

Les cahiers de l'Interfédé



Référentiels du métier de Poseur/Poseuse de fermetures menuisées extérieures en tenant compte de la PEB



Elaborés dans le cadre du «Projet référentiel de formation pour 7 filières en EFT/OISP»

n°12

> Octobre 2013

Table des matières

Introduction

1. Le projet référentiel pour 7 filières en EFT/OISP	3
2. La méthodologie référentielle	7
3. Compétences transversales et compétences métiers	9
4. Glossaire	11

Les Référentiels POSEUR/POSEUSE DE FERMETURES MENUISÉES EXTÉRIEURES EN TENANT COMPTE DE LA PEB

Définition du métier	13
1. Le référentiel métier/compétences	15
Les activités-clés du métier	15
› Cinq compétences transversales favorisant l'autonomie professionnelle	16
› Quatre compétences transversales favorisant l'autonomie sociale	16
Détails des compétences transversales	17
› Les acquis d'apprentissage visés dans les compétences transversales « autonomie sociale »	17
› Les acquis d'apprentissage visés dans les compétences transversales pour développer « l'autonomie professionnelle »	18
Détails des activités cœur de métier	20
2. Le référentiel de formation	27
› Les Unités de formation	27
› Détails des Unités de formation	29
3. Le référentiel d'évaluation	33
4. Bibliographe	37
Participants au Groupe de travail	38

Introduction

I. Le projet « référentiel de formation pour 7 filières en EFT/OISP »

Il était une fois... un projet commun

C'est en décembre 2011 que l'Interfédé se lance dans l'aventure de produire des référentiels métier/compétences, de formation et d'évaluation pour 7 filières proposées par les opérateurs EFT/OISP en Wallonie. Le choix final s'est porté sur les métiers de commis de cuisine, commis de salle, vendeur/vendeuse, poseur/poseuse de menuiseries fermées en tenant compte de la PEB¹, ouvrier/ouvrière semi qualifié/e en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins, employé/employée administratif/administrative et d'accueil et, enfin, orientation. Les métiers ont été choisis par le secteur sur base des priorités visées par la Direction politique régionale c'est-à-dire au moins 2 métiers relevant du développement durable et la filière orientation. L'intitulé des métiers mis en chantier a été précisé avec les membres aux différents groupes de travail qui ont participé au processus.



Référentiels métier/compétences,
de formation et d'évaluation

La démarche référentielle permet de fixer des balises communes tout en laissant aux opérateurs le soin de définir sur cette base les modalités de mise en œuvre et d'utilisation.

En effet, pour les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle, les actions de formation ne se limitent pas à l'acquisition de compétences techniques professionnelles. Elles englobent toute une série de compétences dite « non techniques » de l'ordre « des savoirs-faire comportementaux en situation professionnelle », les compétences transversales.

Par la suite, il est nécessaire de permettre aux opérateurs de garder la main sur leurs méthodes pédagogiques. Les parcours de formation demandent que soient adaptées les méthodes pédagogiques différenciées pour leur donner les meilleures chances d'acquérir les compétences visées. (Extrait du descriptif du projet)

Ce projet d'envergure trouve sa source dans la volonté d'offrir aux stagiaires des parcours de formation qui soutiennent leur insertion dans l'emploi, leur émancipation et leur développement personnel. Cette ambition suppose que l'offre de formation des EFT/OISP soit la plus claire possible notamment en termes de filière (A quel métier ou partie de métier prépare une formation ? Quelles compétences le stagiaire peut-il développer au cours de cette formation ? Pourra-t-il acquérir les prérequis nécessaires pour s'inscrire auprès d'un autre opérateur?...); cette clarté devant égale-

¹ Performance énergétique des bâtiments. Le Certificat PEB est un document obligatoire qui permet d'établir une image de la performance énergétique d'un logement dans des conditions standardisées d'utilisation et de climat. Ce document est obligatoire pour la vente et la location des bâtiments résidentiels existants en Wallonie.

ment permettre de soutenir des passerelles vers d'autres opérateurs de formation tels que le Forem, l'Ifapme, la Promotion sociale... Elle implique également d'utiliser des outils pertinents reconnus par tous. En ce sens, ces référentiels produits par le secteur pourront alimenter les travaux du Service francophone des métiers et des qualifications, le SFMQ, chargé de la production de profils métier et de formation de référence pour l'enseignement et la formation professionnelle pour la Belgique francophone.

Ce projet s'est déployé dans un contexte où les politiques qu'elles soient européennes ou régionales encouragent l'acquisition de compétences tout au long de la vie et la transparence des certifications². Ces enjeux ne sont pas minces pour les publics qui fréquentent les EFT et les OISP mais également pour les centres. Si l'approche par compétences permet une meilleure lisibilité et structuration de l'offre de formation que ce soit chez l'opérateur lui-même ou entre opérateurs, si elle offre à terme une opportunité de reconnaissance des acquis en formation, elle pourrait aussi conduire à une standardisation des formations et à une perte de liberté pédagogique, voire de recentrage sur l'objectif d'insertion professionnelle au détriment de la dimension sociale pourtant indispensable au regard du profil des publics des EFT/OISP et de leurs missions.

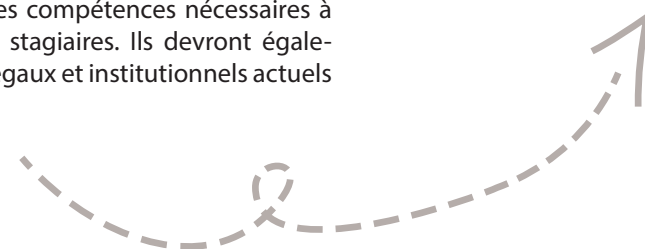
Conscient de ces enjeux, attentif à rencontrer aux mieux les besoins des stagiaires et des professionnels et à déployer une offre de formation de qualité, cela fait quelques années déjà que le secteur s'est engagé dans la voie de l'approche par compétences que ce soit à travers des initiatives qui touchent à la reconnaissance automatique des acquis en formation³, à la validation des compétences⁴, à la construction de filières de formation⁵, à la construction de référentiels⁶...

Le projet « Référentiel de formation pour 7 filières du secteur » a aussi été une opportunité de travailler ensemble, au niveau de l'Interfédéré, sur cette problématique. Il a pu être mené grâce à un financement spécifique de la Wallonie⁷.

Un objectif ambitieux !

La finalité du projet « concerne la conception, le développement et l'appropriation de référentiels de formation par les opérateurs EFT et OISP, en vue de créer des outils communs et mutualisés qui pourront être plus largement partagés dans l'ensemble du secteur, et cela en suivant une méthodologie référentielle respectueuse des spécificités du secteur ».

Concrètement, le projet consiste à produire 7 référentiels de formation (en ce compris les référentiels métier/compétences et les référentiels d'évaluation) pour 6 métiers relevant de filières proposées dans le secteur et pour la filière orientation en suivant une méthodologie relevant de « l'approche par compétences »⁸. Autre particularité, les référentiels devront intégrer les valeurs propres au secteur c'est-à-dire les compétences nécessaires à garantir l'autonomie et l'émancipation des stagiaires. Ils devront également être en cohérence avec les contextes légaux et institutionnels actuels (SFMQ, nouveau décret EFT/OISP..).



- 2 Pensons notamment au Cadre francophone des certifications actuellement en cours d'élaboration au niveau de la Belgique francophone.
- 3 La fédération AID est par exemple investie depuis de nombreuses années dans des projets qui touchent à la reconnaissance automatique des acquis entre opérateurs de formation que ce soit le projet Equal Valid (2001-2004), Thésée (2005-2008), 2PFIP (2009-2011), Ecvet in Progress (2011-2013).
- 4 La fédération ALEAP et le Consortium de Validation des compétences publient fin 2013 un guide méthodologique visant à soutenir la validation des compétences dans le parcours de formation des stagiaires qui le souhaitent ; l'EFT T'Event est agréé centre de validation des compétences pour Auxiliaire technique de spectacle et Technicien des arts de la scène et de l'évènement - www.lalouviere-cpas.be/tevent.htm
- 5 Module de formation « Filière et passerelle » proposé dans le programme formation de l'Interfédéré.
- 6 Notamment par la participation aux travaux du SFMQ. : www.sfmq.cfwb.be
- 7 Le projet a été soutenu par le ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle de la Wallonie.
- 8 Pour en savoir plus, lire page 7.

Nos compétences comme point d'appui

La production des référentiels a été réalisée par 7 groupes de travail portant chacun sur un métier, qui se sont réunis chacun au cours de 10 journées. Chaque groupe de travail a été animé par un/e animateur/animateur. Tous les animateurs méthode ont participé à une formation commune de 6 jours qui leur a permis de s'approprier une même méthodologie de travail qui s'appuie à la fois sur la méthodologie Thésée et sur les outils méthodologiques du SFMQ, et de se doter de points de repères communs. L'ensemble du processus méthodologique a été chapeauté par une experte méthode, c'est-à-dire une personne ressource garante de la cohérence méthodologique pour l'ensemble des groupes de travail et responsable de la production finale. Un appel d'offre a été fait pour chacune des fonctions : auprès d'opérateurs de formation compétents en matière de méthodologie référentielle pour la fonction d'expert méthode et auprès des EFT/OISP pour la fonction d'animateur méthode et la participation aux groupes de travail. Les personnes et institutions qui ont participé à la production de ce référentiel sont répertoriées en 4^{ème} page de couverture.

L'ensemble du processus a été supervisé par la Commission pédagogique⁹ et le suivi opérationnel par la coordination pédagogique de l'Interfédé.

Chaque groupe de travail a travaillé selon le même schéma et a abouti à la production de 3 référentiels, un référentiel métier/compétences, un référentiel de formation et un référentiel d'évaluation.



⁹ La Commission pédagogique de l'Interfédé est une instance qui réunit un mandataire du CA de l'IF pour chacune des fédérations qui constituent l'Interfédé.

DÉMARCHE COMMUNE AUX GROUPES DE TRAVAIL

Dans un esprit d'écoute, de confrontation, d'aller/retour sur l'expérience...

- Se procurer ou produire sur base des références existantes et l'expérience des participants, **un référentiel métier/compétences**. Les sources pour la production de ce référentiel sont le Consortium de validation des compétences, la CCPQ, le SFMQ...
- Identifier les **Activités-clés** du métier, les **compétences**, les **ressources** (aptitudes : savoir-faire et savoir-faire comportementaux ; savoirs) et le niveau de responsabilité, d'autonomie et de complexité du travail.
- **Déterminer les compétences et les ressources qui feront l'objet de la formation**. En effet, toutes les compétences ne peuvent s'acquérir en formation.
- Sur cette base, définir les **Unités de formation**. Celles-ci peuvent soit correspondre à une/des activités-clés soit correspondre à des regroupements de plusieurs activités complémentaires. Le lien entre les Activités-clés et les Unités de formation est présenté dans un tableau de correspondance.
- Pour chaque Unité de formation, formuler l'**objectif de la formation** c'est-à-dire le comportement précis observable que le stagiaire sera capable d'exercer au terme de l'Unité de formation.
- **Structurer l'Unité de formation en séquences de formation** et traduire les compétences et ressources en objectifs spécifiques (les compétences visées dans la séquence) et objectifs opérationnels (les ressources à mobiliser) sous la forme d'un énoncé.
- Enfin, pour chaque Unité de formation, créer **une épreuve d'évaluation**. Définir les modes de contrôle (le lieu de l'épreuve, en situation réelle ou reconstituée), les modalités de l'épreuve (la tâche à réaliser, les conditions de réalisation, la durée et les contraintes) et déterminer les modalités d'évaluation (les critères, les indicateurs et les niveaux de réussite).
- Enfin relire le tout et **se féliciter** du travail réalisé ensemble !

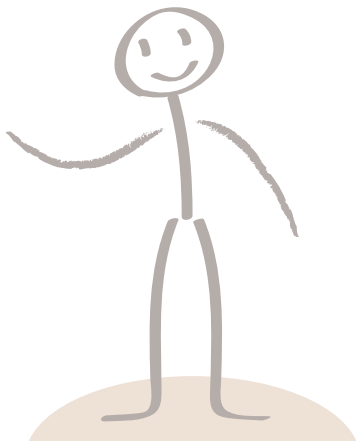
La problématique des **compétences transversales** professionnelles aux différents métiers et des compétences transversales sociales a émergé dans chaque groupe de travail. Elle a fait l'objet d'une réflexion par groupe et transversale aux groupes via les animateurs-méthode et l'experte méthode.

Deux rencontres entre animateurs méthode ont permis de croiser les difficultés et les acquis mais aussi de travailler sur les compétences transversales sociales et professionnelles **spécifiques aux formations proposées en EFT et en OISP**. Cette clarification est importante pour le secteur. En effet, ces compétences sont essentielles dans le parcours de formation des stagiaires dans le sens où elles soutiennent à la fois l'intégration sociale mais également l'intégration professionnelle. Souvent évoquées, elles restaient pourtant relativement peu explicites. La confrontation entre animateurs méthode et au sein des groupes de travail a permis d'élaborer une proposition de formulation de celles-ci qui ne demandent qu'à être confrontées avec les pratiques d'autres EFT/OISP.

Deux rencontres, l'une en début et l'autre en fin de processus, ont par ailleurs réuni l'ensemble des participants et leurs directions. Outre l'évaluation du processus, la dernière rencontre a été consacrée à affiner la production des compétences transversales sociales et professionnelles (voir page 9).

Ces référentiels ne constituent pas une fin en soi et ne demandent qu'à être enrichis des pratiques des professionnels et des équipes.

Au final, c'est plus de 50 travailleurs et travailleuses engagés dans 32 centres et fédérations du secteur qui se sont impliqués directement dans ce projet, sans compter les équipes qui les ont soutenues et avec lesquelles les travailleurs ont confronté leur réflexion tout au long de la démarche.



Un chemin à poursuivre

Aujourd'hui, l'aventure en groupe de travail est terminée. A regret pour certains qui y ont trouvé un lieu d'échange de pratiques, de confrontation constructive... Pour la majorité des participants, l'expérience a permis de prendre connaissance par la pratique de la méthodologie référentielle mais aussi d'en mesurer les limites, les exigences et les atouts. Plusieurs ont manifesté le souhait de continuer à travailler ensemble notamment pour confronter ces productions avec les programmes/outils déployés dans leur filière. D'autres ont vivement souhaité que d'autres groupes de travail soient initiés sur d'autres métiers.

Ce travail n'est pas un aboutissement. De nouveaux champs d'investigation sont apparus au fil des rencontres. L'un d'entre eux concerne les compétences visant à développer l'autonomie sociale qui sont centrales dans le travail des EFT et des OISP. Un autre concerne les compétences en lecture, écriture, calcul nécessaires à l'exercice des métiers.

Pour tous, ces référentiels seront des points d'appui communs pour enrichir les dispositifs de formation. A eux seuls, ils ne suffiront toutefois pas à construire une offre de formation. Mais, ils offriront aux centres qui le souhaitent des points de repères pour formuler/enrichir leur programme de formation et leurs méthodologies et outils d'évaluation. En ce sens, ils ont pour ambition de soutenir la cohérence des offres les unes par rapport aux autres, en ce compris avec des opérateurs partenaires dans le respect de l'autonomie de chacun.

Une page se tourne... une autre est prête à être écrite. Ensemble bien évidemment mais aussi avec d'autres partenaires des secteurs concernés.

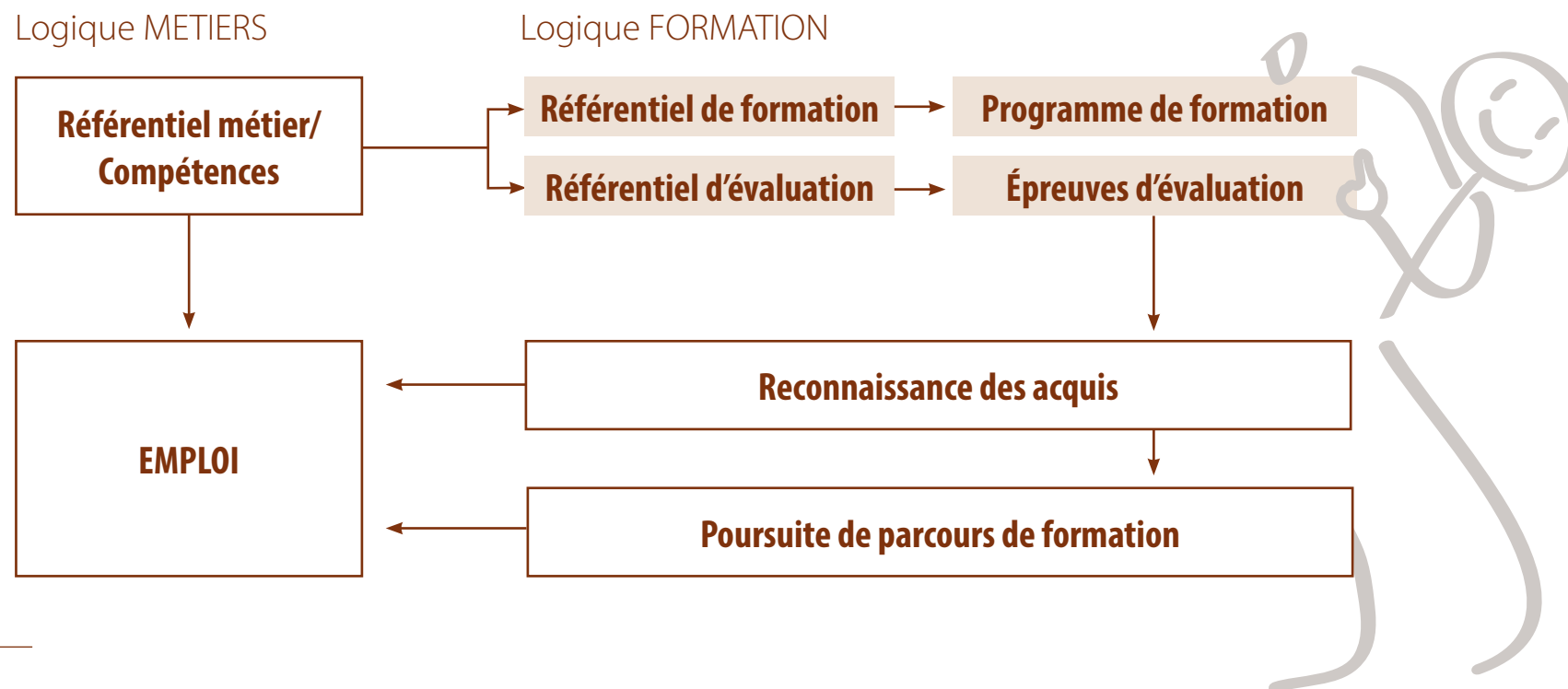


2. La méthodologie référentielle

La démarche référentielle est une méthodologie basée sur l'approche par compétences. Elle permet de valoriser les compétences des personnes en formation grâce à la reconnaissance de leurs acquis que ce soit dans l'emploi ou dans leur parcours de formation. La reconnaissance des acquis est également utilisée comme un outil afin de favoriser la construction de passerelles entre différentes actions de formation, soit chez un seul opérateur soit entre plusieurs opérateurs de formation.

Elle consiste en une mise en concordance entre la sphère du travail et celle de la formation :

L'approche par compétences se base sur l'analyse des situations de travail dans lesquelles seront appelés à travailler les stagiaires afin de déterminer les compétences requises pour accomplir les tâches et les responsabilités qui en découlent. Elle traduit ces compétences en comportements observables et mesurables pour les mettre en œuvre dans des activités d'apprentissage.



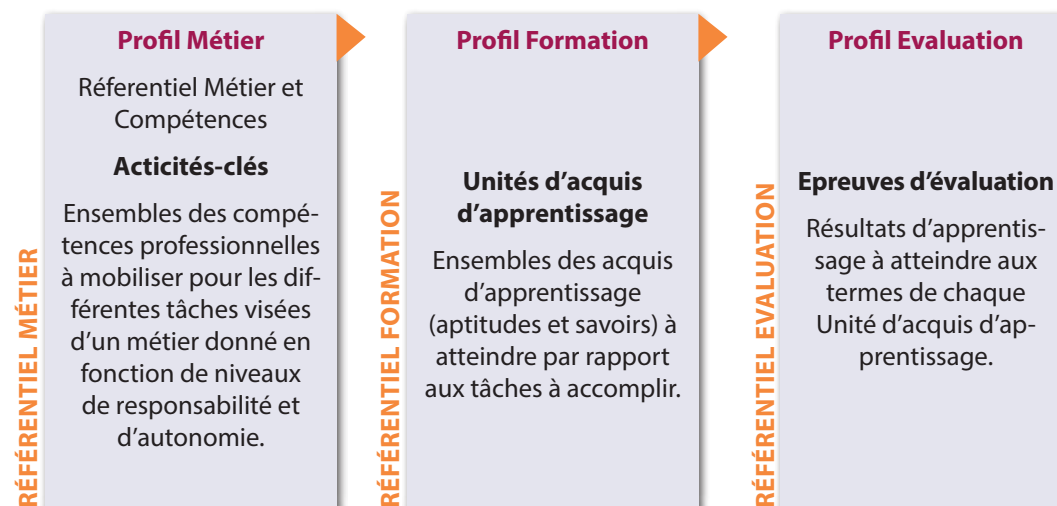
- › **LE RÉFÉRENTIEL MÉTIER/COMPÉTENCES** définit le métier en termes de production et de services attendus. Il liste les activités-clés du métier ciblé et les compétences professionnelles associées¹⁰.
- › **LE RÉFÉRENTIEL FORMATION** définit les Unités de formation associées aux activités-clés du métier en précisant les acquis d'apprentissage visés (= Savoirs et Aptitudes composants les compétences visées par la formation).
- › **LE RÉFÉRENTIEL EVALUATION** détermine les seuils minimum de maîtrise exigés en vue de la délivrance d'une attestation de compétence ou en vue de servir de référence à l'élaboration des épreuves certificatives destinées à l'enseignement, en ce compris l'Enseignement de promotion sociale.

Deux types de méthodologie référentielle ont été utilisés dans le cadre des groupes de travail :

- › la méthodologie Thésée¹¹,
- › la méthodologie propre au Service francophone des métiers et des qualifications – SFMQ.

Ces dernières sont très proches et complémentaires. Elles se fondent sur les mêmes principes et ont permis de rester dans le cadre des différentes directives tant belges qu'européennes prônant le « Long Live Learning » c'est-à-dire le développement de l'apprentissage tout au long de la vie.

Articulation et synthèse de la **méthode référentielle**¹² versus SFMQ



¹⁰ Les sources de références pour la production de référentiels métier/compétences sont les travaux de la CCPQ, les référentiels sectoriels, le Répertoire Emploi Métier (REM) du Forem, le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois français (ROME), l'Ifapme, le Consortium de validation des compétences...

¹¹ Thésée : projet européen développé en partenariat avec : AID asbl, CF2M, le Forem et Bruxelles Formation. Guide méthodologique et Vade-Mecum des filières et de passerelles téléchargeables sur le site www.aid-com.be, rubrique Publication.

¹² Voir « Guide méthodologique des filières et des passerelles » rubrique publication www.aid-com.be



3. Compétences transversales et Compétences métiers

Les **compétences métiers** se répartissent entre **compétences techniques** (qui relèvent des savoir-faire techniques et cognitifs et des savoirs c'est-à-dire des connaissances) et **compétences non techniques** (qui relèvent des savoir-faire comportementaux en situation professionnelle) directement liées au métier (ensemble des compétences se retrouvant au cœur des activités clés de chaque métier) qui se nomment également compétences transversales métiers.

Les **compétences transversales** sont communes à plusieurs situations professionnelles. Elles contribuent au développement du «savoir agir» en situations professionnelles mais aussi personnelles (on parlera ici de compétences transversales sociales) et s'inscrivent dans le double objectif poursuivi par les opérateurs ISP :

- › permettre à chaque stagiaire de progresser dans son parcours de formation professionnel en développant son autonomie professionnelle,
- › soutenir sa participation à la vie sociale, culturelle, économique et politique en général en développant son autonomie sociale.

Les actions de formation centrées sur les compétences leur permettant de réaliser un ensemble de démarches facilitant «le chemin vers l'emploi» relèvent de cette catégorie. Ces compétences transversales sociales relèvent des «compétences clés» ciblées par l'Union européenne qui les définit comme étant *«celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi»*.

A noter que les compétences sont articulées entre elles. En effet, nombre d'entre elles se recoupent et sont étroitement liées : les aptitudes essentielles dans un domaine donné vont renforcer les compétences nécessaires dans un autre.

C'est sur base de cette définition que les différents groupes ont travaillé afin de préciser les compétences transversales visant au développement tant de l'autonomie sociale que de l'autonomie professionnelle des stagiaires en fonction de leurs caractéristiques et besoins individuels.

Ces compétences transversales sociales seront donc à travailler en regard des compétences inhérentes aux différents métiers visés en fonction des groupes et des individus participant au processus de formation. Il relèvera de la tâche des formateurs et de l'équipe pédagogique de déterminer lesquelles de ces compétences transversales favorisant l'autonomie sociale devront être abordées et travaillées au long de la formation pour chacun des stagiaires.

Les compétences transversales «métier», favorisant quant à elle l'autonomie professionnelle, seront intégrées tout au long de la formation au cœur des différentes Unités de formation visées en fonction de leur pertinence.

C'est pourquoi, au début de chaque référentiel de compétences «métier» précisant les activités-clés cœur de métier, les compétences transversales seront détaillées. Celles-ci sont communes à l'ensemble des productions.

Compétences transversales **SOCIO-PROFESSIONNELLES** et Compétences **METIERS**



Compétences transversales « Sociales » visant à développer l'autonomie sociale (communes à tous les référentiels)	Compétences transversales « Métier » visant à développer l'autonomie professionnelle (communes à tous les référentiels)	Compétences techniques inhérentes aux métiers
<ul style="list-style-type: none"> › Se connaître et prendre soin de soi › Communiquer › Participer à une vie collective/à la société › S'intégrer sur le marché de l'emploi ou du travail 	<ul style="list-style-type: none"> › Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail) › Communiquer (de manière adéquate) en situation professionnelle › Organiser et planifier son travail › Adopter un comportement professionnel › Respecter l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> › Référentiel Vente › Référentiel Commis de cuisine › Référentiel Commis de salle › Référentiel Employé administratif et d'accueil › Référentiel Poseur de fermetures menuisées › Référentiel Ouvrier semi qualifié en entreprise de parcs et jardins › Référentiel Orientation

4. Glossaire¹³

Activités-clés: les activités indispensables pour remplir les missions qui sont confiées au travailleur dans le cadre de son métier quel que soit le contexte d'application.

Acquis d'apprentissage: l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage.

Aptitudes: la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Le cadre européen des certifications fait référence à des aptitudes cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).

Cadre européen des certifications: le CEC est un système commun de référence européen qui permet d'établir un lien entre les systèmes et les cadres de certification de différents pays. Il est traduit dans chacun des pays. La Belgique francophone adoptera prochainement son Cadre francophone des certifications.

CCPQ: Commission consultative des professions et des qualifications. Remplacée aujourd'hui par le SFMQ.

Compétence: la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel. Le Cadre européen des certifications fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie.

Critères: un critère est une qualité que l'on attend d'un objet évalué.

Filière de formation: offre de formation préétablie, planifiée, coordonnée et mise en œuvre par un ou plusieurs opérateurs. Elle est organisée pour des groupes de personnes à qui elle propose un parcours-type. Une filière de formation comprend une ou plusieurs passerelles.

Indicateurs: l'indicateur est une manifestation observable d'un critère. Il donne une indication qui permet de répondre à la question: «à quoi vais-je voir que le critère est respecté?» ou «que va exactement observer l'évaluateur?».

Passerelle: mécanisme qui permet le passage entre deux actions ou opérateurs de formation, basé sur la reconnaissance automatique des acquis de l'individu. Ceci implique l'adhésion des opérateurs concernés, fondée sur une norme commune et sur un dispositif d'évaluation de ces acquis reconnu par tous.

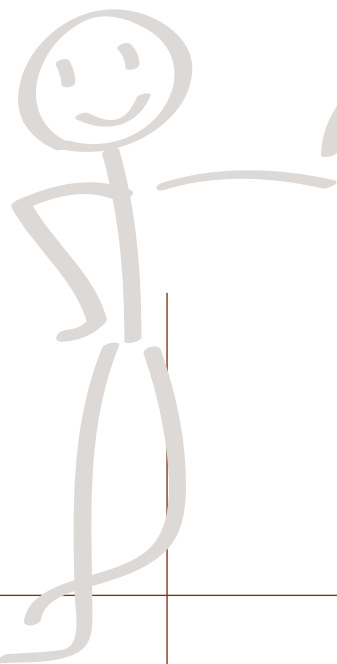
Référentiel de formation définit les Unités de formation associées aux Activités-clés du métier en précisant les acquis d'apprentissage visés (= Savoirs et Aptitudes composants les compétences visées par la formation).

Référentiel d'évaluation détermine les seuils minimum de maîtrise exigés en vue de la délivrance d'une attestation de compétence ou en vue de servir de référence à l'élaboration des épreuves certificatives destinées à l'enseignement, en ce compris l'Enseignement de promotion sociale.

Référentiel métier/compétences définit le métier en termes de production et de services attendus. Il liste les activités-clés du métier ciblé et les compétences professionnelles associées.

Savoir: le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'éducation et à la formation. Le savoir est un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude. Le Cadre européen des certifications fait référence à des savoirs théoriques ou factuels.

¹³ Sources: Guide méthodologique du SFMQ, Guide méthodologique des filières et passerelles du projet Thé-sée, Consortium de validation des compétences, Référentiels ECO+.



Savoir-faire ou savoir comment faire: On peut notamment distinguer les savoir-faire cognitifs et les savoir-faire pratiques. **Savoir-faire cognitifs**: procédures, modes d'emploi, chronologies d'opérations, respect des normes de sécurité et d'hygiène... **Savoir-faire pratiques**: gestes professionnels, tour de main, habiletés sensori-motrices.

Savoir-faire comportemental: renvoie à la capacité réflexive de la personne par rapport aux caractéristiques des situations qu'elle rencontre. Cette capacité peut-être d'ordre organisationnel (lorsque la personne se situe par rapport à la qualité de son travail), d'ordre social/relation (lorsque la personne se situe par rapport à autrui et établit des relations), d'ordre psycho-affectif (lorsque la personne se situe par rapport à elle-même et à ses propres limites).

Unité d'acquis d'apprentissage: un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage qui peut être évalué ou validé.

Validation des compétences: la reconnaissance officielle des compétences professionnelles sur base de la pratique d'un métier. En Belgique francophone celle-ci peut se faire via le Consortium de validation des compétences.

SFMQ: Service francophone des métiers et des qualifications. Ce service a remplacé la CCPQ (Commission consultative des professions et des qualifications). Il a pour mission de produire des référentiels métiers et formations de référence pour l'enseignement et la formation professionnelle. Plus d'informations : www.sfmq.cfwb.be

Thésée: projet européen développé en partenariat avec: AID asbl, CF2M, Le Forem et Bruxelles Formation. Guide méthodologique et Vade-Mecum des filières et de passerelles téléchargeables sur le site www.aid-com.be, rubrique Publication.



AID Escal/Interfédéré © Jacques Robert



Les référentiels POSEUR/POSEUSE DE FERMETURES MENUISÉES EXTÉRIEURES en tenant compte de la PEB¹⁴

Une définition du métier¹⁵

Le/la poseur/poseuse de fermetures menuisées extérieures en tenant compte de la PEB travaille, sous la responsabilité du responsable de chantier. Il/elle participe au placement de châssis extérieur.

Dans toutes ses actions, il/elle applique et respecte les règles de sécurité, d'hygiène d'ergonomie, d'environnement et du PEB.

¹⁴ Performance énergétique des bâtiments. Le certificat PEB est un document obligatoire qui permet d'établir une image de la performance énergétique d'un logement dans des conditions standardisées d'utilisation et de climat. Ce document est obligatoire pour la vente et la location des bâtiments résidentiels existants en Wallonie.

¹⁵ Cette définition du métier a été élaborée par le groupe de travail en tenant compte des Profils de qualification et de formation de la CCPQ (www.sfmq.cfwb.be) de Menuisier et Monteur-placeur d'éléments menuisés et du Référentiel de compétences du Consortium de Validation des Compétences (www.cvdc.be) de Poseur de fermeture menuisée.



1. Le référentiel MÉTIER/COMPÉTENCES

Le référentiel métier/compétences a été construit sur base des référentiels existants et de l'expérience des participants dans le métier. Il comprend dans un premier temps une présentation des activités-clés du métier en tenant compte que celles-ci comprennent les compétences favorisant l'autonomie professionnelle et l'autonomie sociale des stagiaires.

Les activités-clés du métier

ACTIVITÉ-CLÉ N°1 : APPLIQUER LES RÈGLES DE SÉCURITÉ, D'HYGIÈNE ET DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- › Identifier les situations potentiellement dangereuses
- › Lever, porter les charges pondéreuses et encombrantes en toute sécurité (physiologique et matériel)
- › Utiliser le matériel et les équipements de manière adéquate
- › Stocker et manipuler les produits dangereux du domaine professionnel

ACTIVITÉ-CLÉ N°2 : PRÉPARER SON POSTE DE TRAVAIL

- › Sécuriser le poste de travail : surfaces, travailleurs, tiers
- › Repérer le lieu de pose dans l'espace avec l'appui des documents techniques
- › Sortir l'outillage et les châssis
- › Déballer la marchandise
- › Vérifier l'état, le sens d'ouverture et les dimensions

ACTIVITÉ-CLÉ N°3 : PLACER DES MENUISERIES EXTÉRIEURES EN RESPECTANT LA PEB

- › Déposer l'ancien châssis et préserver ce qui doit être conservé
- › Préparer les supports
- › Préparer l'étanchéité à l'air
- › Placer le châssis
- › Réaliser l'isolation thermique périphérique
- › Réaliser les finitions

ACTIVITÉ-CLÉ N°4 : NETTOYER ET RANGER LE CHANTIER

- › Trier et évacuer les déchets
- › Nettoyer et ranger le chantier



autonomie professionnelle

Cinq compétences transversales favorisant l'autonomie professionnelle

- › Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail)
- › Communiquer (de manière adéquate) en situation professionnelle
- › Organiser et planifier son travail
- › Adopter un comportement professionnel
- › Respecter l'environnement

autonomie sociale

Quatre compétences transversales favorisant l'autonomie sociale

- › Se connaître et prendre soin de soi
- › Communiquer
- › Participer à une vie collective/à la société
- › S'intégrer sur le marché de l'emploi ou du travail

Détails des compétences transversales

Les acquis d'apprentissage visés dans les Compétences transversales « autonomie sociale »

1. Se connaître et prendre soin de soi

- › Développer l'estime de soi
- › Surmonter ses émotions liées à des situations tendues ou agressantes
- › Développer des stratégies de résolution de problèmes (sociaux)
- › Développer des stratégies pour être acteur de sa vie
- › Apprendre de ses expériences et développer une attitude réflexive par rapport à ses choix et ses actes

2. Communiquer

- › Communiquer dans le respect de soi et des autres (notamment comportement non discriminant)
- › Maîtriser les codes oral et écrit
- › Extraire l'essentiel de l'information disponible et la structurer
- › Défendre, faire comprendre ses idées, les argumenter

3. Participer à une vie collective/à la société

- › Identifier et soutenir les valeurs/fondements de la société
- › Analyser une situation et se positionner
- › Développer des stratégies pour être acteur de changement
- › Eveil/conscientisation par rapport à soi mais aussi par rapport à la société et ses enjeux
- › Respecter son environnement (utiliser rationnellement l'énergie, limiter les nuisances environnementales...)

4. S'intégrer sur le marché de l'emploi ou du travail ?

- › Connaître le cadre de l'emploi et le marché du travail
- › Rechercher un emploi, une formation ou un stage
- › Trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- › Gérer sa mobilité
- › Gérer la garde des enfants
- › Adapter son projet face aux réalités professionnelles



Les acquis d'apprentissage visés dans les Compétences transversales pour développer l'« autonomie professionnelle »

Compétences transversales permettant de développer l'« autonomie professionnelle »			
COMPETENCES	APTITUDES		SAVOIRS
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux	
1. Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail)	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les tâches et rôles de chacun (droits et obligations) • Identifier son propre rôle • Analyser une situation problème • Développer son esprit critique et d'analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • S'adapter à la culture d'entreprise • Respecter chaque membre : sa place, son identité, son travail • Réaliser sa part de travail • Etablir des relations de travail collaboratives et courtoises • Respecter les contraintes liées à sa place, son poste de travail, son appartenance... • Faire preuve de solidarité, de souplesse et de tolérance • Faire preuve d'assertivité • Gérer son stress, ses émotions, son agressivité 	<ul style="list-style-type: none"> • Organigramme • Aspects légaux du travail : contrat de travail...
2. Communiquer (de manière adéquate) en situation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Exprimer clairement un message • Interpréter la communication non-verbale en fonction du contexte et de l'interlocuteur • Argumenter : justifier et renforcer son point de vue • Réfuter : Rejeter partiellement ou totalement un raisonnement émis en apportant une justification 	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter un message au contexte et à l'interlocuteur • Utiliser les règles de bienséance et de politesse adéquates 	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de base de la communication
3. Organiser et planifier son travail	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer son temps de travail • Evaluer son travail • Réaliser un planning • Mettre des priorités • Anticiper : agir en tenant compte des tendances et des conséquences futures 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les obligations et impératifs auxquels il faut faire face • Faire preuve de rigueur 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes de gestion du temps • Méthodes d'auto-évaluation



4. Adopter un comportement professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Adopter un rythme de travail adapté (suivre le rythme du travail)• Gérer un horaire lié au métier	<ul style="list-style-type: none">• Respecter le matériel mis à disposition• Aller jusqu'au bout du travail commencé• S'approprier le sens du travail bien fait : s'appliquer des normes de qualité et les respecter• Respecter les délais• Supporter et gérer le stress induit par une situation imprévue ou urgente• Adopter un comportement professionnel non discriminant• Adopter une tenue adaptée	<ul style="list-style-type: none">• Connaître les bases du métier
5. Respecter l'environnement	<ul style="list-style-type: none">• Utiliser rationnellement l'énergie• Gérer correctement les déchets• Limiter les nuisances environnementales	<ul style="list-style-type: none">• Respecter les réglementations en vigueur	<ul style="list-style-type: none">• Règles liées à l'environnement en fonction de la situation de travail

Détails des Activités-clés cœur de métier

Les activités-clés sont détaillées en précisant pour chaque compétence les aptitudes, c'est-à-dire, les savoir-faire, les savoir-faire comportementaux, les savoirs et les niveaux d'autonomie, de complexité et de responsabilité.

L'autonomie, la complexité et la responsabilité sont indiqués par des numéros qui correspondent aux niveaux précisés dans le tableau ci-dessous :

NIVEAU D'AUTONOMIE	NIVEAU DE COMPLEXITÉ DU TRAVAIL	NIVEAU DE RESPONSABILITÉ
<ul style="list-style-type: none"> • 1 = accompagné sous consignes précises, respecte une procédure • 2 = partiellement accompagné, sur consignes générales • 3 = agit d'une manière autonome 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = imitation • 2 = adaptation • 3 = transposition 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = sous la responsabilité d'un supérieur • 2 = sous sa propre responsabilité • 3 = chef équipe



Funoc



**ACTIVITÉ-CLÉ N°1 : APPLIQUER LES RÈGLES DE SÉCURITÉ, D'HYGIÈNE ET DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT**

COMPÉTENCES	APTITUDES		SAVOIRS	Niv. de RESPONSABILITE ET D'AUTONOMIE pour l'AC
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux		
1. Identifier les situations potentiellement dangereuses	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer la législation et les réglementations en matière de protection et prévention au travail • Prendre les précautions lors des opérations de préparation et traitement des subjectiles, lors de la manipulation ou du rangement de matières dangereuses (toxiques et inflammables) 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les consignes • Respecter, dans la spécificité du secteur professionnel, la législation, la réglementation générale et les recommandations particulières relatives à la protection individuelle et collective des travailleurs en matière de protection et prévention au travail • Respecter les règles de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • La législation, la réglementation générale et les recommandations particulières relatives à la protection individuelle et collective des travailleurs en matière de protection et prévention au travail 	<p>Autonomie : 2 (le chef est consultable en cas de besoin)</p> <p>Complexité et contexte du travail : 1 (situations simples et similaires à chaque prestation)</p> <p>Responsabilité : 1 (exercer l'activité clé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique)</p>
2. Lever, porter les charges pondéreuses et encombrantes en toute sécurité (physiologique et matériel)	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer les règles d'ergonomie 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les règles de manutention et de manipulation 	<ul style="list-style-type: none"> • Les règles d'économie d'effort 	
3. Utiliser le matériel et les équipements de manière adéquate	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les prescriptions réglementaires concernant l'utilisation de l'énergie électrique propre à la profession • Manipuler les outils tranchants et contondants manuels et électromécaniques de manière appropriée, veiller à leur bon état de fonctionnalité • Assurer la protection, la sécurité des personnes devant circuler dans l'environnement du chantier, des échafaudages, des échelles... • Maintenir les outils et équipements en état de propreté et d'hygiène 		<ul style="list-style-type: none"> • Les signalisations en vigueur 	
4. Stocker et manipuler les produits dangereux du domaine professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Manipuler et utiliser les produits dangereux avec les précautions d'usage dans le respect des réglementations en vigueur et des recommandations des fiches techniques associées • Stocker les produits dangereux toxiques et inflammables dans le respect des législations et des réglementations en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les législations et réglementations en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> • les méthodes de gestion des stocks • Les pictogrammes 	

ACTIVITÉ-CLÉ N°2 : PRÉPARER SON POSTE DE TRAVAIL

COMPETENCES	APTITUDES		SAVOIRS	Niv. de RESPONSABILITE ET D'AUTONOMIE pour l'AC
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux		
1. Sécuriser le poste de travail : surfaces, travailleurs, tiers	<ul style="list-style-type: none"> • Délimiter la zone de déchargement • Identifier les risques et prendre les dispositions adaptées • Protéger le mobilier et l'environnement de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les consignes • Faire preuve de sens de l'initiative et de responsabilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les règles de sécurité qui s'appliquent 	<p>Autonomie : 2 (le chef est consultable en cas de besoin)</p> <p>Complexité et contexte du travail : 1 (situations simples et similaires à chaque prestation)</p> <p>Responsabilité : 1 (exercer l'activité clé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique)</p>
2. Repérer le lieu de pose dans l'espace avec l'appui des documents techniques	<ul style="list-style-type: none"> • Interpréter un plan de construction ou les documents mis à disposition • Lire et comprendre un bon de commande 		<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les conventions graphiques de base d'un plan de construction • Avoir des connaissances de base en lecture 	
3. Organiser son poste de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Déposer les ouvrages aux endroits prévus • Préparer l'outillage nécessaire au placement des ouvrages • Entreposer le matériel de manière adaptée • Manipuler la marchandise de manière adéquate 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les règles d'ergonomie et de sécurité • Faire preuve de prudence et de minutie 	<ul style="list-style-type: none"> • L'outillage relatif au placement des ouvrages 	
4. Contrôler les supports	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier les supports (dimensions, niveaux, aplombs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les règles de sécurité, d'hygiène et d'ergonomie 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des mesures 	



**ACTIVITÉ-CLÉ N°3 : PLACER DES MENUISERIES EXTÉRIEURES EN RESPECTANT LA PEB**

COMPETENCES	APTITUDES		SAVOIRS	Niv. de RESPONSABILITE ET D'AUTONOMIE pour l'AC
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux		
1. Déposer l'ancien châssis	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer la technique à utiliser en fonction de la situation et des consignes • Préserver ce qui doit être conservé • Démonter le châssis 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve de soin et d'initiative • Respecter les règles de sécurité, d'ergonomie et d'hygiène 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les différentes techniques de pose et de fixation qui ont pu être utilisées 	<p>Autonomie : 2 (le chef est consultable en cas de besoin)</p> <p>Complexité et contexte du travail : 1 (situations simples et similaires à chaque prestation)</p> <p>Responsabilité : 1 (exercer l'activité clé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique)</p>
2. Préparer les supports	<ul style="list-style-type: none"> • Nettoyer les supports • Utiliser la méthode et les moyens de placement et de fixation usuels • Rectifier la baie ou le châssis (le cas échéant) • Placer le seuil (le cas échéant) 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les règles de sécurité, d'ergonomie et d'hygiène • Faire preuve de précision 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître la méthode des diagonales (doivent être égales) • Méthodes et moyens de placement et de fixation usuels 	
3. Préparer l'étanchéité à l'air	<ul style="list-style-type: none"> • Dépoussiérer et dégraisser le dormant • Coller de manière continue la membrane, le ruban ou la colle appropriés pour assurer une étanchéité efficace et durable 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve de minutie 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les propriétés et conditions d'application des différents matériaux 	
4. Poser le châssis	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place les dispositifs de fixation adaptés • Régler le niveau et les aplombs • Caler le châssis • Fixer le châssis sur le support 		<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les différentes méthodes de fixation en fonction des supports • Connaître les différentes méthodes d'ancrage 	
5. Réaliser l'isolation thermique périphérique	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place de manière continue le matériau isolant adapté 		<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les propriétés et conditions d'application des différents matériaux 	
6. Réaliser les finitions	<ul style="list-style-type: none"> • Raccorder les membranes d'étanchéité le cas échéant • Assurer l'étanchéité à l'eau et au vent à l'extérieur • Assurer le resserrage au plâtre ou le placement de l'ébrasement • Vérifier le bon fonctionnement de l'ouvrant et le régler le cas échéant 		<ul style="list-style-type: none"> • Connaître la procédure de réglage de la quincaillerie utilisée 	

ACTIVITÉ-CLÉ N°4 : NETTOYER ET RANGER LE CHANTIER				
COMPETENCES	APTITUDES		SAVOIRS	Niv. de RESPONSABILITE ET D'AUTONOMIE pour l'AC
	Savoir-faire	Savoir-faire comportementaux		
1. Trier et évacuer les déchets	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les matières et les trier par filière de traitement 	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les règles d'hygiène et de sécurité Appliquer la réglementation en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> Connaître les différents matériaux et les filières de traitement appropriées Connaître les réglementations en vigueur Connaître les impacts environnementaux des différents matériaux 	<p>Autonomie : 2 (le chef est consultable en cas de besoin)</p> <p>Complexité et contexte du travail : 1 (situations simples et similaires à chaque prestation)</p> <p>Responsabilité : 1 (exercer l'activité clé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique)</p>
2. Nettoyer et ranger le chantier	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser les techniques et les outils de nettoyage adéquats Ranger les outils Ranger les matériaux 	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les règlements en vigueur Faire preuve de soin et de minutie 	<ul style="list-style-type: none"> le système de rangement propre à l'entreprise Techniques de nettoyage les outils de nettoyage 	





Quelque chose à faire asbl



พ

2. Le référentiel de FORMATION

Les Unités de formation

Passer du référentiel métier/compétences au **référentiel de formation** suppose de réarticuler les activités-clés entre elles de manière à proposer des unités de formation pertinentes. Les Unités de formation peuvent être créées à partir d'une ou de plusieurs activités-clés ou d'un ensemble d'activités-clés complémentaires. Voici pour le métier de poseur/poseuse de fermetures menuisées extérieures en tenant compte de la PEB les activités-clés proposées. Pour rappel, les compétences transversales professionnelles et sociales seront travaillées de manière transversale aux Unités de formation.

UNITES DE FORMATION (UF)	Liens avec les Activités-clés (AC) du référentiel métier/compétences	
UF 0 : Situer et identifier les techniques de l'éco-construction dans une perspective globale	Unité de formation issue du travail réalisé dans le cadre du projet ECO+ ¹⁶	
UF 1 : Poser des fermetures menuisées extérieures en tenant compte du PEB	Regroupement	Toutes les Activités clés du référentiel de compétences
ACTIVITÉS-CLÉS ET COMPETENCES TRANSVERSALES « SOCIALES » ET « PROFESSIONNELLES »	Les compétences visées seront travaillées de façon transversale dans toutes les UF et ne feront pas l'objet d'une UF spécifique	<p>AC 1 : Appliquer les règles de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les situations potentiellement dangereuses • Lever, porter les charges pondéreuses et encombrantes en toute sécurité (physiologique et matériel) • Utiliser le matériel et les équipements de manière adéquate • Stocker et manipuler les produits dangereux du domaine professionnel <p>AC 4 : Nettoyer et ranger le chantier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trier et évacuer les déchets • Nettoyer et ranger le chantier
		<p>5 COMPETENCES TRANSVERSALES FAVORISANT L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail) • Communiquer (de manière adéquate) en situation professionnelle • Organiser et planifier son travail • Adopter un comportement professionnel • Respecter l'environnement
		<p>4 COMPETENCES TRANSVERSALES FAVORISANT L'AUTONOMIE SOCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se connaître et prendre soin de soi • Communiquer • Participer à une vie collective/à la société • S'intégrer sur le marché de l'emploi ou du travail

¹⁶ ECO+ est un réseau wallon de formations en éco-construction destiné aux demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail qui rassemble 8 opérateurs EFT et un OISP. Le réseau a produit un portefeuille de référentiels pour les techniques suivantes : isolation, ossature bois, plafonnage à l'argile, toiture verte, et des référentiels pour un module introductif et des compétences transversales en éco-construction (www.reseau-ecoplus.be). Référentiels ECO+, des outils pour la formation en éco-construction, pp63-64.

ufo

Détails des Unités de formation

Introductive SITUER ET IDENTIFIER LES TECHNIQUES DE L'ÉCO- CONSTRUCTION DANS UNE PERSPECTIVE GLOBALE

Objectif de formation : Face à un bâti, le/la stagiaire sera capable de situer les différentes techniques d'éco-construction les unes par rapport aux autres et face aux enjeux de l'éco-construction.

REMARQUE :

Ce module introductif regroupe une série d'apprentissages particuliers liés à la formation en éco-construction : spécificités de l'éco-construction face aux techniques classiques du bâtiment, mais aussi face aux enjeux globaux.

Ce module est essentiel à la fois pour garantir la compréhension du travail dans une vision globale entre tous les corps de métier et de visualiser leur interdépendance fondamentale. Il est aussi nécessaire pour donner du sens à ces métiers et à leurs apprentissages. Il doit donc être intégré dans tout apprentissage de l'éco-construction.

SÉQUENCE 1 :

Objectifs spécifiques :

- › Identifier les caractéristiques générales de l'éco-construction dans le contexte large de la construction.

Objectifs opérationnels :

- › Identifier dans leur cadre historique les constructions conventionnelles face aux traditionnelles
- › Identifier les principales caractéristiques distinguant l'habitat conventionnel de l'éco-construction (entretien, praticité, qualité/solidité des types de bâti, toxicité de l'environnement intérieur, orientation, logique d'isolation...)

SÉQUENCE 2 :

Objectif spécifique :

- › Situer le bois comme matériau dans l'éco-construction

Objectifs opérationnels :

- › Situer pourquoi et à quelles conditions (filière, protection/traitement, «un bon chapeau et de bonnes bottes», bois pour charpente/bardage/terrasse/bois de menuiserie, etc.) utiliser le bois
- › Reconnaître les types de maison à ossature bois (maison de madriers, panneaux massifs, colombage bois longs et bois courts, ossature croisée, ossature à plateformes, poteaux-poutres)
- › Identifier les caractéristiques du matériau (anatomie, essences, propriétés physiques)
- › Identifier le B.A.-ba de la menuiserie : techniques d'assemblages, de débitage, étapes de réalisation

SÉQUENCE 3 :**Objectif spécifique :**

- › Situer la problématique de l'isolation dans l'éco-construction

Objectifs opérationnels :

- › Différencier les vecteurs de perte de chaleur (conduction, convection, rayonnement), les critères du confort
- › Identifier les techniques générales permettant d'éviter les diverses pertes de chaleur
- › Nommer les principales techniques et points d'attention à la pose d'isolants en fonction des endroits (toiture, raccords, pieds de murs intérieur/extérieur, etc.)
- › Identifier les critères devant présider au choix de l'isolant
- › Différencier les principaux matériaux (freines vapeurs, Fermacell, Minéraux VS végétaux, etc.) dans leurs propriétés, et caractéristiques de mise en œuvre

SÉQUENCE 4 :**Objectif spécifique :**

- › Situer l'importance de la maçonnerie dans l'éco-construction

Objectifs opérationnels :

- › Connaître le vocabulaire de base de la maçonnerie (mortier, béton, liant, charge)
- › Identifier les principaux liants et charges
- › Identifier le B.A.-ba à l'utilisation de la terre : techniques de base (enduits, pisé, Torchis, Claytech) et étapes de mise en œuvre
- › Identifier les avantages et principes des techniques d'éco-construction utilisant la chaux comme enduit : (composition de la chaux, préparation, couches avec leurs mises en œuvre)

- › Identifier les avantages et principes des techniques d'éco-construction utilisant la paille : construction en bottes de pailles (avantages, mise en œuvre selon les endroits du bâti)
- › Identifier les avantages et principes de la construction de mur en bois cordé : avantages, et mise en œuvre

SÉQUENCE 5 :**Objectif spécifique :**

- › Identifier l'impact des peintures dans l'éco-construction

Objectifs opérationnels :

- › Identifier l'importance des peintures minérales dans l'éco-construction (propriétés, rapport à l'environnement (Cycle du réacteur végétal face au réacteur chimique), rapport aux ressources)
- › Identifier quelques peintures écologiques et leurs caractéristiques principales

SÉQUENCE 6 :**Objectif spécifique :**

- › Situer la gestion durable de l'énergie dans le cadre de l'éco-construction

Objectifs opérationnels :

- › Situer quelques ordres de grandeur par rapport à l'énergie (notamment les postes de consommation d'énergie d'un ménage)
- › Identifier les mesures de base pour réduire la consommation d'énergie d'un ménage
- › Situer l'importance de l'habitat dans la consommation d'énergie (URE, architecture climatique, isolation, énergie grise des matériaux, techniques de production d'énergies renouvelables depuis le chauffe-eau solaire jusqu'à la géothermie)

uf 1

POSER DES FERMETURES MENUISÉES EXTÉRIEURES EN TENANT COMPTE DU PEB

Objectif de formation : Le/la stagiaire sera capable, en tenant compte du PEB, de préparer et adapter les ouvrages à la situation de pose et de fixer des ouvrages menuisés en assurant l'étanchéité à l'air et à l'eau entre les menuiseries posées et la maçonnerie adjacente et de désinstaller et ranger son poste de travail en respectant les consignes données ainsi que les règles de sécurité, d'hygiène et d'ergonomie en vigueur.

SÉQUENCE 1: PRÉPARER SON POSTE DE TRAVAIL ET LES SUPPORTS

Objectifs spécifiques :

- › Le/la stagiaire sera capable de mettre en sécurité son poste de travail et de protéger les surfaces, d'approvisionner et de disposer de manière rationnelle les matériels et outillages nécessaires à la pose des ouvrages en fonction des documents à sa disposition, tout en respectant les règles de sécurité, d'hygiène et d'ergonomie en vigueur.

Objectifs opérationnels :

- › Identifier les situations potentiellement dangereuses
- › Lever, porter les charges pondéreuses et encombrantes en toute sécurité (physiologique et matériel)
- › Utiliser le matériel et les équipements de manière adéquate
- › Stocker et manipuler les produits dangereux du domaine professionnel
- › Sécuriser le poste de travail: surfaces, travailleurs, tiers
- › Repérer le lieu de pose dans l'espace avec l'appui des documents techniques
- › Organiser son poste de travail
- › Contrôler les supports



SÉQUENCE 2: PLACER DES MENUISERIES EXTÉRIEURES EN ASSURANT LEUR ISOLATION ET LEUR ÉTANCHÉITÉ

Objectifs spécifiques 2 :

- › Le/la stagiaire sera capable de poser et adapter les ouvrages à la situation de pose et de fixer des ouvrages menuisés en assurant l'étanchéité à l'air et à l'eau entre les menuiseries posées et la maçonnerie adjacente et de désinstaller et ranger son poste de travail en respectant les consignes données ainsi que les règles de sécurité, d'hygiène et d'ergonomie en vigueur.

Objectifs opérationnels :

- › Déposer l'ancien châssis et préserver ce qui doit être conservé
- › Préparer les supports
- › Préparer l'étanchéité à l'air
- › Placer le châssis
- › Réaliser l'isolation thermique périphérique
- › Réaliser les finitions



3. Le référentiel d'ÉVALUATION

Pour chaque Unité de formation, le référentiel d'évaluation précise une épreuve normalisée sur base de critères et indicateurs.

uf 1

ASSURER L'ACCUEIL ET L'INFORMATION DES CLIENTS

MODE DE CONTRÔLE

Situation : réelle (épreuve intégrée)

Lieu : sur le chantier

MODE D'ÉPREUVE

1. Tâche(s) à réaliser

Sur base des consignes reçues (rédiger des consignes avec par ex: dépose de l'ancien châssis, travail en autonomie, respect du temps imparti) et d'un plan simple de pose, vous devez placer et réaliser l'isolation d'un châssis simple (ou à double ouvrant, en fonction du chantier à réaliser) en fonction de la baie et en respectant la PEB, les règles de sécurité, d'ergonomie, d'hygiène et d'environnement en vigueur. les éléments seront stockés selon les réglementations en vigueur et le chantier sera rangé.

2. Conditions de réalisation

Durée : 4 heures maximum

3. Contraintes

Le/la stagiaire devra travailler seul/e.

Le châssis à poser est un châssis simple ou double ouvrant manipulable par une personne.

Avant l'épreuve, le/la stagiaire pourra recevoir des précisions par rapport au plan, à des conditions particulières de réalisation du travail ou de sécurité de la part du formateur/évaluateur.

Pendant l'épreuve, l'évaluateur pourra intervenir s'il constate que l'on rencontre une situation imprévue qui met en péril la qualité du travail demandé.

4. Matériel à disposition

Le/la stagiaire aura à sa disposition l'outillage à main et électroportatif traditionnel de menuiserie : foreuse, foreuse à percussion, visseuse, meuleuse d'angle, rabot électrique, pied-de-biche, burin large plat, marteau, massette, scie à métaux, scie à dos, braquet, pistolet (mousse/silicone), ciseau à bois, maillet, tenaille, cutter, clé allène, tournevis plat et en croix, produits et matériels de fixation, d'isolation et d'étanchéité, niveau à bulle, aspirateur.

MODALITÉ D'ÉVALUATION				
Critères	Indicateurs	Niveaux de réussite	OK	Pas OK
Le plan ou les documents techniques sont bien compris et interprétés	• Le choix du châssis et du matériel est conforme aux documents techniques et aux consignes	• L'indicateur doit être observé		
	• Le lieu de pose est bien repéré	• L'indicateur doit être observé		
	• Les détails de pose sont compris	• Une erreur acceptée		
Seuil de réussite			2/3	
La gestion du poste de travail est rationnelle	• L'outillage et le matériel sont choisis, transportés et disposés de manière à éviter les déplacements inutiles	• 2 erreurs acceptées		
	• Le poste de travail est propre et accessible	• L'indicateur doit être observé		
	• Les matériaux sont mis en œuvre sans gaspillage	• Surplus maximum 15%		
Seuil de réussite			3/3	
L'environnement de travail est protégé	• Ce qui doit être conservé ou protégé est identifié et justifié oralement	• Deux erreurs sont acceptées		
	• Les mesures de protection sont appropriées	• L'indicateur doit être observé		
Seuil de réussite			2/2	
Les règles de sécurité sont respectées	• Les équipements de protection collectifs et individuels sont utilisés de manière adéquate	• Un rappel au maximum		
	• Les règles d'ergonomie sont respectées	• Un rappel au maximum		
	• L'outillage est manipulé avec précaution	• Un rappel au maximum		
	• Les produits inflammables et toxiques sont manipulés correctement	• Un rappel au maximum		
Seuil de réussite			3/4	
L'analyse des caractéristiques du châssis à déposer est correcte	• Le/la stagiaire nomme la technique qu'il/elle va utiliser	• Une erreur acceptée		
	• Le/la stagiaire identifie ce qui doit être conservé	• Une erreur acceptée		
Seuil de réussite			2/2	
Le châssis est déposé correctement	• Les éléments identifiés sont préservés	• L'indicateur doit être rencontré		
	• La technique de dépose est adaptée au nouveau châssis à poser	• L'indicateur doit être rencontré		
Seuil de réussite			2/2	



Le support est préparé correctement	• Les battées sont dégagées	• Une remarque possible		
	• Le seuil est nettoyé	• Une remarque possible		
	• La baie est dépoussiérée	• Une remarque possible		
	• Les dimensions intérieures sont vérifiées	• Une remarque possible		
	• Le châssis est dégraissé/dépoussiéré	• L'indicateur doit être rencontré		
	• La pose de la membrane est continue (oreilles dans les coins)	• L'indicateur doit être rencontré		
Seuil de réussite			6/6	
Le châssis est posé correctement	• Le joint entre la pièce d'appui et le seuil est fait de manière continue	• L'indicateur doit être rencontré		
	• Le « jour-vu » est réparti de manière symétrique	• Tolérance max 5 mm		
	• Les fixations sont adaptées	• L'indicateur doit être rencontré		
	• Le nombre de points d'ancrage est adapté à la dimension du châssis	• De 0 à 1m : min 2 points, pas plus de 80cm entre les points		
	• Le châssis est de niveau et d'aplomb dans les deux sens	• Tolérance de 2mm sur le châssis		
	• Le châssis est correctement fixé	• L'indicateur doit être rencontré		
	• Le châssis s'ouvre et se ferme correctement	• L'indicateur doit être rencontré		
Seuil de réussite			4/7	
L'isolation et l'étanchéité à l'air sont réalisées correctement	• L'isolation périphérique est continue	• L'indicateur doit être rencontré		
	• La membrane d'étanchéité à l'air est correctement collée	• L'indicateur doit être rencontré		
Seuil de réussite			2/2	
L'étanchéité extérieure est réalisée	• Le choix du matériau de rejointoiement est adéquat	• L'indicateur doit être rencontré		
	• Le joint est propre et régulier	• L'indicateur doit être rencontré		
Seuil de réussite			2/2	
Le chantier est correctement rangé et nettoyé	• Les déchets sont évacués	• Un rappel possible		
	• Les déchets sont correctement triés	• Deux erreurs possibles		
	• Les outils et matériaux sont correctement rangés	• Un rappel possible		
Seuil de réussite			3/3	

Le chantier est correctement rangé et nettoyé	• Le travail est réalisé en autonomie	• Une demande d'aide acceptée		
	• Le temps imparti est respecté	• L'indicateur doit être rencontré		
	• Les règles d'hygiène, de sécurité, d'ergonomie et d'environnement en vigueur dans le métier sont respectées en matière de EPI	• L'indicateur doit être rencontré		
	• Les règles d'hygiène, de sécurité, d'ergonomie et d'environnement en vigueur dans le métier sont respectées dans l'utilisation des garants sur les machines	• L'indicateur doit être rencontré		
	• Les règles d'hygiène, de sécurité, d'ergonomie et d'environnement en vigueur dans le métier sont respectées en matière de tri des déchets	• L'indicateur doit être rencontré		
Seuil de réussite			4/5	

LA TÂCHE EST RÉUSSIE SI TOUS LES NIVEAUX DE RÉUSSITE DES CRITÈRES SONT RENCONTRÉS



Quelque chose à faire asbl



4. Bibliographie

- › Profils de qualification et de formation de la CCPQ (www.sfmq.cfwb.be) : Menuisier et Monteur-placeur d'éléments menuisés.
- › Référentiel de compétences du Consortium de Validation des Compétences (www.cvdc.be) : Poseur de fermeture menuisée.
- › Thésée : Le guide méthodologique des filières et des passerelles, projet européen EQUAL 2008 (www.aid-com.be ou www.thesee.be).
- › SFMQ : Guide méthodologique version D, juin 2012(www.sfmq.cfwb.be).
- › CEF, Avis n°113 : « Compétences non-techniques, compétences transversales, une question de contexte ».
- › Commission européenne : « Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie dans un cadre de référence européen » Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes 2007.
- › Rapport conjoint 2010 du Conseil et de la Commission sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de travail «Éducation et formation 2010» (2010/C 117/01).



L'INTERFÉD

Partenaire pour l'insertion



Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél.: 081/74 32 00
Fax : 081/74 81 24
E-mail : secretariat@interfede.be
www.interfede.be

Le projet « référentiel de formation pour 7 filières en EFT/OISP » a été mené par l'Interfédé en 2012 et 2013. Il a consisté à produire des référentiels métier, de formation et d'évaluation pour 6 métiers relevant de filières proposées dans le secteur (commis de cuisine, commis de salle, vendeur/vendeuse, poseur/poseuse de menuiseries fermées en tenant compte de la PEB, ouvrier/ouvrière semi qualifié/é en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins, employé/employée administratif/administrative et d'accueil) et pour la filière orientation en suivant une méthodologie relevant de « l'approche par compétences ».

Ce Cahier de l'Interfédé présente les productions relatives au **Poseur/Poseuse de fermetures menuisées extérieures en tenant compte de la PEB.**

Les membres du groupe de travail : Jean-Marc BONVOISIN (Isocèle), Philippe BOVY (Isocèle), Vicky COSTANZA (Les Péniches), Yohan LEFLOT (Ateliers de Pontauray), Alain de MOFFARTS (Quelque chose à faire), Frédéric REMY 2012 (Les Péniches).

Animatrice méthode : Valérie VANBESIEN (ACFI).

Experte méthode : Myriam COLOT (AID).

Comité de pilotage : Eric ALBERTUCCIO (AID), Dominique BRASSEUR (Lire et Ecrire en Wallonie), Raphaël CLAUS (Interfédé), Eric MIKOLAJCZAK (Interfédé), Marina MIRKES (Interfédé), Ann PAQUET (Aleap), Daniel THERASSE (Acfi), Jean-Luc VRANCKEN (Caips).

Comité d'accompagnement : Marie-Françoise SANGLIER (Cabinet du Ministre André Antoine, Ministre de la formation professionnelle), Jean-Christophe JACOBS (DGO6 - Direction générale de l'emploi et de la formation - Division de la formation professionnelle), Eric MIKOLAJCZAK (Interfédé), Marina MIRKES (Interfédé).

Crédit photos : AID Escalé/Interfédé © Jacques Robert, Funoc, Quelque chose à faire asbl.

Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds social européen

