 · CBS 0712 Ingénieurs (à l'exception des ingénieurs en génie électrique) · ancienneté senior · Aussi appelé: Consultant en développement durable, Conseiller en performance énergétique

Conseille les clients en matière de performance énergétique, d'économie circulaire et de certification de durabilité des bâtiments tout au long des phases de conception et de construction, en étayant ses recommandations par des chiffres concrets relatifs aux coûts et aux économies réalisées.

Le consultant en développement durable évolue dans un domaine qui évolue rapidement en raison des nouvelles réglementations et des nouveaux dispositifs de subventions. Il se distingue du consultant en physique du bâtiment par un champ d'action plus large, qui englobe non seulement la performance énergétique, mais aussi le choix des matériaux, l'économie circulaire et la certification. La sélection échoue souvent pour les candidats qui connaissent la théorie des labels de développement durable, mais qui manquent d'expérience pratique concernant les compromis entre les coûts et les économies réellement réalisées.

## Chiffres clés pour ce profil

23 compétences · 5 Compétences à évaluer · 4 compétences déterminantes · centre de gravité: Domaines de connaissances professionnelles 37%, Exécution, savoir-faire, sécurité et développement durable 24%, Capacités cognitives et résolution de problèmes 12%

## 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                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sensibilisation à la sécurité</b><br>Aptitude<br>(référentiel 50):<br>Discipline<br><div>Éliminatoire</div> | ■■■■■ 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. |
| <b>Capacité spatiale</b>                                                                                       | ■■■■■ 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.                               |
| <b>Discipline et respect des engagements</b><br>Aptitude<br>(référentiel 50):<br>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.                  |
| <b>Orientation client</b><br>Aptitude<br>(référentiel 50):<br>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.      |
| <b>Persévérance</b><br>Aptitude<br>(référentiel 50):<br>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 | <b>Métiers du bâtiment</b><br>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 | <b>Sensibilisation à la sécurité</b><br>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 | <b>Lecture et interprétation de dessins techniques</b><br>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 | Compétence en matière de conseil<br>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<br>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) |
| A | Capacité spatiale<br>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<br>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               |

| T | Compétence                                                                                                                                                                                                                                                        | Niveau cible                                                                           | Poids | Éliminatoire | Méthode de mesure               | Instrument hrmforce                                                           |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| G | <p>Discipline et respect des engagements</p> <p>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.</p>                                                        |  N4   | 4     | non          | Questionnaire de personnalité   | Big Fifty, 15PF, 360 Feedback                                                 |
| V | <p>Ingénierie des services techniques du bâtiment</p> <p>Mette en service de manière autonome un système de chauffage ou de ventilation, mesure ses performances et règle les commandes.</p>                                                                      |  N4   | 4     | non          | Test sur échantillon de travail | Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client) |
| K | <p>Application des réglementations et normes de construction</p> <p>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.</p> |  N4 | 4     | non          | Test de connaissances           | Test de connaissances (spécifique au client)                                  |
| V | <p>Sélection et utilisation des outils</p> <p>Choisit de manière autonome les outils adaptés aux différents matériaux et tâches, justifie son choix et remplace les pièces usées en temps voulu.</p>                                                              |  N4 | 4     | non          | Test sur échantillon de travail | Test sur échantillon de travail                                               |

| T | Compétence                                                                                                                                                                                                                                                       | Niveau cible | Poids | Éliminatoire | Méthode de mesure                   | Instrument hrmforce                                                           |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|--------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| V | Utilisation correcte des équipements de protection individuelle<br>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 |
| V | Travailler en toute sécurité en hauteur et dans des espaces confinés<br>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 | Réflexion par scénarios et culture prospective<br>Élabore des scénarios pour l'organisation sur un horizon de plusieurs années et y associe des moments de décision ainsi que des indicateurs mesurables.                                                        | ■■■■■ N5     | 3     | non          | Centre d'évaluation                 | Competency Check, Entretien structuré                                         |
| V | Évaluation des risques<br>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                             |

| T | Compétence                                                                                                                                                                                                  | Niveau cible                                                                                  | Poids | Éliminatoire | Méthode de mesure               | Instrument hrmforce                                                           |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| G | <b>Orientation client</b><br>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.             |  <b>N4</b>   | 3     | non          | Feedback à 360 degrés           | Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback                                     |
| V | <b>Planification et organisation</b><br>Planifie le travail de l'équipe pour plusieurs semaines, répartit les tâches et s'adapte aux imprévus sans manquer les délais.                                      |  <b>N4</b>   | 3     | non          | Test sur échantillon de travail | Competency Check, 360 Feedback, Test sur échantillon de travail               |
| G | <b>Persévérance</b><br>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.                               |  <b>N4</b> | 3     | non          | Questionnaire de personnalité   | Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)                                       |
| V | <b>Préparation des travaux de construction</b><br>Élabore de manière autonome la planification et les nomenclatures d'un projet, sollicite des devis et coordonne les délais de livraison avec le chantier. |  <b>N4</b> | 3     | 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                                                           |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| V | Supervision de chantier dans le cadre de projets de construction<br>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 | Connaissance des subventions et des programmes<br>Évalue de manière indépendante une demande complexe, vérifie la conformité du budget avec les modalités du programme et rédige la décision d'attribution.                              |  N4   | 3     | non          | Test de connaissances               | Test de connaissances (spécifique au client)                                  |
| K | Mise en pratique des connaissances en science des matériaux<br>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)                                  |
| V | Utilisation d'appareils et d'applications numériques<br>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     |
| 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     |
| Réflexion par scénarios et culture prospective                       | N4     | N5     |
| 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     |
| Connaissance des subventions et des programmes                       | 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                                   |
|-----------|------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>N1</b> | <b>Guidé</b>     | travaille sous supervision et suit les consignes                           | procédure standard, une variable à la fois         | tâche personnelle                            | connaissance de base de la terminologie                  |
| <b>N2</b> | <b>Postuler</b>  | 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  |
| <b>N3</b> | <b>Maîtrise</b>  | 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 |
| <b>N4</b> | <b>Avancé</b>    | dirige les autres et détermine la marche à suivre                          | complexe, avec des intérêts contradictoires        | plusieurs équipes ou un service              | connaissances approfondies, conseille les autres         |
| <b>N5</b> | <b>Direction</b> | 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                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Métiers du bâtiment</b><br>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                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sensibilisation à la sécurité</b><br>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.           |
| <b>Lecture et interprétation de dessins techniques</b><br>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.                                   |
| <b>Compétence en matière de conseil</b><br>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. |
| <b>Construction durable et économe en énergie</b><br>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.                        |

| Compétence                                                                                                                                                                                                                                                | N1                                                                                                                                                             | N3                                                                                                                                                           | N5                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Capacité spatiale</b><br>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.                                     |
| <b>harmonisation et coordination</b><br>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. |
| <b>Discipline et respect des engagements</b><br>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.                                              |
| <b>Ingénierie des services techniques du bâtiment</b><br>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.                                   |

| Compétence                                                                                                                                                                                                                                                                                          | N1                                                                                                                                            | N3                                                                                                                                                                                        | N5                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Application des réglementations et normes de construction</b><br>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.                                                         |
| <b>Sélection et utilisation des outils</b><br>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.                                                           |
| <b>Utilisation correcte des équipements de protection individuelle</b><br>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. |
| <b>Travailler en toute sécurité en hauteur et dans des espaces confinés</b><br>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.                                   |

| Compétence                                                                                                                                                                                                                                    | N1                                                                                                                                                                     | N3                                                                                                                                                                 | N5                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Réflexion par scénarios et culture prospective</b><br>Explore plusieurs avenir possibles pour une question donnée, décrit les conséquences de chaque scénario et identifie les signaux qui laissent présager un scénario particulier.      | Cite deux résultats possibles d'un plan et précise ce qui devrait alors changer dans son propre travail.                                                               | Élabore trois scénarios pour votre propre processus, en précisant les hypothèses et les conséquences, et identifie les premiers signaux pour chaque scénario.      | Élabore des scénarios pour l'organisation sur un horizon de plusieurs années et y associe des moments de décision ainsi que des indicateurs mesurables.                            |
| <b>Évaluation des risques</b><br>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.                                                     |
| <b>Orientation client</b><br>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. |
| <b>Planification et organisation</b><br>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.          |

| Compétence                                                                                                                                                                                                                                                             | N1                                                                                                                                                                   | N3                                                                                                                                                             | N5                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Persévérance</b><br>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.                    |
| <b>Préparation des travaux de construction</b><br>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. |
| <b>Supervision de chantier dans le cadre de projets de construction</b><br>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.                   |
| <b>Connaissance des subventions et des programmes</b><br>Connaît les conditions, les délais et les obligations en matière de responsabilité liés aux subventions et aux programmes, et évalue si une demande y répond.                                                 | Vérifie que le dossier de candidature est complet par rapport à la liste des conditions requises et demande les documents manquants.                                 | Évalue de manière indépendante une demande complexe, vérifie la conformité du budget avec les modalités du programme et rédige la décision d'attribution.      | Conçoit des dispositifs et des cadres de responsabilité, évalue les risques liés aux aides d'État et conseille le conseil d'administration sur l'affectation des fonds.      |

| Compétence                                                                                                                                                                                                                                                                       | N1                                                                                                                             | N3                                                                                                                                                                        | N5                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Mise en pratique des connaissances en science des matériaux</b><br>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. |
| <b>Utilisation d'appareils et d'applications numériques</b><br>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              | 11          | Échantillon de travail représentatif réalisé dans des conditions normalisées |
| Test de connaissances (spécifique au client) | 11          | Test de connaissances professionnelles, personnalisé pour chaque client      |
| Competency Check                             | 8           | 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            |
| Entretien structuré    | 2           | Entretien comportemental à structure fixe                                 |
| 15PF                   | 2           | Profil de personnalité, une alternative plus concise au « Big Fifty »     |
| Ability Scan           | 1           | Test d'aptitude : capacités de raisonnement verbal, numérique et abstrait |
| 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.