

# PRÉSENTATION DES CENTRES DE COMPÉTENCES GÉNIE TECHNIQUE DU BÂTIMENT ET PARACHÈVEMENT



Les participants à la première formation du Centre de Compétences Parachèvement

## Introduction

Par une série d'articles, *d'Handwieri* souhaite présenter les *Centres de Compétences Génie technique du bâtiment et Parachèvement*, récemment créés, sous leurs différents aspects. A cet effet, chacun des articles de la série présentera une thématique particulière des Centres de Compétences afin de dresser en fin de compte un tableau complet des mesures et initiatives qui ont été entreprises pour mettre en route ce projet innovant.

## Partie 3 : Approche pédagogique : Les référentiels

De prime abord, les Centres de Compétences du Génie technique du Bâtiment et du Parachèvement n'ont pas été conçus comme de simples organisateurs de formation. Bien au contraire, dans une perspective pédagogique, leur objectif consiste à instaurer un véritable système de formation professionnelle continue ayant pour objectif de gérer et de développer les compétences des collaborateurs des entreprises artisanales. Par gestion des compétences nous entendons un ensemble de démarches pour assurer que les ressources humaines disponibles au sein d'une entreprise correspondent en permanence et à chaque niveau aux besoins de celle-ci.

Ces besoins se traduisent quantitativement par les effectifs et qualitativement par les compétences.

La compétence se manifeste dans l'action et elle pré-suppose la mobilisation de multiples ressources, techniques, cognitives, personnelles, émotionnelles, etc. Son but est de permettre au détenteur d'agir adéquatement dans des situations réelles en vue de la résolution de problèmes et en manifestant des comportements innovants, rapides, économiques, efficaces, etc.

L'objectif principal de la gestion des compétences consiste à identifier les écarts actuels et potentiels entre les compétences disponibles auprès des collaborateurs et les besoins engendrés par les postes de travail, les missions, tâches, services prévus, c.-à-d. les compétences requises. L'identification de ces écarts se réalise normalement à travers des analyses de besoins de formation et permet de définir et de mettre en œuvre des actions de formation appropriées, sous forme de plans de formation, pour combler les écarts constatés.

La gestion des compétences revient donc à introduire une démarche spécifique dans des situations de travail et elle comporte généralement les éléments suivants :

### 1) Référentiels de profils professionnels

Le point de départ d'une gestion des compétences consiste à disposer d'un référentiel de profils professionnels explicites. A cet égard, l'approche des Centres de Compétences s'inscrit dans la logique des profils professionnels du *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)*<sup>1</sup>. Ce répertoire qui a été développé par l'Agence Nationale pour l'Emploi française (ANPE – aujourd'hui Pôle Emploi), et qui est également utilisé par l'ADEM luxembourgeoise, fournit une nomenclature élaborée des métiers usuels. Il existe 531 fiches regroupant plus de 10 000 appellations différentes de métiers et emplois qui sont élargies et complétées par les Centres de Compétences sous forme de sous-métiers et dans le but de tenir compte de la situation spécifique des métiers artisanaux au Luxembourg.

Ces profils professionnels décrivent pour chaque métier les activités professionnelles y associées d'une façon concise et structurée selon des critères prédéterminés. Une fois établi, le profil devient alors une norme à laquelle les aspirants au métier doivent se tenir au maximum.

### 2) Référentiels de compétences

Sur base de ces profils, les Centres de Compétences ont pour vocation de développer les fameux référentiels de compétences qui représentent des descriptifs en termes de compétences associés aux différents métiers. Un référentiel de compétence est assimilé à un repère commun qui permet d'attribuer un sens, une finalité ou une orientation aux actions de formation. Il indique aux formateurs les objectifs et les contenus à élaborer en phase de formation et permet de déterminer les modalités d'évaluation de ces compétences.

Chaque référentiel de compétences est conçu et structuré selon une organisation hiérarchique des compétences par métier et est élaboré en étroite collaboration avec les représentants spécialistes des fédérations artisanales membres des Centres de Compétences.

Les référentiels de compétences comportent les domaines de compétences suivantes :

- Compétences Techniques et Technologiques (compétences spécifiques aux métiers)
- Compétences Techniques et Technologiques Complémentaires (compétences issues d'autres métiers, mais utilisées par un certain métier)
- Compétences Efficacité énergétique
- Compétences Transversales (compétences nécessaires pour exercer un certain métier, mais qui ne sont pas spécifiques au métier lui-même, p.ex. Santé et sécurité au travail)
- Compétences Sociales, Organisationnelles, Méthodologiques et Managériales

En outre, chaque catégorie de compétence est subdivisée dans les sous-catégories savoir – savoir-faire – savoir-être.

De cette manière, les Centres de Compétences estiment disposer d'un instrument suffisamment explicite et détaillé afin de pouvoir établir des mesures de formation qui correspondent véritablement aux besoins des entreprises artisanales. Pour l'instant, une trentaine de référentiels sont en phase d'élaboration.

### 3) Cadre Européen des Certifications (CEC)

Par ailleurs, les Centres de Compétences ont hiérarchisé les référentiels des compétences selon le *Cadre Européen des Certifications (CEC)*. Il s'agit d'un outil structuré qui a été créé par la Commission européenne pour favoriser la comparaison des formations et des certifications.

Il comporte 8 niveaux :

- CEC 1 : Savoirs généraux de base
- CEC 2 : Savoirs factuels de base dans un domaine de travail
- CEC 3 : Savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail
- CEC 4 : Savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail
- CEC 5 : Savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail
- CEC 6 : Savoirs approfondis dans un domaine de travail requérant une compréhension critique de théories et de principes
- CEC 7 : Savoirs hautement spécialisés dans un domaine de travail, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche
- CEC 8 : Savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail et à l'interface de plusieurs domaines

Ainsi, à chaque compétence d'un référentiel est attribué un niveau CEC permettant ainsi non seulement d'identifier la valeur de cette compétence au sein d'un système hiérarchisé, mais aussi aux collaborateurs des entreprises d'avancer de façon ordonnée dans leur carrière en passant d'un niveau CEC vers un autre via un nombre de formations approprié.

Marc Ant | Administrateur-délégué

Centre de Compétences Génie technique Du bâtiment  
Centre de Compétences Parachèvement

5, ZAE Krakelshoff | Bâtiment Neobuild | L-3290 Beltembourg

T +352 621 29 16 04 | E marc.ant@cdc-gtb.lu | marc.ant@cdc-par.lu

I www.cdc-gtb.lu | www.cdc-par.lu