

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPÉRATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE
L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET DES
COMPÉTENCES POUR LA CROISSANCE ET
L'EMPLOI

UNITÉ DE COORDINATION DU PROJET

COORDINATION TECHNIQUE DE LA COMPOSANTE II



REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK
COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS
DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

TECHNICAL COORDINATION OF COMPONENT II

REFERENTIEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Selon l'Approche Par Compétences (APC)

REFERENTIEL DE METIER-COMPETENCES (RMC)

SECTEUR : BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS

METIER : STAFFEUR

NIVEAU DE QUALIFICATION : OUVRIER QUALIFIE



SUPERVISION ADMINISTRATIVE

Président :

- Mme FORCHAP ESANDEM Prudence, Secrétaire Général du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;

Membres :

- M. EPOUNE YETNA Arsen, Inspecteur Général des Formations ;
- Mme BAYIHA Paulette Marceline, Coordonnateur Général du PADESCE.

SUPERVISION TECHNIQUE

- Mme MBENOUN, née NGO NGUIDJOL Sophie, CTC2 - PADESCE-MINEFOP ;
- M. IBRAHIM ABBA, DFOP-MINEFOP;
- M. NJOYA Jean, RIF/PADESCE ;
- Dr. Noël KONAÏ, RDLI 4a ;
- M. BONONGO Mathias, RDLI 5a.

ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL)

NOMS ET PRÉNOM	STRUCTURE
M. NJOYA Jean	PADESCE
Dr NOEL KONAI	MINEFOP
M. BONONGO Mathias	MINEFOP

EQUIPE DE REDACTION

Attributions	Noms et Prénoms	Fonction	Téléphone
Script	M. MBELLO NGOUAYENGA Maturin Yves	CRF N°6 /MINEFOP	699024396
Membre	M. ATEMENGUE Damien Claude	Professionnel	699223577
	M. OWONA Nkouli Joseph Anicet		696149340
	M. OLOA Jean Gabriel	Formateur	699602325
	M. WABIT Perdys Rodrigue	Formateur	696586356

REMERCIEMENTS

Ce Référentiel de Métier – Compétences (RMC) a été élaboré et sera exploité grâce à l’impulsion de Monsieur ISSA TCHIROMA BAKARY, Ministre de l’Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le cadre du développement des Référentiels de Formation Professionnelle selon l’Approche Par Compétences (APC) au Projet d’Appui au Développement de l’Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l’Emploi (PADESCE). Aussi, tenons-nous à exprimer au Ministre de l’Emploi et de la Formation Professionnelle notre profonde gratitude pour cette opportunité offerte qui permettra la normalisation de la formation au métier de staffeur au Cameroun.

En outre, nous apprécions à sa juste valeur la collaboration avec les différents acteurs de la formation professionnelle (Experts-Métiers, Formateurs et Entreprises) dans le cadre de la rédaction des contenus du présent Référentiel de Métier – Compétences.

Que ces acteurs consultés, dont les noms figurent sur la liste ci-jointe trouvent ici l’expression de nos remerciements pour leurs disponibilités et leurs contributions.

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
CMR	Cameroun
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
EPC	Équipements de Protection Collective
EPI	Équipements de Protection Individuelle
FPT	Formation Professionnelle et Technique
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OIF	Organisation Internationale de la Francophonie
REF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier Compétences
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi

TABLE DES MATIÈRES

SUPERVISION ADMINISTRATIVE	2
SUPERVISION TECHNIQUE.....	3
ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL)	4
EQUIPE DE REDACTION	5
REMERCIEMENTS.....	6
ABREVIATIONS ET ACRONYMES	7
A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES	10
B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DÉMARCHE DE RÉALISATION	11
C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.....	13
D. DESCRIPTION GENERALE DU METIER DE STAFFEUR	13
PREMIERE PARTIE : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST)	18
I.1. DEFINITION DES TERMES USUELS	19
I.2. TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS	19
I.3. PROCESSUS DE TRAVAIL	22
I.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE	22
I.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES	26
I.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION	28
DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES	30
II.1. PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE	31
II.2. LISTE DES COMPETENCES GENERALES	31
II.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES	32
II.4. MATRICE DES COMPETENCES	32
II.5. TABLE DE CORRESPONDANCE	34
COMPETENCE 01 : COMMUNIQUER EN MILIEU PROFESSIONNEL DANS LES DEUX LANGUES OFFICIELLES	34
COMPETENCE 02 : PREVENIR LES ATTEINTES A L'HYGIENE, A LA SANTE, A LA SECURITE, A L'INTEGRITE PHYSIQUE ET A L'ENVIRONNEMENT	35
COMPETENCE 03 : EXPLOITER LES OUTILS INFORMATIQUES	35
COMPETENCE 04 : UTILISER LES NOTIONS DE GEOMETRIE ET D'ARITHMETIQUE	36
COMPETENCE 05 : REALISER DES DESSINS TECHNIQUES DES OUVRAGES	36
COMPETENCE 06 : UTILISER LES MATERIAUX, LES MATERIELS ET APPAREILS DE MOULAGE.....	36
COMPETENCE 07 : REALISER LES MOULES POUR LA PRODUCTION DES PIECES	37
COMPETENCE 08 : FABRIQUER LES PRODUITS CONÇUS	37
COMPETENCE 09 : REALISER LES ECHAFAUDAGES POUR LES EVENTUELLES POSES.....	37
COMPETENCE 10 : PREPARER LES SURFACES	38
COMPETENCE 12 : POSER LES ENDUITS PELLICULAIRES.....	39
COMPETENCE 13 : REALISER LES FAUX-PLAFONDS	39
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	40

INTRODUCTION

La Stratégie Nationale de Développement du Cameroun (SND30) assure que « la gouvernance est le socle sur lequel repose la transformation structurelle de l'économie du Cameroun, le développement du capital humain ainsi que l'amélioration de la situation de l'emploi. ». Elle prescrit en matière de formation professionnelle de s'orienter vers une ingénierie qui prenne en compte les politiques, les outils d'accompagnement et de planification pédagogiques. Ces politiques et outils doivent être de nature à favoriser la mise en œuvre des démarches de conception, d'organisation, d'exécution et d'évaluation des actions de formation.

Dans cette perspective, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a choisi l'Approche Par Compétence (APC) comme méthode pédagogique à appliquer pour l'élaboration des Référentiels de Formation Professionnelle. Cette méthode a comme avantage d'améliorer :

- l'adéquation formation-emploi ;
- la gestion des besoins réels en ressources humaines de l'économie ;
- la définition des compétences inhérentes à l'exercice de chaque métier ;
- la contribution du monde professionnel dans l'atteinte des objectifs pédagogiques assignés.

L'objectif principal du projet est donc de développer, dans le cadre d'un partenariat novateur entre les pouvoirs publics et le secteur privé, une offre de formation professionnelle de qualité, répondant aux besoins de compétences exprimés par les Entreprises en matière d'Ouvriers et des Techniciens qualifiés.

Naturellement, la concrétisation, sur le plan opérationnel, d'une aussi grande ambition, reste largement tributaire de la conception, la planification, l'élaboration et la mise en œuvre réussie d'un plan de développement des compétences adossé sur une approche méthodologique susceptible de favoriser l'atteinte des objectifs aussi bien au niveau institutionnel, qu'à celui de la cible.

Aussi, la démarche pédagogique centrée sur l'ingénierie de formation professionnelle suivant l'Approche Par Compétence, de par la pertinence des résultats économiques qu'elle a permis d'atteindre sous d'autres cieux, se révèle être un précieux outil sur lequel les pouvoirs publics et la communauté de la formation professionnelle au Cameroun ont jeté leur dévolu dans le processus de la recherche de la consolidation de l'accès à l'emploi décent des jeunes et autres candidats à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle.

Cette démarche ci-dessous présentée, vise pour l'essentiel à pourvoir les candidats au très fluctuant et très exigeant marché de l'emploi, des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être les rendant aptes à s'auto employer, ou à s'insérer efficacement dans une chaîne de production des valeurs, des biens et des services nécessaires à l'amélioration des performances économiques dans un cadre local, national ou global donné et ainsi, de contribuer de manière efficiente aux transformations socio-économiques correspondantes.

Ainsi compris, le référentiel de formation et des compétences dont la présente production est méthodologiquement liée à la démarche en question, se veut un outil pratique de référence à la disposition des formateurs dans le métier d'ouvrier staffeur.

A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES

L'ingénierie pédagogique est centrée sur les outils et les méthodes conduisant à la conception, à la réalisation et à la mise à jour continue des Référentiels de Formation ou programmes de formation ainsi que des Guides Pédagogiques qui en facilitent la mise en œuvre. L'ingénierie pédagogique est un processus linéaire basé sur trois axes fondamentaux :

- 1) la détermination et la prise en compte de la réalité du marché du travail, tant sur le plan global (situation économique, structure et évolution des emplois) que sur un plan plus spécifique, liées à la description des caractéristiques d'un métier et à la formulation des compétences attendues pour l'exercer. Il s'agit du Référentiel de Métier – Compétences ;
- 2) le développement du support pédagogique tel que le Référentiel de Formation, le Référentiel d'Évaluation, divers documents d'accompagnement destinés à appuyer la mise en œuvre locale et à favoriser une certaine standardisation de la formation (Guides d'Organisation Pédagogique, Guides d'Organisation Pédagogique et Matérielle,) ;

3) la mise en place, dans chaque Structure de formation, d'une approche pédagogique centrée sur la capacité de chaque apprenant à mobiliser ses connaissances dans la mise en œuvre des compétences liées à l'exercice du métier choisi.

Plus précisément, la démarche d'ingénierie en APC prend appui sur la réalité des métiers en ce qui concerne :

- le contexte général (l'analyse du marché du travail et les études de planification) ;
- la situation de chaque métier (l'Analyse de Situation de Travail) ;
- la formulation des compétences requises et la prise en considération du contexte de réalisation propre à chaque métier (le Référentiel de Métier-Compétences) ;
- la conception de dispositifs de formation inspirés de l'environnement professionnel ;
- la détermination du niveau de performance correspondant au seuil du marché du travail ;
- l'élaboration des Référentiels de Formation et d'Évaluation basés essentiellement sur les compétences requises pour exercer chacun des métiers ciblés ;
- la production, la diffusion et l'implantation de guides et de supports pédagogiques ;
- la mise en place de diverses mesures de formation et de perfectionnement destinées à appuyer le personnel des structures de formation ;
- la révision de la démarche pédagogique (formation centrée sur l'apprenant par le développement de compétences) ;
- la disponibilité de locaux et équipements permettant de créer un environnement de formation semblable à l'environnement de travail ;
- la collaboration avec le milieu du travail (exécution des stages, alternance École - Entreprise, ...).

En effet, l'APC repose sur deux grands paliers conduisant successivement au Référentiel de Métier-Compétences et au Référentiel de Formation.

Les déterminants (éléments essentiels) disponibles qui mènent au premier palier sont les données générales sur le métier tirées des études de planification, l'ensemble de la documentation disponible ainsi que les résultats de l'AST. Quant au deuxième palier, les déterminants sont tirés du RMC, à savoir la matrice de compétences et la table de correspondance.

En mettant à contribution ces éléments et particulièrement les descriptions des tâches, opérations, processus, habiletés, attitudes et comportements généraux, on arrive à déterminer les compétences retrouvées dans le Référentiel de Métier – Compétences et celles développées dans le Référentiel de Formation.

B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DÉMARCHE DE RÉALISATION

Le Référentiel Métier – Compétences (RMC) a comme première finalité de tracer le portrait le plus fidèle possible de la réalité d'un métier et de déterminer les compétences requises pour l'exercer. Élaboré dans le cadre du développement d'un Référentiel de formation professionnelle, le Référentiel de Métier - Compétences sert ensuite d'assise à la structure du futur référentiel de formation. Il peut également être utilisé comme document de base pour mettre en place une démarche d'apprentissage en milieu de travail. Utilisé à la fois aux fins de formation et d'apprentissage, le RMC contribue à assurer des bases similaires aux deux modes de développement des compétences (formation et apprentissage) et facilite la certification et la reconnaissance des compétences. En cette matière, il balise ainsi la voie à la mise en place d'un système de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le Référentiel de Métier – Compétences se réalise en deux étapes :

- **la production de l'Analyse de la Situation de Travail (AST) ;**
- **la détermination des Compétences liées au métier.**

La description exhaustive des composantes et des caractéristiques d'un métier (portrait) est réalisée au moyen de l'AST. Dans le cas du métier de Staffeur, l'AST s'est déroulée dans les régions du Centre, Littoral, Ouest, Nord, Extrême-Nord et Sud-Ouest.

En termes de démarche globale, il s'est agi : i) d'identifier les cibles à rencontrer (employeurs, employés, formateurs, etc.), (ii) d'élaborer des questionnaires spécifiques, sur la base du questionnaire général, (iii) de produire le Rapport d'AST, (iv) d'organiser un atelier de validation des résultats de l'AST, (v) de rédiger le RMC. Les membres des focus groupes sont des acteurs rencontrés et des experts-métiers invités. Chaque groupe était animé par un méthodologue.

Comme il a déjà été mentionné, l'élaboration d'une compétence résulte d'une démarche de conception ou de dérivation qui doit respecter les principaux déterminants issus des travaux antérieurs, l'AST en particulier, et présenter, sous forme d'énoncé, une compétence qui soit représentative de la démarche d'exécution d'une ou de plusieurs tâches ou qui est associée à la réalisation d'une activité de travail ou de vie professionnelle.

Les compétences présentées dans ce Référentiel de Métier – Compétences assurent une couverture complète des tâches et des opérations rattachées au métier de Staffeur. Cette activité est certainement l'une des plus complexes de la production d'un Référentiel de Métier – Compétences ou de la réalisation d'un programme de formation.

Deux outils ont été utilisés pour faciliter le travail de l'équipe de production et la présentation de la démarche de conception ainsi que pour documenter systématiquement chaque étape de production. Ces outils, qui sont : la **Matrice des compétences** et la **Table de correspondance**, seront par la suite complétées et utilisées tout au long de la conception des référentiels de formation et d'évaluation, ainsi que des différents guides. Ils permettront de conserver l'unité de la conception et la continuité du traitement de l'information relative à chaque compétence retenue. La matrice des compétences sera par la suite transposée en matrice des objets de formation lors de la production du référentiel de formation.

Le Référentiel de Métier - Compétences mènera plus tard à la réalisation des documents pédagogiques (référentiel de formation, référentiel d'évaluation, documents et guides d'accompagnement).

Toutes les étapes de réalisation de ces documents seront confiées à une équipe de production composée de spécialistes, d'experts en méthodologie en APC, de formateurs d'expérience et de spécialistes du métier.

L'Analyse de Situation de Travail (AST) est une étape importante dans le processus de développement d'un Référentiel de formation professionnelle selon l'Approche par Compétences (APC). Elle implique les professionnels qui apportent des réponses appropriées aux besoins de formation. L'Analyse de Situation de Travail est une étape importante, participative qui encourage les partenariats entre les entreprises de toutes tailles (TPE, PME PMI, etc.), les organisations professionnelles et les structures de formation professionnelle. Cette implication interpelle les différents acteurs afin qu'ils participent activement à la mise en œuvre des projets de formation professionnelle pour l'emploi.

Le présent Référentiel de Métier – Compétences décrit les activités que l'apprenant exercera dans sa vie professionnelle dès la fin de sa formation. Il sert de point de repère commun aux différents acteurs des milieux socio-professionnels, aux formateurs, aux Structures de Formation et même aux différents Services en charge de la Gestion centrale de la Formation Professionnelle. Il comprend :

Partie 1. Les résultats de l'Analyse de Situation de Travail (AST) :

- a) les définitions,
- b) le tableau des tâches et opérations,
- c) le processus de travail,
- d) les conditions de réalisation et les critères de performance,
- e) les connaissances, habiletés et attitudes,
- f) les suggestions pour la formation.

Partie 2 : La présentation des compétences du référentiel :

- a) la présentation de la notion de compétence,
- b) la liste des compétences particulières,
- c) la liste des compétences générales,
- d) la matrice des compétences,
- e) la table de correspondance.

C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Le staffeur est un professionnel qui a des compétences pour travailler le plâtre en vue de produire divers types de moulages et poser des ouvrages décoratifs en staff dans les bâtiments destinés à divers usages. Il travaille dans les aspects de finitions et décorations des travaux de bâtiment.

Le staffeur contribue aussi à la réalisation des revêtements verticaux et horizontaux tels que les enduits de finition.

Le travail du staffeur consiste à la réalisation d'éléments d'ouvrages décoratifs, les revêtements des plafonds sous dalle et sous plafond ou de remplissage à partir de composants industrialisés assemblés par des liants à l'exemple du plâtre. Les composants les plus souvent usités sont : la filasse et la graisse.

Selon les règles de sécurité et la réglementation, il effectue également des ouvrages en plâtre aux dimensions limitées, principalement en maison individuelle ou petit immeuble collectif. Les ouvrages concernés sont : les poteaux décoratifs de petite section et de hauteur d'étage, des voûtes décoratives.

D. Description générale du métier de Staffeur

TITRES	DESCRIPTIONS
Définition du métier	<p>Le staffeur est un professionnel qui a des compétences pour travailler le plâtre en vue de produire divers types de moulages et poser des ouvrages décoratifs en staff dans les bâtiments destinés à divers usages. Il travaille dans les aspects de finitions et décorations des travaux de bâtiment.</p> <p>Le staffeur contribue aussi à la réalisation des revêtements verticaux et horizontaux tels que les enduits de finition.</p> <p>Le travail du staffeur consiste à la réalisation d'éléments d'ouvrages essentiellement décoratifs ou de remplissage à partir de composants industrialisés assemblés par des liants. Les composants les plus souvent usités sont : le plâtre la filasse et la graisse.</p>
Risques pour la santé physique du travailleur	<p>Compte tenu de l'environnement de travail, le métier de Staffeur comporte quelques risques qui sont : les accidents de travail (les chutes de pleins pieds, les chutes de hauteur, les coupures, les brûlures, accidents de circulation, etc.), les aléas de la nature (conditions extrêmes du climat, pollution de l'air, bruits et vibrations, etc.). De ce fait, le Staffeur est exposé à certaines maladies notamment les troubles musculosquelettiques car le métier exige des postures contraignantes (debout, courbé, accroupi, penché, etc.), des affections cutanées causées par le ciment et autres produits dangereux telles que les ulcérations, les dermites primitives, les pyodermes, la blépharite, la conjonctivite, les affections respiratoires et oculaires ainsi que les fractures inhérentes aux chutes en altitude, des troubles auditifs liés à la présence des engins sur chantier (engins de levage, de manutention, de malaxage, de projection...), les hernies causées par le port des charges lourdes, etc. La mesure principale de sécurité selon les professionnels du métier est la vigilance et le respect des normes de sécurité individuelle en milieu de travail (port du casque, des gants, des chaussures de sécurité, etc...) et le</p>

	respect des normes de sécurité collectives (balisage des sites, installations des lisses sur échafaudages, etc.)
Facteurs de stress	<p>Le secteur des industries du Bâtiment et Travaux Publics, dont le Bâtiment ou le Génie-Civil est une composante qui suscite un grand intérêt au sein de la population camerounaise en raison des considérations suivantes : le secteur renferme un fort potentiel d'emplois pour les jeunes ; le secteur est très porteur car l'industrie du Bâtiment et Travaux Publics est en pleine émergence au Cameroun. En conséquence, les activités de staffeur sont grandement sollicitées et le seront aussi pour les années futures. La rémunération est attrayante et l'exercice de ce métier ne requiert pas nécessairement de longues études</p> <p>Le secteur est en pleine valorisation par les autorités du pays à travers la Stratégie Nationale de Développement (SND30), boussole de ses actions pour l'horizon 2035. La promotion du genre constitue une option gouvernementale visant à permettre une représentativité équitable des filles, tous secteurs confondus pour ce qui est de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur ou de l'accès à l'emploi. Le métier est vulgarisé de façon continue, d'autant plus qu'il est incontournable pour les Bâtiments et Travaux Publics.</p> <p>Il apparait tout de même, au regard des propos des experts du métier, que les conditions exigeantes de travail, l'éloignement des sites de construction des centres urbains et l'irrégularité des horaires de travail sont des éléments qui peuvent provoquer un désintérêt envers la profession malgré tout le potentiel qu'elle présente.</p>
Accessibilité des femmes au métier	La présence des femmes dans le métier est faible. La faible représentativité des femmes dans ce corps de métier se justifie en partie par les pesanteurs socioculturelles toujours présentes en raison d'un long héritage, laissant croire que ce métier n'est réservé qu'aux hommes, et aussi par les conditions difficiles d'exécution qui nécessitent de longs déplacements et l'endurance physique.
Conditions d'accès à la formation	La formation est accessible aux personnes des deux sexes motivées, âgées d'au moins dix-huit ans, ayant le niveau BEPC ou un diplôme équivalent.
Secteur d'activités	Le métier de staffeur est très ouvert aux activités entrepreneuriales, bien que les emplois soient parfois offerts en sous traitance par les entreprises et organisations qui évoluent dans le BTP. Compte tenu des conditions de travail difficiles, l'offre de rémunération est généralement très attrayante bien que n'étant pas toujours déterminée par une convention collective ou par les dispositions du Code du Travail. Les conditions de rémunération sont fixées sur la base d'accords parties entre l'entreprise et la personne recrutée.
Fonctions	Planifier le travail ; Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité et Contrôler la qualité du travail...
Nature du travail	Champ professionnel : Bâtiments et Travaux Publics
	Type d'emploi occupé : Ouvrier
	Classification type/Catégorie : Catégorie 6

	<p>Types de produits, de résultats ou de services :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les corniches, moulures, consoles, plaques, rosaces • les colonnes, chapiteaux, pilastres, bas-reliefs etc..
<p>Evolution technologique</p>	<p>Ainsi, Par conséquent, les évolutions technologiques transforment la nature et le volume de l'activité des ouvriers staffeurs. Intervenir sur ces chantiers du secteur du BTP nécessite désormais de disposer de nouveaux outils. Les connaissances nécessaires en informatique et celles liées au type de matériel présent dans le domaine du staff sont à prendre en compte.</p> <p>Les nouvelles technologies ont une influence sur le métier à l'instar de : l'utilisation des nouveaux équipements ; l'utilisation des nouvelles méthodologies de travail ; l'avènement de l'ordinateur pour gérer le côté administratif du métier et la conception des détails des modèles à réaliser ; l'utilisation des mesures de sécurité appropriées ; l'utilisation des mesures de protection de l'environnement appropriées</p> <p>Cette évolution technologique induit des conséquences à considérer nécessairement pour l'élaboration des référentiels de métier- compétences et de formation.</p>
<p>Technologies utilisées</p>	<p>Le Staffeur utilise les équipements, matériels et outils tels que les spatules électriques, des moules modernes, des scies électriques, les perceuses électriques, les niveaux lasers, les mètres lasers etc.</p>
<p>Conditions de travail</p>	<p>Lieux de travail : Ateliers, chantiers de construction</p> <p>Types d'entreprise : le chantier de construction.</p> <p>Environnement de travail :</p> <p>Dans l'exercice de ses fonctions, l'ouvrier qualifié staffeur est sujet à des accidents de travail (électrocution, chutes, les blessures...) et maladie professionnelles (les maladies de la peau, les maladies respiratoires, les cancers,). Son environnement est sujet également à des aléas de la nature (conditions climatiques extrêmes, pollution de l'air, bruit et vibrations, etc.). Le staffeur réalise son travail généralement dans un environnement type qui est le chantier de construction ; c'est un lieu soumis aux bruits, à la poussière et aux agents atmosphériques (le vent, la pluie, la chaleur et le froid). Le staffeur peut travailler à de grandes hauteurs, sur des échafaudages. Il s'agit d'un domaine professionnel qui présente de nombreux risques : il est donc fondamental que le staffeur veille aux normes de sécurité et de prévention des accidents du travail et qu'il utilise correctement l'équipement de protection individuelle (EPI) nécessaire (les casques, gants, lunettes et chaussures de sécurité...).</p> <p>De plus, l'endurance et une bonne préparation physique sont les atouts essentiels que doit posséder un bon staffeur car son travail est principalement manuel : les ouvriers en construction doivent donc être en bonne forme physique (ils ne doivent par exemple pas être sujets au vertige), avoir de la force et de grandes capacités en résistance.</p> <p>Aussi, l'utilisation des différents matériaux est-elle de plus en plus mécanisée et</p>

fait appel à du matériel adapté tel que les outils de malaxage, de projection et de coupes. L'activité est exercée en toutes circonstances dans le cadre du respect des règles de l'art relatives à l'usage des matériaux et composants (DTU – Normes – Avis techniques) mais aussi des règles de sécurité visant la protection individuelle (port du casque, des gants, des chaussures de sécurité) et plus globalement la protection collective sur les chantiers. Les impératifs de qualité contraignent à un exercice permanent de l'autocontrôle sur la production. La nature des travaux implique tantôt un exercice isolé de l'activité, ce qui exige un bon niveau d'autonomie ; tantôt un travail collectif, ce qui exige le sens du travail en équipe

Environnement technique :

Processus de travail

- Planifier le travail
- Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité
- Contrôler la qualité du travail

Équipements et outillages utilisés :

- **Etablis** : Latte, panneau, formica, plaque de vitre, colle forte
- **Outils d'étude** : Cahier de charge, plans
- **Outils de mesures** : mètre, règle graduée ou non, équerre, équerre à angles dite d'onglet, compas (à crayon, à pointes sèches, à verges), craies, crayons, cordeaux...
- **Outils de traçage** : Codex ou mètre laser, règles, cordeau et poudre à cordeau, craies et crayons, ficelle, niveau à bulle, pointe à tracer, trusquin, équerre, compas ...
- **Outils de frappe** : marteaux, maillets, massettes, tréteaux...
- **Outils d'arrachage** : tenaille, pied de biche...
- **Outils de finition** : Couteau d'enduseur, rabot à replanir, racloirs, riflards, cales à poncer, papiers de verre.
- **Outils de pose** : échafaudage, cutter, tenailles, grattoirs, scies, cordex, niveau à bulle ou niveau laser, mètre manuelle ou mètre laser, perceuse électrique, perceuse électrique, ficelle, marteau, échelle, casque, lunette de protection, bottes, cache nez
- **Outils de fabrication** : Pinceau, spatule, moule, seau, grattoirs, cache-nez, bottes
- **Divers** : caisse à outils, caisse de stockage des produits

Responsabilité et autonomie

C'est la taille de l'entreprise qui détermine le degré de liberté du professionnel. S'il travaille à son compte, il s'organise à sa guise. Sur les chantiers plus importants, il opère sous les ordres d'un chef d'équipe. Il exerce durant la tâche la responsabilité partielle ou totale.

Conditions d'exercice

L'activité nécessite de maintenir des attitudes de concentration permanente, des positions particulières (debout, penché, accroupi, etc.). Il peut impliquer des ports de charges.

Santé et sécurité

Compte tenu de l'environnement de travail, le métier de staffeur comporte

	<p>quelques risques qui sont : les accidents de travail, les chutes, les aléas de la nature (conditions extrêmes du climat, pollution de l'air, bruits et vibrations, etc.). De ce fait, le staffeur est exposé à certaines maladies notamment les affections causées par le plâtre telles que les ulcérations, les dermites primitives, les pyodermes, la blépharite, la conjonctivite, ainsi que les fractures inhérentes aux chutes en altitude, des troubles auditifs liés à la présence des engins sur chantier (engins de levage, de manutention, de malaxage, de projection...), etc. La mesure principale de sécurité selon les professionnels du métier est la vigilance et le respect des normes de sécurité en milieu de travail (port du casque, des gants, des chaussures de sécurité, etc...).</p>
<p>Conditions d'entrée dans le marché du travail</p>	<p>Le métier est ouvert aux personnes de deux sexes, âgées au moins de dix-huit ans, titulaires du Diplôme de Qualification Professionnelle en Staffeur et de tout autre diplôme équivalent.</p>

PREMIERE PARTIE : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST)

I.1. DEFINITION DES TERMES USUELS

Processus de travail	Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'un métier ou d'une profession.
Tâches	Les tâches sont les actions qui correspondent aux principales activités de l'exercice du métier analysé. Une tâche est structurée, autonome et observable. Elle a un début déterminé et une fin précise. Dans l'exercice d'un métier, qu'il s'agisse d'un produit, d'un service ou d'une décision, le résultat d'une tâche doit présenter une utilité particulière et significative.
Sous-tâches	Les sous-tâches sont les décompositions d'une tâche.
Opérations	Actions qui décrivent les étapes de réalisation d'une tâche et permettent d'établir le « comment » pour l'atteinte des résultats. Elles sont liées surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes.
Conditions de réalisation	Elles font généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que : <ul style="list-style-type: none"> • le degré d'autonomie (travail individuel, travail supervisé ou autonome) ; • les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ; • le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ; • les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres) ; • les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres) ; • les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes).
Critères de performance	Ce sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que : <ul style="list-style-type: none"> • la quantité et la qualité du résultat (nombre de pièces, précision du travail, seuil de tolérance, autres) ; • l'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, autres) ; • l'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, autres) ; • la rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution, autre).

I.2. TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS

Le tableau des tâches et des opérations présentées ci-après est le résultat d'un consensus des professionnels du métier. Dans le tableau, les tâches (l'axe vertical), sont numérotées d'un à six. Les opérations associées à chacune des tâches se trouvent à l'horizontal.

Aux fins de l'exercice, le tableau des tâches et des opérations définit le portrait du métier de Staffeur au moment de l'analyse de la situation de travail. Le niveau de référence considéré est celui de l'entrée sur le marché de l'emploi.

Suite à l'identification des tâches et des opérations, l'ordonnancement général a été fait par consensus et proposé pour adoption par consensus. Les discussions avec les professionnels du métier laissent cependant comprendre que dans la pratique, bon nombre des tâches et opérations sont « dynamiques ». Elles sont parfois réalisées sans ordonnancement spécifique, au regard de la charge de travail journalière, des modalités prescrites par le chef d'atelier ou des priorités présentes en termes d'exécution des travaux.

Tableau des tâches.

N°	Tâches	Complexité des tâches
1.	Fabriquer une table de travail	1
2.	Réaliser des moules	1
3.	Réaliser les éléments décoratifs	2
4.	Réaliser les échafaudages (faux plafonds)	2
5.	Réaliser les enduits (mûrs et sous dalle)	3
6.	Réaliser les plafonds	3

Tâche plus complexe =5 ; Tâche moins complexe = 1

Tableau des tâches et des opérations

Tâches	Opérations			
1. Fabriquer une table de travail	1.1 Choisir les matériaux	1.2 Choisir le matériel	1.3 Évaluer les coûts	1.4 Acheter le matériel et matériaux
	1.5 Préparer des caisses de protection en bois			
2. Réaliser des moules	2.1 Fabriquer les moules de corniches, moulures, plaques décorées, plaques lisses.....	2.2 Contrôler la qualité	2.3 Nettoyer et ranger le matériel	
3. Réaliser les éléments décoratifs	3.1 Lire et interpréter les plans/modèles	3.2 Gâcher le plâtre	3.3 Graisser le moule	
	3.4 Mouler les éléments décoratifs	3.5 Contrôler la qualité	3.6 Démouler les éléments décoratifs qui ont été moulés	3.7 Nettoyer et ranger le matériel
4. Réaliser les échafaudages	4.1 Choisir le type d'échafaudage et les matériaux	4.2 Couper les matériaux aux dimensions	4.3 Assembler les matériaux	4.4 Contrôler la qualité et la solidité de l'échafaudage
	4.5 Démonter l'échafaudage (après)	4.6 Nettoyer et ranger le matériel (après)		
5. Réaliser les enduits (murs et sous dalle)	5.1 Lire et interpréter les plans/modèles	5.2- Préparer les surfaces	5.3 Choisir les matériaux et matériels	5.4 Gâcher le plâtre et appliquer
	5.5 Contrôler la qualité	5.6- Nettoyer et ranger le matériel		
6. Réaliser les plafonds	6.1 Lire et interpréter les plans/modèles	6.2 Choisir les matériaux et le matériel	6.3 Mouler les plaques	6.4 Réaliser le solivage
	6.5 Poser les plaques de plâtre	6.6 Procéder aux finitions	6.7 Nettoyer et ranger le matériel	

I.3. PROCESSUS DE TRAVAIL.

Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'une profession ou d'un métier.

Le processus de travail suivant est recommandé pour le métier de Staffeur, en raison des tâches retenues et de leur ordonnancement par les participants au focus group. Le processus présenté est assez générique pour coller aux différentes situations de travail des diverses fonctions du domaine :

- Planifier le travail
- Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité
- Contrôler la qualité du travail

I.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE.

• Les conditions de réalisation

Les conditions de réalisation d'une tâche ont généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que :

- Le degré d'autonomie (travail individuel ou en équipe, travail supervisé ou autonome);
- Les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ;
- Le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ;
- Les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres);
- Les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres);
- Les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes).

• Les critères de performance

Ce sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que :

- la quantité et la qualité du résultat (nombre de pièces, précision du travail, seuil de tolérance, autres) ;
- l'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, ...) ;
- l'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, ...) ;
- la rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution ...).

Les conditions de réalisation et critères de performance correspondant à chacune des tâches sont résumés dans les tableaux ci-après :

Tâches	Conditions de réalisation	Critères de performance
<p>1. Fabriquer une table de travail</p>	<p>Groupe de travail À partir des consignes du superviseur ou du chef de chantier.</p> <p>Références</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documents techniques • Les notes techniques • La démarche qualité de l'entreprise <p>Consignes particulières À partir des consignes du propriétaire de la structure, des orientations d'un expert, telles que les méthodes et respect des consignes de sécurité</p> <p>Conditions environnementales Respecter le port des équipements de protection individuelle pendant les heures de travail, risques de chutes et de blessures.</p> <p>Matériel/moyens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Petit outillage, <p>Documentation technique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des consignes du superviseur • Approvisionnement et disposition adéquats des matériaux et matériels nécessaires • Respect des dimensions • Préparation correcte du mortier de plâtre • Identification correcte du travail attendu • Respect des normes de sécurité. • Respect des coûts • Respect des normes environnementales. • Utilisation correcte du matériel. • Fabrication correct des caisses de protection • Nettoyage et rangement appropriés du matériel et des équipements
<p>2. Réaliser des moules</p>	<p>Groupe de travail À partir des consignes du superviseur ou du chef de chantier.</p> <p>Références</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documents techniques • Les notes techniques • La démarche qualité de l'entreprise <p>Consignes particulières À partir des consignes du propriétaire de la structure, des orientations d'un expert, telles que les méthodes et respect des</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des consignes du superviseur • Approvisionnement et disposition adéquats des matériaux et matériels nécessaires • Respect des dimensions • Préparation correcte du mortier de plâtre • Identification correcte du travail attendu • Respect des normes de sécurité. • Respect des coûts

	<p>consignes de sécurité</p> <p><u>Conditions environnementales</u></p> <p>Respecter le port des équipements de protection individuelle pendant les heures de travail, risques de chutes et de blessures.</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Petit outillage, <p>Documentation technique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des normes environnementales. • Utilisation correcte du matériel. • Réalisation correct des moules • Nettoyage et rangement appropriés du matériel et des équipements
<p>3. Réaliser les éléments décoratifs</p>	<p>Groupe de travail</p> <p>À partir des consignes du superviseur ou du chef de chantier.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Documents techniques • Les notes techniques • La démarche qualité de l'entreprise <p><u>Consignes particulières</u></p> <p>À partir des consignes du propriétaire de la structure, des orientations d'un expert, telles que les méthodes et respect des consignes de sécurité</p> <p><u>Conditions environnementales</u></p> <p>Respecter le port des équipements de protection individuelle pendant les heures de travail, risques de chutes et de blessures.</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Petit outillage, <p>Documentation technique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des consignes du superviseur • Approvisionnement et disposition adéquats des matériaux et matériels nécessaires • Respect des dimensions • Préparation correcte du mortier de plâtre • Tracé précis des lignes directrices (alignement) et des points nécessaires • Positionnement correct des décorations; • Respect du plan d'implantation de l'ouvrage. • Respect des normes de sécurité. • Utilisation correcte du matériel. • Respect des normes environnementales. • Nettoyage et rangement appropriés du matériel et des équipements
<p>4. Réaliser les échafaudages</p>	<p>Groupe de travail</p> <p>À partir des consignes du</p>	<p>- Respect des consignes du superviseur</p> <p>-Approvisionnement et disposition</p>

	<p>superviseur ou du chef de chantier.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Documents techniques • Les notes techniques • La démarche qualité de l'entreprise <p><u>Consignes particulières</u></p> <p>À partir des consignes du propriétaire de la structure, des orientations d'un expert, telles que les méthodes et respect des consignes de sécurité</p> <p><u>Conditions environnementales</u></p> <p>Respecter le port des équipements de protection individuelle pendant les heures de travail, risques de chutes et de blessures.</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Petit outillage • Documentation technique 	<p>adéquats des matériaux et matériels nécessaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sécurisation optimale de l'échafaudage - Respect des normes de sécurité. - Utilisation correcte du matériel. - Respect des normes environnementales - Nettoyage et rangement appropriés du matériel et des équipements
<p>5. Réaliser les enduits (murs et sous dalle)</p>	<p>Groupe de travail</p> <p>À partir des consignes du superviseur ou du chef de chantier.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Documents techniques • Les notes techniques • La démarche qualité de l'entreprise <p><u>Consignes particulières</u></p> <p>À partir des consignes du propriétaire de la structure, des orientations d'un expert, telles que les méthodes et respect des consignes de sécurité</p> <p><u>Conditions environnementales</u></p> <p>Respecter le port des équipements de protection individuelle pendant les heures de travail, risques de chutes et de blessures.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des consignes du superviseur • Approvisionnement et disposition adéquats des matériaux et matériels nécessaires • Marquage précis des zones de travail • Respect des quantités • Préparation correcte du mortier de plâtre • Respect des normes de sécurité. • Utilisation correcte du matériel. • Nettoyage et rangement appropriés du matériel et des équipements

	<p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Petit outillage, • Documentation technique 	<ul style="list-style-type: none"> • - Respect des normes environnementales.
<p>6. Réaliser les plafonds</p>	<p>.Groupede travail</p> <p>À partir des consignes du superviseur ou du chef de chantier.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Documents techniques • Les notes techniques • La démarche qualité de l'entreprise <p><u>Consignes particulières</u></p> <p>À partir des consignes du propriétaire de la structure, des orientations d'un expert, telles que les méthodes et respect des consignes de sécurité</p> <p><u>Conditions environnementales</u></p> <p>Respecter le port des équipements de protection individuelle pendant les heures de travail, risques de chutes et de blessures.</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Petit outillage, • Documentation technique 	<ul style="list-style-type: none"> • Exactitude des quantités des différents composants du mortier • Homogénéité du mélange des différents composants du mortier de plâtre • Sécurisation optimale de l'échafaudage • Qualité du solivage • Régularité des finitions • Respect des normes de sécurité. • Utilisation correcte du matériel. • Respect des normes environnementales • Nettoyage et rangement appropriés du matériel et des équipements

I.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES.

L'atelier d'Analyse de Situation de Travail a permis entre autres, la mise en évidence des connaissances, d'habiletés, et d'attitudes requises ou souhaitées pour l'exécution des tâches étudiées.

Connaissances, habiletés et attitudes sont des valeurs transférables c'est-à-dire qu'elles sont applicables dans une variété de situations similaires. On ne peut donc les limiter à une seule tâche ou à une seule fonction. Ce sont des valeurs transversales entre les différentes fonctions d'un métier.

Les comportements se rapportent :

- à la dimension personnelle (compréhension de ses propres sentiments et émotions, résolution de conflits internes, autres) ;
- à la dimension interpersonnelle (communiquer avec les autres, motiver les autres et les intéresser, animer un groupe, autres) ;
- aux attitudes ayant trait à la santé et à la sécurité, aux relations humaines, à l'éthique professionnelle, à d'autres éléments ;
- aux attitudes ayant trait : aux réflexes physiques, aux réflexes mentaux, à la façon d'agir dans des situations de travail particulières, à d'autres éléments.

Les participants ont été unanimes pour accorder le plus haut degré d'importance aux attitudes telles que l'esprit positif, l'endurance, la persévérance, le sens de l'ordre, l'intégrité et l'honnêteté. Les attitudes telles que le calme, la discipline et la capacité d'assimilation sont considérées comme des attitudes importantes toujours au regard de la nature particulière du métier.

Le tableau suivant met en évidence les connaissances, habiletés psychomotrices, habiletés cognitives, habiletés perceptives et attitudes.

Connaissances	Habiletés	Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> • Calculs professionnels (géométrie et arithmétique) • Informatique • Langue anglaise / française (communication) • Règles sur qualité, hygiène, sécurité et environnement • Dessin technique • Législation de travail 	<p>Habiletés cognitives :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Résolution de problèmes, • Capacité d'analyse, • Capacité de synthèse, • Explication de modes et de principes de fonctionnement, • Conception de stratégies et de plans, • Planification d'activités, • Prise de décision, • Fréquence d'exécution, • Autres... <p>Habiletés psychomotrices:</p> <ul style="list-style-type: none"> • manipulation d'outils, d'appareils et d'instruments, • assemblage d'objets, • manœuvres spécialisées, • degré de dextérité, • degré de coordination, • qualité des réflexes, • autres. <p>Habiletés perceptives :</p> <ul style="list-style-type: none"> • perception de formes, de signes; • perceptions tactiles afin de 	<p>Sur le plan personnel, les attitudes peuvent avoir trait :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à la gestion du stress, • à la communication, • à la motivation des autres, • à la démonstration d'une attitude d'ouverture, • au respect des autres • à la ponctualité • à l'honnêteté • à l'intégrité • à l'attitude positive • à l'entrepreneant • passionné • sociable • rigoureux • responsable • recherche de perfectionnement • esprit d'initiative / d'autonomie/ • contrôle de ses sentiments et émotions, • résolution de conflits internes ; • autres...

Connaissances	Habilités	Attitudes
	reconnaître un produit, de diagnostiquer l'état d'un produit, de percevoir un danger ; <ul style="list-style-type: none"> • perception, distinction de variations d'un fini, d'aspérités, d'uniformité ; • reconnaissance des sons afin de diagnostiquer les types de plafond 	

I.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION

L'Analyse de Situation de Travail a permis de recueillir des suggestions concernant la formation au métier de Staffeur. Les principaux aspects qui ont fait l'objet de suggestions sont les suivants :

- les modalités de formation (moyens didactiques, informatique, activités des apprenants, etc.) ;
- les stages en entreprise (modalités, durée, fréquence) ;
- les connaissances fondamentales (en dessin des modèles, lecture des plans, dessin techniques, devis)
- l'évaluation et la reconnaissance des acquis de l'expérience qui est une autre voie d'accès à la certification ;
- la formation initiale qui regroupe un contenu de formation obligatoire ;
 - Ainsi, il a été mentionné que :
 - la formation doit être davantage axée sur la pratique et les réalités de Staffeur ;
 - les formateurs doivent être des professionnels ayant de l'expérience ;
 - le matériel et l'équipement utilisés au centre doivent être représentatifs des pratiques en entreprises ;
 - les apprenants doivent se familiariser avec la réalité du terrain par le biais de visites et de stages en entreprise ;
 - appliquer les règles de conduite en entreprise au centre de formation, et développer l'autodiscipline, la responsabilisation des apprenants ;
 - développer chez les futurs lauréats le souci de concilier la qualité et le rendement satisfaisant des prestations ;
 - développer chez les apprenants le sens de l'initiative et l'autonomie ;
 - former les apprenants à s'adapter au changement et à l'innovation ;
 - développer leur capacité à être responsable de tout ce qui se passe sur les postes de travail ;
 - montrer la meilleure méthode et manière pendant qu'ils effectuent les opérations ;
 - développer la polyvalence dans la formation, pour permettre aux apprenants d'exécuter différentes opérations sur une variété d'équipements ;
 - les formateurs doivent suivre des formations continues en entreprises et dans les structures spécialisées pour être à jour des innovations technologiques et pédagogiques ;
 - tous sont d'avis qu'une ou qu'un lauréat a besoin d'une période d'intégration dans l'entreprise avant de pouvoir prendre en charge la totale responsabilité de son poste de travail ;

- la connaissance de l'anglais et du français ainsi que la capacité de pouvoir lire et comprendre des documents écrits et technique sont des éléments importants pour exercer le métier, sans oublier les connaissances fondamentales de secourisme et de premiers soins, les connaissances en calculs (géométrie et arithmétique) professionnels sont incontournables.

Aussi, les entreprises sont disposées à recevoir les apprenants pour des stages d'imprégnation, d'une durée variant d'un (01) à trois (03) mois. Certaines d'entre elles en reçoivent déjà dans le cadre de stages académiques et professionnels.

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES

II.1. PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE

La compétence correspond à un savoir agir reconnu dans un environnement et dans le cadre d'une méthodologie définie.

Les professionnels du métier expriment leurs manières d'agir, autrement dit leurs compétences, à travers des actes opératoires qui leur paraissent clés pour répondre aux enjeux de la situation.

Les compétences générales correspondent à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches, mais qui contribuent généralement à leur exécution. Elles requièrent habituellement des apprentissages de nature plus fondamentale. (Par exemple une compétence liée à la santé et à la sécurité au travail) et doivent donc correspondre à des activités de travail à la « périphérie » des tâches, tout en y étant étroitement liées ou associées.

Les compétences particulières renvoient à des aspects concrets, pratiques, circonscrits et directement liés à l'exercice d'un métier. Elles sont directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution appropriée dans le contexte du travail et visent surtout à rendre la personne efficace dans l'exercice d'un métier.

II.2. LISTE DES COMPETENCES GENERALES.

Suite aux informations présentées dans le rapport de l'AST, les compétences générales suivantes et correspondantes aux attitudes, habiletés et comportements attendus ont été retenues :

N°	Compétences générales	Tâches liées
01	Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles	1, 2, 3, 4, 5
02	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	1, 2, 3, 4, 5
03	Exploiter les outils informatiques	1, 2, 3, 4, 5
04	Utiliser les notions de géométrie et d'arithmétique	1, 2, 3, 4, 5
05	Réaliser des dessins techniques des ouvrages	1, 2, 3, 4, 5

II.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES.

Les compétences particulières identifiées pour le Staffeur sont les suivantes :

N°	Compétences particulières	Tâches liées
06	Utiliser les matériaux, les matériels et appareils de moulage	1,2, 3, 4, 5
07	Réaliser les moules pour la production des pièces	1,2, 3, 4, 5
08	Fabriquer les produits conçus	1,2, 3, 4, 5
09	Réaliser les échafaudages pour les éventuelles poses	1,2, 3, 4, 5
10	Préparer les surfaces	1,2, 3, 4, 5
11	Réaliser la pose ou l'assemblage des éléments	1,2, 3, 4, 5
12	Poser les enduits pelliculaires	1,2, 3, 4, 5
13	Réaliser les faux-plafonds	1, 2, 3, 4, 5

II.4. MATRICE DES COMPETENCES.

Présentation générale de la matrice.

La matrice des compétences présente l'ensemble structuré des compétences générales et particulières dans un lien dynamique. Elle comprend :

- les compétences générales qui portent sur des activités communes à différentes tâches ou à différentes situations. Elles portent, notamment, sur l'application de principes scientifiques et technologiques liés à la fonction de travail ;
- les compétences particulières qui visent l'exécution des tâches et des activités à l'intérieur de la fonction de travail et de la vie professionnelle ;
- le processus de travail qui porte sur les étapes les plus significatives de la réalisation des tâches de la profession.

La matrice des compétences permet de voir les liens qui existent entre les compétences générales, placées à l'horizontale, et les compétences particulières, placées à la verticale.

Le symbole (O) indique la présence d'un lien entre une compétence générale et une compétence particulière.

Le symbole (Δ) indique la présence d'un lien entre les compétences particulières et une étape du processus.

La logique suivie au moment de la conception d'une matrice influe sur la séquence d'acquisition des compétences. Ainsi, la conception de la matrice s'est réalisée de manière à permettre d'une part une progression dans la complexité des compétences à acquérir et, d'autre part, l'établissement de liens favorisant l'intégration des compétences.

- Matrice des compétences.

MATRICE DES COMPÉTENCES											
Staffeur (Ouvrier Qualifié) Compétences particulières	Compétences générales						Processus			Nombre de compétences	
	Numéro de la compétence	Niveau de complexité / 10	Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles	Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé et l'environnement	Exploiter les outils informatiques	Utiliser les notions de géométrie et d'arithmétique	Réaliser les dessins techniques des ouvrages	Planifier le travail	Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité		Contrôler la qualité du travail
Numéro de la compétence			01	02	03	04	05				05
Niveau de complexité / 10											
Identifier les matériaux, les matériels et appareils de moulage	06	9	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	
Réaliser les moules	07	6	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	
Fabriquer les produits conçus	08	10	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	
Réaliser les échafaudages pour les éventuelles poses	09	4	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	
Préparer les surfaces	10	9	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	
Réaliser la pose ou l'assemblage des éléments	11	3	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	
Poser les enduits pelliculaires	12	6	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	
Réaliser les faux-plafonds	13	3	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	
Nombre de compétences	08										13

II.5. TABLE DE CORRESPONDANCE

Présentation générale de la table

La table de correspondance ci-après présente treize (13) compétences retenues pour le métier de Staffeur. Elle présente de façon détaillée chacune des compétences en identifiant précisément les éléments qui la caractérisent, de même que les déterminants tels que les connaissances et les habiletés. La table de correspondance contient diverses informations relatives au projet de formation. La première colonne présente, dans l'ordre, les compétences telles qu'elles apparaissent dans la matrice.

Dans la deuxième colonne, on retrouve, pour chacune des compétences, des indications sur la compétence de façon à baliser celle-ci et en préciser la teneur. Ces données sont présentées à titre indicatif de façon à rendre plus explicite l'énoncé de compétence. Il est important de retenir que ces indications constituent avant tout un premier déblayage pour mieux cerner la compétence. Ces indications ne sont pas nécessairement exhaustives. De plus, elles peuvent référer tant à des éléments de contenu, à des notions liées à l'acquisition de la compétence qu'à des éléments de cette compétence.

Présentation du contenu de la table de correspondance.

Compétence 01 : Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none">1. Traiter les informations2. Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale3. Communiquer oralement4. Rendre compte de son activité	<p>AST : tâches : 1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : Communication orale Rédaction des rapports, compte rendu etc.</p> <p>Savoir-être et qualités : s'exprimer avec clarté, Éloquence. Capacité d'écoute dans les relations avec le personnel ; capacité à gérer le stress et le temps ; esprit d'analyse et de synthèse, autonomie, capacité d'observation, intuition...</p>

Compétence 02 : Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Distinguer les rôles et les responsabilités des organismes chargés de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail ; 2. Connaître le cadre juridique associé à l'hygiène, la santé et à la sécurité dans l'environnement ferroviaire ; 3. Connaître les risques associés à l'environnement de travail 4. Distinguer les signaux d'alertes de sécurité en milieu de travail ; 5. Identifier les risques liés à l'utilisation de certains produits (solides et liquides, gazeux) dans l'environnement de travail 6. Identifier les risques de maladies professionnelles 7. Gérer la sécurité des prestataires et des employés 8. Appliquer les mesures de premiers soins. 	<p>AST : tâches : 1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : Lois et normes du travail et de protection environnementale; risques et mesures de prévention : liées au comportement, aux éléments, aux objets manipulés, en présence d'un conducteur électrique tombé à terre, liées aux travaux à proximité de la caténaire; Matériel et équipement de sécurité spécifiques; Savoir alerter et protéger : la coupure d'urgence, les téléphones d'alarme, les différents éléments du message d'alerte, les secours à contacter ; Mesures de premiers soins, la responsabilité pénale de l'entreprise.</p> <p>Savoir-être et qualités : habilités motrices et perceptives, vigilance, organisation et méthode.</p>

Compétence 03 : Exploiter les outils informatiques

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Préparer un poste de travail informatique (allumer, éteindre un ordinateur.). 2. Maitriser les composants d'un ordinateur 3. Appliquer les règles de sécurité et d'ergonomie sur un poste de travail informatique. 4. Utiliser les fonctions de base de Microsoft Windows. 5. Produire un document avec un logiciel de traitement de texte MS Word Utiliser les différents types de support de stockage de données. 6. Produire un document à l'aide d'un logiciel de calcul (MS Excel, etc.) 7. Utiliser l'Internet. 8. Archiver des données. 	<p>AST : tâches : 1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : Généralités sur l'informatique ; l'ordinateur, risques et mesures de prévention, utilisation logiciel Word et Excel, internet, traitement de texte etc.</p> <p>Savoir-être et qualités : habilités motrices et perceptives, vigilance, rapidité...</p>

Compétence 04 : Utiliser les notions de géométrie et d'arithmétique

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire le calcul et produit vectoriel 2. Résoudre des problèmes de figure géométrique simple. 3. Appréhender les notions sur les suites numériques, arithmétiques et géométriques 4. Résoudre les calculs des rayons de voûte, superficie et périmètre 	<p>AST : tâches : 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : généralités sur les mathématiques, progression arithmétique et géométrique, figures géométriques....</p> <p>Savoir-être et qualités: Esprit de synthèse, Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits.</p>

Compétence 05 : Réaliser des dessins techniques des ouvrages

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les types d'ouvrages ; 2. Déterminer les différentes sections d'un produit 3. Déterminer les différentes sections d'un ouvrage 4. Identifier le matériel du dessin 5. Représenter une pièce en perspective 6. Faire de la projection orthogonale 7. Réaliser une coupe-section 	<p>AST : tâches :1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : Equilibre des pièces, caractéristiques géométriques des sections (centre de gravité), cisaillement des sections,</p> <p>Savoir-être et qualités : Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents.</p>

Compétence 06 : Utiliser les matériaux, les matériels et appareils de moulage

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Distinguer les différents types de plâtre 2. Connaître les rôles des différents types de matériaux 3. Définir les rôles des différents outils 4. Fabriquer la graisse 5. Sélectionner les différents outils de travail 6. Regrouper les liants pour la préparation du gâche 7. Mélanger les liants 8. Identifier les différents types de moule 	<p>AST : tâches :1, 2,3, 4, 5</p> <p>Connaissances : géométrie, arithmétique, notions de mesure, dessin technique etc.</p> <p>Savoir-être et qualités : Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique, esprit d'équipe ; Esprit d'analyse et de synthèse. Rigueur. Constance. Efficacité. Objectivité. Perception visuelle. Perception tactile.</p>

Compétence 07 : Réaliser les moules pour la production des pièces

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Déterminer les différentes sections de la pièce 2. Dessiner la pièce à produire 3. Faire la découpe du zinc 4. Enchâsser la découpe du zinc 5. Calibrer le zinc enchâsser 6. Trainer la pièce échantillon /maquette 7. Préparer un gâche 8. Mouler la pièce échantillon /maquette 9. Fabriquer le moule 	<p>AST: tâches 1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : géométrie, arithmétique, dessin technique, notions de mesures, utilisation des appareils etc.</p> <p>Savoir-être et qualités : Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents., Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation et de l'organisation. Objectivité. Perception visuelle. Perception tactile.</p>

Compétence 08 : Fabriquer les produits conçus

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Distinguer les différents types de plâtre et de filasse 2. Regrouper les liants pour la préparation du gâche 3. Mélanger les liants 4. Réaliser le gâche 5. Procéder au moulage des produits 	<p>AST: Tâches 1, 2, 3, 4 et 5</p> <p>Connaissances : Les matériaux, notions de mesures</p> <p>Savoir-être et qualités : Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique, manipuler la spatule, le plâtre, adopter un comportement de sécurité, dextérité, concentration</p>

Compétence 09 : Réaliser les échafaudages pour les éventuelles poses

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les différents types d'échafaudage 2. Calculer le niveau ou la hauteur de l'échafaudage 3. Couper les différentes pièces selon la mesure de l'échafaudage 4. Assembler les différentes pièces 	<p>AST : tâches: 1,2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : calculs arithmétiques, connaissance des matériaux, connaissance de l'utilisation des outils, technique d'assemblage</p> <p>Savoir-être et qualités : Dextérité, esprit sens de l'organisation, esprit d'équipe; rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation. Perception visuelle. Perception tactile. Manipuler les équipements, Utiliser les consommables etc.</p>

Compétence 10 : Préparer les surfaces	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Construire le solivage 2. Perforer la dalle 3. Placer les chevilles et les crochets à vis 	<p>AST : tâches :1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : calculs des intervalles etc....</p> <p>Savoir-être et qualités : Dextérité, esprit d'analyse et de synthèse, sens de l'organisation, esprit d'équipe ; rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation. Perception visuelle. Équipements, Utiliser les consommables etc...</p>

Compétence 11 : Réaliser la pose ou l'assemblage des éléments	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Effectuer la pose des éléments de support 2. Effectuer la pose des produits fabriqués 3. Réaliser la finition 	<p>AST: tâches 1, 2,3,4 et 5</p> <p>Connaissances : calculs géométriques et arithmétiques, sections des pièces à utiliser</p> <p>Savoir-être et qualités: Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; dextérité, finesse, précision, concision, prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents., Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation et de l'organisation. Objectivité. Perception visuelle. Perception tactile. respect des conditions d'utilisation et des règles de sécurité.</p>

Compétence 12 : Poser les enduits pelliculaires

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none">1. Préparer les surfaces éventuelles2. Gâcher les matériaux3. Appliquer sur la surface préparée	<p>AST : tâches: 1,2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : notions de mesures, calculs des volumes etc...</p> <p>Savoirs - être et habiletés : Dextérité, esprit d'analyse et de synthèse, sens de l'organisation, esprit d'équipe ; rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation. Perception visuelle. Perception tactile. Manipuler les équipements, Utiliser les consommables etc.</p>

Compétence 13 : Réaliser les faux-plafonds

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none">1. Déterminer le niveau du plafond2. Préparer le callage3. Lancer la pose	<p>AST: tâches 1,2,3,4 et 5</p> <p>Connaissances : calculs géométriques et arithmétiques, sections des pièces à utiliser</p> <p>Savoir-être et qualités: Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; dextérité, finesse, précision, concision, prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents., Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation et de l'organisation. Objectivité. Perception visuelle. Perception tactile. respect des conditions d'utilisation et des règles de sécurité.</p>

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation des études sectorielles et préliminaires, 2007, 77p.

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologies d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation d'un référentiel de métier-compétences, 2007.

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et production d'un guide pédagogique, 2007, 37p.

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guides - Conception et production d'un guide d'évaluation, 2007, 30p.

République du Cameroun. Samurçay, R., & Pastré, P. Stratégie de la formation professionnelle (2004).

Le staff, architecture et décoration, H. BALBIEN, Edition Eyrolles, 1954, 170 p.

Le marché de l'art contemporain, Nathalie MOURAU & Dominique SAGOT – DU VAUROUX, Editions la découverte, 2016, 145 p.

Techniques et pratiques du staff, Gérard RONDEAU, Edition épuisée, PDF révu et corrigé, 346 p.
Métier staffeur/Stucateur, missions formations et salaire, 2013.

https://www.leparisien.fr/étudiant/orientation/guide_métier/métier-staffeur.

<https://www.studyrama.com> formation staffeur.