

Catalogue des champs d'apprentissage Entrepreneuse-construction / Entrepreneur-construction EPS

Publié par la Société Suisse des Entrepreneurs

Première publication le 24 mai 2023 (état au 24 mai 2023)

Remarque:

Le présent catalogue des champs d'apprentissage est destiné aux prestataires de formation, qui peuvent s'en servir pour l'organisation des cours préparatoires à l'examen professionnel supérieur (EPS) d'entrepreneuse-construction/entrepreneur-construction. Il se réfère au profil de qualification du 1^{er} novembre 2021 pour l'examen professionnel supérieur d'entrepreneuse-construction/entrepreneur-construction et en fournit une interprétation à but scolaire. Les prestataires de formation peuvent utiliser facultativement le catalogue des champs d'apprentissage comme référence et soutien.

Gestion des documents

Date	Quoi
16.11.2022	Finalisation
24.05.2023	Publication sur le site Internet de la SSE

Sommaire

1	Structure du catalogue des champs d'apprentissage	5
2	Aperçu des compétences opérationnelles professionnelles pour le profil «Entrepreneuse-construction / Entrepreneur-construction»	6
3	Aperçu des modules du catalogue des champs d'apprentissage	8
4	Module 1: module principal «Gestion d'entreprise»	9
4.1	Aperçu des compétences opérationnelles du module «Gestion d'entreprise»	9
4.2	Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage	11
4.2.1	Champ d'apprentissage 1: planifier et organiser l'infrastructure et le matériel	11
4.2.2	Champ d'apprentissage 2: analyser et mettre en œuvre les prescriptions légales et les assurances	13
4.2.3	Champ d'apprentissage 3: gérer les finances de l'entreprise	15
5	Module 2: module principal «Conduite stratégique»	17
5.1	Aperçu des compétences opérationnelles du module «Conduite stratégique»	17
5.2	Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage	19
5.2.1	Champ d'apprentissage 1: développer une stratégie d'entreprise	19
5.2.2	Champ d'apprentissage 2: se renseigner sur les évolutions du marché et de la branche et étudier leur mise en œuvre	20
5.2.3	Champ d'apprentissage 3: développer et mettre en œuvre de nouvelles technologies	22
6	Module 3: module principal «Gestion du personnel»	23
6.1	Aperçu des compétences opérationnelles du module «Gestion du personnel»	23
6.2	Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage	25
6.2.1	Champ d'apprentissage 1: définir une stratégie de gestion du personnel	26
6.2.2	Champ d'apprentissage 2: mettre en œuvre la stratégie de gestion du personnel	27
6.2.3	Champ d'apprentissage 3: instruire et promouvoir les collaborateurs	28
6.2.4	Champ d'apprentissage 4: organiser la formation des apprentis	30
6.2.5	Champ d'apprentissage 5: favoriser l'esprit d'équipe	31
7	Module 4: module principal «Information et communication»	32
7.1	Aperçu des compétences opérationnelles du module «Information et communication»	32
7.2	Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage	33
7.2.1	Champ d'apprentissage 1: développer et mettre en œuvre des concepts d'information et de communication	33
7.2.2	Champ d'apprentissage 2: résoudre les situations de conflit	34
7.2.3	Champ d'apprentissage 3: utiliser des techniques de communication	35
8	Module 5: module principal «Acquisition de mandats et marketing»	37

8.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Acquisition de mandats et marketing»	37
8.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage	40
8.2.1 Champ d'apprentissage 1: conseiller et accompagner les clients	40
8.2.2 Champ d'apprentissage 2: organiser les relations avec la clientèle et les activités de marketing	41
8.2.3 Champ d'apprentissage 3: planifier et mettre en œuvre les acquisitions	42
8.2.4 Champ d'apprentissage 4: diriger les processus d'offre	43
8.2.5 Champ d'apprentissage 5: assurer la remise du projet	45
9 Module 6: module principal «Gestion opérationnelle»	46
9.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Gestion opérationnelle»	46
9.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage	49
9.2.1 Champ d'apprentissage 1: appliquer les directives QES et les vérifier	49
9.2.2 Champ d'apprentissage 2: analyser les contrats	52
9.2.3 Champ d'apprentissage 3: garantir la mise à disposition des ressources	52
9.2.4 Champ d'apprentissage 4: contrôler et optimiser les processus d'exécution des travaux	53
9.2.5 Champ d'apprentissage 5: développer des outils de controlling et de reporting	55
9.2.6 Champ d'apprentissage 6: préparer et utiliser des modèles numériques	56
10 Module 7: module principal «Autogestion»	57
10.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Autogestion»	57
10.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage	58
10.2.1 Champ d'apprentissage 1: développer ses compétences professionnelles	58
10.2.2 Champ d'apprentissage 2: développer ses compétences personnelles	59
10.2.3 Champ d'apprentissage 3: utiliser des techniques de résolution des problèmes	60
10.2.4 Champ d'apprentissage 4: gérer les ressources personnelles	61
11 Annexe	62

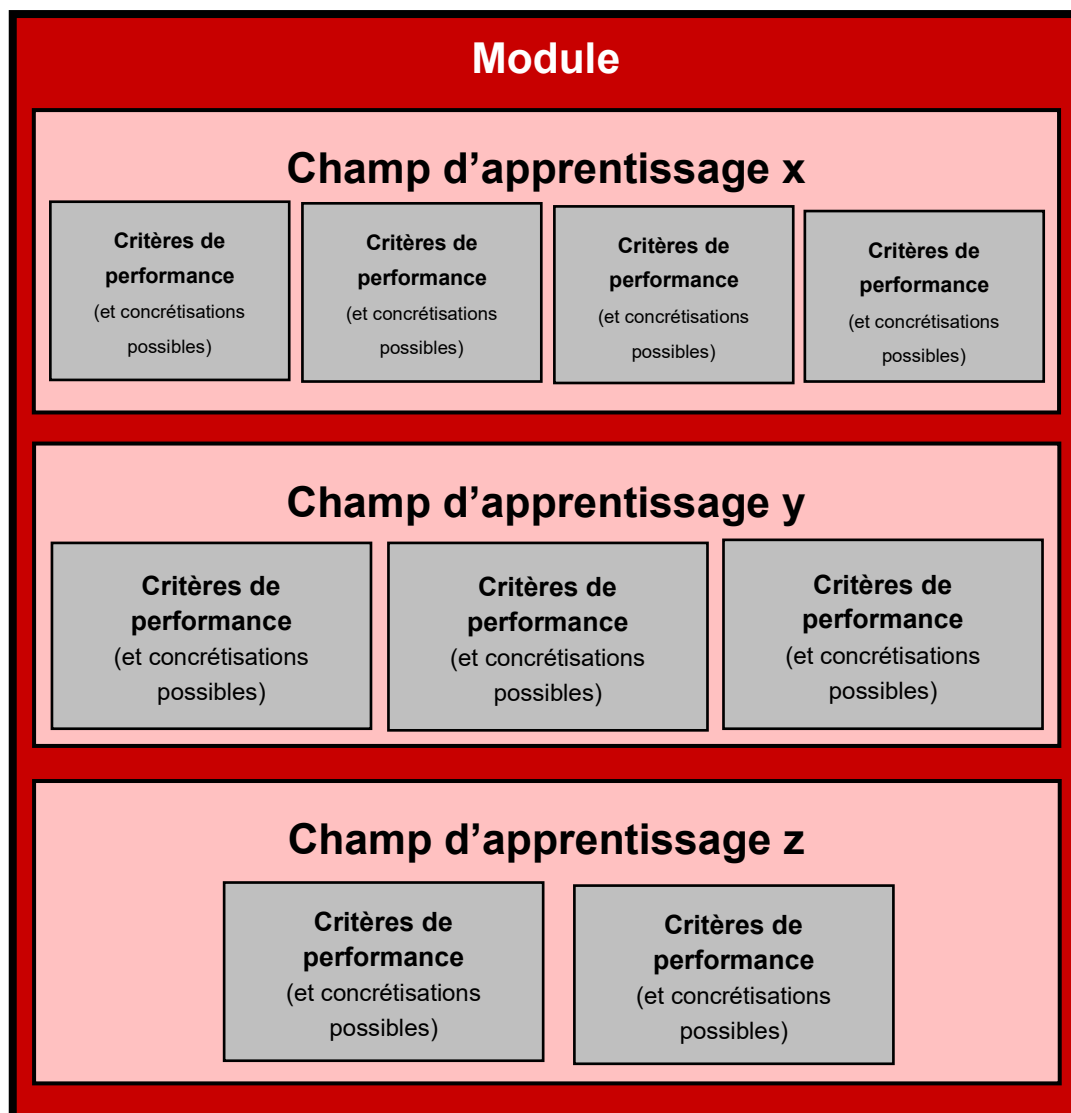
1 Structure du catalogue des champs d'apprentissage

Pour le catalogue des champs d'apprentissage, le profil de qualification (PQ) «Entrepreneuse-construction / entrepreneur-construction» (voir pages 6 et 7) a été structuré sous forme d'un système modulaire.

Le système modulaire se compose de huit modules principaux et d'un module de base. Le module de base contient les compétences transversales des entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction. Chaque module contient des champs d'apprentissage auxquels sont attribuées les compétences opérationnelles du PQ. L'aperçu des modules avec leurs champs d'apprentissage respectifs est présenté à la page 8.

Les critères de performance du PQ à atteindre sont énumérés au sein des champs d'apprentissage et, si nécessaire, concrétisés sous forme d'objectifs d'apprentissage. Les différents modules avec leurs champs d'apprentissage respectifs et les critères de performance ou concrétisations sont décrits à partir de la page 9.

Représentation schématique du contenu des modules:



2 Aperçu des compétences opérationnelles professionnelles pour le profil «Entrepreneuse-construction / Entrepreneur-construction»

Domaines de compétences opérationnelles		Compétences opérationnelles professionnelles					
		1	2	3	4	5	6
A	Organiser l'entreprise ou le domaine d'activité	A1 Assurer la gestion économique des infrastructures	A2 Définir les besoins en matériel d'exploitation et de construction à l'échelle de l'entreprise	A3 Définir et mettre en œuvre la stratégie de gestion du personnel	A4 Régler les questions d'assurance	A5 Régler les questions juridiques liées à l'entreprise et aux projets	
B	Gérer l'entreprise ou le domaine d'activité sur le plan stratégique	B1 Assurer l'élaboration et le suivi continu de la stratégie de l'entreprise	B2 Assurer la planification et la réalisation des investissements à l'échelle de l'entreprise	B3 Gérer les finances de l'entreprise ou du domaine d'activité	B4 Définir la stratégie et les activités de marketing	B5 Identifier et surveiller les évolutions et les innovations du marché dans le domaine de la construction	B6 Développer et mettre en œuvre les décisions stratégiques concernant l'utilisation de technologies numériques et autres technologies
		B7 Représenter les intérêts de l'entreprise et du secteur					
C	Diriger les collaborateurs	C1 Définir et mettre en œuvre une stratégie de recrutement	C2 Informer, instruire et motiver les collaborateurs à l'échelle de l'entreprise	C3 Promouvoir la formation initiale et continue à l'échelle de l'entreprise	C4 Créer des conditions appropriées pour la formation des apprentis au sein de l'entreprise		
D	Gérer la collaboration à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise	D1 Définir un concept pour la communication ainsi que pour la gestion de l'information et du savoir	D2 Favoriser et gérer l'esprit d'équipe au niveau de l'entreprise	D3 Aborder les conflits à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et intervenir	D4 Accompagner les clients et les autres parties prenantes dans les processus décisionnels	D5 Négocier avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants	D6 Communiquer de manière convaincante et avoir une attitude persuasive
E	Assurer l'acquisition	E1 Veiller activement à l'utilisation, l'entretien et l'extension des réseaux en axant la priorité sur les exigences opérationnelles	E2 Définir des mesures d'acquisition et acquérir de nouveaux clients	E3 Diriger le processus d'offre	E4 Assurer la remise des documents établis pour le calcul des coûts		
F	Assurer et développer la préparation et l'exécution des travaux	F1 Assurer le respect de l'ensemble des dispositions et exigences de qualité dans le cadre de projets de construction à l'échelle de l'entreprise	F2 Assurer le respect du droit des contrats dans le cadre de projets de construction à l'échelle de l'entreprise	F3 Soutenir et optimiser les concepts d'exécution de projets de construction complexes	F4 Attribuer les tâches à exécuter aux différents services compétents	F5 Assurer le suivi des travaux et la gestion des projets à l'échelle de l'entreprise	F6 Développer le reporting à l'échelle de l'entreprise

		F7 Concevoir des projets de construction basés sur des modèles numériques (BIM, etc.)					
G	Agir et convaincre de façon entrepreneuriale dans l'environnement professionnel	G1 Agir en tant qu'entrepreneur	G2 Résoudre des problèmes complexes	G3 Développer en permanence ses compétences techniques et de gestion	G4 Garantir les performances personnelles		

3 Aperçu des modules du catalogue des champs d'apprentissage

Modules principaux	Gestion d'entreprise	Conduite stratégique	Gestion du personnel	Information et communication	Acquisition de mandats et marketing	Gestion opérationnelle	Autogestion
Champs d'apprentissage	Planifier et organiser l'infrastructure et le matériel	Développer une stratégie d'entreprise	Définir une stratégie de gestion du personnel	Développer et mettre en œuvre des concepts d'information et de communication	Conseiller et accompagner les clients	Appliquer les directives QES et les vérifier	Développer ses compétences professionnelles
	Analyser et mettre en œuvre les prescriptions légales et les assurances	Se renseigner sur les évolutions du marché et de la branche et étudier leur mise en œuvre	Mettre en œuvre la stratégie de gestion du personnel	Résoudre les situations de conflit	Organiser les relations avec la clientèle et les activités de marketing	Analyser les contrats	Développer ses compétences personnelles
	Gérer les finances de l'entreprise	Développer et mettre en œuvre de nouvelles technologies	Instruire et promouvoir les collaborateurs	Utiliser des techniques de communication	Planifier et mettre en œuvre les acquisitions	Garantir la mise à disposition des ressources	Utiliser des techniques de résolution des problèmes
			Organiser la formation des apprentis		Diriger les processus d'offre	Contrôler et optimiser les processus d'exécution des travaux	Gérer les ressources personnelles
			Favoriser l'esprit d'équipe		Assurer la remise du projet	Développer des outils de controlling et de reporting	
						Préparer et utiliser des modèles numériques	

4 Module 1: module principal «Gestion d'entreprise»

4.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Gestion d'entreprise»

Compétence opérationnelle	Situation de travail
A1	<p>Assurer la gestion économique des infrastructures</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction planifient l'achat de l'infrastructure nécessaire à l'entreprise et de l'infrastructure numérique (bâtiment, informatique, machines de production, etc.) et garantissent leur entretien.</p> <p>À l'aide d'analyses de besoins régulières (résultats d'enquêtes, rapports sur l'état de l'infrastructure, etc.) élaborées par les services compétents, ils s'informent sur les besoins en matériel d'exploitation et en infrastructure numérique ainsi que sur les travaux d'entretien nécessaires.</p> <p>Ils s'informent sur les développements dans le domaine des technologies et réfléchissent à la manière dont celles-ci peuvent être intégrées aux infrastructures existantes (machines, etc.) et à la stratégie de l'entreprise. En cas de besoin, ils font appel à des spécialistes externes pour pouvoir prendre les mesures stratégiques correspondantes en matière d'infrastructure numérique.</p> <p>Selon les résultats des analyses de besoins, ils planifient les mesures dans le domaine de l'infrastructure (extension, remplacement, entretien, etc.). Le cas échéant, ils consultent le conseil d'administration ou les services compétents de l'entreprise (département, services, etc.).</p> <p>Ils attribuent les mandats pour la mise en œuvre des mesures dans le domaine de l'infrastructure conformément aux développements (numériques) de l'entreprise aux services responsables.</p> <p>Ils surveillent régulièrement le fonctionnement, l'utilité et la rentabilité du domaine de l'infrastructure. Les travaux et changements effectués dans ce domaine sont consignés par les services compétents. Ils comparent les développements avec les analyses de besoins et les mandats, et ils en tirent des conclusions pour l'entreprise.</p>
A2	<p>Définir les besoins en matériel d'exploitation et de construction à l'échelle de l'entreprise</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction définissent les besoins en matériel d'exploitation et de construction à l'échelle de l'entreprise et organisent les achats. Ils ont une vue d'ensemble du matériel d'exploitation et de construction nécessaire ainsi que des fournisseurs. Ils contactent les fournisseurs et leur demandent des offres.</p> <p>Ils ont une vue d'ensemble des conditions de livraison et des possibilités de coopération (p. ex. contrats de livraison à long terme) avec différents fournisseurs et ils les contactent pour négocier ces conditions.</p> <p>Ils planifient les achats de manière stratégique (p. ex. en achetant simultanément pour plusieurs grands projets de construction). Ils transmettent les informations sur les conditions de livraison du matériel d'exploitation et de construction à leurs cadres et ils leur demandent d'effectuer les achats.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction vérifient régulièrement l'état de la collaboration avec les fournisseurs et évaluent à partir de quand une négociation est possible et nécessaire, ou s'il faut mettre un terme à la coopération.</p>
A4	<p>Régler les questions d'assurance</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction règlent toutes les questions relatives aux assurances conformément aux besoins et aux exigences de l'entreprise (du domaine ou du département).</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent sur les divers produits (obligatoires et non obligatoires) et solutions d'assurance. En cas de besoin, ils font appel à un spécialiste en assurances.</p>

Sur la base des conditions-cadres de l'entreprise, ils planifient des solutions d'assurance, le cas échéant avec les services internes compétents. Dans les cas complexes, ils recourent à un expert en assurances. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction organisent les assurances déterminantes pour l'entreprise en négociant avec les compagnies d'assurance ou leurs représentants. Ils attribuent des mandats d'assurance aux collaborateurs compétents. Ils vérifient régulièrement si les assurances souscrites correspondent aux besoins de l'entreprise et demandent aux collaborateurs et services compétents d'effectuer les vérifications correspondantes.

A5 Promouvoir la formation initiale et continue à l'échelle de l'entreprise

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction identifient les litiges, gèrent les questions juridiques et leur trouvent une solution. En cas de problème juridique, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent du contenu factuel et juridique de l'exposé des faits auprès des services ou des collaborateurs compétents. Ils s'informent auprès de juristes le cas échéant. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction planifient la représentation et le traitement juridiques du cas afin de pouvoir trouver une solution au problème juridique. Ils planifient la préparation et la clarification du contenu juridique de l'exposé des faits en tenant compte des conditions-cadres (contrat, dispositions, prescriptions légales, échéances, etc.). Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction apprécient la situation juridique (y compris la probabilité d'un litige). En cas de besoin, ils font appel à des spécialistes. Sur la base de cette appréciation, ils introduisent les mesures nécessaires afin de pouvoir régler la question juridique (entamer des négociations, engager une procédure, etc.). Ils mettent en œuvre les mesures prises. Après le règlement de la question juridique, ils en tirent les conclusions nécessaires pour le travail à venir et introduisent les mesures correspondantes au niveau de l'entreprise.

B2 Assurer la planification et la réalisation des investissements à l'échelle de l'entreprise

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction planifient et réalisent des investissements dans le cadre de l'orientation stratégique et du budget, des directives de l'entreprise et en tenant compte des aspects économiques. Ils décident des investissements à réaliser dans l'entreprise (domaine, département). Dans le cadre du processus de budgétisation, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent sur les projets d'investissement nécessaires auprès des services et des cadres compétents. Avec la comptabilité, ils examinent dans quelle mesure les investissements sont possibles. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction évaluent les demandes d'investissement pour des projets soumises dans le cadre du processus de budgétisation ou, à court terme, en dehors de ce cadre. Lors de ce processus, ils planifient les investissements à venir en tenant compte des possibilités économiques et financières de l'entreprise. Ils prennent éventuellement les décisions d'investir en concertation avec le conseil d'administration et les cadres. Ils libèrent les moyens financiers correspondants et attribuent aux personnes et services compétents les mandats d'exécution. Ils vérifient si les investissements réalisés ont rempli les objectifs visés et les conditions-cadres. Ils introduisent les mesures nécessaires le cas échéant.

B3 Gérer les finances de l'entreprise ou du domaine d'activité

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction gèrent les finances de l'entreprise avec un spécialiste du contrôle de gestion ou un comptable, et ils assurent la conservation des liquidités de l'entreprise (du domaine ou du département) grâce à un pilotage financier approprié. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction initient l'établissement de comptes intermédiaires et annuels et en discutent avec la personne compétente (p. ex. fiduciaire, spécialiste du

contrôle de gestion). Lors de discussions ou en consultant le système de comptabilité, ils acquièrent un aperçu des recettes, des dépenses, des données relatives aux calculs des coûts, du bilan, des liquidités et des placements de l'entreprise. Ils observent le développement des mandats à l'aide de la gestion des mandats.

Ils déduisent les possibilités et perspectives financières de l'entreprise à partir de ces informations et planifient les mesures financières correspondantes (p. ex. investissements, refus des mandats avec un long délai de paiement, réduction des délais de paiement, réduction des effectifs, etc.).

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction mettent en œuvre les mesures financières (investissements et désinvestissements p. ex. dans le matériel et le personnel, organisation de financements externes, acquisition de moyens financiers, etc.) ou les introduisent et accompagnent leur mise en œuvre.

Grâce à des contrôles réguliers (comparaison des objectifs et des valeurs réelles), ils surveillent l'évolution des finances de l'entreprise. Ils prennent des mesures correctives le cas échéant.

4.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage

Le module «Gestion d'entreprise» est composé des champs d'apprentissage thématiques suivants:

Champs d'apprentissage	Référence aux CO
CA 1: planifier et organiser l'infrastructure et le matériel	A1; A2
CA 2: analyser et mettre en œuvre les prescriptions légales et les assurances	A4; A5
CA 3: gérer les finances de l'entreprise	B2; B3

4.2.1 Champ d'apprentissage 1: planifier et organiser l'infrastructure et le matériel

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
A1.1	prennent des décisions dans le domaine de l'infrastructure en concertation avec le conseil d'administration ou des spécialistes et sur la base des objectifs budgétaires.
	<i>Ils déterminent, à partir d'exemples donnés, les besoins en surfaces de bureaux, de dépôt et de stockage. (K4)</i>
	<i>Ils effectuent des calculs d'investissement en fonction des besoins en infrastructures. (K4)</i>
	<i>Ils évaluent les besoins en infrastructures numériques et en déduisent des mesures ciblées pour de futurs projets. (K4)</i>

A1.2	gèrent l'infrastructure nécessaire à l'entreprise, y compris l'infrastructure numérique.
	<i>Ils organisent, sur la base d'un mandat, l'entretien et le renouvellement de l'infrastructure numérique. (K3)</i>
	<i>Ils analysent et définissent les besoins en formation de l'équipe pour une utilisation optimale de l'infrastructure numérique. (K4)</i>
A1.3	ont une connaissance approfondie de l'infrastructure nécessaire dans le secteur de la construction.
	<i>Ils évaluent les logiciels de construction courants. (K4)</i>
	<i>Ils préparent une demande d'investissement à l'intention du conseil d'administration. (K3)</i>
A1.4	ont une connaissance approfondie de l'évolution (numérique) du domaine de l'infrastructure lié à la construction.
	<i>Ils observent les évolutions et les innovations sur le marché et évaluent celles-ci sous l'angle du bénéfice économique. (K5)</i>
A1.5	ont une connaissance approfondie de la conception efficace d'un processus de création de valeur économique dans le domaine de la construction.
	<i>Ils effectuent des planifications financières à moyen terme. (K5)</i>
A1.6	ont une connaissance approfondie de la gestion économique de l'infrastructure de l'entreprise.
	<i>Ils calculent les taux de facturation internes applicables à l'infrastructure de l'entreprise. (K3)</i>
	<i>Ils comparent différentes solutions pour le financement des investissements et en tirent des décisions compréhensibles. (K5)</i>
	<i>Ils établissent un plan d'investissement pour une entreprise de construction donnée. (K5)</i>
A1.7	veillent à l'efficacité des ressources et énergétique ainsi qu'aux coûts du cycle de vie dans les décisions concernant l'infrastructure.
	<i>Ils procèdent à des évaluations complètes en amont des décisions en matière d'investissement et savent les expliquer. (K5)</i>
A1.8	analysent régulièrement le domaine de l'infrastructure, y compris sa gestion, et en déduisent les conséquences.
	<i>Ils analysent les centres de coûts et en déduisent un plan d'investissement. (K5)</i>
A2.1	organisent l'approvisionnement en matériel d'exploitation et de construction à l'échelle de l'entreprise.
	<i>Ils établissent et entretiennent une liste de fournisseurs. (K3)</i>
	<i>Ils analysent les critères d'évaluation potentiels et définissent un ensemble de critères d'évaluation pour le choix des fournisseurs. (K4)</i>
	<i>Ils effectuent des comparaisons sur le marché. (K4)</i>
A2.2	ont une connaissance approfondie du marché de l'approvisionnement pour le matériel d'exploitation et de construction.

	<i>Ils établissent les prescriptions internes en matière d'acquisition de matériel de construction et d'exploitation. (K4)</i>
A2.3	ont une connaissance approfondie des techniques de négociation avec les fournisseurs. <i>Ils mènent des entretiens de négociation en équipe. (K3)</i>
	<i>Ils évaluent des offres et des contrats de vente donnés et en déduisent des mesures pour l'entreprise concernée. (K4)</i>
A2.4	s'investissent pour obtenir de meilleures conditions lors de l'approvisionnement en matériel d'exploitation et de construction. <i>Ils effectuent des comparaisons des conditions d'achat. (K3)</i>
	<i>Ils établissent des prescriptions en matière de demandes d'offres. (K3)</i>
A2.5	tiennent compte des aspects environnementaux dans l'approvisionnement en matériel d'exploitation et de construction. <i>Ils prennent des décisions d'achat basées sur le développement durable et l'économie circulaire des matériaux. (K5)</i>
A2.6	analysent systématiquement les possibilités d'optimisation lors de l'approvisionnement en matériel d'exploitation et de construction, et en déduisent les conséquences. <i>Ils évaluent les fournisseurs sur la base de critères donnés et en déduisent d'éventuelles mesures. (K5)</i>

4.2.2 Champ d'apprentissage 2: analyser et mettre en œuvre les prescriptions légales et les assurances

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
A4.1	identifient systématiquement les besoins en assurances. <i>Ils déterminent les besoins en assurances à partir d'exemples. (K4)</i>
A4.2	règlent et organisent les assurances déterminantes pour l'entreprise. <i>Ils déterminent l'assurance responsabilité civile optimale pour l'entreprise. (K4)</i> <i>Ils comparent différentes prestations d'assurance de garantie. (K4)</i> <i>Ils déterminent les besoins en assurances pour le personnel. (K4)</i> <i>Ils évaluent les risques et en déduisent les éventuels besoins en assurances. (K5)</i>
A4.3	ont une connaissance approfondie des produits et solutions d'assurance dans le secteur de la construction.

	<i>Ils analysent les prestations des assurances bris de machine et les expliquent à l'aide de plusieurs exemples. (K4)</i>
	<i>Ils analysent les prestations des assurances responsabilité civile du maître d'ouvrage et les expliquent. (K4)</i>
	<i>Ils évaluent des produits d'assurance et en déduisent des mesures ciblées. (K5)</i>
A4.4	ont une connaissance approfondie des différentes techniques de négociation et maîtrisent leur utilisation.
	<i>Ils utilisent diverses techniques de négociation au sein de l'équipe en se basant sur des exemples. (K3)</i>
	<i>Dans une simulation de cas de sinistre, ils mènent les négociations sur les couvertures d'assurance avec des experts et des juristes. (K5)</i>
A4.5	ont toujours à l'esprit les risques et la sécurité.
	<i>Ils procèdent à une gestion des risques détaillée et l'expliquent de façon compréhensible. (K5)</i>
A4.6	recourent, dans les cas complexes, à un expert en assurances.
	<i>Ils supervisent les demandes d'expertises et la réalisation de celles-ci. (K4)</i>
A4.7	vérifient régulièrement si les assurances souscrites correspondent aux besoins de l'entreprise et prennent des mesures correctives le cas échéant.
	<i>Ils évaluent, à partir d'exemples, le rapport coût-bénéfice d'assurances souscrites données. (K4)</i>
A5.1	règlent les litiges.
	<i>Ils expliquent les bases de la jurisprudence dans le secteur de la construction. (K2)</i>
A5.2	réalisent la planification de litiges.
	<i>Ils expliquent les règles de rémunération des juristes en cas de litiges dans le secteur de la construction. (K2)</i>
	<i>Ils évaluent les risques de procès et en déduisent des mesures ciblées. (K5)</i>
	<i>Ils planifient le déroulement de la procédure d'hypothèque légale des artisans et entrepreneurs. (K3)</i>
A5.3	ont une connaissance approfondie des bases contractuelles d'un projet de construction.
	<i>Ils analysent les contrats d'entreprise donnés et les adaptent si nécessaire. (K4)</i>
	<i>Ils évaluent, à partir de différents exemples, les conséquences des conditions générales des contrats d'entreprise. (K5)</i>
	<i>Ils citent les dispositions des normes SIA et VSS relatives aux contrats d'entreprise. (K1)</i>
A5.4	ont une connaissance approfondie des bases légales spécifiques au contrat dans le secteur de la construction.
	<i>CC Ils expliquent les principales prescriptions issues du CO, du CC et des normes. (K2)</i>
A5.5	ont une connaissance approfondie de la gouvernance d'entreprise pour les questions d'ordre juridique.

	<i>Ils établissent des exemples de prescriptions en matière de gouvernance d'entreprise de façon compréhensible. (K3)</i>
A5.6	ont une connaissance approfondie de la manière d'utiliser, selon la situation, les bases légales dans le secteur de la construction.
	<i>Ils appliquent les bases légales pertinentes dans le secteur de la construction à l'aide d'exemples. (K3)</i>
A5.7	agissent de manière responsable pour les questions d'ordre juridique.
	<i>Ils établissent, à partir d'exemples concrets, des propositions de solution et de comparaison sur des questions d'ordre juridique dans le secteur de la construction. (K5)</i>
A5.8	optent pour l'honnêteté et la rigueur lors du traitement de cas juridiques. (K3)
A5.9	veillent, en cas de litiges, à faire appel à un stade précoce à des spécialistes. (K4)

4.2.3 Champ d'apprentissage 3: gérer les finances de l'entreprise

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
B2.1	déterminent les besoins d'investissement de l'entreprise en tenant compte de ses possibilités économiques et financières.
	<i>Ils établissent une planification financière à moyen terme à partir d'exemples. (K3)</i>
B2.2	prennent, après les concertations nécessaires et des calculs approfondis, les décisions portant sur les investissements.
	<i>Ils préparent des exemples de bases de décision à l'intention du CA. (K4)</i>
B2.3	ont une connaissance approfondie de la situation et des possibilités financières de l'entreprise.
	<i>Ils évaluent la capacité d'investissement à partir d'indicateurs financiers. (K4)</i>
B2.4	ont une connaissance approfondie du matériel et de l'infrastructure de l'entreprise.
	<i>Ils évaluent, à partir de bases données, l'infrastructure et le matériel d'exploitation selon des principes économiques. (K5)</i>
	<i>Ils déterminent la durée de vie de l'infrastructure et du matériel et intègrent leurs conclusions à leur plan d'investissement. (K5)</i>
B2.6	veillent en permanence à agir de manière responsable lors des décisions portant sur les investissements.

	<i>Ils évaluent différents modes de financement des investissements et en déduisent des décisions d'investissement cohérentes. (K5)</i>
B2.7	<p>contrôlent la réalisation des objectifs visés et les conditions-cadres qui résultent des investissements réalisés et prennent le cas échéant des mesures correctives.</p> <p><i>Ils effectuent, à partir d'exemples, des comparaisons entre les objectifs visés lors des investissements et le résultat effectif de ces investissements, et en déduisent des mesures. (K4)</i></p>
B3.1	<p>planifient des mesures financières pour assurer l'entreprise, gèrent et pilotent les finances de l'entreprise.</p> <p><i>Ils surveillent, sur la base d'un mandat, les liquidités de l'entreprise et en déduisent les mesures appropriées. (K5)</i></p>
B3.2	<p>ont une connaissance approfondie de la gestion financière de l'entreprise.</p> <p><i>Ils analysent une comptabilité analytique et en déduisent les mesures appropriées. (K5)</i></p> <p><i>Ils évaluent les indicateurs de la comptabilité financière et les expliquent de façon compréhensible. (K5)</i></p> <p><i>Ils analysent les centres de coûts et les taux de facturation et en déduisent des mesures ciblées. (K4)</i></p> <p><i>Ils évaluent les comptes annuels et les bilans et définissent les mesures appropriées. (K5)</i></p> <p><i>Ils décrivent les prescriptions légales en matière de comptabilité. (K2)</i></p>
B3.3	<p>ont une connaissance approfondie de l'évolution du marché financier et des possibilités de financement.</p> <p><i>Ils effectuent des comparaisons entre les solutions de financement aux conditions actuelles et en discutent. (K4)</i></p>
B3.4	<p>ont une connaissance pratique du pilotage financier des entreprises.</p> <p><i>Ils définissent un ensemble d'indicateurs financiers pour le pilotage d'entreprises. (K5)</i></p>
B3.5	<p>ont une connaissance approfondie de la conduite de négociations.</p> <p><i>Ils décrivent les possibilités pour obtenir un financement à partir d'un exemple. (K2)</i></p>
B3.6	<p>contrôlent l'évolution financière de l'entreprise et prennent le cas échéant des mesures correctives. (K4)</p>
B3.7	<p>contrôlent systématiquement les liquidités de l'entreprise ainsi que les obligations à court terme et prennent le cas échéant des mesures correctives.</p> <p><i>Ils évaluent la planification des liquidités et la planification financière à l'aide d'un exemple. (K4)</i></p>

5 Module 2: module principal «Conduite stratégique»

5.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Conduite stratégique»

Compétence opérationnelle	Situation de travail
B1	<p>Assurer l'élaboration et le suivi continu de la stratégie de l'entreprise</p> <p>Sur la base de la situation économique, des tendances du marché et de l'environnement concurrentiel, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction développent en collaboration avec le conseil d'administration une stratégie d'entreprise (ou stratégie de domaine ou de département) et l'appliquent. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction positionnent leur entreprise de manière stratégique dans le domaine du développement durable.</p> <p>Via Internet, les études et données de marché, les réseaux, les médias, etc., les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent de la situation économique, des tendances du marché, de l'environnement concurrentiel et de la situation politique. Ils clarifient les valeurs qu'ils souhaitent appliquer dans l'entreprise et leur environnement personnel. Ils s'informent sur les nouvelles tendances, les possibilités et les directives en termes de construction circulaire et en déduisent des mesures pour leur entreprise.</p> <p>En tenant compte des informations reçues et analysées ainsi que des possibilités de l'entreprise, ils planifient le processus de développement et d'adaptation de la stratégie, le cas échéant en collaboration avec les collaborateurs internes compétents, les départements ou les spécialistes externes. Ils déterminent leurs plans de développement de la stratégie en concertation avec le conseil d'administration et le cas échéant avec les cadres.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction définissent le processus de développement et de vérification de la stratégie avec les personnes concernées et l'appliquent. Ce faisant, ils étudient la possibilité de se positionner de manière spécifique sur le marché en matière de développement durable et procèdent aux clarifications requises, éventuellement en impliquant des collaborateurs. Ils déterminent l'implémentation de la (nouvelle) stratégie d'entreprise (instruments de surveillance inclus) et accompagnent la mise en œuvre.</p> <p>À l'aide de contrôles et de feed-back périodiques, ils vérifient la progression de la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise. Ils prennent des mesures correctives le cas échéant.</p>
B5	<p>Identifier et surveiller les évolutions et les innovations du marché dans le domaine de la construction</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction gèrent les changements et nouveautés (p. ex. technologies numériques) de manière flexible et ouverte, et ils les introduisent dans l'entreprise. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent sur les nouveautés, innovations, tendances, en particulier dans les domaines de la technologie et de l'écologie, et les propositions de mise en œuvre auprès de leur environnement de travail (maîtres d'ouvrage, fournisseurs, collaborateurs, sous-traitants, etc.), lors de manifestations spécialisées, dans les médias ainsi qu'à l'aide de directives et de normes et identifient les opportunités qu'elles représentent pour l'entreprise. Sur la base des informations existantes et des conditions-cadres internes, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction évaluent si les innovations et les tendances du marché peuvent être intégrées dans l'entreprise, et de quelle manière.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction parlent des innovations avec les cadres et le cas échéant avec la direction ou le conseil d'administration. Ils décident des innovations à implémenter et prennent les décisions nécessaires pour leur introduction (ressources, budgétisation, compétences, etc.). Ils planifient l'introduction possible des tendances du marché et des innovations dans l'entreprise (information,</p>

formation, achats, etc.) et accompagnent la mise en œuvre. Ils veillent à ce que les informations et données soient échangées de manière fluide à l'échelle de l'entreprise. Ils vérifient l'introduction et les effets de l'implémentation dans l'entreprise (effets financiers et opérationnels, etc.), recueillent les feed-back de leurs cadres et introduisent d'éventuelles mesures correctives.

- B6** **Développer et mettre en œuvre les décisions stratégiques concernant l'utilisation de technologies numériques et autres technologies d'avenir**
- Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction prennent les décisions stratégiques dans le domaine des technologies et des possibilités numériques et les mettent en œuvre.
- Ils se tiennent informés des nouvelles technologies et des possibilités offertes par le numérique (modèles numériques, moyens auxiliaires semi-automatisés, etc.) dans le contexte de la stratégie de l'entreprise.
- Ils établissent ou font établir un concept dans ce domaine, si nécessaire en recourant à des spécialistes, en tenant compte de la rentabilité de l'utilisation des technologies numériques.
- Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction déterminent les mesures à mettre en œuvre et créent les conditions requises à cet effet (ressources, moyens financiers, budgétisation, etc.). Ils planifient l'utilisation possible de technologies numériques et attribuent les mandats correspondants aux services et collaborateurs compétents (y compris pour la mise en œuvre, la réflexion sur la faisabilité, les coûts, etc.).
- À partir des retours, des indicateurs, des données, etc., ils vérifient l'utilisation des technologies numériques ainsi que leurs effets.
-

- B7** **Représenter les intérêts de l'entreprise et du secteur**
- Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction représentent les intérêts de l'entreprise dans les domaines politique et économique.
- Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent sur les associations professionnelles, les organisations ou les partis politiques susceptibles de représenter les intérêts de l'entreprise.
- Aux fins de représentation des intérêts de l'entreprise, ils examinent l'éventualité d'une participation active à une institution ou à une association professionnelle.auprès des institutions pertinentes, ils proposent de participer activement à des associations professionnelles et autres (p. ex. dans le comité d'une association professionnelle régionale ou nationale) et agissent en tenant compte des directives de conformité.
- En tant que membres d'associations professionnelles et d'organisations, ils représentent les intérêts de leur entreprise, p. ex. dans le cadre de consultations, lors d'élections, etc. Ils entretiennent des relations avec les associations professionnelles et les organisations concernées. Dans la mesure du possible, ils s'engagent activement dans les organes des associations professionnelles et des organisations.
- Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction examinent périodiquement les activités des associations professionnelles et des organisations concernées pour savoir si elles sont bénéfiques pour leur entreprise. Ils en tirent des conclusions pour la représentation future des intérêts de l'entreprise.
- Ils s'engagent activement en faveur de la promotion de la formation initiale et continue dans les domaines politique et économique.
-

5.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage

Le module «Conduite stratégique» est composé des champs d'apprentissage thématiques suivants:

Champs d'apprentissage	Référence aux CO
CA 1: développer une stratégie d'entreprise	B1
CA 2: se renseigner sur les évolutions du marché et de la branche et étudier leur mise en œuvre	B5; B7
CA 3: développer et mettre en œuvre de nouvelles technologies	B6

5.2.1 Champ d'apprentissage 1: développer une stratégie d'entreprise

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
B1.1	développent et appliquent une stratégie d'entreprise sur la base de la situation économique, des tendances du marché et de l'environnement concurrentiel.
	<i>Ils développent des objectifs appropriés pour l'entreprise donnée en tenant compte de la situation économique, des tendances du marché et de l'environnement concurrentiel. (K5)</i>
	<i>Ils formulent, sur la base d'un mandat, une stratégie d'entreprise de façon compréhensible. (K5)</i>
B1.2	définissent le positionnement de l'entreprise dans le domaine du développement durable.
	Ils définissent des objectifs de développement durable pour les entreprises données. (K3)
B1.3	ont une connaissance approfondie de la situation économique, des tendances du marché, de l'environnement concurrentiel et de l'évolution de la branche.
	<i>Ils effectuent des recherches dans les revues spécialisées et d'autres sources d'information. (K3)</i>
B1.4	ont une connaissance approfondie de la situation, des liquidités et des flux de trésorerie de l'entreprise.
	<i>Ils définissent un ensemble d'indicateurs d'entreprise pertinents. (K3)</i>
B1.5	ont une connaissance approfondie de la manière d'appliquer les processus stratégiques en entreprise.
	<i>Ils gèrent un processus stratégique interne à partir d'un exemple. (K4)</i>
B1.6	ont une connaissance approfondie des instruments de monitoring et de leur mise en œuvre.

	<i>Ils élaborent un cockpit avec les principaux indicateurs clés de façon compréhensible. (K4)</i>
B1.7	ont une connaissance approfondie du développement durable.
	<i>Ils élaborent des exemples de processus d'économie circulaire pour l'entreprise. (K5)</i>
B1.8	s'engagent en faveur du travail d'équipe.
	<i>Ils organisent des processus visant à favoriser la coopération. (K3)</i>
	<i>Ils organisent des événements de consolidation d'équipe et expliquent leurs effets. (K3)</i>
B1.9	sont disposés à s'intéresser à la situation économique, aux tendances du marché, à l'environnement concurrentiel et à la situation politique.
	<i>Ils décrivent les possibilités pour agir sur le plan politique. (K2)</i>
	<i>Ils expliquent les missions de politique associative. (K2)</i>
B1.10	identifient les opportunités de se positionner sur le marché avec une stratégie orientée vers la durabilité.
	<i>Ils utilisent le développement durable comme outil de marketing dans le projet de construction. (K5)</i>
B1.11	réfléchissent systématiquement aux valeurs qu'ils souhaitent appliquer dans l'entreprise et en déduisent les conséquences.
	<i>Ils définissent les valeurs de l'entreprise. (K5)</i>
	<i>Ils élaborent des mesures pour assurer l'application continue des valeurs de l'entreprise. (K5)</i>

5.2.2 Champ d'apprentissage 2: se renseigner sur les évolutions du marché et de la branche et étudier leur mise en œuvre

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
B5.1	évaluent l'introduction d'innovations et de nouveautés dans l'entreprise.
	<i>À l'aide d'exemples, ils comparent de façon ciblée les possibles nouveautés et fixent des priorités pour une éventuelle introduction dans l'entreprise. (K4)</i>
B5.2	prennent les décisions nécessaires pour l'introduction d'innovations et de nouveautés dans l'entreprise.
	<i>Ils établissent un business plan comme base décisionnelle pour une éventuelle introduction d'innovations et de nouveautés dans l'entreprise. (K5)</i>
B5.3	ont une connaissance approfondie des développements du marché et des nouveautés.

	<i>Ils effectuent des recherches sur les nouveautés importantes pour le marché. (K3)</i>
B5.4	disposent de compétences leur permettant d'évaluer et de juger les tendances du marché et les nouveautés, notamment dans les domaines technique et environnemental, pour leur propre entreprise.
	<i>Ils analysent les opportunités et les risques des tendances du marché et des nouveautés et établissent une évaluation. (K4)</i>
B5.5	ont une connaissance approfondie de l'organisation des processus de changement.
	<i>Ils expliquent les éléments essentiels de la gestion du changement. (K2)</i>
B5.6	ont une connaissance approfondie de l'économie d'entreprise.
	<i>Ils calculent les coûts et le potentiel de rendement des nouveautés. (K3)</i>
B5.7	surveillent les tendances durables du marché.
	<i>Ils tiennent compte de la durabilité dans l'évaluation des nouveautés. (K3)</i>
B5.8	sont ouverts aux propositions et demandes.
	<i>Ils élaborent un système de propositions au sein de l'entreprise. (K3)</i>
B5.9	veillent à une communication compréhensible.
	<i>Ils appliquent les techniques de communication adéquates à partir d'exemples. (K3)</i>
B5.10	contrôlent régulièrement et en se basant sur les avantages l'introduction des innovations et leurs effets sur l'entreprise et déduisent des mesures correctives.
	<i>Ils établissent un plan visant à garantir la qualité des nouveautés. (K3)</i>
B7.1	représentent les intérêts de l'entreprise dans les domaines politique et économique.
	<i>À l'aide d'exemples, ils se penchent sur les effets des projets politiques sur leur domaine d'activité. (K4)</i>
B7.2	ont une connaissance approfondie des techniques de coopération.
	<i>Ils élaborent des concepts de coopération. (K3)</i>
B7.3	ont une connaissance approfondie de techniques de communication et d'argumentation convaincantes. (K3)
B7.4	ont une connaissance approfondie de la mise en œuvre des activités de lobbying.
	<i>Ils concoctent des possibles activités de lobby à partir d'exemples. (K3)</i>
B7.8	veillent aux intérêts particuliers et à l'intérêt général lors de la participation à des associations et organisations.
	<i>Ils mènent une réflexion sur leurs propres intérêts dans le contexte de possibles engagements. (K4)</i>
B7.9	s'engagent dans des activités liées à la branche.
	<i>Ils établissent un plan d'activités pour leur région. (K3)</i>
B7.10	s'engagent activement en faveur de la promotion de la formation initiale et continue dans les domaines politique et économique.

Ils expliquent le modèle de carrière du secteur principal de la construction et le situent dans le système de formation. (K3)

B7.11 contrôlent de manière périodique les activités dans les associations et organisations et en déduisent les conséquences. (K4)

5.2.3 Champ d'apprentissage 3: développer et mettre en œuvre de nouvelles technologies

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...

B6.1 prennent des décisions stratégiques dans le domaine des technologies numériques.

Ils identifient les champs d'action pour l'utilisation des technologies numériques. (K4)

B6.2 planifient la mise en œuvre des technologies numériques.

Ils calculent l'impact économique de l'utilisation des technologies numériques. (K5)

B6.3 ont une connaissance approfondie des instruments de monitoring et de leur mise en œuvre.

Ils élaborent un cockpit avec les principaux indicateurs clés. (K4)

B6.4 ont une connaissance approfondie des technologies numériques et de leurs possibilités d'utilisation dans le secteur de la construction.

Ils extraient des données importantes des modèles BIM pour les processus de construction pertinents. (K4)

B6.5 ont une connaissance approfondie de la réalisation de processus stratégiques.

Ils exécutent un processus stratégique à partir d'un exemple. (K5)

B6.6 disposent de compétences leur permettant d'évaluer et de juger les tendances du marché et les nouveautés dans le domaine numérique pour la propre entreprise.

Ils étudient les possibilités d'utilisation et l'impact des technologies numériques et en déduisent des mesures concrètes pour une entreprise. (K5)

B6.7 s'engagent pour la réalisation de mesures portant sur la mise en œuvre des technologies numériques.

Ils simulent des processus de construction à l'aide de modèles numériques et en tirent des conclusions pour la pratique. (K5)

B6.8 s'intéressent aux technologies numériques.

Ils expliquent les possibilités d'utilisation des technologies numériques dans le secteur de la construction. (K2)

B6.9 contrôlent la mise en œuvre des technologies numériques et leurs effets et prennent des mesures correctives.

Ils évaluent le degré de réalisation des objectifs visés lors de la mise en œuvre des technologies numériques et définissent d'éventuelles mesures. (K5)

6 Module 3: module principal «Gestion du personnel»

6.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Gestion du personnel»

Compétence opérationnelle	Situation de travail
A3	<p>Définir et mettre en œuvre la stratégie de gestion du personnel</p> <p>Sur la base de la stratégie d'entreprise et de l'évolution du marché, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction déterminent les effectifs à l'échelle de l'entreprise (ou à l'intérieur de leur domaine ou département).</p> <p>À partir des résultats de l'analyse du marché et de la stratégie actuelle ou future de l'entreprise, ils planifient les effectifs (nombre, qualification/compétences, etc.) de l'entreprise (ou du domaine/département) avec l'unité organisationnelle concernée (RH) et d'autres responsables pour la période de planification. Ils introduisent des mesures et initient des mises au concours.</p> <p>Ils contrôlent régulièrement l'évolution du marché, évaluent la rentabilité des effectifs et initient les adaptations nécessaires à court terme, le cas échéant en accord avec le conseil d'administration.</p>
C1	<p>Définir et mettre en œuvre une stratégie de recrutement</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction gèrent les affectations, arrivées et départs des collaborateurs compris, et définissent les directives correspondantes.</p> <p>Ils s'informent régulièrement des retraits ou départs en cours ainsi que des engagements nécessaires. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction analysent régulièrement l'évolution du marché et de la demande à l'aide de systèmes d'information et de traitement des données pertinents. Ils s'informent régulièrement des possibilités qui existent pour le recrutement de personnes.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction mènent les entretiens pour pourvoir les postes clés, le cas échéant en collaboration avec le service du personnel ou les RH. Selon les compétences organisationnelles, ils discutent des engagements et des licenciements avec la direction ou le conseil d'administration. Ils prennent les décisions d'engagement et les éventuelles mesures de développement sur la base de toutes les informations collectées. Selon le développement de l'activité et le cas échéant en accord avec le conseil d'administration, ils fixent et modifient les effectifs à court terme.</p> <p>Ils planifient l'engagement et l'introduction des nouveaux collaborateurs. Ils décident de la rémunération, des prestations sociales et de toute autre indemnité.</p> <p>Avec les cadres, ils discutent des évaluations et des qualifications des collaborateurs, et ils mènent les entretiens d'évaluation avant la fin de la période d'essai. Ils initient les adaptations nécessaires pour les profils des postes de cadres.</p>
C2	<p>Informar, instruire et motiver les collaborateurs à l'échelle de l'entreprise</p> <p>En tant que directeurs, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction dirigent les collaborateurs à l'échelle de l'entreprise et favorisent le travail en équipe par des mesures.</p> <p>Ils informent les collaborateurs des directives, décisions et transformations importantes de l'entreprise et les incitent à les mettre en œuvre. En cas de besoin et selon la situation, ils font appel aux cadres.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent régulièrement auprès des cadres pour connaître l'état d'esprit et les besoins des collaborateurs. Sur la base des informations reçues,</p>

ils planifient des discussions (retours, réunions) ou des activités communes. Ils créent un cadre propice au travail en équipe et assurent des échanges réguliers entre les équipes et les cadres.

Ils planifient suffisamment de temps pour l'information et l'instruction des collaborateurs. Lors de l'introduction de nouveaux processus de travail, procédures ou technologies, ils organisent des formations et des instructions. Ils réfléchissent aux actions, manifestations ou activités de reconnaissance susceptibles de motiver les cadres et les collaborateurs.

Ils mettent en œuvre des mesures et des actions pour motiver les collaborateurs et ils gèrent les équipes selon les conditions.

Ils contrôlent le climat d'entreprise à travers des discussions régulières avec les cadres, et ils analysent leur méthode et leur comportement dans les équipes. Le cas échéant, ils réfléchissent ensemble à des mesures que l'entrepreneuse-construction/l'entrepreneur-construction introduit par la suite.

C3 Promouvoir la formation initiale et continue à l'échelle de l'entreprise

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction promeuvent les collaborateurs confiants et motivés en leur proposant une formation initiale et continue axée sur la pratique et conforme aux besoins de l'entreprise.

Sur la base des propositions de leurs cadres, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent sur les programmes ou mesures de formation initiale et continue pour les collaborateurs à promouvoir.

Ils planifient en conséquence la formation initiale et continue des collaborateurs avec les cadres compétents. Ils fixent les périodes de formation initiale et continue en concertation avec les candidats et les instituts de formation. Ils veillent également à sensibiliser et à instruire les collaborateurs sur le thème de la durabilité de manière appropriée (utilisation des matériaux ou matériels de construction durables, méthode de construction économe en ressources, prise en compte du cycle de vie global lors de la planification du projet de construction, etc.).

En cas de besoin, ils développent des concepts de formation initiale et continue à l'échelle de l'entreprise. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction informent les cadres compétents des décisions prises en matière de formation initiale et continue pour les collaborateurs. Selon les possibilités et les besoins de l'entreprise, ils soutiennent eux-mêmes les programmes ou mesures de formation initiale et continue soumis ou introduits par les collaborateurs.

Ils vérifient le développement des compétences de leurs collaborateurs en comparant les objectifs fixés et leur réalisation, et consignent les développements correspondants. Le cas échéant, ils examinent des mesures de développement supplémentaires en concertation avec les cadres compétents. Ils discutent des développements ou des éventuelles mesures supplémentaires avec leurs subordonnés en ligne directe.

C4 Créer des conditions appropriées pour la formation des apprentis au sein de l'entreprise

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction créent les conditions pour une formation optimale correspondant au plan de formation de l'entreprise. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction décident de former ou non des apprentis dans leur entreprise formatrice. Ils s'informent sur les directives imposées aux entreprises formatrices et facilitent les adaptations en cas de besoin afin de mettre leur entreprise en conformité (p. ex. désignation des formateurs, mise à disposition pour les cours de formateur professionnel).

En concertation avec les services compétents, ils mettent des postes d'apprenti au concours et recrutent les candidats appropriés pour ces postes. Ils choisissent des responsables de formation au sein de leur entreprise.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction veillent à ce que les départements et cadres compétents soient informés des exigences imposées à la formation des apprentis, des aspects juridiques et des prescriptions relatives à la formation.

Ils délèguent l'organisation et la réalisation de la formation des apprentis aux collaborateurs et services compétents. Ils garantissent les ressources nécessaires (financières, personnelles, mesures internes) et s'engagent en faveur de la promotion des capacités des apprentis au sein de l'entreprise. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction vérifient auprès des collaborateurs et services compétents si le plan de formation de l'entreprise est régulièrement contrôlé et si des adaptations y sont effectuées selon le résultat du contrôle. Dans la mesure du possible, ils participent à ces travaux de façon directe. Ils vérifient le développement des apprentis sur la base des retours des collaborateurs et départements compétents ou par un contact direct avec les apprentis. En cas de besoin, ils créent les conditions pour que des mesures de soutien supplémentaires soient prises en faveur des apprentis.

D2 Favoriser et gérer l'esprit d'équipe au niveau de l'entreprise

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction définissent les mesures et actions destinées à promouvoir l'esprit d'équipe au sein de l'entreprise. Ils agissent en équipe en adoptant une attitude et un comportement correspondant à leur statut hiérarchique.

Ils respectent les manières et les règles de comportement spécifiques à l'entreprise et les appliquent dans leur travail (p. ex. proposer du soutien et de l'aide, concertation et coordination ciblées, utiliser un langage approprié, intervention en cas d'échec, fêter ensemble les succès, respecter les accords, etc.).

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction favorisent l'esprit d'équipe à l'échelle de l'entreprise en prenant les mesures correspondantes. Ils entretiennent le contact avec leurs collaborateurs. Ils sont attentifs aux problèmes de leurs collaborateurs et les aident à trouver une solution constructive.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction évaluent régulièrement les mesures destinées à promouvoir l'esprit d'équipe et en tirent des conclusions. Sur la base des réactions des collaborateurs, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction vérifient s'ils appliquent eux-mêmes les manières et les règles de comportement communément admises. Si ce n'est pas le cas, ils prennent la résolution de modifier à l'avenir leurs manières et leur comportement. En cas de besoin, ils s'adressent à leurs collaborateurs afin de clarifier les questions en suspens.

6.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage

Le module «Gestion du personnel» est composé des champs d'apprentissage thématiques suivants:

Champs d'apprentissage	Référence aux CO
CA 1: définir une stratégie de gestion du personnel	A3
CA 2: mettre en œuvre la stratégie de gestion du personnel	C1
CA 3: instruire et promouvoir les collaborateurs	C2; C3
CA 4: organiser la formation des apprentis	C4
CA 5: favoriser l'esprit d'équipe	D2

6.2.1 Champ d'apprentissage 1: définir une stratégie de gestion du personnel

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
A3.1	définissent la stratégie de recrutement.
	<i>Ils élaborent une stratégie salariale à partir d'un exemple d'entreprise donné. (K5)</i>
	<i>À partir d'exemples, ils planifient les futurs besoins en personnel. (K4)</i>
A3.2	ont une connaissance approfondie de l'économie d'entreprise relative au personnel.
	<i>Ils analysent les frais de personnel et en tirent des conclusions. (K4)</i>
A3.3	ont une connaissance approfondie de l'évolution du marché et de la demande dans les domaines d'activité de l'entreprise.
	<i>Ils décrivent les différentes solutions de recrutement. (K2)</i>
	<i>Ils gèrent les mesures relatives à l'attractivité de l'employeur. (K3)</i>
A3.4	ont une connaissance approfondie de l'évolution du marché du travail dans le domaine correspondant. (K4)
A3.5	ont une connaissance approfondie de la communication des mesures et décisions relatives au personnel de manière claire et adaptée à chaque échelon hiérarchique.
	<i>Ils développent un concept de communication interne à partir d'un exemple. (K4)</i>
A3.6	procèdent à des échanges réguliers avec les cadres en ce qui concerne le potentiel et le développement des collaborateurs.
	<i>Ils évaluent les compétences des collaborateurs d'une entreprise donnée et en déduisent des mesures de développement ciblées. (K4)</i>
A3.7	contrôlent l'évolution du marché et en déduisent les conséquences. (K4)
A3.8	évaluent la rentabilité des effectifs et initient les adaptations nécessaires, le cas échéant en accord avec le conseil d'administration.
	<i>Ils contrôlent la productivité à l'aide d'indicateurs et en déduisent des mesures ciblées pour le futur. (K4)</i>

6.2.2 Champ d'apprentissage 2: mettre en œuvre la stratégie de gestion du personnel

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
C1.1	gèrent les affectations, arrivées et départs des collaborateurs compris.
	<i>Ils rédigent des offres d'emploi concrètes. (K3)</i>
	<i>Ils choisissent des solutions efficaces pour la publication des offres d'emploi. (K3)</i>
C1.2	mènent les entretiens pour pourvoir les postes clés.
	<i>Ils établissent des listes de contrôle pour les entretiens d'embauche. (K3)</i>
C1.3	ont une connaissance approfondie des prescriptions relatives à l'engagement et au licenciement de collaborateurs.
	<i>Ils établissent un contrat de travail à partir de modèles. (K3)</i>
C1.4	ont une connaissance approfondie de l'évolution du marché du travail dans le domaine correspondant. (K2)
C1.5	ont une connaissance approfondie de la communication des mesures et décisions relatives au personnel de manière claire et adaptée à chaque échelon hiérarchique. (K2)
C1.6	procèdent à des échanges réguliers avec les cadres en ce qui concerne le potentiel et le développement des collaborateurs.
	<i>Ils évaluent les compétences des nouveaux collaborateurs d'une entreprise donnée et prennent les décisions correspondantes axées sur les ressources. (K4)</i>
C1.7	contrôlent le profil des postes de cadre et procèdent le cas échéant à des adaptations.
	<i>Ils rédigent un descriptif de poste complet. (K3)</i>

6.2.3 Champ d'apprentissage 3: instruire et promouvoir les collaborateurs

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
C2.1	dirigent les collaborateurs à l'échelle de l'entreprise.
	<i>Ils décrivent l'efficacité de leur rôle de modèle. (K2)</i>
C2.2	organisent des formations et des instructions internes.
	<i>Ils établissent un plan de formation interne. (K3)</i>
C2.3	favorisent le travail en équipe et la collégialité.
	<i>Ils organisent des activités de consolidation d'équipe. (K3)</i>
C2.4	ont une connaissance approfondie des mesures susceptibles de motiver les collaborateurs.
	<i>Ils définissent des mesures de motivation à partir d'exemples. (K4)</i>
C2.5	ont une connaissance approfondie d'instructions spécifiques à l'objet et axées sur la pratique.
	<i>Ils donnent des instructions spécifiques à l'objet et axées sur la pratique à partir d'un exemple. (K3)</i>
C2.6	ont une connaissance approfondie de la gestion de l'information. (K2)
C2.7	ont des compétences en leadership.
	<i>Ils définissent les compétences requises pour un leadership efficace et expliquent son importance dans le cadre de leur rôle de modèle. (K2)</i>
	<i>Ils mettent en œuvre différents styles de conduite à partir d'exemples. (K4)</i>
	<i>Ils adaptent leur comportement au sein de l'équipe en fonction de la situation, de façon professionnelle. (K3)</i>
C2.8	ont le don de motiver leurs collaborateurs.
	<i>Ils utilisent des techniques d'entretien motivantes à partir d'exemples. (K3)</i>
C2.9	communiquent de façon ouverte et respectueuse. (K3)
C2.10	veillent à une attitude crédible et congruente.
	<i>Ils décrivent les critères pertinents (comme l'habillement, etc.) et leurs effets pour renvoyer une image professionnelle. (K2)</i>
C2.11	veillent à identifier dès les premiers signes la surcharge de travail et le surmenage chez leurs collaborateurs.

	<i>Ils citent les signes de burn-out à un stade précoce et expliquent les mesures à prendre le cas échéant. (K4)</i>
C2.12	contrôlent le climat d'entreprise à travers des discussions régulières avec les cadres et prennent des mesures correctives le cas échéant.
	<i>Ils analysent régulièrement l'ambiance au sein de l'équipe et prennent les mesures qui s'imposent pour favoriser l'esprit d'équipe. (K4)</i>
C3.1	favorisent la formation initiale et continue de leurs collaborateurs.
	<i>Ils établissent un plan de développement du personnel. (K3)</i>
C3.2	développent en cas de besoin des concepts de formation initiale et continue à l'échelle de l'entreprise.
	<i>Ils concluent des conventions personnelles de formation continue. (K3)</i>
C3.3	ont une connaissance approfondie des mesures de promotion de la formation initiale et continue dans le secteur de la construction. (K2)
C3.4	ont une connaissance approfondie des techniques d'entretien dans les entretiens de développement.
	<i>Ils mènent des simulations d'entretiens de développement et les documentent. (K3)</i>
C3.5	ont une connaissance approfondie de l'identification des besoins de l'entreprise en compétences opérationnelles nouvelles ou supplémentaires. (K4)
C3.6	mènent régulièrement des entretiens de développement et de promotion avec les cadres.
	<i>Ils élaborent une stratégie de développement du personnel. (K5)</i>
C3.7	s'engagent à l'échelle de l'entreprise en vue de sensibiliser systématiquement les collaborateurs aux thèmes de la durabilité.
	<i>Ils définissent un ensemble d'indicateurs servant d'outil de sensibilisation à la durabilité. (K4)</i>
C3.8	contrôlent, le cas échéant, du point de vue de l'entreprise les mesures de développement supplémentaires pour les collaborateurs en concertation avec les cadres compétents et prennent le cas échéant des mesures correctives.
	<i>Ils élaborent, sur la base d'un mandat, un programme de développement des compétences qui seront requises à l'avenir dans l'entreprise. (K4)</i>

6.2.4 Champ d'apprentissage 4: organiser la formation des apprentis

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
C4.1	créent des conditions-cadres appropriées pour le recrutement et la formation des apprentis au sein de l'entreprise.
	<i>Ils élaborent un concept de recrutement des apprentis. (K4)</i>
	<i>Ils définissent un processus standard pour les stages d'orientation professionnelle. (K3)</i>
C4.2	ont une connaissance approfondie des directives réglant la formation des apprentis en entreprise.
	<i>Ils établissent un plan de formation pour les apprentis. (K3)</i>
C4.3	ont une connaissance approfondie des plans de formation.
	<i>Ils expliquent la procédure de contrôle permanent du niveau de formation des apprentis. (K4)</i>
C4.4	montrent le plaisir et la motivation que leur procurent la formation et le contact avec les apprentis. (K3)
C4.5	s'engagent en faveur de la promotion des capacités des apprentis au sein de l'entreprise.
	<i>Dans la planification des interventions, ils définissent des domaines d'activité variés pour les apprentis. (K2)</i>
C4.6	analysent de manière systématique le développement des apprentis et prennent les mesures de soutien nécessaires le cas échéant.
	<i>Ils identifient, à partir d'exemples, les compétences manquantes chez les apprentis et en déduisent des mesures. (K4)</i>
C4.7	contrôlent régulièrement les programmes de formation de l'entreprise à l'intention des apprenants et apprentis et prennent des mesures correctives. (K4)

6.2.5 Champ d'apprentissage 5: favoriser l'esprit d'équipe

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
D2.1	favorisent l'esprit d'équipe à l'échelle de l'entreprise.
	<i>Ils organisent des exemples d'événements de consolidation d'équipe. (K3)</i>
D2.2	agissent en équipe avec une compétence technique, une attitude et un comportement correspondant à leur statut hiérarchique. (K3)
D2.3	ont une connaissance approfondie des manières et des codes de conduite du secteur de la construction.
	<i>Ils formulent les aspects caractéristiques d'une culture d'entreprise et mènent une réflexion sur le sujet. (K4)</i>
D2.4	promouvent la collaboration au sein de l'équipe. (K3)
D2.5	communiquent systématiquement de manière respectueuse. (K3)
D2.6	réfléchissent à leurs manières et leur attitude et en déduisent les conséquences.
	<i>Ils demandent régulièrement un feed-back personnel à leur équipe et en déduisent des mesures ciblées qu'ils s'appliquent à eux-mêmes. (K4)</i>

7 Module 4: module principal «Information et communication»

7.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Information et communication»

Compétence opérationnelle	Situation de travail
D1	<p>Définir un concept pour la communication ainsi que pour la gestion de l'information et du savoir</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction communiquent et coopèrent avec leurs collaborateurs et des parties prenantes externes.</p> <p>Ils définissent des concepts pour la communication ainsi que pour la gestion de l'information et du savoir à l'échelle de l'entreprise et fixent des règles pour la collaboration et la coopération avec les collaborateurs de l'entreprise. Ils coordonnent et optimisent les processus de travail avec tous les services internes.</p> <p>Ils communiquent avec tous les collaborateurs en tenant compte de la personne et de la situation. Ils coordonnent les travaux avec tous les services internes et externes concernés et informent les équipes en conséquence. Ils interviennent de manière rapide et appropriée en cas de nécessité. Ils coordonnent les travaux avec les autres personnes impliquées et informent leurs groupes et équipes en conséquence. Ils interviennent de manière rapide et appropriée en cas de nécessité. En cas d'événement extrême, ils assurent la communication interne et externe.</p> <p>Ils vérifient régulièrement les flux d'information dans leur entreprise ainsi que les concepts de communication et la gestion interne du savoir, et ils introduisent des mesures d'optimisation le cas échéant.</p>
D3	<p>Aborder les conflits à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et intervenir</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction veillent à identifier les conflits suffisamment tôt. Ils traitent les conflits de manière constructive et introduisent les mesures nécessaires. En cas de conflit, ils interviennent en dernier recours pour les conducteurs de travaux.</p> <p>Lorsqu'un conflit se profile, ils interrogent les personnes concernées sur son élément déclencheur et sur ses raisons profondes.</p> <p>Ils réfléchissent aux solutions et mesures adaptées à la situation ainsi qu'à leurs conséquences. Ils planifient la discussion avec les personnes concernées. Ils se préparent aux débats conflictuels de manière rigoureuse afin d'être en mesure de répondre aux arguments des deux parties.</p> <p>Ils mènent la discussion, exhortent les parties au conflit à exposer leurs revendications et les examinent. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction déterminent les prochaines étapes de la discussion.</p> <p>Ils réfléchissent régulièrement aux situations de conflit, y compris leur propre comportement, et en déduisent des mesures pour l'entreprise et eux-mêmes.</p>
D5	<p>Négocier avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction mènent des négociations avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants à l'échelle de l'entreprise (p. ex. dans le cadre de l'acquisition ou de l'achat de matériel d'exploitation et de construction).</p> <p>Ils s'informent sur les conditions-cadres de la négociation afin de pouvoir mener les négociations selon les principes de base de l'entreprise. Ils clarifient les intérêts de l'entreprise et les résultats des négociations passées dont ils pourraient éventuellement s'inspirer. Ils planifient les négociations en tenant compte des conditions-cadres (règles du jeu du marché, dispositions relatives au calcul des offres, exigences spécifiques à l'objet, etc.).</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction mènent les négociations dans le cadre de leurs possibilités et impliquent les spécialistes concernés en cas de besoin (conducteur de travaux, juristes,</p>

achats, etc.). Ils consignent le résultat des négociations ou garantissent sa consignation par des mesures appropriées. Ils transmettent le résultat des négociations aux services concernés de l'entreprise. À la fin d'une négociation, ils évaluent le déroulement et le résultat des négociations en collaboration avec les services impliqués (en particulier les résultats des négociations réussies, les raisons justifiant d'éventuelles différences, leur propre comportement, etc.) et ils en tirent des conclusions ou les conséquences pour les futures négociations.

D6 Communiquer de manière convaincante et avoir une attitude persuasive

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction communiquent de manière convaincante auprès des collaborateurs, des clients et des fournisseurs.

Ils s'informent de la situation initiale eu égard à l'attitude communicative et construisent leur argumentation de manière claire et rigoureuse. Pour cela, ils recueillent les propositions des collaborateurs ou collègues de la branche.

Ils communiquent avec tous leurs interlocuteurs en tenant compte de la spécialité, de la personne et de la situation, et cherchent à les motiver par leur attitude.

Ils argumentent de manière compétente, ouverte et honnête. Pour la recherche de solutions, ils présentent aussi bien les avantages que les inconvénients des diverses propositions. En cas d'objections, ils font preuve de compréhension et tiennent compte de celles-ci pour la suite de la discussion.

Ils analysent leur technique de discussion et leur comportement au contact des collaborateurs, des clients et des fournisseurs, et ils vérifient leur attitude et leur communication par des discussions régulières avec les cadres. Le cas échéant, ils examinent les mesures susceptibles de développer leurs capacités de communication.

7.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage

Le module «Information et communication» est composé des champs d'apprentissage thématiques suivants:

Champs d'apprentissage	Référence aux CO
CA 1: développer et mettre en œuvre des concepts d'information et de communication	D1
CA 2: résoudre les situations de conflit	D3
CA 3: utiliser des techniques de communication	D5; D6; D4.3; B2.5; B5.9

7.2.1 Champ d'apprentissage 1: développer et mettre en œuvre des concepts d'information et de communication

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
D1.1	définissent des concepts internes pour la gestion de l'information et du savoir ainsi que pour la communication en entreprise et avec les parties prenantes externes. (K3)
D1.2	communiquent avec toutes les parties prenantes au projet ainsi qu'en externe. <i>Ils rédigent des communiqués de presse sur un projet de construction donné. (K3)</i> <i>Ils fournissent des informations compréhensibles sur les chantiers. (K3)</i>
D1.3	ont une connaissance approfondie de tous les processus de travail dans le secteur de la construction et pour chaque projet. <i>Ils établissent, à partir d'exemples donnés, des plans d'exécution des travaux compréhensibles et prennent des mesures de modification si nécessaire. (K5)</i>
D1.4	ont une connaissance approfondie de la gestion du savoir et de l'information. <i>Ils élaborent un concept de mise en œuvre de la gestion du savoir et de l'information. (K3)</i>
D1.5	ont une connaissance approfondie des différentes techniques de communication et de leur mise en œuvre judicieuse en fonction de l'échelon hiérarchique. <i>Ils utilisent des techniques de communication adaptées à la situation en se basant sur des études de cas. (K3)</i>
D1.6	optent pour une communication détaillée, claire et adaptée à la situation. (K3)
D1.7	veillent à adopter un style de conduite et de communication cohérent et adapté à la situation. <i>Ils décrivent plusieurs techniques de communication convaincantes. (K2)</i>
D1.8	s'engagent pour le respect des concepts à l'échelle de l'entreprise. <i>Ils élaborent des concepts de communication simples pour des projets de construction. (K3)</i>
D1.9	tirent systématiquement et régulièrement des enseignements du flux d'information dans l'entreprise et avec des parties prenantes externes et en déduisent les conséquences. <i>Ils contrôlent le flux d'information à l'aide de techniques de feed-back et en déduisent les mesures à prendre. (K4)</i>
D1.10	contrôlent le respect des directives internes et prennent des mesures correctives le cas échéant. (K4)

7.2.2 Champ d'apprentissage 2: résoudre les situations de conflit

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
D3.1	interviennent en cas de conflits internes dans l'entreprise. (K4)
D3.2	abordent les conflits avec les parties prenantes externes. <i>Ils appliquent des méthodes de résolution des conflits à des études de cas. (K3)</i>
D3.3	mènent des entretiens avec les parties au conflit. <i>Ils évitent la répercussion des conflits sur le déroulement des travaux en se basant sur un exemple. (K5)</i>
D3.4	ont de bonnes compétences de coaching. (K3)
D3.5	ont une connaissance approfondie de diverses techniques permettant de résoudre un conflit et d'apaiser les tensions. <i>Ils appliquent des méthodes de résolution des conflits à des études de cas. (K3)</i> <i>Ils désamorcent des situations de conflit simulées de façon professionnelle. (K3)</i>
D3.6	veillent à conserver systématiquement une attitude constructive. <i>Dans des situations de conflit simulées, ils ont une approche axée sur la recherche de solutions. (K3)</i>
D3.7	veillent à toujours conserver leur neutralité et leur impartialité. (K3)
D3.8	interviennent immédiatement en cas de mobbing et en informent les supérieurs hiérarchiques. <i>Ils décrivent les signes de mobbing à un stade précoce en se basant sur des études de cas. (K2)</i>
D3.9	interviennent à un stade précoce du conflit et s'adressent aux parties au conflit. <i>Ils désamorcent des situations de conflit simulées de façon proactive. (K5)</i>
D3.10	évaluent de manière réaliste les situations recelant des conflits dans l'entreprise et avec les parties prenantes externes et prennent les mesures nécessaires du point de vue de l'entreprise. (K5)
D3.11	tirent des enseignements de leur résolution des conflits et de leur propre comportement, et en déduisent des mesures pour l'avenir. <i>Ils demandent des feed-back sur leur propre comportement pour pouvoir évoluer et en déduisent des mesures ciblées. (K4)</i>

7.2.3 Champ d'apprentissage 3: utiliser des techniques de communication

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
B2.5	disposent de compétences leur permettant d'argumenter. <i>Ils élaborent une argumentation compréhensible en s'appuyant sur différents exemples. (K3)</i>
B5.9	veillent à une communication compréhensible. <i>Ils utilisent des termes compréhensibles dans le cadre des projets de construction. (K3)</i>
D4.3	ont une connaissance approfondie des techniques de questionnement efficaces.
D5.1	mènent les négociations avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants. <i>Ils communiquent de façon respectueuse. (K3)</i> <i>Ils utilisent des termes techniques de façon appropriée en fonction de la situation. (K3)</i>
D5.2	ont une connaissance approfondie des besoins en matériel et des travaux nécessaires pour un projet de construction. <i>Ils dressent des listes de matériel d'exploitation et de construction sur la base d'un mandat. (K3)</i>
D5.3	ont une connaissance approfondie des fournisseurs et sous-traitants adéquats pour externaliser des travaux. <i>Ils tiennent une liste de fournisseurs agréés. (K3)</i>
D5.4	ont une connaissance approfondie des techniques de négociation. (K3)
D5.5	donnent une impression d'honnêteté et de respect de l'éthique lors des négociations et y visent des situations gagnant-gagnant. <i>Ils utilisent la communication non verbale de façon ciblée. (K3)</i> <i>Ils se préparent méthodiquement aux situations de négociation données. (K4)</i>
D5.6	tirent des enseignements du déroulement et du résultat des négociations et en déduisent les conséquences. <i>Ils établissent des procès-verbaux des entretiens. (K3)</i>
D6.1	communiquent de manière claire et convaincante avec les collaborateurs, les clients et les fournisseurs. <i>Ils appliquent systématiquement le concept de communication à partir d'un exemple. (K3)</i>
D6.2	ont une connaissance approfondie des techniques de communication convaincantes et de leur mise en œuvre. <i>Ils demandent des feed-back sur l'effet de leur façon de communiquer et en déduisent des mesures pour l'avenir. (K4)</i>
D6.3	ont une connaissance approfondie des différentes techniques d'entretien. (K3)
D6.4	veillent, lors de leurs allocutions, à respecter les règles et pratiques propres à l'entreprise. <i>Ils adaptent leur comportement à la situation. (K3)</i>
D6.5	veillent à avoir une présentation soignée.

	<i>Ils utilisent le langage spécialisé de façon appropriée en fonction de la situation. (K3)</i>
	<i>Ils s'expriment de façon claire et compréhensible. (K3)</i>
D6.6	ont le don de motiver leurs collaborateurs par leur façon de communiquer et leur attitude. <i>Ils donnent des feed-back constructifs et motivants à leur équipe. (K3)</i>
D6.7	réfléchissent régulièrement à leur style de communication et leur attitude vis-à-vis des collaborateurs, clients et fournisseurs et en tirent des conséquences. <i>Ils demandent des feed-back à leur équipe de façon proactive pour pouvoir évoluer en permanence. (K4)</i>

8 Module 5: module principal «Acquisition de mandats et marketing»

8.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Acquisition de mandats et marketing»

Compétence opérationnelle	Situation de travail
B4	<p>Définir la stratégie et les activités de marketing</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction définissent la stratégie marketing de leur entreprise, planifient les activités correspondantes et les mettent en œuvre.</p> <p>Le cas échéant, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction définissent, en coopération avec des acteurs internes et externes, les nouveaux débouchés qui peuvent être conquis et les besoins de l'environnement commercial dans le contexte de la stratégie de l'entreprise. Ils établissent ou font établir un concept marketing en conséquence.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction déterminent les activités marketing à mettre en œuvre et créent les conditions requises à cet effet (ressources, moyens financiers, budgétisation, etc.). Ils planifient la mise en œuvre possible d'activités marketing et attribuent les mandats correspondants aux services et collaborateurs compétents (y compris pour la mise en œuvre, la réflexion sur la faisabilité, les coûts, etc.).</p> <p>Ils attribuent les mandats correspondants aux collaborateurs et services concernés aux fins de mise en œuvre conformément à la planification. À partir des retours, des indicateurs, des données, etc., ils vérifient la mise en œuvre des activités marketing ainsi que leurs effets. Ils en tirent des conclusions.</p>
D4	<p>Accompagner les clients et les autres parties prenantes dans les processus décisionnels</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction conseillent les clients et les autres parties prenantes (architectes, ingénieurs, maîtres d'ouvrage, etc.) pour les questions économiques, techniques et écologiques concernant chaque projet de construction. En cas de besoin, ils les renvoient vers des spécialistes.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction sont le principal interlocuteur du client pour la fourniture de conseils pendant la phase de l'offre ou lors des projets en cours. Ils s'informent sur les besoins des clients et des autres parties prenantes par un contact direct. Ils élaborent ensuite diverses variantes correspondant aux besoins des clients ou attribuent les mandats correspondants aux services compétents. Pour les grands projets en cours, ils soutiennent le conseil à la clientèle en élaborant différentes variantes d'entreprise et en les présentant aux parties prenantes. Ils soutiennent les services compétents dans le processus de conseil en intervenant lors des situations complexes. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction accompagnent les parties prenantes à travers</p>

les processus de décision. En cas de problèmes, ils élaborent des solutions qui tiennent compte des besoins des clients et des intérêts de l'entreprise.

Ils s'informent régulièrement auprès des parties prenantes si elles sont satisfaites de l'état d'avancement des travaux. Ils analysent les réactions des parties prenantes et les transmettent aux spécialistes concernés le cas échéant.

E1 Veiller activement à l'utilisation, l'entretien et l'extension des réseaux en axant la priorité sur les exigences opérationnelles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction utilisent les réseaux comme un élément important de l'activité pour l'échange d'expériences et l'acquisition de clients.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent continuellement des possibilités de rencontre (p. ex. journées spécialisées, activités de l'association professionnelle, manifestations locales du secteur de la construction, événements clients, réunions politiques locales).

Ils planifient la participation active aux réseaux et aux réunions, manifestations et activités de l'association professionnelle ainsi qu'aux rencontres informelles.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction utilisent les réseaux et leur environnement pour les contacts avec les personnes clés. Après des maîtres d'ouvrage et des planificateurs, ils s'informent de leurs besoins et de leurs intentions.

De temps en temps, ils vérifient si la participation à des organisations, associations professionnelles et autres réseaux leur est utile ou leur apporte des avantages, et ils en tirent leurs propres conclusions. Ils consultent leurs cadres pour décider du renouvellement éventuel de leur réseau en adhérant à d'autres associations.

E2 Définir des mesures d'acquisition et acquérir de nouveaux clients

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction établissent des contacts clients et les entretiennent.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent sur les clients qui correspondent à l'offre de l'entreprise et élaborent des stratégies d'acquisition pour attirer leur attention, p. ex. avec de la publicité, des sites internet, des événements, des journées spécialisées, des réseaux sociaux ou des contacts personnels. Ils observent le marché des futurs ouvrages et se procurent les informations nécessaires à cet effet. Ils s'informent à l'aide des ressources internes (p. ex. la comptabilité) sur les bases de calcul de l'entreprise.

Ils déterminent la stratégie et les moyens pour contacter des clients ou traiter des segments de clientèle. Ils définissent le poste budgétaire correspondant.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction évaluent les opportunités et les risques liés à la stratégie d'acquisition.

Ils chargent les services compétents de l'entreprise d'élaborer la stratégie marketing/d'acquisition. Ils prennent contact avec les grands clients en cas de besoin.

Ils analysent les retours et les demandes des clients, et ils chargent les services compétents de l'entreprise de vérifier la stratégie marketing/d'acquisition. Ils traitent les retours des clients ou les transmettent aux services et collaborateurs compétents (p. ex. supérieur, etc.).

E3 Diriger le processus d'offre

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction dirigent le processus d'offre à partir des bases de calcul en déterminant les offres qui doivent être proposées pour quelles offres et dans quelles conditions.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction se tiennent informés de la situation du marché (concurrents, fournisseurs et débouchés) et clarifient la situation économique de l'entreprise (finances, ressources, capacités des collaborateurs, projets de construction en cours). Ils s'informent sur les produits et les alternatives ainsi que sur les fournisseurs potentiels et leurs conditions de livraison. Ils ont

une vue d'ensemble des nouvelles technologies numériques dans le secteur de la construction et identifient les opportunités qu'elles représentent ainsi que les avantages et les inconvénients pour leur entreprise.

Sur la base de ces informations, ils estiment les chances et les risques d'un nouveau mandat en déterminant si le mandat est bénéfique pour l'entreprise à court ou à long terme, si l'entreprise peut l'exécuter toute seule (p. ex. participation à des consortiums) et si le mandat s'inscrit dans la stratégie générale de l'entreprise (p. ex. développement du portefeuille). Lorsqu'un projet de construction convient à une entreprise, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction introduisent le processus d'offre. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction définissent des directives pour l'établissement de l'offre, en fonction de l'analyse des chances et des risques, des accords avec le client, de la conformité (compliance) et des conditions de livraison.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction prennent en compte l'utilisation des nouvelles technologies numériques dans leurs devis basés sur les modèles numériques (BIM, etc.). De même, ils prennent en compte le développement durable et se renseignent pour savoir s'il est pertinent d'utiliser des matériaux multifonctionnels et intelligents (coûts, temps, durabilité, valeur ajoutée pour le client, etc.).

Avec le calculateur, ils fixent les prix pour l'offre. Ils mènent des réflexions stratégiques sur la tarification en fonction des coûts calculés. Ils préparent les composants et positions pour l'offre avec des outils numériques et d'autres moyens auxiliaires, et ils planifient les ressources nécessaires pour l'établissement de l'offre dans les délais. Ils chargent le service compétent d'établir l'offre.

Ils vérifient si l'offre établie est complète et plausible. Ils clarifient les autorisations de signature en interne et transmettent l'offre au client dans les délais. Ils répondent aux demandes du client. Pour les négociations ultérieures qui concernent les conditions, ils définissent des limites minimales.

Après la réception de l'offre par les personnes concernées, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction vérifient si l'offre correspond aux souhaits du client et si elle est correcte et compréhensible. Ils s'informent régulièrement du traitement de l'offre auprès du client et mènent les négociations nécessaires.

Ils vérifient les offres rejetées et prennent le cas échéant des mesures correctives.

E4 Assurer la remise des documents établis pour le calcul des coûts

À partir des bases de planification, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction assurent la conception du projet de construction.

Ils utilisent des plans dans la phase de calcul d'un projet afin d'élaborer différentes variantes pour le processus d'exécution des travaux. Ils prévoient suffisamment de temps pour étudier les plans. Ils discutent des différentes variantes avec le conducteur de travaux et optent ensuite pour l'une des variantes de réalisation du projet.

Ils prennent en compte les plans et les exigences pour planifier les phases d'exécution des travaux et l'utilisation des ressources importantes.

Ils discutent des plans et des tâches complexes avec le conducteur de travaux. Ils abordent les opportunités et les risques ainsi que la détermination des prix lors de la remise du projet. Ils remettent les bases de calcul au conducteur de travaux.

En cas de retards de livraison, ils soutiennent les collaborateurs compétents dans leur relation avec les fournisseurs et avec les représentants du maître d'ouvrage. Ils sont disponibles pour répondre aux questions.

8.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage

Le module «Acquisition de mandats et marketing» est composé des champs d'apprentissage thématiques suivants:

Champs d'apprentissage	Référence aux CO
CA 1: conseiller et accompagner les clients	D4
CA 2: organiser les relations avec la clientèle et les activités de marketing	B4; E1; E3.9
CA 3: planifier et mettre en œuvre les acquisitions	E2
CA 4: diriger les processus d'offre	E3; E2.5
CA 5: assurer la remise du projet	E4

8.2.1 Champ d'apprentissage 1: conseiller et accompagner les clients

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
D4.1	conseillent et accompagnent les clients et les autres parties prenantes à travers les processus de décision tout au long des projets.
	<i>Ils tiennent une liste des attentes vis-à-vis du projet de façon ciblée et définissent les mesures qu'il est possible de mettre en œuvre. (K4)</i>
D4.2	ont une connaissance approfondie des questions économiques et écologiques dans le secteur de la construction.
	<i>Ils décrivent les modes de financement possibles pour les projets de construction. (K2)</i>
D4.4	ont une connaissance approfondie de l'analyse des besoins.
	<i>Ils effectuent des analyses des besoins à partir d'études de cas. (K4)</i>
D4.5	ont une connaissance approfondie des méthodes de conseil axées sur les clients. (K2)
D4.6	ont une connaissance approfondie des prestations convenues.
	<i>Ils citent les prestations convenues sur la base de contrats et de normes. (K1)</i>
D4.7	veillent à expliquer de manière compréhensible et orientée sur le groupe cible les solutions et propositions.
	<i>Ils élaborent des variantes d'exécution et des propositions d'amélioration à partir d'exemples. (K5)</i>

D4.8	contrôlent les prestations à fournir et prennent des mesures correctives le cas échéant. (K5)
D4.9	analysent les réactions des clients et en tirent systématiquement les conséquences.
<i>Ils réagissent de façon proactive aux réclamations de clients et élaborent des propositions de solution. (K4)</i>	

8.2.2 Champ d'apprentissage 2: organiser les relations avec la clientèle et les activités de marketing

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
B4.1	définissent la stratégie marketing de l'entreprise.
<i>Ils établissent un plan marketing pour une entreprise. (K3)</i>	
B4.2	assurent la planification des activités de marketing à l'échelle de l'entreprise.
<i>Ils établissent un budget marketing pour une entreprise à partir d'un exemple. (K3)</i>	
B4.3	ont une connaissance approfondie de la stratégie de l'entreprise, de la stratégie marketing ou du concept marketing de l'entreprise. (K2)
B4.4	ont une connaissance approfondie des développements du marché.
<i>Ils réalisent une analyse du marché et en déduisent des mesures ciblées pour une entreprise. (K5)</i>	
B4.5	disposent de compétences leur permettant d'évaluer et de juger les nouveaux débouchés.
<i>Ils définissent des secteurs de marché géographiques et professionnels. (K4)</i>	
B4.6	prônent un comportement axé sur les clients.
<i>Ils analysent les besoins de parties prenantes données et en déduisent les mesures appropriées. (K4)</i>	
B4.7	veillent à adapter les activités de marketing aux groupes cibles.
<i>Ils réfléchissent à l'impact des contacts avec la clientèle et en tirent des conclusions. (K4)</i>	
B4.8	contrôlent la réalisation des activités de marketing et leurs effets et en déduisent les conséquences. (K4)
E1.1	utilisent leurs réseaux pour l'échange d'expériences et l'acquisition de clients.
<i>Ils élaborent un concept de détection précoce des futurs projets de construction. (K4)</i>	

E1.2	ont une connaissance approfondie des organisations, associations professionnelles et personnes présentes sur le marché.
	<i>Ils étudient d'éventuelles nouvelles affiliations aux réseaux et associations professionnelles pertinents et en tirent des conclusions pour une entreprise. (K4)</i>
E1.3	disposent de compétences leur permettant d'entamer et de mener des entretiens qualifiés.
	<i>Ils ont des conversations informelles au sein de l'équipe. (K3)</i>
E1.4	donnent une impression d'ouverture, de compétence et de sociabilité. (K3)
E1.5	veillent à faire régulièrement du réseautage avec leurs contacts. (K3)
E1.6	analysent des informations provenant de différentes sources et en déduisent des mesures adéquates.
	<i>À partir d'exemples, ils intègrent des informations aux canaux de gestion du savoir. (K3)</i>
E3.9	participent activement aux réunions de chantier avec les clients. (K3)

8.2.3 Champ d'apprentissage 3: planifier et mettre en œuvre les acquisitions

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
E2.1	élaborent des stratégies d'acquisition et de marketing et procèdent à l'acquisition de clients.
	<i>Ils utilisent les différentes plateformes d'appels d'offres de façon adaptée à la situation. (K3)</i>
	<i>Ils décrivent les principaux canaux de distribution pour les acquisitions. (K2)</i>
E2.2	évaluent les opportunités et les risques liés aux stratégies d'acquisition et de marketing.
	<i>Ils effectuent une analyse des risques pour le projet de construction faisant l'objet de l'offre et formulent des mesures. (K3)</i>
E2.3	ont une connaissance approfondie du marketing et de la stratégie.
	<i>Ils planifient, à partir d'un mandat, l'occupation des ressources et en déduisent les capacités disponibles. (K4)</i>
E2.4	ont une connaissance approfondie du marché.
	<i>Ils expliquent les outils servant à analyser le volume du marché. (K2)</i>
E2.6	disposent d'informations et de connaissances approfondies concernant les concurrents, les clients clés et les clients réguliers.

	<i>À partir d'exemples, ils effectuent une analyse comparative et évaluent la performance, la qualité et la satisfaction de la clientèle. (K4)</i>
E2.7	ont une connaissance approfondie de la compétence clé et des possibilités de leur propre entreprise.
	<i>À partir d'un mandat, ils organisent la planification de l'occupation et le développement des compétences des collaborateurs donnés et en déduisent des mesures. (K5)</i>
E2.8	donnent une impression d'ouverture, de compétence et de sociabilité.
	<i>Ils ont une attitude et des manières appropriées. (K3)</i>
E2.9	analysent les retours et les demandes de clients et en tirent des conséquences.
	<i>Ils réfléchissent aux retours et en déduisent des mesures de développement. (K5)</i>
E2.10	analysent en permanence le marché en ce qui concerne les futurs projets de construction et en tirent des conséquences.
	<i>Ils analysent les compétences qui seront requises à l'avenir et développent un programme de formation. (K5)</i>

8.2.4 Champ d'apprentissage 4: diriger les processus d'offre

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
E2.5	ont des connaissances approfondies du schéma de calcul des coûts et de la comptabilité d'entreprise et financière.
	<i>Ils extraient, à partir d'exemples, les coûts pertinents de la comptabilité financière pour établir les bases de calcul des coûts. (K4)</i>
E3.1	définissent les bases de calcul de l'entreprise.
	<i>Ils déterminent les bases de calcul à partir d'une étude de cas. (K4)</i>
E3.2	dirigent le processus d'offre.
	<i>Ils définissent les objectifs du processus d'offre. (K2)</i>
E3.3	ont une connaissance approfondie de la situation du marché et de la situation de leur propre entreprise.
	<i>Ils réalisent une analyse du marché à partir d'une étude de cas. (K4)</i>
E3.4	ont une connaissance approfondie du cahier des charges y compris des différentes estimations de coûts.

	<i>Ils établissent des cahiers des charges. (K3)</i>
	<i>Ils élaborent des variantes d'exécution. (K5)</i>
E3.5	ont une connaissance approfondie de l'élaboration d'offres en se basant sur l'analyse des risques et des opportunités, des accords avec les clients et des conditions de livraison. <i>Ils déterminent le prix de l'offre sur la base des coûts calculés. (K4)</i>
E3.6	ont une connaissance approfondie des différentes techniques de négociation et maîtrisent leur utilisation. (K3)
E3.7	ont une connaissance approfondie des modèles numériques (BIM, etc.) et de leurs possibilités. <i>Ils déterminent les processus d'exécution des travaux optimaux à l'aide d'une simulation. (K5)</i> <i>Ils déterminent les quantités à l'aide de modèles numériques. (K3)</i> <i>Ils calculent les prix des offres à l'aide de modèles numériques. (K5)</i>
E3.8	veillent à la transparence et à la compréhensibilité des offres. <i>Ils établissent des offres forfaitaires avec une délimitation des prestations. (K4)</i>
E3.10	vérifient la plausibilité des données des modèles numériques dans les devis et prennent des mesures correctives le cas échéant. <i>Ils tirent des modèles numériques toutes les données utiles à l'établissement de l'offre. (K4)</i>
E3.11	analysent les opportunités et les risques que présentent de nouveaux ordres pour leur entreprise et prennent des mesures. <i>Ils établissent une surveillance des opportunités et des risques avec des mesures appropriées pour les mandats acceptés. (K5)</i>
E3.12	vérifient les offres établies et prennent le cas échéant des mesures correctives. <i>Ils évaluent, à partir d'exemples, les coûts calculés pour fixer les prix. (K4)</i> <i>Ils vérifient la plausibilité des positions calculées. (K4)</i>
E3.13	vérifient les offres rejetées et prennent le cas échéant des mesures correctives. (K4)

8.2.5 Champ d'apprentissage 5: assurer la remise du projet

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
E4.1	planifient les phases de travaux et l'utilisation des ressources en s'appuyant sur les bases de planification.
	<i>Ils reportent les besoins en ressources calculés donnés dans la planification de l'occupation des ressources. (K3)</i>
E4.2	ont une connaissance approfondie de la planification des projets de construction.
	<i>Ils établissent, à partir d'un exemple, une planification de l'occupation des ressources disponibles. (K3)</i>
E4.3	impliquent le conducteur de travaux, d'autres spécialistes et des entreprises tierces lors de la planification et de la réalisation de projets complexes.
	<i>Ils assurent la remise des données de calcul des coûts et des variantes d'exécution. (K3)</i>
E4.4	soutiennent en cas de retards de livraison le conducteur de travaux dans sa relation avec les parties prenantes externes.
	<i>Ils établissent des programmes prévisionnels de livraison clairs à partir d'exemples et définissent des mesures en cas de retard de livraison. (K3)</i>
E4.5	veillent à ce que l'intégralité du projet soit transmise au conducteur de travaux (y compris bases de calcul et mention des opportunités et des risques).
	<i>Ils définissent un processus de remise du projet ainsi que les exigences correspondantes. (K3)</i>
	<i>Ils planifient les offres complémentaires nécessaires à partir de l'analyse de l'offre. (K4)</i>

9 Module 6: module principal «Gestion opérationnelle»

9.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Gestion opérationnelle»

Compétence opérationnelle	Situation de travail
F1	<p>Assurer le respect de l'ensemble des dispositions et exigences de qualité dans le cadre de projets de construction à l'échelle de l'entreprise</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction organisent leur entreprise de manière à ce que les lois et les normes concernant les exigences de construction et les prescriptions de sécurité au travail et de protection de la santé et de l'environnement soient respectées et que des mesures correspondantes soient mises en œuvre. Ils veillent à ce que les exigences de qualité puissent être respectées.</p> <p>Ils s'informent des lois, prescriptions et normes en vigueur à l'aide des documents nécessaires (lois, prescriptions, ordonnances, documentations internes, etc.) et, auprès de leurs cadres, des conditions particulières relatives aux chantiers.</p> <p>Ils définissent des exigences de qualité et en déduisent des indicateurs à l'aide desquels il est possible de vérifier si ces exigences sont remplies.</p> <p>Ils sont les principaux responsables de l'application des lois, prescriptions et normes de construction à l'échelle de l'entreprise. Ils organisent leur entreprise et les ressources nécessaires de manière à garantir leur application. Ils planifient et établissent des offres permettant de réaliser des travaux en respectant les lois, prescriptions et normes de construction.</p> <p>Pour tous les projets de construction, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction mettent en œuvre un système de gestion des risques de façon systématique.</p> <p>En cas de non-respect, ils le signalent aux parties prenantes et recherchent des solutions constructives en concertation avec elles. En cas de besoin, ils ordonnent les mesures correctives nécessaires, directement ou après concertation avec leurs cadres. Dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, ils analysent les événements particuliers, les presque-accidents et les accidents, et prennent des mesures correctives. Dans ce domaine également, ils prennent des mesures pour améliorer les indicateurs de prime.</p> <p>Pendant l'exécution des travaux, ils effectuent des contrôles qualité (sur les chantiers et dans les autres services de l'entreprise) ou attribuent les mandats correspondants à leurs collaborateurs. À partir du concept d'exécution des travaux, ils contrôlent ces analyses régulièrement et comparent la situation réelle et les objectifs visés. Ils analysent la rentabilité et la pertinence de l'exécution des travaux et des processus de travail et discutent avec le collaborateur compétent des mesures correctives à mettre en œuvre et décident de leur introduction. Ils en déduisent les conséquences pour l'entreprise et les mandats à venir et décident de leur introduction. Ils déduisent des écarts en termes de qualité les besoins de formation interne et les mesures correspondantes. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction utilisent les technologies numériques et optimisent les processus d'entreprise à partir d'analyses.</p>
F2	<p>Assurer le respect du droit des contrats dans le cadre de projets de construction à l'échelle de l'entreprise</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction veillent à ce que les droits et obligations contractuellement fixés ainsi que les règles de conformité soient respectés à l'échelle de l'entreprise, du département ou du service lors de l'exécution des mandats et des tâches.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent au cas par cas des droits et obligations contractuels qui sont ceux d'une entreprise de construction.</p>

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction définissent les mesures qui doivent être prises dans leur entreprise afin que les droits contractuels puissent être respectés et ne soient pas violés. En collaboration avec des services internes et externes (p. ex. des juristes), ils attribuent le cas échéant des tâches, des compétences et des responsabilités en lien avec les violations (présumées) des contrats. Dans les cas qui leur sont soumis par les collaborateurs compétents, ils évaluent s'il y a ou non violation des droits et obligations prévus dans le contrat. Dans les cas complexes, ils recourent à des juristes et à des spécialistes.

Lorsqu'une violation du contrat est constatée, ils appliquent, au besoin avec une assistance juridique, les étapes suivantes et prennent les mesures nécessaires (recours à une procédure judiciaire, conduite des négociations en vue d'un arrangement extrajudiciaire, etc.). Ils tirent des enseignements des cas juridiques traités, et ils les utilisent ensuite pour leur entreprise et pour les projets ultérieurs.

F3 Soutenir et optimiser les concepts d'exécution de projets de construction complexes

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction soutiennent leurs cadres lors de la création de concepts d'exécution des travaux pour les projets de construction complexes.

Ils clarifient les dispositions du contrat d'entreprise sur la base des plans et documents de construction ainsi que les mesures spécifiques au chantier (sécurité au travail et protection de l'environnement).

Avec le conducteur de travaux et les services compétents, ils élaborent le concept d'exécution des travaux pour la réalisation du projet de construction. Ils examinent la faisabilité d'éventuelles variantes et choisissent ensuite une variante. Ils déterminent des ressources internes et éventuellement externes.

Lors de l'élaboration des concepts, ils conseillent le conducteur de travaux et fixent les conditions-cadres.

Ils examinent les concepts créés eu égard à leur faisabilité et prennent les mesures nécessaires en cas de retards prévisibles (p. ex. libération de ressources supplémentaires).

Ils vérifient régulièrement si le concept d'exécution des travaux peut être optimisé grâce à la création de synergies transversales.

F4 Attribuer les tâches à exécuter aux différents services compétents

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction attribuent des mandats aux cadres pour la planification, la mise en œuvre et le contrôle des travaux à effectuer. Ils déterminent l'affectation des cadres de la construction. Ils confient les tâches économiques aux responsables des services spécialisés et aux chefs des départements.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction s'informent (lors de séances avec les cadres, par une concertation directe, etc.) des capacités des collaborateurs à l'échelle de l'entreprise (mandats, cadres, collaborateurs). Ils doivent avoir à tout moment une vue d'ensemble des capacités de tous les collaborateurs de l'entreprise sur le long terme afin de pouvoir garantir leur occupation grâce à l'acquisition et à l'attribution de mandats.

Avec les cadres supérieurs, ils réfléchissent à l'affectation des conducteurs de travaux et des contremaîtres sur les chantiers en tenant compte des ressources de l'entreprise. Ils décident éventuellement d'augmenter ou de réduire les effectifs sur les chantiers en collaboration avec le conducteur de travaux compétent.

Ils affectent les équipes sur les chantiers en fonction de leur nombre, leur qualification, des exigences et des délais, et ils ordonnent l'introduction des mesures correspondantes.

Ils réalisent la planification des ressources à long terme et à l'échelle de l'entreprise. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction attribuent des mandats à leurs cadres et leur mettent à disposition les bases contractuelles et techniques nécessaires. Ils discutent des objectifs et attribuent les compétences nécessaires. Ils surveillent l'exécution des mandats et des travaux du point de vue de la qualité, de la quantité, de la planification du personnel et de la gestion du temps. Ils vérifient la réalisation des objectifs à l'échelle de l'entreprise. Ils apportent rapidement les corrections nécessaires.

F5 Assurer le suivi des travaux et la gestion des projets à l'échelle de l'entreprise

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction assurent le suivi technique des travaux et la gestion économique des projets affectés aux collaborateurs à l'échelle de l'entreprise.

Lors de réunions internes, de concertations directes avec les collaborateurs compétents ou à l'aide des bases et documents existants, ils s'informent de l'état d'avancement de l'exécution des travaux et des projets.

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction définissent les objectifs des projets de construction de l'entreprise et planifient leur réalisation en tenant compte de la stratégie de l'entreprise, des ressources et des moyens financiers.

Ils attribuent les mandats correspondants aux collaborateurs compétents (y compris la mise à disposition des informations pertinentes pendant la réalisation du projet).

À l'aide des systèmes internes ou des retours des collaborateurs compétents, ils veillent à conserver une vue d'ensemble de l'exécution de tous les travaux et de l'évolution des projets. Ils échangent régulièrement avec les conducteurs de travaux compétents. Ils décident des ajouts, modifications et mesures nécessaires, et ils attribuent les mandats correspondants aux collaborateurs et aux conducteurs de travaux compétents.

Ils mettent en place un système de contrôle et vérifient, à l'aide des documents de contrôle, si les mesures introduites contribuent à la réalisation des objectifs fixés en termes de délais, de réalisation technique et de rentabilité. En cas de besoin, ils apportent les corrections nécessaires et ils s'informent de la mise en œuvre des mesures correctives et de leur efficacité auprès des collaborateurs compétents. À la fin du projet, ils dressent un bilan du déroulement du projet. Pour les projets à venir, ils tirent des enseignements du projet terminé, le cas échéant avec les cadres.

F6 Développer le reporting à l'échelle de l'entreprise

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction vérifient régulièrement le reporting à l'aide des standards existants. Par des contrôles, ils veillent à sa mise en œuvre transparente et compréhensible.

Ils contrôlent et consignent les vérifications qu'ils exigent eu égard aux décomptes à établir.

Ils examinent la possibilité d'utiliser et d'introduire des moyens auxiliaires afin de simplifier les processus (supports numériques, etc.).

Ils s'informent auprès des services et des cadres compétents (p. ex. comptabilité, gestion du personnel/RH) des vérifications spéciales qu'ils exigent (type de décompte, type de mandat, contrat d'entreprise, etc.), ainsi que du volume et de la qualité des documents exigés.

Ils planifient la réalisation des vérifications spéciales exigées et demandent les données et documents nécessaires auprès des services compétents.

Ils contrôlent la transparence et la compréhensibilité des rapports et des documents. Ils réalisent des vérifications spéciales.

En collaboration avec les services et les cadres compétents, ils contrôlent le reporting de l'entreprise de façon périodique et vérifient si celui-ci ne pourrait pas être plus efficace en utilisant de nouvelles technologies et des outils modernes (p. ex. modèles numériques comme le BIM, programmes, tablettes, etc.). Selon le résultat, ils introduisent des mesures en faveur du développement du reporting.

F7 Concevoir des projets de construction basés sur des modèles numériques (BIM, etc.)

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction planifient des projets de construction à l'aide de modèles numériques (BIM, etc.) et fournissent des conseils à toutes les personnes impliquées.

À partir des données, informations et bases de planification issues de modèles numériques (BIM, etc.), les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction assurent la conception du projet de construction.

Ils utilisent des modèles numériques (BIM, etc.) dans la phase de démarrage d'un projet afin d'élaborer différentes variantes pour le déroulement des travaux. Ils prévoient suffisamment de temps pour simuler des processus de construction complexes à l'aide d'un modèle numérique et en déduire les processus

optimaux. Ils discutent des différentes variantes avec le conducteur de travaux et optent ensuite pour l'une des variantes de réalisation du projet.

En s'appuyant sur des modèles numériques (BIM, etc.), ils font des propositions pour intégrer le développement durable au projet de construction. Ils présentent le développement durable comme une méthode de construction alternative et montrent ses avantages et ses inconvénients. Ils étudient avec les architectes, les planificateurs, etc. la faisabilité des variantes proposées. Ils prennent en compte les plans et les exigences pour planifier, à l'aide de modèles numériques (BIM, etc.), les phases d'exécution des travaux et l'utilisation des ressources importantes, le cas échéant avec le conducteur de travaux et d'autres services compétents. Ils fixent les délais de livraison des modèles. Ils tiennent également compte sur le long terme de la durabilité et de l'économie d'un projet de construction.

Ils discutent des tâches complexes avec le conducteur de travaux. En cas de retards de livraison des modèles, ils soutiennent le conducteur de travaux dans sa relation avec les fournisseurs et avec les représentants du maître d'ouvrage. Ils sont disponibles pour répondre aux questions.

Ils contrôlent le processus de planification de la construction avec des modèles numériques (BIM, etc.) et garantissent la plausibilité des données et informations. Au besoin, ils apportent les corrections nécessaires et aident les services compétents à rectifier la planification à l'aide de la modélisation numérique.

9.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage

Le module «Gestion opérationnelle» est composé des champs d'apprentissage thématiques suivants:

Champs d'apprentissage	Référence aux CO
CA 1: appliquer les directives QES et les vérifier	F1
CA 2: analyser les contrats	F2
CA 3: garantir la mise à disposition des ressources	F4
CA 4: contrôler et optimiser les processus d'exécution des travaux	F3; F5
CA 5: développer des outils de controlling et de reporting	F6
CA 6: préparer et utiliser des modèles numériques	F7

9.2.1 Champ d'apprentissage 1: appliquer les directives QES et les vérifier

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
F1.1	<p>assurent le respect des lois, prescriptions et normes de construction et la réalisation des objectifs de qualité dans l'entreprise et sur les chantiers en mettant en place des consignes et des mesures d'ordre organisationnel.</p> <p><i>Ils établissent des plans de contrôle spécifiques aux projets. (K3)</i></p>
F1.2	<p>mettent systématiquement en œuvre une gestion des risques à l'échelle de l'entreprise.</p> <p><i>Ils définissent des mesures de réduction des risques à partir d'un exemple. (K3)</i></p>
F1.3	<p>définissent les objectifs, conditions-cadres, ressources et mesures relatifs à l'organisation et à la mise en œuvre de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans l'entreprise.</p> <p><i>Ils définissent les priorités en matière de sécurité au travail pour chaque projet. (K3)</i></p> <p><i>Ils établissent un plan de contrôle pour garantir la mise en œuvre des mesures. (K3)</i></p>
F1.4	<p>ont une connaissance approfondie des lois, des prescriptions et des normes de construction en vigueur. (K2)</p>
F1.5	<p>ont une connaissance approfondie des normes et standards de qualité ainsi que de la gestion de la qualité dans la construction.</p> <p><i>Ils appliquent les tolérances admissibles à partir d'exemples donnés. (K3)</i></p> <p><i>Ils évaluent les prestations conformément aux prescriptions des normes CAN ou SIA correspondantes. (K3)</i></p>
F1.6	<p>ont une connaissance approfondie des prescriptions en vigueur relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé.</p> <p><i>Ils établissent des listes de contrôle pour les contrôles périodiques. (K3)</i></p> <p><i>Ils définissent, à partir d'exemples donnés, des mesures relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé. (K4)</i></p>
F1.7	<p>ont une connaissance pratique des techniques de controlling.</p> <p><i>Ils analysent les données issues de la comptabilité analytique et en déduisent les mesures appropriées. (K4)</i></p> <p><i>Ils contrôlent, pour des exemples donnés, la qualité d'exécution à l'aide du plan de contrôle. (K4)</i></p> <p><i>Ils planifient des audits internes et externes à partir d'exemples. (K3)</i></p>
F1.8	<p>s'engagent systématiquement pour le respect des lois, prescriptions, normes de construction et standards de qualité.</p> <p><i>Ils contrôlent le respect des prescriptions de la CCT sur la base d'études de cas. (K4)</i></p> <p><i>Ils contrôlent, à partir d'exemples, la qualité d'exécution à l'aide du plan de contrôle et prennent les mesures nécessaires le cas échéant. (K4)</i></p>
F1.9	<p>promouvent le sens de la qualité et une culture positive de l'erreur à l'échelle de l'entreprise.</p>

	<i>Ils formulent des mesures claires de promotion de la culture de l'amélioration. (K4)</i>
F1.10	assurent le respect des prescriptions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé. (K3)
F1.11	assurent le respect des prescriptions relatives à la protection de l'environnement à l'échelle de l'entreprise.
	<i>Ils formulent des mesures de sensibilisation des collaborateurs. (K5)</i>
F1.12	mettent à profit les nouvelles possibilités et technologies pour optimiser les processus dans l'entreprise.
	<i>Ils simulent les processus d'exécution des travaux en vue d'optimiser le projet. (K5)</i>
	<i>Ils établissent des plans d'exécution des travaux optimisés. (K3)</i>
F1.13	communiquent de manière appropriée et compétente en cas d'incident avec les services compétents.
	<i>Ils établissent un plan d'urgence contenant tous les contacts utiles. (K3)</i>
F1.14	analysent les événements particuliers, les presque-accidents et les accidents, et prennent des mesures correctives.
	<i>À partir d'exemples, ils recensent les événements particuliers en continu et en déduisent les lacunes en matière de formation. (K4)</i>
F1.15	contrôlent pendant l'exécution des travaux si les lois, prescriptions et normes de construction sont respectées et prennent des mesures correctives le cas échéant.
	<i>Ils contrôlent le respect des lois, prescriptions et normes à partir d'exemples donnés. (K4)</i>
F1.16	contrôlent les contrats d'entreprise, cahiers des charges et autres documents avant le début des travaux et prennent des mesures correctives le cas échéant.
	<i>Ils analysent et définissent les mesures d'optimisation de l'exécution des travaux à partir d'exemples. (K4)</i>
	<i>Ils établissent des offres complémentaires. (K4)</i>
F1.17	contrôlent la qualité d'exécution des travaux et prennent des mesures correctives le cas échéant.
	<i>Ils contrôlent la qualité d'exécution à l'aide du plan de contrôle pour des travaux donnés. (K4)</i>
F1.18	contrôlent le respect des objectifs et équipements de sécurité et prennent des mesures correctives le cas échéant. (K4)
F1.19	analysent la rentabilité et la pertinence de l'exécution des travaux et des processus de travail et en déduisent les conséquences.
	<i>Ils analysent la comptabilité analytique donnée et déterminent la différence par rapport au calcul des coûts pour en déduire des mesures. (K5)</i>

9.2.2 Champ d'apprentissage 2: analyser les contrats

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
F2.1	assurent le respect des conditions contractuelles et des règles de conformité en mettant en place des consignes et mesures d'ordre organisationnel.
	<i>Ils élaborent des exemples de règles de conformité internes. (K3)</i>
F2.2	ont une connaissance approfondie des différents types de contrats dans le cadre desquels l'entreprise travaille.
	<i>Ils évaluent plusieurs types de contrats en se basant sur des études de cas et établissent un ordre de priorité. (K5)</i>
F2.3	disposent de connaissances approfondies pour prendre par déduction les mesures et dispositions requises pour garantir le respect des droits et obligations contractuels dans l'entreprise.
	<i>Ils analysent les conditions générales et particulières de contrats d'entreprise et en tirent des conclusions. (K4)</i>
	<i>Ils effectuent des délimitations de prestations pour des contrats forfaitaires. (K3)</i>
F2.4	ont des connaissances de base dans le domaine juridique en ce qui concerne les violations de contrats.
	<i>Ils décrivent des cas juridiques déterminants. (K2)</i>
F2.5	connaissent leurs propres limites en ce qui concerne les questions contractuelles. (K4)
F2.6	ont recours, le cas échéant, à des juristes et des experts en cas de violations de contrats.
	<i>Ils citent les modèles de rémunération des juristes. (K1)</i>
	<i>Ils évaluent le risque de procès et prennent les mesures qui s'imposent. (K4)</i>
F2.7	analysent des cas juridiques traités et en déduisent des enseignements et des mesures correctives. (K4)

9.2.3 Champ d'apprentissage 3: garantir la mise à disposition des ressources

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
F4.1	attribuent des tâches et des mandats aux cadres et services spécialisés compétents. <i>Ils effectuent une planification de l'occupation des cadres et des spécialistes à partir d'un exemple donné. (K3)</i>
F4.2	déterminent l'affectation des cadres de la construction et affectent les équipes sur les chantiers. <i>Ils coordonnent l'intervention du personnel de chantier. (K4)</i> <i>Ils contrôlent les besoins en personnel de chantier communiqués à partir d'un exemple. (K4)</i>
F4.3	ont une connaissance approfondie des processus de travail sur les chantiers et de la planification des collaborateurs. (K2)
F4.4	ont une connaissance approfondie des compétences, des qualifications et des aptitudes de leurs cadres. <i>Ils mettent à jour, dans des dossiers donnés, les compétences nouvellement acquises par les collaborateurs. (K4)</i>
F4.5	ont une connaissance approfondie de l'économie d'entreprise et de l'organisation. <i>Ils extraient de la comptabilité analytique et financière des informations relatives au projet. (K4)</i>
F4.6	s'engagent pour assurer un développement continu de l'activité. <i>Ils planifient, sur la base d'un mandat, une occupation équilibrée des ressources. (K4)</i>
F4.7	veillent à établir les bonnes priorités lors de l'affectation des collaborateurs. (K4)
F4.8	réagissent en souplesse face à un manque de collaborateurs. <i>Ils décrivent la façon dont ils évaluent la qualité du personnel temporaire. (K2)</i> <i>Ils citent plusieurs sources pour trouver rapidement des collaborateurs disponibles et en expliquent les conséquences. (K2)</i>
F4.9	contrôlent l'exécution des travaux ou du mandat, la gestion du temps, les objectifs et la planification du personnel à l'échelle de l'entreprise et prennent des mesures correctives. <i>Ils mettent en place un système de suivi des ressources nécessaires. (K3)</i>

9.2.4 Champ d'apprentissage 4: contrôler et optimiser les processus d'exécution des travaux

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
F3.1	<p>soutiennent leurs cadres lors de l'élaboration de concepts d'exécution des travaux pour les projets complexes et dans le cadre de l'élimination et du recyclage des déchets dans les travaux de démolition et d'excavation.</p> <p><i>Ils élaborent des concepts d'élimination des déchets. (K4)</i></p>
F3.2	<p>ont une connaissance approfondie des conditions-cadres du mandat et du cahier des charges.</p> <p><i>Ils définissent des spécifications en lien avec la planification de l'exécution des travaux par le contremaître. (K4)</i></p>
F3.3	<p>ont une connaissance approfondie des processus d'exécution et de leurs répercussions sur la rentabilité.</p> <p><i>Ils vérifient, à partir d'exemples, la planification de l'exécution des travaux par les cadres du chantier et l'adaptent si nécessaire. (K4)</i></p>
F3.4	<p>ont une connaissance approfondie de l'organisation de différents projets généraux.</p> <p><i>Ils établissent des planifications des ressources détaillées. (K4)</i></p>
F3.5	<p>veillent à l'application de solutions à court terme quant à l'affectation des ressources, le cas échéant.</p> <p><i>À partir d'exemples, ils établissent des bases de décision pour la location ou l'achat de ressources manquantes. (K5)</i></p>
F3.6	<p>veillent à des solutions durables dans les projets de construction (efficacité des ressources, construction circulaire).</p> <p><i>Ils établissent des concepts de durabilité pour les procédés de construction à mettre en œuvre. (K3)</i></p>
F3.7	<p>vérifient régulièrement si les concepts d'exécution des travaux peuvent être optimisés grâce aux synergies transversales et prennent des mesures.</p> <p><i>Ils simulent des processus de travail à l'aide d'un modèle numérique et en déduisent des mesures. (K5)</i></p>
F5.1	<p>assurent l'exécution techniquement correcte et économiquement rentable des travaux et projets.</p> <p><i>Ils définissent des plans de contrôle. (K3)</i></p>
F5.2	<p>ont une connaissance approfondie des bases du projet. (K2)</p>
F5.3	<p>ont une connaissance approfondie des standards et des exigences afin de pouvoir comparer la situation réelle et les objectifs visés.</p> <p><i>Ils surveillent la consommation des matériaux à partir d'un exemple et prennent les mesures appropriées en cas de besoin. (K4)</i></p> <p><i>Ils analysent la comptabilité analytique et en tirent des conclusions pour l'avenir. (K4)</i></p> <p><i>Ils surveillent le nombre d'heures travaillées à partir d'un exemple. (K3)</i></p>

F5.4	ont une connaissance approfondie des possibilités de promouvoir le sens de la qualité dans l'exécution des travaux. <i>Ils élaborent des concepts afin de sensibiliser les collaborateurs à l'importance de la qualité. (K4)</i>
F5.5	ont une connaissance approfondie de la gestion de projet. (K2)
F5.6	veillent à adopter un style de conduite cohérent et adapté à la situation. <i>Ils communiquent de manière claire et convaincante. (K3)</i>
F5.7	veillent à l'orientation sur les délais et les coûts. <i>Ils mettent en place un système de surveillance des délais et des coûts. (K3)</i>
F5.8	contrôlent les mesures prises et prennent, le cas échéant, des mesures correctives. <i>Ils contrôlent, à partir d'exemples, l'exécution des travaux sur la base des spécifications et prennent les mesures appropriées. (K4)</i>
F5.9	tirent systématiquement des enseignements du déroulement des projets et travaux et en déduisent les conséquences en concertation avec les cadres. <i>Ils créent un outil de reporting pour la documentation régulière des indicateurs de projet. (K3)</i>

9.2.5 Champ d'apprentissage 5: développer des outils de controlling et de reporting

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
F6.1	pilotent le système de reporting de manière exhaustive et en tenant compte des objectifs. <i>Ils définissent un ensemble d'indicateurs pertinents pour le pilotage de projets de construction. (K4)</i>
F6.2	ont une connaissance approfondie des systèmes de documentation, de décompte et de reporting de l'entreprise. <i>Ils calculent les prévisions pour les projets à partir d'études de cas. (K3)</i>
F6.3	ont une connaissance approfondie des prescriptions standard pour le reporting. <i>Ils contrôlent la qualité du reporting à partir d'exemples. (K4)</i>
F6.4	ont une connaissance approfondie des dispositions légales du système de reporting. (K2)
F6.5	ont une connaissance pratique de l'utilisation des vérifications spéciales exigées. <i>Ils organisent les contrôles conformément au plan de contrôle à partir d'un exemple. (K3)</i>
F6.6	sont ouverts aux nouvelles technologies. (K4)
F6.7	respectent toujours les délais dans le domaine du reporting. (K3)

F6.8 contrôlent régulièrement le système de reporting du point de vue de la transparence, de la traçabilité et des possibilités d'optimisation et en déduisent les conséquences. (K4)

9.2.6 Champ d'apprentissage 6: préparer et utiliser des modèles numériques

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
F7.1	planifient le projet de construction à l'aide de modèles numériques (BIM, etc.).
	<i>Ils développent des modèles numériques de façon collaborative en équipe. (K5)</i>
F7.2	conseillent toutes les parties prenantes dans la planification/modélisation de projets de construction à l'aide de modèles numériques (BIM, etc.).
	<i>Ils documentent les exigences relatives à un modèle exécutable de façon compréhensible. (K3)</i>
F7.3	ont une connaissance approfondie des modèles numériques (BIM, etc.) et des données issues de ces modèles.
	<i>Ils déterminent les données pertinentes pour l'exécution à partir du modèle donné. (K4)</i>
F7.4	ont une connaissance approfondie de la réalisation de la planification avec des modèles numériques (BIM, etc.).
	<i>Ils développent des modèles de contrat et de collaboration pour la collaboration avec les planificateurs et les maîtres d'ouvrage. (K5)</i>
F7.5	s'engagent pour l'utilisation de données numériques.
	<i>Ils définissent le standard de qualité des données numériques à exiger du maître d'ouvrage. (K3)</i>
F7.6	s'intéressent aux modèles numériques (BIM, etc.) et à leur utilisation. (K3)
F7.7	veillent à une planification économique du projet.
	<i>Ils établissent les processus d'exécution des travaux les plus économiques à partir d'exemples. (K4)</i>
F7.8	veillent au potentiel des modèles numériques (BIM, etc.) pour améliorer l'efficacité des ressources pendant l'exécution des travaux et optimiser la durabilité écologique.
	<i>Ils soutiennent le développement de modèles exécutables. (K3)</i>
F7.9	contrôlent le processus de planification des travaux à l'aide de modèles numériques (BIM, etc.) et prennent des mesures correctives le cas échéant.
	<i>Ils vérifient la faisabilité des modèles numériques et procèdent à des ajustements si nécessaire. (K4)</i>

F7.10 contrôlent régulièrement les données et informations numériques et prennent des mesures correctives. (K4)

10 Module 7: module principal «Autogestion»

10.1 Aperçu des compétences opérationnelles du module «Autogestion»

Compétence opérationnelle	Situation de travail
G1	<p>Agir en tant qu'entrepreneur</p> <p>Dans l'entreprise, les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction pensent et agissent intégralement en tant qu'entrepreneurs et attendent de leurs collaborateurs qu'ils s'impliquent en conséquence.</p> <p>Ils clarifient régulièrement les intérêts de l'entreprise et leurs propres intérêts (vision, valeurs, objectifs, etc.) dans le contexte de l'entreprise.</p> <p>Ils ordonnent et priorisent les intérêts et activités de manière anticipée pour développer les potentiels existants et les nouveaux potentiels (p. ex. pour tirer pleinement profit de la marge de manœuvre, représenter les intérêts de l'entreprise auprès des clients et sur le marché, développer les points forts, entamer des transformations et identifier les tendances).</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction promeuvent la réflexion et l'action entrepreneuriales auprès des collaborateurs par des mesures appropriées (p. ex. culture de la transparence et de l'information, culture positive de l'erreur, culture de l'apprentissage, systèmes d'incitation, etc.).</p> <p>Ils analysent leurs réflexions et conclusions, impliquent les collaborateurs de chaque échelon hiérarchique et introduisent les prochaines étapes de manière proactive et conformément à la stratégie de l'entreprise.</p>
G2	<p>Résoudre des problèmes complexes</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction traitent les problèmes complexes et leur trouvent une solution.</p> <p>Lors de réunions internes, de concertations directes avec les collaborateurs compétents ou à l'aide des bases et documents existants, ils s'informent au sujet du problème et en analysent les causes.</p> <p>Ils élaborent diverses solutions qui tiennent compte des besoins des clients et des intérêts de l'entreprise.</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction évaluent les propositions possibles et choisissent la meilleure d'entre elles. Le cas échéant, ils consultent leurs cadres.</p> <p>Ils planifient la mise en œuvre de la solution au problème, en informent leurs cadres et leur attribuent les tâches correspondantes. Ils ordonnent toutes les autres mesures nécessaires pour la résolution du problème.</p> <p>Ils contrôlent la mise en œuvre de la solution au problème et recueillent les feedback de leurs cadres. Ils évaluent l'efficacité de la solution et en tirent des conclusions pour les futurs problèmes au sein de l'entreprise.</p>
G3	<p>Développer en permanence ses compétences techniques et de gestion</p> <p>Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction développent leurs compétences personnelles, sociales et professionnelles selon l'état actuel de la technique.</p> <p>Ils évaluent leur propre besoin de développement. Ils s'informent sur les offres de formation continue sur le plan personnel, social et professionnel, et ils recueillent les propositions du supérieur hiérarchique.</p> <p>Ils ont une vue d'ensemble des nouvelles technologies numériques dans le secteur de la construction et identifient les opportunités qu'elles représentent pour l'entreprise.</p>

Ils planifient des mesures de développement et de formation continue dans l'intérêt de l'entreprise. Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction participent à des mesures de développement et de formation continue et transposent sur leurs chantiers le savoir acquis. Ils transmettent leurs connaissances aux collaborateurs afin qu'ils puissent en profiter. Ils étudient l'utilité d'une mesure de développement pour eux-mêmes et pour leur entreprise, et ils en tirent des conclusions.

G4 **Garantir les performances personnelles**

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction organisent leur travail quotidien de manière proactive et sont capables de gérer la charge psychique et physique. Ils vérifient régulièrement leur gestion du temps et leurs tâches sous la forme d'un budget de temps réaliste. Ils détectent suffisamment tôt les signes de surcharge, surmenage et fatigue chez leurs collaborateurs, et ils en parlent avec eux le cas échéant. Ils vérifient régulièrement s'ils ont géré leur temps comme prévu et délèguent des tâches (p. ex. à leurs cadres) en cas de surcharge de travail, de surmenage ou de manque de temps.

10.2 Vue d'ensemble de tous les champs d'apprentissage

Le module Autogestion est composé des champs d'apprentissage thématiques suivants:

Champs d'apprentissage	Référence aux CO
CA 1: développer ses compétences professionnelles	G1; G3
CA 2: développer ses compétences personnelles	G3
CA 3: utiliser des techniques de résolution des problèmes	G2
CA 4: gérer les ressources personnelles	G4

10.2.1 Champ d'apprentissage 1: développer ses compétences professionnelles

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
G1.1	agissent en tant qu'entrepreneurs dans l'entreprise.
	<i>Ils mettent systématiquement en œuvre un processus de résolution des problèmes standardisé simulé. (K3)</i>
G1.2	ont une connaissance approfondie de la direction d'entreprise.
	<i>Ils définissent des objectifs pour une entreprise et en déduisent des mesures. (K5)</i>

G1.3	ont une connaissance approfondie du management. (K2)
G1.4	disposent de compétences leur permettant de mettre en pratique ce qu'ils ont appris. (K3)
G1.5	s'engagent en faveur des intérêts de leur entreprise. <i>Ils définissent des objectifs d'impact pour le développement de l'entreprise. (K3)</i>
G1.6	incitent leurs cadres à se comporter en tant qu'entrepreneurs. <i>Ils mènent des entretiens ciblés avec les collaborateurs en équipe en se basant sur des études de cas. (K3)</i>
G1.7	réfléchissent à leurs intérêts et à ceux de leur entreprise et en déduisent les conséquences. (K5)
G3.6	ont une connaissance approfondie de la gestion du changement. (K2)
G3.7	sont conscients des effets à moyen et à long terme des mesures de formation. <i>Ils établissent des plans de développement personnel. (K3)</i>
G3.8	s'intéressent aux processus d'amélioration continue. <i>Ils élaborent un processus d'amélioration et surveillent son efficacité. (K4)</i>

10.2.2 Champ d'apprentissage 2: développer ses compétences personnelles

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
G3.1	mettent en œuvre les étapes de développement techniques, personnelles et sociales de façon systématique. <i>Ils gèrent un portefeuille personnel sur les compétences nouvellement acquises. (K3)</i>
G3.2	participent aux mesures de développement et de formation continue. <i>Ils planifient sur le long terme des mesures individuelles d'apprentissage tout au long de la vie. (K3)</i>
G3.3	ont une connaissance approfondie des instruments permettant de dresser un bilan. <i>Ils analysent régulièrement leurs propres compétences et leur fonction professionnelle et en tirent des conclusions pour le futur. (K4)</i>
G3.4	ont une connaissance approfondie de la formulation des objectifs. <i>Ils formulent des objectifs d'impact personnels. (K3)</i>
G3.5	disposent de compétences leur permettant de mettre en pratique ce qu'ils ont appris. (K2)

G3.9	évaluent de manière réaliste leurs propres points forts et points faibles et en déduisent des mesures adéquates. <i>Ils demandent régulièrement des feed-back à leur équipe et en déduisent des mesures pour l'avenir. (K4)</i>
G3.10	réfléchissent aux processus de changement dans l'entreprise en ce qui concerne leurs domaines d'activité actuels et en déduisent des champs de développement personnels pour l'avenir. (K4)
G3.11	contrôlent l'utilité des mesures de développement pour l'entreprise et pour les personnes, et en déduisent les conséquences. <i>Ils établissent des conventions de formation continue à partir d'exemples donnés. (K3)</i>

10.2.3 Champ d'apprentissage 3: utiliser des techniques de résolution des problèmes

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
G2.1	traitent les problèmes complexes survenant dans le cadre du projet de construction confié. <i>Ils mettent systématiquement en œuvre un processus de résolution des problèmes standardisé à partir d'exemples. (K3)</i>
G2.2	ont une connaissance approfondie des processus de travail dans le secteur de la construction et pour chaque projet. (K2)
G2.3	ont une connaissance approfondie de la direction des collaborateurs. <i>Ils mènent avec les collaborateurs des entretiens axés sur les objectifs à partir d'une étude de cas. (K3)</i> <i>Ils définissent des mesures de développement à partir d'exemples donnés. (K3)</i>
G2.4	ont une connaissance approfondie de l'analyse systématique et de la résolution des problèmes (techniques de résolution de problèmes). <i>Ils mettent systématiquement en œuvre un processus de résolution des problèmes standardisé à partir d'exemples. (K3)</i>
G2.5	prennent des décisions cohérentes. <i>Ils préparent des bases de décision pour eux-mêmes ou leurs supérieurs. (K4)</i>
G2.6	sont en mesure de reconnaître les besoins de l'entreprise et des clients, mais aussi ceux des parties prenantes. (K4)

G2.7 réfléchissent à leurs techniques de résolution des problèmes et en tirent des conséquences pour leurs démarches à venir. (K4)

10.2.4 Champ d'apprentissage 4: gérer les ressources personnelles

Les critères de performance suivants ont été attribués à ce champ d'apprentissage pour l'organisation du cours. Remarque: les critères de performance tirés du profil de qualification sont surlignés en gris. Les éventuelles concrétisations sous forme d'objectifs de performance sont en italique sur fond blanc. Les niveaux taxonomiques ont été indiqués, le cas échéant, dans les objectifs de performance concrétisés. Pour les critères de performance sans concrétisation, le niveau taxonomique a été complété dans le critère de performance.

Tous les critères de performance du champ d'apprentissage avec les concrétisations possibles

Les entrepreneuses-construction et entrepreneurs-construction...	
G4.1	gèrent leurs propres ressources de manière efficace et en connaissance de cause. <i>Ils planifient efficacement les emplois du temps personnels. (K3)</i>
G4.2	ont une connaissance approfondie de la planification et de la gestion du temps. <i>Ils gèrent efficacement leur programme personnel. (K3)</i>
G4.3	ont une connaissance approfondie de la gestion du stress. <i>Ils détectent les signes de surcharge et prennent des mesures appropriées. (K4)</i> <i>Ils réfléchissent à leur façon de gérer le stress et présentent des solutions. (K4)</i>
G4.4	disposent de compétences leur permettant d'identifier la fatigue, la surcharge de travail et le surmenage. <i>Ils citent les interlocuteurs compétents pour aider à gérer les situations extrêmes. (K1)</i>
G4.5	sont attentifs aux signes de surcharge, de surmenage ou de fatigue. <i>Ils définissent des mesures pour lutter contre le burn-out. (K2)</i>
G4.6	veillent à maintenir l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. <i>Ils définissent des mesures pour que les soldes de congés et d'heures supplémentaires restent dans la plage de tolérance. (K3)</i>
G4.7	réfléchissent à leurs réserves d'énergie et se fixent des limites ou se tournent suffisamment tôt vers leur supérieur. (K4)

11 Annexe

Chaque objectif de performance est évalué à l'aide d'un niveau taxonomique (niveau K, K1 à K6). Le niveau taxonomique selon Bloom exprime la complexité de l'objectif de performance. Concrètement, ils signifient:

Niveaux	Terme	Description
K 1	Savoir	Les entrepreneuses-construction / entrepreneurs-construction restituent des connaissances acquises et s'y réfèrent dans des situations similaires.
K 2	Comprendre	Les entrepreneuses-construction / entrepreneurs-construction expliquent ou décrivent les connaissances acquises avec leurs propres mots.
K 3	Application	Les entrepreneuses-construction / entrepreneurs-construction appliquent les technologies/aptitudes acquises dans différentes situations.
K 4	Analyse	Les entrepreneuses-construction / entrepreneurs-construction 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.
K 5	Synthèse	Les entrepreneuses-construction / entrepreneurs-construction combinent les différents éléments d'une situation et les assemblent en un tout.
K 6	Évaluer	Les entrepreneuses-construction / entrepreneurs-construction évaluent une situation plus ou moins complexe sur la base de certains critères.

Selon le modèle du SEFRI