SBV
SSE
SSIC

Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs

Informations complémentaires pour les entreprises formatrices, les écoles professionnelles et les cours interentreprises

Formation professionnelle initiale

Maçon/ne AFP
Maçon/ne CFC

À partir du début de l'apprentissage en 2025



Contenu

SBV
SSE
SSIC



De quoi s’agit-il?



Aperçu des modifications et nouveautés



Méthodologie et didactique



Instruments de mise en œuvre



Mesures d’information et de formation



Contact

De quoi s’agit-il?



- Introduction
- Contexte de la révision de la formation professionnelle initiale
- Impacts de la révision de la formation professionnelle initiale
- Mise en œuvre de la révision de la formation professionnelle initiale

SBV
SSE
SSIC

Bienvenue!

De quoi s’agit-il?
Introduction



Dans le cadre du masterplan «Formation professionnelle 2030 de la SSE», de **nouveaux jalons fondamentaux** ont été définis afin d’adapter la formation professionnelle initiale de maçon/ne AFP et de maçon/ne CFC aux exigences et défis futurs du secteur principal de la construction.



Les principales modifications et nouveautés résultant de la révision sont présentées ci-après. Toutes les parties concernées peuvent ainsi se préparer au mieux et se réjouir pleinement du début de la formation à l’été 2025.



La SSE se réjouit de poursuivre avec vous cette modernisation passionnante de la formation professionnelle initiale de maçon/ne AFP et de maçon/ne CFC!

De quoi s’agit-il?
Contexte de la révision de la formation professionnelle initiale

SBV
SSE
SSIC



Modernisation de la formation
La révision comprend des processus d’apprentissage modernisés qui mettent davantage l’accent sur les tâches pratiques et l’apprentissage axé sur l’action. Il en résulte une main-d’œuvre mieux qualifiée qui répond aux exigences actuelles et futures du secteur principal de la construction d’aujourd’hui.



Valorisation de l’apprentissage de deux ans
Les deux profils de qualification maçon/ne AFP et maçon/ne CFC sont désormais harmonisés. La revalorisation prévue de l’apprentissage de deux ans accroît l’attrait de la formation de maçon/ne AFP en tant qu’accès au secteur principal de la construction.



Amélioration de la perméabilité
La possibilité de rattachement optimisée permet aux personnes en formation ayant de bons résultats scolaires et pratiques d’opérer une transition en douceur de l’apprentissage de deux ans (maçon/ne AFP) vers l’apprentissage de trois ans (maçon/ne CFC).

De quoi s’agit-il?
Impacts de la révision de la formation professionnelle initiale

SBV
SSE
SSIC



Augmentation de la pertinence de la formation
Les nouveaux contenus de formation élargissent le profil de qualification généraliste et améliorent l’efficacité de la formation en encourageant les compétences professionnelles, personnelles et sociales ainsi que l’autonomie et la responsabilité.



Amélioration de la qualité de la formation
L’intégration accrue des contenus théoriques et pratiques de la formation, des programmes de formation harmonisés ainsi que des directives et des bases d’évaluation uniformes garantissent une qualité élevée de la formation sur tous les lieux de formation.



Encouragement du développement individuel en matière d’apprentissage
Le succès individuel de l’apprentissage est favorisé de manière ciblée par la réalisation de bilans de compétences et la réalisation de dossiers de formation avec réflexion personnelle et externe ainsi que de rapports de formation.

De quoi s’agit-il?

Mise en œuvre de la révision de la formation professionnelle initiale

SBV SSE SSIC



Méthodologie de formation révisée

L’introduction d’une méthodologie de formation contemporaine met l’accent sur l’utilisation de méthodes d’apprentissage innovantes. Les responsables de la formation professionnelle veillent ainsi à ce que les personnes en formation développent un profil de compétences cohérent et complet.



Coopération renforcée entre les lieux de formation

La coopération plus étroite entre les trois lieux de formation en vue d’harmoniser les contenus de formation ainsi que des directives et bases d’évaluation uniformes débouchent sur un accompagnement et une promotion plus ciblés et mieux personnalisés des personnes en formation.



Nouvelle procédure de qualification

La procédure de qualification met désormais l’accent sur la préparation et l’exécution des tâches attribuées. L’élaboration du dossier de formation (mandats pratiques) fait l’objet d’un suivi étroit et constitue la base de l’entretien professionnel. L’examen écrit des connaissances professionnelles a été supprimé – en revanche, davantage de poids est accordé à la note d’expérience.

SBV
SSE
SSIC

Les apprentis d'aujourd'hui sont la main-d'œuvre qualifiée de demain.

Aperçu des modifications et nouveautés



- Les diplômes professionnels modernisés de maçon/ne AFP et CFC
- Profil de qualification maçon/ne AFP
- Profil de qualification maçon/ne CFC

Aperçu des modifications et nouveautés

Les diplômes professionnels modernisés de maçon/ne AFP et CFC

SBV SSE SSIC



Maçon/ne AFP

- Formation professionnelle initiale de 2 ans
- Généraliste sous supervision
- 57 jours de cours interentreprises (contre 48 jusqu'à présent)
- 1 jour à l'école professionnelle comme jusqu'à présent
- Examen pratique de fin d'apprentissage 24 h, y compris 1h d'entretien professionnel



Maçon/ne CFC

- Formation professionnelle initiale de 3 ans
- Généraliste
- 72 jours de cours interentreprises (comme jusqu'à présent)
- 1 jour à l'école professionnelle comme jusqu'à présent
- Examen pratique de fin d'apprentissage 32 h, y compris 1h d'entretien professionnel

Principales nouvelles compétences professionnelles

- Intégration de nouvelles compétences professionnelles et opérationnelles ainsi que de compétences personnelles et sociales
- Intégration du développement durable et de la protection de l'environnement ainsi que de la sécurité au travail et de la protection de la santé
- Valorisation de l'apprentissage de deux ans de maçon/ne AFP en tant qu'accès attrayant au secteur principal de la construction
- Perméabilité améliorée grâce à une transition optimisée de maçon/ne AFP vers maçon/ne CFC

Aperçu des modifications et nouveautés
Profil de qualification maçon/ne AFP

SBV SSE SSIC

Domaines de compétences opérationnelles		Compétences opérationnelles					
a	Préparation des travaux de construction confiés	**a1:** Suivre des plans de construction simples	**a2:** Aménager et sécuriser les zones de chantier conformément aux prescriptions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé	**a3:** Préparer les travaux de construction et le vérifier en fonction des nouveautés dans le domaine des matériaux de construction et des procédés	**a4:** Réaliser des croquis simples d'éléments de construction	**a5:** Entreposer, trier et mettre à disposition les éléments de l'inventaire et les matériaux de construction selon les instructions	
b	Aide aux travaux de construction	**b1:** Aider à l'exécution des travaux d'arpentage et de piquetage	**b2:** Déplacer des éléments de construction préfabriqués simples selon les instructions	**b3:** Installer et utiliser des systèmes ouverts simples d'épuisement des eaux selon les instructions	**b4:** Nettoyer et entretenir les éléments de l'inventaire	**b5:** Déconstruire des éléments de construction selon les instructions	
c	Exécution des travaux de construction confiés	**c1:** Adopter un comportement écologique et sûr sur le chantier	**c2:** Éliminer les déchets de chantier de manière écologique et sûre	**c3:** Sécuriser, étayer et renforcer des éléments de construction simples selon les instructions	**c4:** Réaliser des travaux simples de terrassement, de pose de canalisations et de pose de conduites selon les instructions	**c5:** Exécuter des travaux de coffrage, d'armature et de bétonnage sur des éléments de construction simples selon les instructions	**c6:** Réaliser des ouvrages de maçonnerie selon les instructions
		c7: Réaliser des éléments de construction simples à base de mortier, les étanchéifier et les isoler selon les instructions	**c8:** Documenter les travaux de construction effectués selon les instructions				
d	Communication et collaboration avec différentes équipes sur le chantier	**d1:** Collaborer avec les différentes équipes sur le chantier	**d2:** Obtenir et partager des informations concernant les travaux de construction confiés	**d3:** Traiter des conflits simples sur le chantier			

Aperçu des modifications et nouveautés
Profil de qualification maçon/ne CFC

SBV SSE SSIC

Domaines de compétences opérationnelles		Compétences opérationnelles					
a	Préparation des travaux de construction confiés	**a1:** Lire les plans de construction	**a2:** Aménager et sécuriser les zones de chantier conformément aux prescriptions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé	**a3:** Préparer les travaux de construction et les vérifier en fonction des nouveautés dans le domaine des matériaux de construction et des procédés	**a4:** Réaliser des croquis pour les travaux de construction	**a5:** Contrôler et entreposer les éléments de l'inventaire et les matériaux de construction livrés	**a6:** Mettre à disposition sur demande les éléments de l'inventaire et les matériaux de construction
b	Exécution des travaux de construction confiés	**b1:** Arpenter et piqueter la zone de travail dans le cadre de situations simples	**b2:** Se déplacer sur le chantier en toute sécurité	**b3:** Éliminer les déchets de chantier de manière écologique et sûre	**b4:** Sécuriser, étayer et renforcer des éléments de construction	**b5:** Déconstruire des éléments de construction	**b6:** Réaliser des travaux simples de terrassement, de pose de canalisations et de pose de conduites
		b7: Exécuter des travaux de coffrage, d'armature et de bétonnage sur des éléments de construction	**b8:** Réaliser des ouvrages de maçonnerie	**b9:** Réaliser des éléments de construction à base de mortier, les étanchéifier et les isoler	**b10:** Installer et utiliser des systèmes ouverts simples d'épuisement des eaux	**b11:** Déplacer des éléments de construction préfabriqués	
c	Fourniture d'instructions relatives aux travaux de construction confiés et surveillance de ces derniers	**c1:** Attribuer des tâches simples dans la zone de travail confiée	**c2:** Surveiller des travaux simples dans la zone de travail confiée	**c3:** Nettoyer et entretenir les éléments de l'inventaire	**c4:** Rédiger un rapport sur les travaux de construction simples effectués	**c5:** Discuter en équipe des travaux réalisés et améliorer les processus de travail et ses propres compétences personnelles	
d	Communication et collaboration avec les différentes parties prenantes	**d1:** Collaborer au sein de différentes équipes sur le chantier	**d2:** Obtenir et partager des informations concernant les travaux de construction	**d3:** Résoudre des conflits simples sur le chantier			

Méthodologie et didactique



Aperçu général

Remaniement orienté vers l'action

Importance de l'orientation vers l'action
Les quatre dimensions d'une compétence opérationnelle
Niveaux de taxonomie des objectifs évaluateurs

Renforcement de la coopération entre les lieux de formation

Collaboration entre les trois lieux de formation
Objectif du tableau de coopération des lieux de formation
Tableau de coopération des lieux de formation maçon/ne AFP et CFC

Renforcement de l'accompagnement d'apprentissage

Rôle et tâches du formateur professionnel
Rôle et tâches de l'enseignant spécialisé
Rôle et tâches du responsable de cours

Méthodologie et didactique
Aperçu général

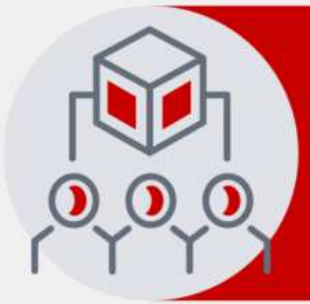
SBV SSE SSIC



Remaniement orienté vers l'action
Grâce à la formation pratique et à la coopération renforcée entre l'école professionnelle, l'entreprise formatrice et les cours interentreprises, les personnes en formation peuvent appliquer les connaissances théoriques directement dans des situations pratiques. Cela renforce leur compétence opérationnelle de manière optimale.



Renforcement de la coopération entre les lieux de formation
Les plans et programmes de formation sont structurés sur la base du plan de formation ou du tableau de coopération des lieux de formation, qui déterminent quelle compétence opérationnelle doit être enseignée avec quel objectif évaluateur, à quel moment et dans quel lieu de formation.



Renforcement de l'accompagnement d'apprentissage
Des bilans de compétences et des entretiens de bilans réguliers permettent d'identifier les difficultés à un stade précoce et de prendre des mesures ciblées. Cela augmente considérablement le taux de réussite aux examens de fin d'apprentissage.

Méthodologie et didactique
Remaniement orienté vers l'action

SBV
SSE
SSIC

Importance de l'orientation vers l'action

- **Dans la formation professionnelle initiale sur les trois lieux de formation (entreprise formatrice, école professionnelle et cours interentreprises), l'orientation sur les compétences opérationnelles signifie que les contenus de la formation sont axés sur des situations opérationnelles professionnelles spécifiques nécessaires au quotidien.**
- **Les prescriptions révisées sur la formation de maçon/ne AFP et de maçon/ne CFC définissent les compétences opérationnelles nécessaires dans les profils de qualification et décrites en détail dans les plans de formation.**
- **Les objectifs évaluateurs sont formulés dans les plans de formation, attribués aux lieux de formation respectifs et harmonisés entre eux afin de garantir que les trois lieux de formation contribuent avec succès au développement des compétences opérationnelles nécessaires.**

Méthodologie et didactique
Remaniement orienté vers l'action

SBV
SSE
SSIC

Les quatre dimensions d'une compétence opérationnelle

Les quatre dimensions d'une compétence opérationnelle comprennent des éléments spécifiques à la profession qui sont importants pour l'exercice réussi du métier de maçon/ne AFP et de maçon/ne CFC.



Compétence technique



Compétence méthodologique



Compétence sociale



Compétence personnelle

Méthodologie et didactique
Remaniement orienté vers l'action

SBV
SSE
SSIC

- **La compétence technique** fait référence à la capacité des personnes en formation à appliquer correctement les normes, méthodes, procédures et matériaux spécifiques à la profession.
- **La compétence méthodologique** comprend l'organisation de son propre travail et l'application de stratégies de travail et d'apprentissage ainsi que l'approche et l'action interdisciplinaires axées sur les processus.
- **La compétence sociale** fait référence à la capacité des personnes en formation à surmonter de manière constructive les défis liés à la communication et aux situations de conflit et à développer une attitude de travail exemplaire.
- **La compétence personnelle** comprend la réflexion sur sa propre façon de penser et d'agir de manière responsable ainsi que la volonté de se perfectionner et d'apprendre tout au long de la vie afin de renforcer l'employabilité.

Méthodologie et didactique
Remaniement orienté vers l'action

SBV SSE SSIC

Niveaux de taxonomie des objectifs évaluateurs

Chaque objectif de performance est évalué à l'aide d'un niveau de taxonomie (niveau C, C1 à C4). L'échelle C exprime la complexité de l'objectif évaluateur. Leur signification concrète est la suivante:

Niveau	Opération	Description
C1	Connaissance	Les maçon/nes AFP et CFC restituent des connaissances acquises et s'y réfèrent dans des situations similaires.
C2	Compréhension	Les maçon/nes AFP et CFC expliquent ou décrivent les connaissances acquises avec leurs propres mots.
C3	Application	Les maçon/nes AFP et CFC appliquent les technologies/aptitudes acquises dans différentes situations.
C4	Analyse	Les maçon/nes AFP et CFC analysent une situation complexe, c'est-à-dire qu'ils la décomposent en éléments distincts, identifient les relations entre ces éléments et identifient des caractéristiques structurelles.
C5	Synthèse	Les maçon/nes AFP et CFC combinent les différents éléments d'une situation et les assemblent en un tout.
C6	Évaluation	Les maçon/nes AFP et CFC évaluent une situation plus ou moins complexe sur la base de certains critères.

Méthodologie et didactique
Renforcement de la coopération entre les lieux de formation

SBV SSE SSIC

Collaboration entre les trois lieux de formation

Harmonisation des contenus
La coopération renforcée entre les lieux de formation garantit une formation comparable sur tous les sites et un niveau de qualité élevé grâce à l'harmonisation des contenus et des objectifs évaluateurs entre les trois lieux de formation.

Collaboration coordonnée
La collaboration coordonnée entre les lieux de formation garantit aux personnes en formation qu'elles bénéficient d'une formation complète et proche de la pratique, qui favorise à la fois les compétences professionnelles, personnelles et sociales.

Formation moderne
La coordination régulière entre l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les cours interentreprises garantit que les contenus de formation sont toujours à jour et correspondent aux exigences actuelles et futures du secteur principal de la construction.

Méthodologie et didactique
Renforcement de la coopération entre les lieux de formation

SBV SSE SSIC

Objectif du tableau de coopération des lieux de formation

Harmonisation du calendrier et des contenus de formation

Le tableau de coopération des lieux de formation fixe les modalités de coordination des formations en termes de contenus et de calendrier entre les lieux de formation. Il détermine quel lieu de formation est responsable de quels objectifs d'apprentissage ainsi que la répartition du temps de formation entre les lieux de formation.

Outil d'orientation pour les responsables de la formatione

Le tableau de coopération des lieux de formation sert d'outil d'orientation pour les responsables de la formation dans les entreprises formatrices, les centres CIE et les écoles professionnelles afin de garantir la cohérence des contenus de formation et l'acquisition, par les personnes en formation, de toutes les compétences opérationnelles requises. Il facilite la coordination entre les lieux de formation et favorise une collaboration efficace dans la formation duale.

Méthodologie et didactique

Renforcement de la coopération entre les lieux de formation

SBV SSE SSIC

Attribution des compétences opérationnelles «Maçon/ne AFP» aux années d'apprentissage

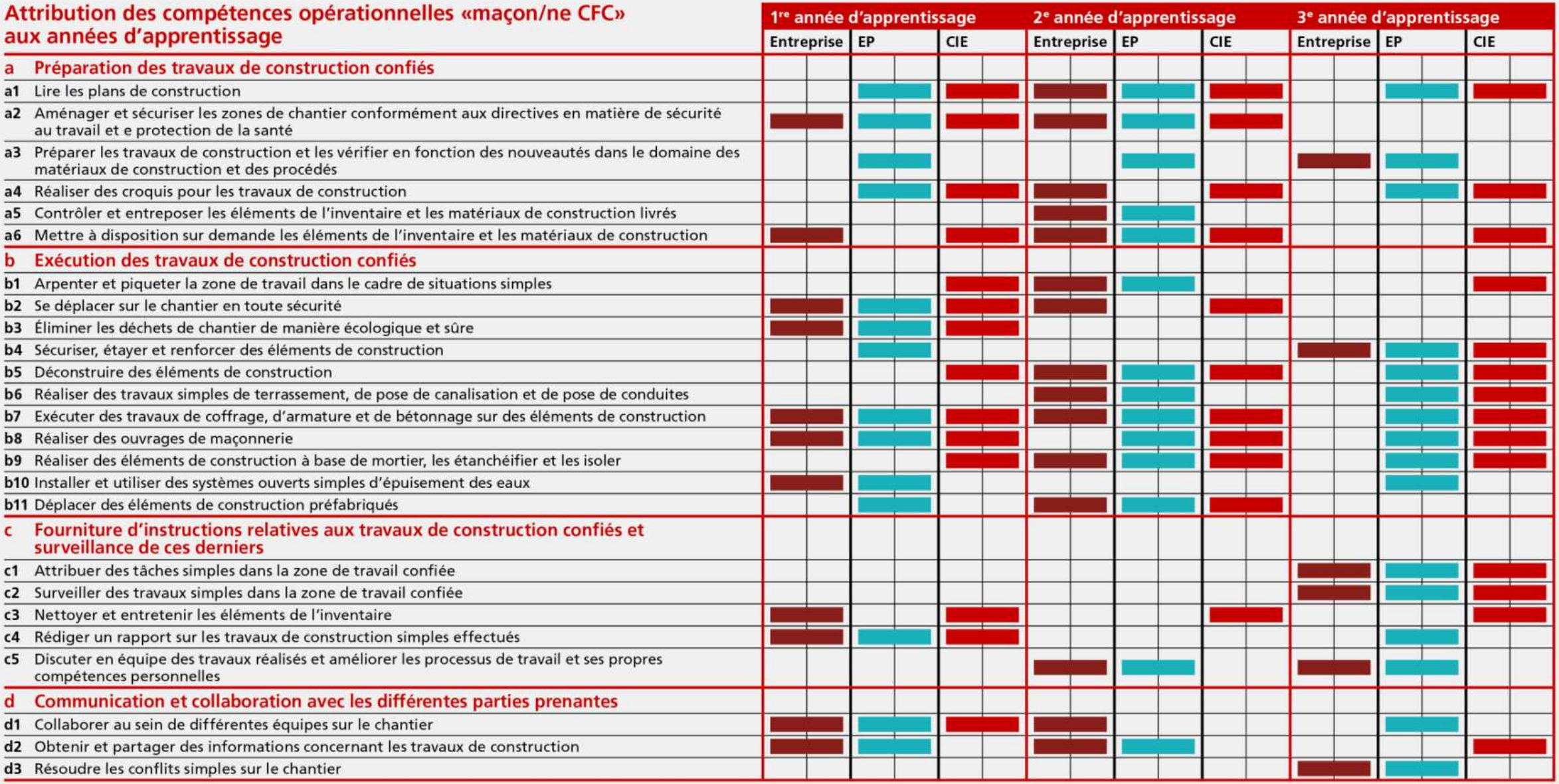


Méthodologie et didactique

Renforcement de la coopération entre les lieux de formation

SBV SSE SSIC

Attribution des compétences opérationnelles «maçon/ne CFC» aux années d'apprentissage



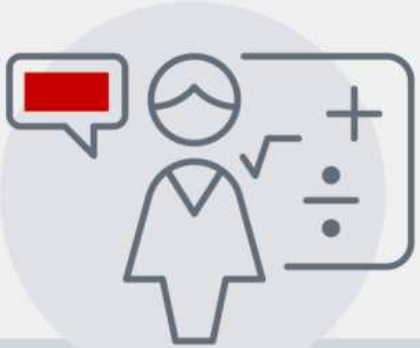
Méthodologie et didactique
Renforcement de l'accompagnement d'apprentissage

SBV SSE SSIC

Les responsables de la formation professionnelle organisent la formation dans les différents lieux de formation afin d'équilibrer les points de tension entre la théorie et la pratique. Ils accompagnent activement les personnes en formation dans l'élaboration de leur dossier de formation (mandats pratiques) et effectuent régulièrement des bilans de compétences pour contrôler les progrès d'apprentissage. Au besoin, ils organisent des entretiens et mettent en œuvre des mesures pour soutenir les personnes en formation.



Formateur professionnel
Entreprise formatrice



Enseignant spécialisé
École professionnelle



Responsable de cours
Cours interentreprises

Méthodologie et didactique
Renforcement de l'accompagnement d'apprentissage

SBV SSE SSIC

Rôle et tâches des formateurs professionnels

- Les formateurs professionnels transmettent des compétences orientées vers la pratique et aident les personnes en formation à appliquer des connaissances théoriques dans des situations de travail réelles.
- Ils fournissent un feed-back régulier, soutiennent les personnes en formation dans l'élaboration et la mise à jour de leur dossier de formation et favorisent leur développement professionnel et personnel.
- Les formateurs professionnels doivent disposer d'une qualification technique conformément à l'art. 10 de l'ordonnance sur la formation et il est recommandé qu'ils consacrent environ 5 % de leur temps de travail aux personnes en formation.



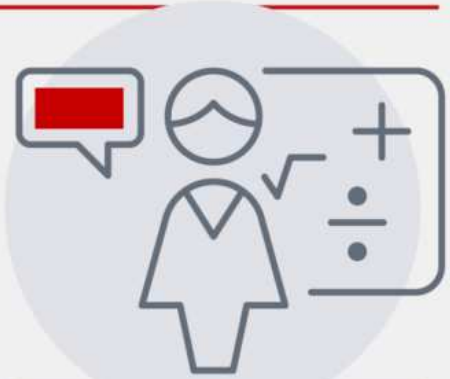
Formateur professionnel
Entreprise formatrice

Méthodologie et didactique
Renforcement de l'accompagnement d'apprentissage

SBV SSE SSIC

Rôle et tâches des enseignants spécialisés

- **Les enseignants spécialisés dispensent la formation scolaire, composée des connaissances professionnelles, de la culture générale et du sport.**
- **Ils assurent l'acquisition de connaissances théoriques, qui constituent la base des aptitudes et des compétences pratiques.**
- **En outre, ils travaillent en étroite collaboration avec les formateurs professionnels dans les entreprises formatrices et avec les responsables de cours dans les cours interentreprises afin de garantir une formation globale et proche de la pratique et de renforcer la compétence opérationnelle des personnes en formation.**



Enseignant spécialisé
École professionnelle

Méthodologie et didactique
Renforcement de l'accompagnement d'apprentissage

SBV SSE SSIC

Rôle et tâches des responsables de cours

- **Les responsables de cours transmettent des aptitudes de base et interviennent en complément de la formation dans l'entreprise formatrice et à l'école professionnelle.**
- **Ils soutiennent les personnes en formation dans la mise en œuvre pratique des connaissances théoriques en dirigeant des exercices et des projets orientés vers la pratique.**
- **Les responsables de cours effectuent régulièrement des bilans de compétences pour surveiller la progression de la formation et prendre des mesures à un stade précoce en cas de difficultés.**
- **Les responsables de cours doivent disposer d'une qualification technique conformément à l'art. 45 de l'ordonnance sur la formation et suivre régulièrement des cours de formation continue afin d'élargir leurs compétences.**



Responsable de cours
Cours interentreprises

Instruments de mise en œuvre



- Instruments de mise en œuvre pour les entreprises formatrices
- Instruments de mise en œuvre pour les cours interentreprises (CIE)
- Instruments de mise en œuvre pour les écoles professionnelles (EP)

Instruments de mise en œuvre

Instruments de mise en œuvre pour les entreprises formatrices

SBV
SSE
SSIC



Directives Entreprise formatrice

Plan de formation en entreprise

La formation dans l'entreprise formatrice se base sur un plan de formation structuré qui définit en détail des objectifs d'apprentissage clairs et des contenus de formation afin de garantir le développement systématique des compétences pratiques et théoriques des personnes en formation.

Exigences posées aux entreprises formatrices

Les entreprises formatrices ont besoin d'une autorisation de former délivrée par l'office cantonal de la formation professionnelle compétent. Ces offices surveillent les contrats d'apprentissage et sont responsables de l'exécution des procédures de qualification.

Exigences posées aux formateurs professionnels

Les formateurs professionnels remplissent certaines exigences décrites dans l'ordonnance sur la formation (art. 10). Leur nom est connu dans l'entreprise formatrice et il est recommandé qu'ils consacrent environ 5 % de leur temps de travail par personne en formation.

Accompagnement des personnes en formation

Les formateurs professionnels transmettent des compétences orientées vers la pratique, fournissent un feed-back régulier et soutiennent la mise en œuvre de la théorie dans la pratique. Ils contrôlent les progrès des personnes en formation et favorisent leur développement professionnel et personnel grâce à un accompagnement continu.

Encouragement individuel

La formation doit être adaptée aux points forts et aux points faibles de chaque personne en formation. Les professionnels effectuent régulièrement des bilans de compétences pour évaluer le niveau de formation et, si nécessaire, prendre des mesures pour soutenir les personnes en formation.

Stage d'orientation structuré et recrutement

Les directives recommandent une procédure standardisée pour les stages d'orientation professionnelle et le recrutement afin de vérifier de manière ciblée les aptitudes des candidats. Cela comprend des tests standardisés, des visites d'initiation et une évaluation finale.

Instruments de mise en œuvre

Instruments de mise en œuvre pour les entreprises formatrices



Directives Bilan de compétences

Mise en œuvre

En cas de difficultés dans l'entreprise formatrice, dans les cours interentreprises ou dans l'école professionnelle, une intervention rapide est nécessaire. Un bilan de compétences au 2e semestre permet de vérifier si la réussite de l'apprentissage est possible. En cas de problème, un entretien de bilan auquel toutes les parties impliquées prennent part est convoqué.

Déroulement

En cas de résultats insuffisants (note de 4.0 ou inférieure), les responsables des cours interentreprises informent les écoles professionnelles et les entreprises formatrices. Ils décident ensemble de la nécessité d'un entretien. L'entretien est organisé par les responsables des cours interentreprises.

Participants

Personnes en formation, parents ou représentants légaux, responsables de cours interentreprises, membres du corps enseignant de l'école professionnelle en charge des connaissances professionnelles, formateurs professionnels, représentants du canton et accompagnateurs personnels des personnes en formation doivent prendre part à l'entretien de bilan.

Rôles

Le responsable des cours interentreprises mène l'entretien. Toutes les parties sont consultées et recherchent une solution ensemble. Les règles telles que la non-interruption, l'écoute et l'équité doivent être respectées. Si nécessaire, la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) proposera des formations sur la conduite de tels entretiens.

Documentation et objectifs

Un bref procès-verbal est rédigé et envoyé à l'office de la formation professionnelle compétent. Des objectifs et des mesures sont définis, tels que des cours d'appui, des cours de rattrapage ou des mesures internes à l'entreprise. On détermine qui contrôle les objectifs convenus et quand.

Instruments de mise en œuvre

Instruments de mise en œuvre pour les entreprises formatrices



Rapport de formation

Documentation des progrès d'apprentissage

Le rapport de formation garantit que les progrès d'apprentissage sont documentés et traçables. Grâce à une mise à jour régulière, toutes les parties prenantes peuvent suivre en continu le développement et le succès de la formation.

Rapport de formation semestriel

Le rapport de formation est établi deux fois par an. Il aide à évaluer de manière objective les progrès des personnes en formation et à définir les objectifs pour le semestre à venir.

Remplissage en commun

Le rapport de formation est rempli à la fois par la personne en charge de la formation et par les personnes en formation. Il fait l'objet d'un entretien commun afin de garantir une évaluation transparente et basée sur la coopération.

Promotion des compétences professionnelles et méthodologiques

Le rapport de formation sert à évaluer les compétences professionnelles et opérationnelles des personnes en formation et aide à planifier des mesures ciblées afin de poursuivre l'amélioration et le développement.

Objectifs de développement individuels

Le rapport de formation permet de définir des objectifs de développement individuels pour les apprentis. Ces objectifs sont établis en concertation entre les formateurs et les apprentis afin de promouvoir les progrès d'apprentissage de manière ciblée et de combler les lacunes.

Instruments de mise en œuvre

Instruments de mise en œuvre pour les cours interentreprises (CIE)

SBV SSE SSIC



Directives Cours interentreprises (CIE)

Organisme responsable et organisation

Conformément à l'ordonnance sur la formation, la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) est responsable de l'organisation des cours interentreprises. Les autorités compétentes des cantons ont accès aux cours en tout temps.

Mandat

Les cours interentreprises servent à transmettre et à acquérir des aptitudes de base et complètent la formation en entreprise et la formation scolaire.

Contenus de formation

Les cours interentreprises couvrent différents domaines de compétences opérationnelles, tels que la préparation, le soutien, l'exécution et la surveillance de travaux de construction ainsi que la communication et la collaboration avec les différentes parties prenantes.

Durée

La durée totale des cours interentreprises de maçon/ne CFC est de 72 jours, répartis entre différents contenus de cours. Pour les maçon/nes AFP, la durée totale est de 57 jours.

Chaque journée de cours dure 8 heures.

Concept pédagogique

Les prestataires des cours interentreprises élaborent un concept pédagogique.

Ce concept aide les personnes en formation à appliquer des concepts théoriques dans des environnements de travail réels et les aide à développer des aptitudes pratiques.

Évaluation et procédure de qualification

Les progrès des personnes en formation sont consignés sous la forme d'attestations de compétences et évalués par des notes exprimées en dixièmes de points, complétées par des rapports écrits. Les prestataires des cours interentreprises conduisent les travaux pratiques de la procédure de qualification selon les dispositions cantonales.

Instruments de mise en œuvre

Instruments de mise en œuvre pour les cours interentreprises (CIE)



Directives d'évaluation

Détermination de la note d'expérience CIE

La note d'expérience des cours interentreprises est calculée comme la moyenne des notes de cours, les résultats étant arrondis à la note entière ou à la demi-note. Cette évaluation repose sur des directives uniformes.

Détermination de la note d'expérience EP

La note d'expérience au sein de l'école professionnelle est déterminée par les notes des bulletins des domaines de compétences opérationnelles. La pondération correspond à la part des leçons enseignées.

Mesures en cas de résultats insuffisants

En cas de résultats insuffisants, les responsables des cours interentreprises discutent des mesures possibles avec les personnes en formation et l'entreprise formatrice pour améliorer leurs résultats et résoudre les problèmes.

Instruments de mise en œuvre

Instruments de mise en œuvre pour les écoles professionnelles (EP)



Directives école professionnelle

Objectif

Les directives de l'école professionnelle pour maçon/nes AFP et CFC constituent une base contraignante pour la formation scolaire. Elles garantissent que le niveau, la profondeur et le déroulement de la formation, la coopération entre les lieux de formation, les contenus, les installations et la qualité sont assurés de manière comparable sur tous les sites scolaires.

Principes de base

La directive se base sur l'ordonnance sur la formation, le plan de formation et le tableau de coopération des lieux de formation pour maçon/nes AFP et CFC. Elle est harmonisée avec la directive Entreprise formatrice, les cours interentreprises et les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification.

Compétences opérationnelles

Les compétences opérationnelles des maçon/nes AFP et CFC sont développées pour être proches de la pratique. Les connaissances théoriques sont enseignées à l'école professionnelle. Les projets, problèmes ou situations de construction qui tiennent compte du niveau de formation des personnes en formation constituent le cœur de la formation théorique.

Instruments de mise en œuvre

Instruments de mise en œuvre pour les écoles professionnelles (EP)

SBV SSE SSIC

Plan d'études école professionnelle maçon/ne AFP

Enseignement		1re année	2e année	Total
DCO a	Préparation des travaux de construction confiés	80	80	160
DCO b	Aide aux travaux de construction	80	80	160
DCO c	Exécution des travaux de construction confiés			
DCO d	Communication et collaboration avec différentes équipes sur le chantier	40	40	80
Total Connaissances professionnelles		**200**	**200**	**400**
b.	Culture générale (CG)	120	120	240
c.	Sport	40	40	80
Total des leçons		**360**	**360**	**720**

Instruments de mise en œuvre

Instruments de mise en œuvre pour les écoles professionnelles (EP)

SBV SSE SSIC

Plan d'études école professionnelle maçon/ne CFC

Enseignement		1re année	2e année	3e année	Total
DCO a	Préparation des travaux de construction confiés	80	80	80	240
DCO b	Prise en charge et exécution des travaux de construction attribués	80	80	80	240
DCO c	Fourniture d'instructions relatives aux travaux de construction confiés et surveillance de ces derniers	40	40	40	120
DCO d	Communication et collaboration avec les différentes parties prenantes				
Total Connaissances professionnelles		200	200	200	600
b.	Culture générale (CG)	120	120	120	360
c.	Sport	40	40	40	120
Total des leçons		360	360	360	1080

Mesures d’information et de formation



- Concept d’information et de formation
- Séances d’information et de formation

Mesures d’information et de formation

Concept d’information et de formation



Concept

Le concept définit les mesures d’information et de formation nécessaires pour les responsables de la formation professionnelle des trois lieux de formation (entreprises formatrices, cours interentreprises, écoles professionnelles). Il précise les compétences entre les cantons, les organes responsables et les autres intervenants.

Conditions-cadres et compétences

Conformément à la loi sur la formation professionnelle, l’obligation de surveillance et d’exécution incombe aux cantons, y compris l’obligation d’information et de formation des responsables de la formation professionnelle. L’organisme responsable définit les mesures nécessaires et précise les compétences pour leur mise en œuvre et leur financement.

Mise en œuvre

La mise en œuvre de la révision se fait de manière uniforme dans toute la Suisse, en impliquant les cantons et les prestataires. Les responsables de la formation professionnelle auront facilement accès aux instruments de mise en œuvre coordonnés.

Nouveautés et effets

La révision introduit une orientation systématique sur les compétences opérationnelles sur les trois lieux de formation, supprime l’orientation sur les matières et intègre de nouveaux contenus de formation (p. ex. sécurité en cas de travaux en hauteur, élingage de charges et plates-formes élévatrices).

Mesures d’information et de formation

Les mesures d’information relèvent de la compétence des cantons, tandis que les mesures de formation incombent aux organismes responsables. L’objectif est de proposer gratuitement les mesures d’information et de formation.

Instruments de mise en œuvre

Différents instruments de mise en œuvre, tels que des instructions, des directives, des plans d’études et des dispositions d’exécution relatives à la procédure de qualification, ont été élaborés afin de soutenir les responsables de la formation professionnelle dans la mise en œuvre de la révision.

Contact



Organisme responsable – SSE

Contact
Organisme responsable – SSE

SBV
SSE
SSIC

Pour toute question concernant la révision de la formation professionnelle initiale, le domaine Formation de la Société Suisse des Entrepreneurs se tient à votre disposition:
bildung@baumeister.ch ou +41 58 360 76 99

Des informations supplémentaires sur la révision de la formation professionnelle sont disponibles sur le site consacré aux métiers de la construction: www.professions-construction.ch

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet de la SSE:
www.entrepreneur.ch

SBV
SSE
SSIC

Créer l'avenir ensemble.