

Chef de chantier senior

FF14 Construction, installation et infrastructures · ISCO-08 3123 · CBS 0722 Responsables de production dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction · ancienneté senior · Aussi appelé: Responsable principal de chantier

Coordonne simultanément plusieurs responsables et sites, veille à la cohérence entre les projets et constitue le premier point de contact en cas de problèmes d'exécution.

Le chef de chantier senior possède l'expérience de terrain d'un chef d'équipe, mais dirige à distance plusieurs équipes et plusieurs projets simultanément. La différence par rapport à un chef d'équipe réside dans le fait qu'il dirige d'autres chefs d'équipe et non pas uniquement sa propre équipe. La sélection échoue souvent en raison de l'absence d'expérience suffisante chez des artisans hautement qualifiés pour diriger et évaluer leurs collègues chefs d'équipe.

Chiffres clés pour ce profil

27 compétences · 7 Compétences à évaluer · 5 compétences déterminantes · centre de gravité: Domaines de connaissances professionnelles 26%, Exécution, savoir-faire, sécurité et développement durable 26%, Leadership et organisation 14%

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.
Diriger et encadrer les personnes Aptitude (référentiel 50): Direction	■■■■■ N5	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback	Centre d'évaluation	Conçoit la ligne hiérarchique pour l'ensemble de l'organisation, aborde avec les responsables la question de leur style de management et définit ce que signifie ici un bon pilotage.
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.

Aptitudes à mesurer	Niveau cible	Instrument hrnforce	Méthode de mesure	Ancre comportementale au niveau cible
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.
Force physique et endurance Aptitude (référentiel 50): Énergie	 N4	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail	Déplace des charges lourdes de manière autonome à l'aide d'outils, répartit l'effort sur l'ensemble du service et maintient le rythme convenu.

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	Planification et organisation 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.	■■■■■ N5	5	oui	Test sur échantillon de travail	Competency Check, 360 Feedback, Test sur échantillon de travail
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

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
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
V	veiller à ce que les autres respectent leurs engagements S'adresse aux cadres dirigeants et aux associés concernant le respect des accords et ancre ces pratiques dans le mode de fonctionnement de l'organisation.	■■■■■ N5	4	non	Centre d'évaluation	360 Feedback, Competency Check
G	Diriger et encadrer les personnes Conçoit la ligne hiérarchique pour l'ensemble de l'organisation, aborde avec les responsables la question de leur style de management et définit ce que signifie ici un bon pilotage.	■■■■■ N5	4	non	Centre d'évaluation	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback
V	Suivi des progrès Conçoit la structure hiérarchique et de reporting pour l'ensemble de l'organisation et détermine les indicateurs à suivre à chaque niveau.	■■■■■ N5	4	non	Entretien structuré	Competency Check, 360 Feedback

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Planification des processus opérationnels Définit le modèle de planification pour plusieurs services et prend les décisions relatives à l'augmentation des capacités ou à l'externalisation des tâches.	■■■■■ N5	4	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Competency Check
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

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
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)
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
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)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
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.		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.		3	non	Observation en situation de travail	Test sur échantillon de travail, Competency Check
A	Force physique et endurance Déplace des charges lourdes de manière autonome à l'aide d'outils, répartit l'effort sur l'ensemble du service et maintient le rythme convenu.		3	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail
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.		3	non	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client)

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Conseils sur le poste Convient avec la personne accompagnée des tâches à réaliser de manière autonome, l'observe de manière ciblée et discute ensuite de deux points d'apprentissage concrets.	 N3	2	non	Observation en situation de travail	360 Feedback, Competency Check
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
V	Travailler dans des conditions extrêmes Prépare le travail de manière autonome dans des conditions extrêmes, choisit l'équipement et le rythme de travail, et interrompt le travail lorsque la valeur limite est atteinte.	 N3	2	non	Observation en situation de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
K	Construction durable et économe en énergie Compare de manière indépendante différentes mesures de performance énergétique, de coûts et d'utilisation des matériaux, et conseille le client dans son choix.	 N3	1	non	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client)

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	senior	lead
Planification et organisation	N5	N5
Métiers du bâtiment	N5	N5
Sensibilisation à la sécurité	N5	N5
Lecture et interprétation de dessins techniques	N4	N4
veiller à ce que les autres respectent leurs engagements	N5	N5
Diriger et encadrer les personnes	N5	N5
Suivi des progrès	N5	N5
Planification des processus opérationnels	N5	N5
Capacité spatiale	N4	N4
harmonisation et coordination	N4	N4
Discipline et respect des engagements	N4	N4
Ingénierie des services techniques du bâtiment	N4	N4
Application des réglementations et normes de construction	N4	N4
Sélection et utilisation des outils	N4	N4
Utilisation correcte des équipements de protection individuelle	N4	N4
Travailler en toute sécurité en hauteur et dans des espaces confinés	N4	N4
Évaluation des risques	N4	N4
Orientation client	N4	N4
Persévérance	N4	N4
Préparation des travaux de construction	N4	N4
Supervision de chantier dans le cadre de projets de construction	N4	N4
Force physique et endurance	N4	N4
Mise en pratique des connaissances en science des matériaux	N4	N4

Compétence	senior	lead
Conseils sur le poste	N3	N3
Utilisation d'appareils et d'applications numériques	N3	N3
Travailler dans des conditions extrêmes	N3	N3
Construction durable et économe en énergie	N3	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
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.

Compétence	N1	N3	N5
Métiers du bâtiment Réalise des travaux de construction structurale 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.
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.
veiller à ce que les autres respectent leurs engagements Prendre contact avec les autres lorsque les accords ou les normes ne sont pas respectés, identifier l'écart et consigner un nouvel accord en concertation avec eux.	S'adresse à un collègue direct au sujet d'un accord qui n'a pas été respecté et lui demande quand il sera mis en œuvre.	Aborde également la question des accords avec des collègues extérieurs à sa propre équipe, précise les conséquences et assure le suivi du nouvel accord.	S'adresse aux cadres dirigeants et aux associés concernant le respect des accords et ancre ces pratiques dans le mode de fonctionnement de l'organisation.

Compétence	N1	N3	N5
Diriger et encadrer les personnes Expliquer clairement aux salariés ce que l'on attend d'eux, leur confier des missions, fixer des limites et intervenir lorsque leur travail ou leur comportement s'écarte de ce qui a été convenu.	Confie à un collègue une mission concrète en précisant le résultat attendu et le délai, puis vérifie si la mission a bien été comprise.	Définit les attentes et les limites pour chaque membre de l'équipe, aborde directement les comportements déviants et consigne les accords par écrit.	Conçoit la ligne hiérarchique pour l'ensemble de l'organisation, aborde avec les responsables la question de leur style de management et définit ce que signifie ici un bon pilotage.
Suivi des progrès Suivi des accords et des processus de travail, évaluation régulière de l'avancement des résultats par rapport au calendrier prévu et ajustements en temps utile sur la base de faits et d'indicateurs.	Tient à jour une liste de ses propres tâches et en rend compte à son responsable lorsqu'un accord risque de ne pas être respecté.	Organise des bilans d'avancement réguliers avec l'équipe, compare les prévisions aux résultats réels et intervient en cas d'écarts.	Conçoit la structure hiérarchique et de reporting pour l'ensemble de l'organisation et détermine les indicateurs à suivre à chaque niveau.
Planification des processus opérationnels Répartit le travail, le personnel et les ressources dans le temps de manière à ce que le résultat ou le service requis soit obtenu avec les capacités disponibles.	Remplit le planning quotidien en respectant les règles de planification établies et signale les pénuries de personnel au planificateur.	Élabore la planification hebdomadaire d'une équipe, tient compte des pics d'activité et des absences, et réorganise le planning en cas de perturbations.	Définit le modèle de planification pour plusieurs services et prend les décisions relatives à l'augmentation des capacités ou à l'externalisation des tâches.
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.

Compétence	N1	N3	N5
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.
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.

Compétence	N1	N3	N5
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.
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.

Compétence	N1	N3	N5
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.
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
Force physique et endurance Apporte la force et l'endurance nécessaires pour soulever, porter et déplacer des charges tout au long d'une journée de travail.	Soulevez et transportez des charges légères sur de courtes distances en appliquant la technique prescrite dans le cadre de votre tâche.	Déplace des charges lourdes de manière autonome à l'aide d'outils, répartit l'effort sur l'ensemble du service et maintient le rythme convenu.	Détermine, pour l'ensemble du processus, la répartition des tâches lourdes et les aides standardisées, et justifie ce choix.
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.
Conseils sur le poste Accompagne un collègue ou un stagiaire dans le cadre de son travail quotidien, lui fournit des retours ciblés sur ce qui a été observé et l'aide à acquérir son autonomie progressivement.	Travaille en collaboration avec un nouveau collègue, signale les écarts par rapport aux procédures et rend compte des progrès réalisés au formateur du cabinet.	Convient avec la personne accompagnée des tâches à réaliser de manière autonome, l'observe de manière ciblée et discute ensuite de deux points d'apprentissage concrets.	Mets en place un accompagnement en milieu de travail au sein de l'organisation, forme les accompagnateurs et veille à la qualité de leur accompagnement.
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.

Compétence	N1	N3	N5
Travailler dans des conditions extrêmes Travaille dans des conditions de chaleur, de froid, de bruit, en hauteur ou en milieu contaminé, conformément à la méthode applicable, et adapte son rythme de travail, la fréquence de ses pauses et son équipement en conséquence.	Respecte la méthode de travail prescrite pour le poste et se conforme aux horaires de travail et aux pauses fixés.	Prépare le travail de manière autonome dans des conditions extrêmes, choisit l'équipement et le rythme de travail, et interrompt le travail lorsque la valeur limite est atteinte.	Définit les méthodes de travail en conditions extrêmes, fixe des valeurs limites en collaboration avec des experts et contrôle la conformité sur les sites.
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.

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.
Entretien structuré	0.42	0.19	Entretien axé sur le comportement, comportant des questions fixes et une échelle d'évaluation pour chaque question.
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 hrnforce, 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 hrnforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Test sur échantillon de travail	14	Échantillon de travail représentatif réalisé dans des conditions normalisées
Competency Check	11	Évaluation des compétences au niveau comportemental

Instrument hrmforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Test de connaissances (spécifique au client)	11	Test de connaissances professionnelles, personnalisé pour chaque client
360 Feedback	8	Évaluations multiples fondées sur des ancrages comportementaux
Big Fifty	5	Questionnaire de personnalité, 150 items, 25 facteurs
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, AILit, 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.