

**Examen professionnel supérieur de
maître charpentière/
maître charpentier**

Directives relatives au règlement d'examen

Zurich,

[Date de la dernière mise à jour: 5 septembre 2018]

FRECEM PROJET 10.12.18

TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction	1
1.1	Organe responsable	1
1.2	Bases légales	1
1.3	Commission d'examen, secrétariat d'examen, interlocuteur	1
2	Profil de la profession et compétences opérationnelles nécessaires	1
2.1	Domaine d'activité	1
2.2	Principales compétences opérationnelles	2
2.3	Exercice de la profession	2
2.4	Contribution de la profession à la société, l'économie, la nature, la culture et la protection de l'environnement	3
3	Admission	3
3.1	Prérequis professionnels	3
3.2	Conditions d'admission détaillées	4
3.3	Cours préparatoires	4
3.4	Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées	4
4	Contenu de l'examen et évaluation	4
4.1	Généralités	4
4.2	Épreuves et forme d'examen	4
4.3	Évaluation	8
4.4	Aides autorisées	8
5	Organisation de l'examen	8
5.1	Publication	8
5.2	Dates et lieux des épreuves	8
5.3	Inscription	9
5.4	Taxe d'examen	9
5.5	Assurance accidents	9
5.6	Procédure de recours auprès du SEFRI	9
6	Annexe	9
6.1	Domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles (diagramme)	10
	Profil de qualification	11

1 Introduction

Vu le chiffre 2.21, let. a, du règlement régissant l'examen professionnel fédéral de maître charpentière/maître charpentier du **XX**, la commission d'examen émet les directives suivantes pour le règlement d'examen précité en collaboration avec la commission centrale.

Les directives font partie intégrante du règlement d'examen et le commentent. Les directives sont promulguées, régulièrement vérifiées et modifiées si besoin par la commission d'examen.

1.1 Organe responsable

Les organisations suivantes du monde du travail constituent l'organe responsable de l'examen professionnel supérieur de maître charpentière/maître charpentier: Holzbau Schweiz, Verband Schweizerischer Holzbauunternehmungen, Fédération Romande des Entreprises de Charpenterie, d'Ébénisterie et de Menuiserie (FRECEM), et Cadres de la Construction Suisse.

L'organe responsable est compétent pour toute la Suisse.

1.2 Bases légales

La loi fédérale sur la formation professionnelle (Loi sur la formation professionnelle LFP) du 13 décembre 2002;

Ordonnance sur la formation professionnelle du 19 novembre 2003 (OFPr).

1.3 Commission d'examen, secrétariat d'examen, interlocuteur

Toutes les tâches liées à l'octroi du brevet sont confiées par l'organe responsable à une commission d'examen. Celle-ci est composée de 5 membres, nommés par l'organe responsable pour un mandat de quatre ans. Une réélection est possible.

Le secrétariat d'examen accomplit les tâches administratives en lien avec les examens professionnels. Il est également l'interlocuteur pour les questions y afférentes.

Adresse du secrétariat d'examen:

Holzbau Schweiz
Schaffhauserstrasse 315
CH-8050 Zurich
Téléphone: +41 (0)44 253 63 93

Adresse e-mail: info@holzbau-schweiz.ch

Site web: www.holzbau-schweiz.ch

2 Profil de la profession et compétences opérationnelles nécessaires

2.1 Domaine d'activité

Les maîtres charpentiers ont vocation à diriger une entreprise de construction en bois ou un département d'une grande entreprise.

Ils assument l'entière responsabilité de la conduite, de l'organisation et du développement de l'entreprise ou du département sur les plans professionnel, économique, ainsi qu'en matière de gestion du personnel. Ils sont également seuls responsables de la planification et de la réalisation des projets ainsi que de la conception de solutions professionnelles.

Ils constituent d'une part les interlocuteurs privilégiés de leurs collaborateurs et, le cas échéant, ceux des actionnaires détenteurs d'actions au porteur et des actionnaires, et sont, d'autre part, en contact direct avec les clients, les fournisseurs et les bureaux d'architectes. Les contacts avec les autorités, les banques et les assurances font également partie de leurs activités professionnelles quotidiennes.

2.2 Principales compétences opérationnelles

Les maîtres charpentiers

- assurent la conduite de l'entreprise, de l'établissement du business plan au règlement de succession, en passant par la conception et le développement des structures et concepts nécessaires;
- recrutent et dirigent le personnel et décident de sa promotion;
- organisent l'entreprise en planifiant les procédures opérationnelles et les ressources et assurent le respect des normes de qualité et de sécurité;
- gèrent les finances, de l'établissement du budget à la préparation de la clôture des comptes;
- conçoivent des concepts de marketing, élargissent et entretiennent la clientèle, développent un réseau professionnel;
- mènent des projets, élaborent à cette fin des cahiers des charges, des concepts de sécurité, des offres et contrats d'entreprise, supervisent et contrôlent les projets et établissent les factures correspondantes;
- conçoivent des concepts d'exécution, évaluent les éléments de construction et les structures, disposent des compétences qui leur permettent de réaliser les projets selon la modélisation des données du bâtiment (BIM).

Afin de remplir au mieux les missions précitées, les maîtres charpentiers disposent d'une solide expertise non seulement dans leur secteur d'activité, mais aussi dans les domaines de la conduite d'entreprise, de la gestion du personnel, de la gestion financière, du marketing, tout en ayant une connaissance approfondie du cadre juridique y afférent. Dans toutes les tâches qui leur incombent, l'orientation client est fondamentale.

Les maîtres charpentiers se caractérisent également par leur sens aigu des responsabilités, par une pensée en réseau, par leur capacité à imposer leurs vues, par leurs dons de communicants, par leurs talents de négociateur et leur aptitude à gérer les conflits.

2.3 Exercice de la profession

Les maîtres charpentiers assument l'entière responsabilité d'une entreprise ou d'un département sur le plan de la conduite d'entreprise, de la gestion du personnel, de la gestion financière, ainsi qu'en matière de solutions professionnelles et de qualité. De telles missions requièrent d'une part un esprit entrepreneurial et une capacité à développer des stratégies et des visions d'avenir, et d'autre part, de solides compétences personnelles et sociales associées à des aptitudes au leadership afin de pouvoir réagir dans les situations imprévues.

Une telle responsabilité implique également un volume de travail conséquent. Il s'agira donc de développer une forte identification à l'entreprise et d'être animé d'une volonté de s'engager résolument pour l'entreprise sans ménager ses efforts, ce qui nécessitera une grande souplesse d'emploi du temps et une grande capacité de travail. L'aptitude à déléguer des tâches et des responsabilités revêt également une importance considérable.

Les maîtres charpentiers seront confrontés aux exigences du marché. Ils se doivent donc d'être capables d'élaborer des stratégies marketing efficaces et de représenter l'entreprise en faisant preuve de leur compétence vis-à-vis de l'extérieur. Ils se tiennent régulièrement informés des évolutions professionnelles du secteur et se montrent clairvoyants et ouverts face aux nouvelles tendances. Ils entretiennent en outre leur réseau professionnel et nouent des contacts avec des clients potentiels.

Les maîtres charpentiers travaillent essentiellement au sein de l'entreprise, mais ils mènent également à bien leurs projets sur des chantiers ou auprès des clients.

Les maîtres charpentiers sont conscients de leur obligation de diligence en matière de développement durable et de sécurité. Ils disposent de connaissances fiables dans l'application des normes et prescriptions légales relatives à la protection de l'environnement, à la sécurité au travail et à la protection de la santé, et s'assurent de leur mise en œuvre par les collaborateurs.

2.4 Contribution de la profession à la société, l'économie, la nature, la culture et la protection de l'environnement

D'innombrables critères écologiques, économiques et sociaux plaident en faveur de la construction en bois. Le bois est une matière première renouvelable qui absorbe les gaz à effet de serre et qui peut être produite localement en Suisse. L'utilisation de bois suisse permet non seulement d'éviter les importations et transports inutiles, mais elle endigue par la même occasion le vieillissement excessif de nos forêts, préservant ainsi leur fonction protectrice. Le bois se caractérise en outre par ses propriétés d'isolant thermique permettant de réduire les besoins énergétiques des constructions en bois.

Les professions de la branche de la construction en bois constituent un secteur d'activité aux multiples facettes. Elle prend en compte les évolutions de la société, offre des réponses à la croissance démographique, permet de faire émerger de nouvelles formes d'habitat et contribue à la bonne intégration des bâtiments dans le paysage.

Les maîtres charpentiers veillent à préserver les ressources naturelles qu'ils prélèvent, et sont responsables de l'utilisation raisonnable, écologique et durable des matériaux exploités par leur entreprise.

Les maîtres charpentiers apportent leur contribution à ces exigences à l'occasion de la construction de nouveaux bâtis et de rénovations en prévoyant l'application de normes exigeantes en matière de climat intérieur et de qualité de vie, et en planifiant la mise en œuvre de produits de haute qualité. Ils contribuent à élaborer des solutions à même de répondre aux aspirations de la société en faveur d'une construction soucieuse de la santé des habitants, à base de matières premières renouvelables et de matériaux recyclables.

Au cours de leurs activités professionnelles quotidiennes, les maîtres charpentiers interagissent avec les bureaux d'études, les donneurs d'ordre, les autorités et les administrations, contribuant ainsi à concrétiser la vision d'une société durable.

En planifiant des constructions en bois, en investissant dans des installations de production modernes et des techniques de travail efficaces tout au long du processus de construction, ils œuvrent directement en faveur d'un usage raisonnable des matières premières et de l'énergie tout en apportant leur contribution à la préservation de l'environnement et à la réduction de l'énergie grise. Leur travail contribue ainsi au développement durable de notre société et à la réduction de son empreinte écologique.

À travers leur participation à des processus politiques et sociétaux, ils assument pleinement leur responsabilité vis-à-vis de la société et de l'environnement. Ils défendent leurs propres valeurs et celles des autres.

Les maîtres charpentiers adoptent une pensée globale et agissent de manière proactive. Ils identifient, évaluent et exploitent les opportunités commerciales à même d'assurer le développement durable du secteur de la construction et élargissent ainsi continuellement leur horizon de connaissances.

3 Admission

3.1 Prérequis professionnels

Sont admis à l'examen les candidats qui:

- a) sont titulaires du diplôme fédéral de contremaître charpentière/contremaître charpentier ou d'un diplôme équivalent d'une formation du degré tertiaire;
 - b) disposent d'une expérience professionnelle minimale de trois ans, dont deux dans une fonction de management supérieur au sein d'une entreprise de charpente.
- ou
- c) disposent d'un brevet fédéral de cheffe d'équipe charpentière/chef d'équipe charpentier et
 - d) disposent d'une expérience professionnelle minimale de cinq ans et de deux dans une fonction de management élevée au sein d'une entreprise de charpente, et ce,

sous réserve que la taxe d'examen soit virée dans les délais.

Les décisions concernant l'admission à l'examen sont communiquées par écrit aux candidats au moins 3 mois avant le début de l'examen. Les décisions négatives indiquent les motifs et les informations sur les voies de droit.

3.2 Conditions d'admission détaillées

Sont considérés comme des diplômes équivalents du degré tertiaire au sens du chiffre 3.31 let. a du règlement d'examen:

- technicienne/technicien diplômé ES en technique du bois (spécialisation construction en bois)
(Ancien titre: technicienne/technicien diplômé ES en technique du bois)
- Bachelor of Science en technique du bois/Master of Science in Wood Technology
(Ancien titre: ingénieur diplômé HES en technique du bois, ingénieur diplômé ETS, spécialisation construction en bois)

Les candidats ne remplissant pas les conditions de formation préalable sont invités à adresser une demande écrite à la commission d'examen en décrivant leur parcours professionnel. La commission d'examen décidera de l'admission au cas par cas.

3.3 Cours préparatoires

Il est fortement recommandé de suivre les cours préparatoires, mais leur fréquentation n'est pas obligatoire pour être admis à l'examen.

3.4 Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées

En cas de limitations et de handicap, une compensation peut être demandée par écrit, au plus tard lors de l'inscription à l'examen, dans la mesure où elle est justifiée et acceptable. De plus amples informations relatives à l'égalité des chances figurent dans la notice du SEFRI «Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées dans le cadre d'examens professionnels et d'examens professionnels supérieurs». Cette notice peut être téléchargée sur le site Internet du SEFRI (www.sbf.admin.ch).

Dans de tels cas, la commission d'examen procède à une vérification au cas par cas et statue dans le sens de l'égalité des chances.

4 Contenu de l'examen et évaluation

4.1 Généralités

L'examen professionnel supérieur a pour but de déterminer si le candidat possède les aptitudes requises pour exercer la profession de maître charpentier. Les tableaux au chiffre 6.1/6.2 renseignent en détail sur les compétences professionnelles et capacités requises (profil de qualification).

4.2 Épreuves et forme d'examen

L'examen est organisé selon les épreuves et durées suivantes:

Épreuve	Forme d'examen	Durée	Pondération
1 Travail de projet		6 h	40%
Point 1.1 Travail de projet	écrit	(5 h)	(60%)

Point 1.2 Préparation et présentation avec propositions de solutions	oral	(0,5 h)	(20%)
Point 1.3 Entretien professionnel	oral	(0,5 h)	(20%)
2 Règlement de succession	écrit	3 h	15%
3 Prospection	écrit	3 h	15%
4 Gestion du personnel			15%
Point 4.1 Analyser les conditions-cadres	oral	0,5 h	(50%)
Point 4.2 Élaboration et analyse des conditions-cadres	écrit	1,5 h	(50%)
5 Gestion des conflits			15%
Point 5.1 Évaluer une situation complexe	oral	0,5 h	(50%)
Point 5.2 Évaluer des situations complexes	écrit	1,5 h	(50%)
	Total	16 h	100 %

Épreuve d'examen 1: travail de projet (oral et écrit)

Les candidats élaborent un projet en s'appuyant sur l'ensemble des domaines de compétences opérationnelles. En leur qualité de cadres supérieurs et de généralistes de leur corps de métier, ils démontrent qu'ils sont capables de gérer une entreprise et leur personnel selon une stratégie définie, de l'organiser et de la développer conformément aux normes de qualité tout en adoptant une approche orientée ressources. Ils sont en mesure de gérer les finances de l'entreprise, de planifier des investissements et de réagir aux opportunités du marché en se projetant dans l'avenir. De plus, les candidats analysent, évaluent et contrôlent les investissements, les normes de qualité, les communautés de travail, les concepts de sécurité propres à l'entreprise ou spécifiques, développent les solutions techniques et supervisent les processus en cours. La présentation, l'entretien professionnel et le travail de projet sont évalués.

Dans le cadre d'un travail de projet, les candidats montrent qu'ils savent appréhender globalement et ordonner les défis auxquels l'entreprise fait face, analyser évaluer et structurer les situations complexes de manière rapide, puis présenter leurs conclusions de manière claire, précise et compréhensible.

Les activités de toutes les compétences opérationnelles peuvent faire l'objet d'un examen écrit et être évaluées:

Point 1.1 Travail de projet

- a: Conduite stratégique de l'entreprise (a1-a7)
- b: Gestion du personnel (b1-b4)
- c: Organisation de l'entreprise (c1-c5)
- d: Conduite de l'entreprise (d1-d6)
- e: Prospection du marché (e1-e6)
- f: Conduite de projets (f1-f7)
- g: Élaboration de solutions professionnelles (g1-g3)

Point 1.2 et point 1.3 Présentation et entretien professionnel (oral)

Préparation de la présentation

Les candidats reçoivent des questions accompagnant la description d'un projet. Ils disposent de 15 minutes pour préparer la présentation. Ils peuvent prendre des notes pendant ce temps. Les aides autorisées pour la présentation sont communiquées par écrit, le cas échéant.

Les questions peuvent porter sur toutes les activités des domaines des compétences opérationnelles mentionnés au point 1.1.

Le temps de préparation de la présentation n'est pas pris en compte dans la note.

Point 1.2 Présentation avec propositions de solutions

Les candidats présentent les réponses aux questions posées pendant 15 minutes. Dans le cadre de leur présentation, ils montrent qu'ils savent appréhender et ordonner les interdépendances complexes et analyser, évaluer ou structurer les situations de manière rapide, puis présenter leurs conclusions de manière claire, précise et compréhensible.

Toutes les activités des domaines des compétences opérationnelles mentionnés au point 1.1 peuvent faire l'objet de l'examen oral et être évaluées.

Point 1.3 Entretien professionnel

Les questions posées et les connaissances évaluées lors de l'entretien professionnel qui suit, d'une durée maximale de 30 minutes, concernent généralement l'expérience pratique et la capacité à argumenter des candidats. Cela ne signifie cependant en aucun cas que les experts doivent se limiter strictement au domaine d'activité personnel de ces derniers. Pour l'évaluation, les connaissances détaillées et approfondies, la capacité de réaction, la maturité intellectuelle ainsi que l'ouverture d'esprit du candidat sont déterminantes.

Toutes les activités des domaines des compétences opérationnelles mentionnés au point 1.1 peuvent faire l'objet de l'examen oral et être évaluées.

Épreuve d'examen 2: Règlement de succession (écrit)

Le candidat traite une étude de cas complexe dans le cadre d'une épreuve écrite individuelle. L'étude de cas est interdisciplinaire et peut faire appel à des éléments issus des champs de compétences opérationnelles relatifs à la conduite stratégique et à l'organisation de l'entreprise, à la gestion financière et du marché, à la prospection du marché et à l'élaboration de solutions professionnelles.

Dans le cadre de l'étude de cas, les candidats démontrent qu'ils savent réfléchir globalement, procéder de manière analytique, concevoir l'approche appropriée avec clairvoyance lorsqu'ils sont confrontés à un cas complexe. Ils justifient leurs compétences en matière d'organisation de manière différenciée et claire.

Les compétences opérationnelles suivantes sont évaluées et notées:

- a1: Établissement d'un business plan
- a2: Définition d'une philosophie d'entreprise
- a7: Planification du règlement de succession
- b1: Recrutement de collaborateurs
- b2: Conduite des entretiens d'embauche
- d1: Établissement du budget
- d4: Évaluation de la comptabilité
- d5: Calcul des chiffres d'exploitation
- e1: Réalisation d'analyses marketing et de concepts marketing
- e2: Mise en œuvre des concepts marketing

Épreuve d'examen 3: Acquisition (écrit)

En s'appuyant sur leur esprit entrepreneurial, les candidats interprètent et analysent les questions et problématiques relatives à l'organisation de l'entreprise, à la gestion financière, à la prospection du marché, à la conduite de projets, et à l'élaboration de solutions professionnelles en utilisant les connaissances acquises.

Les candidats partagent leurs connaissances, analysent, vérifient et évaluent les données, effectuent leurs propres calculs conçoivent des concepts de réalisation et démontrent qu'ils savent justifier leurs déclarations ou leurs opinions. À l'aide d'arguments clairs. Ils développent ou évaluent des solutions applicables en pratique, le cas échéant.

Les compétences opérationnelles suivantes sont évaluées et notées:

- c1: Planification des procédures opérationnelles
- c2: Planification des ressources
- d3: Maintien des liquidités
- e1: Réalisation d'analyses marketing et de concepts marketing
- e3: Conclusion de nouveaux contrats
- e6: Entretien d'un réseau
- f1: Vérification des cahiers des charges
- f2: Établissement et validation des offres
- f3: Élaboration de contrats d'entreprise
- f7: Analyse des calculs rétrospectifs
- g1: Conception des modèles de réalisation
- g2: Évaluation des éléments de construction, des constructions et des structures

Épreuve d'examen 4: Gestion du personnel (oral et écrit)

Les candidats apportent des corrections aux processus et développent de nouvelles procédures et pistes de solution en s'appuyant sur leurs compétences en matière de conduite stratégique de l'entreprise, de gestion du personnel et d'organisation de l'entreprise.

Dans le cadre d'un jeu de rôles ou d'un entretien professionnel, ils démontrent qu'ils disposent des compétences sociales et des compétences en matière de communication, qu'ils savent formuler clairement leurs réflexions stratégiques dans le contexte de la gestion du personnel ou du respect des normes de qualité, de sécurité ou environnementales. Ils montrent qu'ils savent appréhender et structurer rapidement les interdépendances complexes. Il est important qu'ils s'attachent à l'essentiel et proposent des solutions différenciées aux situations complexes. Ils doivent pouvoir les formuler oralement de manière claire et précise, puis tirer les conséquences de leurs analyses et proposer des actions concrètes.

Les compétences opérationnelles suivantes sont évaluées oralement et notées:

Point 4.1 Analyse des conditions-cadres

- a5: Détermination des conditions-cadres pour le personnel
- b3: Gestion du personnel en fonction du niveau de responsabilités des collaborateurs
- b4: Tenue d'entretiens avec les collaborateurs
- c3: Respect des normes de qualité et environnementales
- c4: Contrôle de l'application du concept de sécurité spécifique à l'entreprise

Point 4.2 Élaboration et analyse des conditions-cadres (écrit)

Les candidats démontrent qu'ils disposent des compétences sociales et des compétences en matière de communication, qu'ils savent formuler clairement leurs réflexions stratégiques dans le contexte de la gestion du personnel ou du respect des normes de qualité, de sécurité ou environnementales. Ils montrent qu'ils savent appréhender et structurer rapidement les interdépendances complexes. Il est important qu'ils s'attachent à l'essentiel et proposent des solutions différenciées aux situations complexes. Ils doivent pouvoir les formuler de manière claire et précise, puis tirer les conséquences de leurs analyses et proposer des actions concrètes, structurées et claires par écrit.

Les compétences opérationnelles mentionnées au point 4.1 sont évaluées et notées.

Épreuve d'examen 5: Gestion des conflits (oral et écrit)

Les compétences sociales et de communication des candidats ainsi que leurs réflexions stratégiques dans des situations professionnelles complexes sont évaluées dans le cadre d'un jeu de rôle ou d'un entretien professionnel portant sur les bases de la gestion stratégique et de l'organisation de l'entreprise, la gestion du personnel et des projets ainsi que sur la prospection du marché.

Ils démontrent qu'ils savent identifier et structurer rapidement les interdépendances ou les situations complexes, en dégager l'essentiel, tenir compte des causes et des conséquences, puis formuler les mesures de manière autonome, précise et claire afin de les résoudre en se basant sur les ressources disponibles.

Les compétences opérationnelles suivantes font l'objet d'un examen oral et sont notées:

Point 5.1 Évaluer une situation complexe

- a3: Définition de normes de qualité et environnementales
- a4: Élaboration des concepts de gestion des crises et des risques
- b4: Tenue d'entretiens avec les collaborateurs
- c4: Contrôle de l'application du concept de sécurité spécifique à l'entreprise
- e4: Dispenser des conseils aux clients
- e5: Traiter les réclamations
- f4: Élaboration de concepts de sécurité spécifiques
- f5: Supervision des projets en cours de l'entreprise
- f7: Analyse des calculs rétrospectifs

Point 5.2 Évaluer une situation complexe (écrit)

Les candidats analysent et évaluent globalement les problèmes complexes ou les situations qui peuvent entraîner des conflits liés à l'activité de leur entreprise. Ils en déduisent les mesures et les stratégies de résolution des conflits appropriées tout en tenant compte des différents points de vue ou intérêts, formulent des stratégies différenciées de résolution des conflits, évaluent et justifient par écrit leurs décisions de manière adéquate claire et compréhensible.

Les compétences opérationnelles mentionnées au point 5.1 font l'objet d'un examen écrit et sont notées.

4.3 Évaluation

La pondération des différentes épreuves et des différents points d'appréciation figure au chiffre 4.2.

L'examen est considéré comme réussi lorsque la note globale et la note à l'épreuve d'examen 1 sont égales ou supérieures à 4,0. En outre, le candidat ne doit pas avoir obtenu plus d'une fois une note inférieure à 4,0 à une épreuve d'examen et aucune note ne doit être inférieure à 3,0.

4.4 Aides autorisées

La commission d'examen décide au préalable des aides autorisées et les communique par écrit.

5 Organisation de l'examen

5.1 Publication

L'examen est annoncé publiquement par la commission d'examen dans les trois langues officielles cinq mois au moins avant le début des épreuves. Ces informations seront publiées. (Holzbau Schweiz: www.holzbau-schweiz.ch; FRECEM: www.frecem.ch).

5.2 Dates et lieux des épreuves

Les dates des épreuves et la date de clôture des inscriptions sont également publiées (voir 5.1).

Le lieu d'examen est précisé dans la convocation à l'examen.

5.3 Inscription

Le formulaire d'inscription peut être commandé auprès du secrétariat d'examen ou téléchargé à partir du site Internet (www.holzbau-schweiz.ch / www.frecem.ch). Les désistements doivent être communiqués par écrit au secrétariat d'examen.

5.4 Taxe d'examen

La taxe d'examen doit être réglée dès la confirmation de l'admission à l'examen. Les taxes d'examen en vigueur sont publiées sur le site Internet (www.holzbau-schweiz.ch / www.frecem.ch).

Les candidats qui répètent l'examen paient une taxe d'examen réduite proportionnelle au nombre d'épreuves à repasser.

5.5 Assurance accidents

Il appartient au candidat de s'assurer contre les risques (accident, maladie, responsabilité civile, etc.).

5.6 Procédure de recours auprès du SEFRI

Les décisions de la commission d'examen concernant la non-admission à l'examen ou le refus du brevet peuvent faire l'objet d'un recours auprès du SEFRI dans les 30 jours suivant leur notification. Le recours doit mentionner les conclusions et les motifs du requérant. Le SEFRI statue en première instance sur les recours. Sa décision peut être déférée dans les 30 jours suivant la notification au Tribunal administratif fédéral.

Cette notice peut être téléchargée sur le site Internet du SEFRI (www.sbf.admin.ch).

6 Annexe

Domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles (diagramme)

↓ Domaines de compétences opérationnelles

Compétences opérationnelles →

a	Conduite stratégique de l'entreprise	a1: Établissement d'un business plan	a2: Définition d'une philosophie d'entreprise	a3: Définition de normes de qualité et environnementales	a4: Élaboration des concepts de gestion des crises et des risques	a5: Détermination des conditions-cadres pour le personnel	a6: Développement de l'entreprise	a7: Planification du règlement de succession
b	Gestion du personnel	b1: Recrutement de collaborateurs	b2: Conduite des entretiens d'embauche	b3: Gestion du personnel en fonction du niveau de responsabilités des collaborateurs	b4: Tenue d'entretiens avec les collaborateurs			
c	Organisation de l'entreprise	c1: Planification des procédures opérationnelles	c2: Planification des ressources	c3: Respect des normes de qualité et environnementales	c4: Contrôle de l'application du concept de sécurité spécifique à l'entreprise	c5: Direction des communautés de travail		
d	Gestion des finances	d1: Établissement du budget	d2: Planification des investissements	d3: Maintien des liquidités	d4: Évaluation de la comptabilité	d5: Calcul des chiffres d'exploitation	d6: Constitution des bases nécessaires à la clôture des comptes	
e	Prospection du marché	e1: Réalisation d'analyses marketing et de concepts marketing	e2: Mise en œuvre des concepts marketing	e3: Conclusion de nouveaux contrats	e4: Délivrance de conseils aux clients	e5: Traitement des réclamations	e6: Entretien d'un réseau	
f	Conduite de projets	f1: Vérification des cahiers des charges	f2: Établissement et validation des offres	f3: Élaboration de contrats d'entreprise	f4: Élaboration de concepts de sécurité spécifiques	f5: Supervision des projets en cours de l'entreprise	f6: Établissement et finalisation des factures	f7: Analyse des calculs rétrospectifs
g	Élaboration de solutions professionnelles	g1: Conception des modèles de réalisation	g2: Évaluation des éléments de construction, des constructions et des structures	g3: Réalisation de projets selon BIM				

Profil de qualification

Domaines de compétences

Les domaines de compétences suivants sont au cœur du métier de maître charpentier avec diplôme fédéral:

- a Conduite stratégique de l'entreprise
- b Gestion du personnel
- c Organisation de l'entreprise
- d Gestion des finances
- e Prospection du marché
- f Conduite de projets
- g Élaboration de solutions professionnelles

Les descriptions des domaines de compétences fournissent des informations sur les aspects suivants:

- le domaine de compétence proprement dit;
- le contexte;
- les activités comprises dans le domaine de compétences;
- les critères de performances;
- les particularités;
- les compétences personnelles nécessaires;
- les compétences attestées.

a Conduite stratégique de l'entreprise

Description du champ de compétences opérationnelles

Préalablement à la création d'une entreprise, les maîtres charpentiers établissent un business plan et définissent une philosophie d'entreprise. Ils déterminent également les normes de qualité et environnementales de leur entreprise et mettent en place les instruments nécessaires à leur application. Afin de parer à toute éventualité, ils conçoivent des concepts de gestion des crises et des risques. Ils définissent les conditions-cadres destinées au personnel et définissent les mesures adaptées liées à la promotion personnelle et professionnelle de leurs collaborateurs.

En cas d'émergence de nouvelles circonstances, ils apportent le cas échéant des modifications à ce cadre initial.

Ils planifient enfin une stratégie en matière de règlement de succession afin de garantir à toutes les parties prenantes une solution de succession optimale.

Contexte

La conduite d'une entreprise représente une activité essentielle du métier de maître charpentier. En élaborant les fondations et les conditions-cadres de l'entreprise, les maîtres charpentiers posent, le cas échéant en collaboration avec un comité de direction, la première pierre de la réussite économique de l'entreprise. Cette étape a des répercussions sur les collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique.

En élaborant le business plan et en définissant la philosophie d'entreprise, les maîtres charpentiers déterminent dans une très large mesure les conditions-cadres de l'entreprise. Ces principes fondateurs doivent être élaborés avec soin et clairvoyance, afin de garantir un travail efficace, rentable et durable. Afin de garantir la pérennité de ces fondations, les maîtres charpentiers se doivent de rester attentifs aux évolutions du secteur et du marché et les analyser afin de pouvoir développer leur entreprise selon une stratégie établie en restant fidèles à leurs principes.

La définition des normes de qualité permet aux maîtres charpentiers d'assurer à leurs clients un travail de bonne qualité et de satisfaire leurs clients. Pour y parvenir, il est indispensable de fournir les moyens nécessaires et de s'assurer de leur mise en œuvre, afin de contrôler et donc de garantir la qualité des constructions.

Ils fixent les objectifs de l'entreprise en matière de gestion durable de l'énergie et des matériaux ou de protection de l'environnement en se basant sur les lignes directrices environnementales. Les mesures qui découlent de ces dernières procurent non seulement des bénéfices écologiques à l'entreprise, mais également des bénéfices économiques dans la plupart des cas.

Le concept de gestion des crises et des risques constitue un instrument important qui permet aux maîtres charpentiers de gérer leur entreprise même en cas de crise et de réagir aux situations imprévues. Dans la mesure où les maîtres charpentiers auront préalablement évalué des scénarios de crise et élaboré des méthodes et des pratiques adaptées, ils géreront les situations délicates avec plus de facilité, une fois qu'elles se présenteront en situation réelle.

Les maîtres charpentiers assument également leur responsabilité sociale en créant des conditions-cadres propices au bon développement des collaborateurs, tant sur le plan professionnel que personnel. Un tel engagement implique également de planifier un règlement de succession en temps utile, afin de pérenniser les emplois existants. Pour les y assister, il peut être fait appel à des spécialistes, par exemple, des experts comptables et des juristes.

Pour relever au mieux ces défis, les maîtres charpentiers doivent disposer d'une solide expertise dans les domaines de la conduite d'entreprise, des normes applicables et du cadre juridique applicable.

Le domaine de compétences opérationnelles A fournit les bases des domaines de compétences B – Gestion du personnel, C – Organisation de l'entreprise, D – Gestion financière, E – Prospection du marché, F – Conduite de projets et G – Élaboration de solutions professionnelles.

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral

Domaine de compétences opérationnelles: a – Conduite stratégique de l'entreprise

Compétences opérationnelles	Thèmes/Contenus	Critères de performances
a1: Établissement d'un business plan	Modèles/aides afin d'établir un business plan, bases légales de la création d'une entreprise	<p>Les maîtres charpentiers sont en mesure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de définir une forme d'organisation adaptée à leur entreprise; - de définir une structure d'entreprise composée de niveaux hiérarchiques, de départements et de postes, en indiquant les responsabilités et compétences de chacune; - d'établir un cahier des charges pour chaque poste; - d'établir un business plan en suivant un modèle; - de définir les aspirations essentielles et les principes éthiques d'une entreprise; - de concevoir, sur la base de ces aspirations ou principes, une stratégie pour la philosophie d'entreprise; - de mettre effectivement en œuvre une telle philosophie d'entreprise; - de définir en détail les normes de qualité de l'entreprise; - de concevoir un système de gestion de la qualité; - de mettre en place un système d'information et de communication; - d'évaluer les risques auxquels l'entreprise est exposée; - de développer des solutions en cas de crise; - de définir des conditions d'embauche du personnel en tenant compte de la législation applicable en matière de droit du travail; - de développer des concepts de formation et de formation continue répondant à la fois aux besoins des collaborateurs et à ceux de l'entreprise; - d'améliorer en permanence les processus répétitifs; - de vérifier les moyens d'exploitation; - d'évaluer les moyens d'exploitation; - de planifier des mesures visant à préserver et à améliorer la santé des collaborateurs; - de prendre des mesures œuvrant en faveur d'une bonne ambiance de travail; - d'adapter les conditions-cadres et les instruments de conduite de l'entreprise à des circonstances nouvelles, le cas échéant; - de se tenir informé des dernières évolutions à travers la presse, les sources d'information numérique, les formations continues, les visites de salons et autres sources d'information; - de développer de nouveaux concepts et prototypes en exploitant les dernières innovations; - de développer une entreprise en s'appuyant sur des analyses de marché et en l'adaptant aux besoins des clients;
a2: Définition d'une philosophie d'entreprise	Vision, stratégie, marché, gestion de l'innovation, développement durable	
a3: Définition de normes de qualité et environnementales	Normes SIA, normes de protection incendie, normes de qualité Lignum, directives SUVA, bases légales, comme l'OTConst ou l'OPA, directives relatives aux machines, efficacité en matière de ressources et d'énergie, assurances	
a4: Élaboration des concepts de gestion des crises et des risques	Méthodes d'analyse (SWOT, analyse du chiffre d'affaires, interconnexion de systèmes d'organisation, de controlling, de planification et de création de rapports, AMDEC [Analyse des modes de défaillance, de leurs effets et de leur criticité] ou son équivalent en anglais FMEA [Failure Mode and Effects Analysis], développement de la personnalité, assurance-risque)	
a5: Détermination des conditions-cadres pour le personnel	Bases juridiques (droit du travail, droit social, CCT), conduite d'entreprise, sécurité au travail	
a6: Développement de l'entreprise	Vision, stratégie, marché, gestion de l'innovation, gestion des changements, développement du personnel, développement de l'organisation	

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral

Domaine de compétences opérationnelles: a – Conduite stratégique de l'entreprise

a7: Planification du règlement de succession	Droit des obligations, code civil, droit fiscal, droit des sociétés anonymes, différentes formes d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - d'élaborer un règlement de succession qui satisfera toutes les parties prenantes; - de conduire des négociations avec les successeurs potentiels; - d'examiner un contrat relatif à la cession de l'entreprise rédigé par un professionnel; - de mettre en œuvre la cession de l'entreprise; - de rédiger les lignes directrices environnementales de leur entreprise; - d'introduire un système de management environnemental avec l'aide d'experts; - de définir les mesures permettant d'utiliser efficacement l'énergie ou le matériel au sein de l'entreprise et de protéger l'environnement.
--	---	--

Comportements	Compétences requises	a	b	c	d	e	f	g
Sens des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> – Assumer l'entière responsabilité pour une entreprise ou un département, dans tous les domaines – Être néanmoins capable de déléguer des tâches – En tant qu'entrepreneur ou en tant qu'employeur, assumer ses responsabilités vis-à-vis de la région, de la société et de l'environnement et définir les priorités 	x	x	x	x	x	x	x
Réflexion globale	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les relations entre les différents domaines de l'entreprise et en tirer profit – Identifier les relations au sein du secteur les exploiter au profit de l'entreprise 	x		x	x	x	x	x
Ouverture d'esprit vis-à-vis des dernières évolutions	<ul style="list-style-type: none"> – Se tenir informé des dernières évolutions du secteur et des innovations technologiques – Exploiter les innovations dans le cadre du développement de l'entreprise et les intégrer dans des concepts stratégiques 	x		x		x		x
Capacité à s'imposer	<ul style="list-style-type: none"> – Imposer la stratégie de l'entreprise à tous les niveaux – Affirmer son autorité vis-à-vis des collaborateurs et la préserver – Prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et les imposer 	x	x	x		x	x	x
Capacité à communiquer	<ul style="list-style-type: none"> – Communiquer avec différents groupes cibles (collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques, clients, fournisseurs, banquiers, autorités, cocontractants) en s'adaptant à l'interlocuteur – Informer les groupes cibles concernés en temps utile de toute modification ou nouveauté 	x	x	x		x	x	x
Capacité à gérer les conflits	<ul style="list-style-type: none"> – Contribuer à la résolution des conflits en cas de conflit important, et le cas échéant, prendre et imposer une décision – Trouver des solutions consensuelles lors des conflits avec les clients ou d'autres interlocuteurs 	x	x	x		x	x	x
Capacités de négociation	<ul style="list-style-type: none"> – Trouver des solutions constructives lors de négociations avec différents partenaires tout en défendant les intérêts de l'entreprise 	x		x		x	x	
Flexibilité	<ul style="list-style-type: none"> – Savoir s'organiser dans le cadre d'horaires de travail irréguliers et les gérer 			x			x	x

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral

Domaine de compétences opérationnelles: a – Conduite stratégique de l'entreprise

Grande capacité de travail	– Gérer un volume de travail élevé sur le plan de l'organisation et de la méthode – Prendre des décisions difficiles pour l'entreprise – Prendre des décisions afin de résoudre les problèmes concernant les collaborateurs	x	x	x			x	x
----------------------------	---	---	---	---	--	--	---	---

FRECEM PROJET 10.12.18

b	Gestion du personnel
----------	-----------------------------

Description du champ de compétences opérationnelles

Les maîtres charpentiers sont responsables de la gestion du personnel au sein de l'entreprise ou du département dont ils ont la charge. Ils déterminent les besoins de nouveaux postes à pourvoir, ils recrutent les nouveaux collaborateurs, ils mènent les entretiens d'embauche et embauchent les nouveaux collaborateurs.

Ils gèrent le personnel en fonction du niveau de responsabilité des collaborateurs, conduisent des entretiens d'évaluation des collaborateurs et assurent la promotion de leurs collaborateurs en fonction de leurs besoins, tant sur le plan professionnel que personnel.

Contexte

Une bonne gestion du personnel est essentielle au succès à long terme de l'entreprise. Les maîtres charpentiers peuvent collaborer avec des spécialistes du personnel, dès lors qu'ils ne se chargent pas eux-mêmes de ce domaine. En fonction de la taille de l'entreprise, les responsabilités et tâches qui leur incombent en matière des ressources humaines et de la gestion du personnel sont très variables.

Le choix avisé de collaborateurs adaptés aux besoins de l'entreprise joue un rôle absolument primordial. Les maîtres charpentiers choisissent leurs nouveaux collaborateurs en prenant des décisions fondées et consciencieuses, en fonction des besoins à moyen-long terme et de la structure de l'entreprise, afin d'éviter de prendre de mauvaises décisions. Dans le cadre de la gestion du personnel, ils tiennent compte des divers besoins des collaborateurs. Ils sont conscients de leur responsabilité sociale. Ils veillent à résoudre les situations délicates, notamment les embauches, les licenciements, les arrêts-maladie, en usant de tact et de leurs dons de communicant.

Les maîtres charpentiers mènent régulièrement des entretiens d'évaluation des collaborateurs et de définition des objectifs, afin de rendre les collaborateurs conscients de leurs forces et des éventuels points à améliorer. Ils s'efforcent de créer un climat de travail motivant et ouvert, avec des modalités de feed-back clairement définies. Au moyen d'un programme dédié à la formation (initiale et continue), ils tiennent non seulement leurs collaborateurs informés des évolutions les plus récentes du secteur, mais ils stimulent par la même occasion leur satisfaction et leur santé à long terme.

Afin d'assurer la gestion du personnel, les maîtres charpentiers doivent disposer de connaissances en droit du travail et en droit social. Ils doivent également disposer de bonnes connaissances en gestion du personnel et maîtriser les méthodes correspondantes.

Le domaine de compétences opérationnelles B s'appuie sur le domaine de compétences opérationnelles A – Conduite stratégique de l'entreprise. Il est également lié aux domaines de compétences opérationnelles C – Organisation de l'entreprise, F – Conduite de projets, et G – Élaboration de solutions professionnelles.

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: b – Gestion du personnel

Compétences opérationnelles	Thèmes/Contenus	Critères de performances
b1: Recrutement de collaborateurs	Droit du travail, droit social, CCT, gestion du personnel	Les maîtres charpentiers sont en mesure: <ul style="list-style-type: none"> - de déterminer les besoins en personnel; - de définir des profils professionnels pour les nouveaux postes à pourvoir; - de rédiger des avis de recrutement efficaces; - de publier des avis de recrutement via différents canaux;
b2: Conduite des entretiens d'embauche	Droit du travail, droit social, CCT, gestion du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - de juger de la pertinence d'une candidature pour le poste à pourvoir; - de convoquer les candidats sélectionnés à un entretien d'embauche; - de préparer un entretien d'embauche; - de mener un entretien d'embauche; - de choisir un candidat adapté;
b3: Gestion du personnel en fonction du niveau de responsabilités des collaborateurs	Droit du travail, droit social, CCT, bases légales relatives à la sécurité au travail, à la protection de la santé et à la protection de l'environnement, gestion du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - de rédiger des contrats de travail conformes à la CCT; - de rédiger des lettres de refus destinées aux candidats non retenus; - d'élaborer un calendrier de la durée de travail conforme à la CCT; - de contrôler le respect des temps de travail et de repos conformément à la CCT à l'aide d'un système de saisie horaire;
b4: Tenue d'entretiens avec les collaborateurs	Droit du travail, droit social, CCT, gestion du personnel, enregistrement des entretiens, notes	<ul style="list-style-type: none"> - de prendre les mesures adaptées en cas d'écart du solde horaire flexible avec les dispositions de la CCT; - d'informer les collaborateurs des questions qui les concernent; - de sensibiliser les collaborateurs à la protection de l'environnement; - de mettre en œuvre des mesures visant à préserver et à améliorer la santé des collaborateurs; - de mettre en œuvre des mesures en faveur d'un bon climat de travail; - de résoudre les conflits; - de fixer des objectifs en concertation avec les collaborateurs; - de documenter l'évaluation des performances des collaborateurs; - de contrôler la réalisation des objectifs définis dans les accords d'objectifs; - de préparer les entretiens d'évaluation des collaborateurs et de définition des objectifs; - de mener les entretiens d'évaluation des collaborateurs et de définition des objectifs; - d'assurer la promotion des collaborateurs en fonction de leurs besoins et de leur potentiel, tant sur le plan professionnel que personnel, en prenant des mesures de soutien adaptées; - d'établir des certificats de travail; - de mettre fin au contrat de travail en respectant la loi.

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: b – Gestion du personnel

Comportements	Compétences requises	a	b	c	d	e	f	g
Sens des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> – Assumer l'entière responsabilité pour une entreprise ou un département, dans tous les domaines – Être néanmoins capable de déléguer des tâches – En tant qu'entrepreneur ou en tant qu'employeur, assumer ses responsabilités vis-à-vis de la région, de la société et de l'environnement et définir les priorités 	X	X	X	X	X	X	X
Réflexion globale	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les relations entre les différents domaines de l'entreprise et en tirer profit – Identifier les relations au sein du secteur les exploiter au profit de l'entreprise 	X		X	X	X	X	X
Ouverture d'esprit vis-à-vis des dernières évolutions	<ul style="list-style-type: none"> – Se tenir informé des dernières évolutions du secteur et des innovations technologiques – Exploiter les innovations dans le cadre du développement de l'entreprise et les intégrer dans des concepts stratégiques 	X		X		X		X
Capacité à s'imposer	<ul style="list-style-type: none"> – Imposer la stratégie de l'entreprise à tous les niveaux – Affirmer son autorité vis-à-vis des collaborateurs et la préserver – Prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et les imposer 	X	X	X		X	X	X
Capacité à communiquer	<ul style="list-style-type: none"> – Communiquer avec différents groupes cibles (collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques, clients, fournisseurs, banquiers, autorités, cocontractants) en s'adaptant à l'interlocuteur – Informer les groupes cibles concernés en temps utile de toute modification ou nouveauté 	X	X	X		X	X	X
Capacité à gérer les conflits	<ul style="list-style-type: none"> – Contribuer à la résolution des conflits en cas de conflit important, et le cas échéant, prendre et imposer une décision – Trouver des solutions consensuelles lors des conflits avec les clients ou d'autres interlocuteurs 	X	X	X		X	X	X
Capacités de négociation	<ul style="list-style-type: none"> – Trouver des solutions constructives lors de négociations avec différents partenaires tout en défendant les intérêts de l'entreprise 	X		X		X	X	
Flexibilité	<ul style="list-style-type: none"> – Savoir s'organiser dans le cadre d'horaires de travail irréguliers et les gérer 			X			X	X
Grande capacité de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Gérer un volume de travail élevé sur le plan de l'organisation et de la méthode – Prendre des décisions difficiles pour l'entreprise – Prendre des décisions afin de résoudre les problèmes concernant les collaborateurs 	X	X	X			X	X

c	Organisation de l'entreprise
----------	-------------------------------------

Description du champ de compétences opérationnelles

Les maîtres charpentiers sont responsables de l'organisation de l'entreprise. Ils planifient les processus opérationnels et les optimisent, le cas échéant. Ils procèdent à la planification des ressources en fonction des contrats en cours et des contrats nouvellement conclus, à la fois pour la main d'œuvre, les machines et le matériel. Ils s'assurent en outre que les normes de qualité, environnementales et de sécurité sont respectées par l'ensemble des collaborateurs en utilisant des instruments adaptés.

Le cas échéant, ils dirigent des communautés de travail interdisciplinaires et coordonnent les travaux devant être livrés par les différents cocontractants.

Contexte

L'organisation de l'entreprise est indispensable pour garantir le parfait déroulement des travaux, leur qualité, et la sécurité des collaborateurs au travail.

Les maîtres charpentiers planifient et optimisent les processus opérationnels de manière à assurer une efficacité maximale du travail et une amélioration continue de la production. La planification des ressources leur permet d'affecter suffisamment de personnel, de machines et de matériel aux contrats en cours et aux contrats à venir, et de solliciter les collaborateurs et l'infrastructure de manière optimale.

Les maîtres charpentiers assument l'entière responsabilité de la qualité du travail livré aux clients. S'il est primordial que la prestation fournie apporte pleine satisfaction aux clients, la réputation de l'entreprise joue elle aussi un grand rôle dans la conclusion de nouveaux contrats et contribue ainsi à la réussite économique de l'entreprise.

En leur qualité d'employeur, les maîtres charpentiers sont garants du respect de la sécurité au travail de leurs collaborateurs. Ils s'assurent donc de l'observation des diverses directives de sécurité et l'application des concepts de sécurité définis.

Il arrive de plus en plus fréquemment que plusieurs cocontractants collaborent à un contrat dans le cadre de communautés de travail. Afin de garantir une parfaite collaboration, l'un des cocontractants, à savoir l'entreprise pilote, est chargé de la coordination travaux et de la conduite du projet d'ensemble. Il convient alors de définir des accords précis permettant d'attribuer clairement les responsabilités de chacun et de prévoir des concertations dans le cadre de réunions tenues régulièrement, afin de superviser l'avancement du projet et de prendre des mesures communes en cas de difficultés. De telles interactions requièrent de solides capacités de négociation et des aptitudes sociales et communicationnelles avancées, d'autant plus que les philosophies des différentes entreprises peuvent différer.

Afin de relever ces défis, les maîtres charpentiers doivent disposer de connaissances approfondies de la conduite d'entreprise, des normes environnementales et de qualité, des instructions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé, du cadre juridique y afférent et de la conduite de projets.

Le domaine de compétences opérationnelles C s'appuie sur le domaine de compétences opérationnelles A – Conduite stratégique de l'entreprise. Il est également lié aux domaines de compétences opérationnelles B – Gestion du personnel, F – Conduite de projets, et G – Élaboration de solutions professionnelles.

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: c – Organisation de l'entreprise

Compétences opérationnelles	Thèmes/Contenus	Critères de performances
c1: Planification des procédures opérationnelles	Conduite d'entreprise	<p>Les maîtres charpentiers sont en mesure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'identifier les points à améliorer dans les processus opérationnels de production et d'administration; - d'analyser les processus opérationnels de production et d'administration; - d'évaluer les processus opérationnels de production et d'administration; - de faire évoluer de manière cohérente les processus opérationnels de production et d'administration; - d'introduire dans l'entreprise les processus opérationnels de production et d'administration nouvellement créés ou actualisés; - de contrôler la mise en œuvre des processus opérationnels de production ou d'administration nouvellement créés ou actualisés; - d'évaluer les besoins en main-d'œuvre, en machines et en matériel pour un contrat donné; - d'analyser la charge de travail des collaborateurs et des machines sur la base des documents relatifs aux contrats en cours et aux nouveaux contrats; - de créer un tableau de planification récapitulant l'utilisation de la main-d'œuvre, des machines et du matériel; - de s'assurer que les collaborateurs remplissent correctement les rapports de qualité; - de contrôler les normes de qualité à l'aide des rapports de qualité; - de contrôler les normes de qualité au sein de l'entreprise et sur les chantiers directement au niveau de l'objet; - de prendre les mesures nécessaires en cas de qualité insuffisante; - de commander un concept de sécurité; - d'évaluer le concept de sécurité spécifique à l'entreprise élaboré par le responsable de la sécurité; - de s'assurer que le concept de sécurité spécifique à l'entreprise est appliqué par l'ensemble des collaborateurs; - de répartir les tâches, les compétences et les responsabilités en fonction des compétences en prenant en compte tous les cocontractants dans le cadre des communautés de travail; - de rédiger des contrats de communauté de travail; - de gérer des projets interdisciplinaires en collaboration avec les cocontractants; - de diriger les réunions avec les cocontractants afin de contrôler l'avancement des travaux, les délais, les coûts et la qualité; - de rédiger un compte-rendu des réunions avec les cocontractants;
c2: Planification des ressources	Conduite d'entreprise	
c3: Respect des normes de qualité et environnementales	Normes SIA, normes et directives relatives à la protection-incendie, systèmes de management environnemental, respect des dernières règles édictées par les organisations professionnelles, lois et ordonnances	
c4: Contrôle de l'application du concept de sécurité spécifique à l'entreprise	Directives de la SUVA, du bpa, de la CFST, ordonnance sur les travaux de construction	
c5: Direction des communautés de travail	Droit des obligations, normes SIA, conduite de projets	

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: c – Organisation de l'entreprise

	<ul style="list-style-type: none"> - de procéder au décompte final ainsi qu'à la répartition des bénéfices ou des pertes dans le cadre des projets de communauté de travail conformément au contrat de communauté de travail; - de prendre des mesures afin d'améliorer l'utilisation de l'énergie et des ressources ou la gestion des déchets; - de vérifier le respect des normes environnementales au moyen d'indicateurs.
--	--

Comportements	Compétences requises	a	b	c	d	e	f	g
Sens des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> – Assumer l'entière responsabilité pour une entreprise ou un département, dans tous les domaines – Être néanmoins capable de déléguer des tâches – En tant qu'entrepreneur ou en tant qu'employeur, assumer ses responsabilités vis-à-vis de la région, de la société et de l'environnement et définir les priorités 	X	X	X	X	X	X	X
Réflexion globale	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les relations entre les différents domaines de l'entreprise et en tirer profit – Identifier les relations au sein du secteur les exploiter au profit de l'entreprise 	X		X	X	X	X	X
Ouverture d'esprit vis-à-vis des dernières évolutions	<ul style="list-style-type: none"> – Se tenir informé des dernières évolutions du secteur et des innovations technologiques – Exploiter les innovations dans le cadre du développement de l'entreprise et les intégrer dans des concepts stratégiques 	X		X		X		X
Capacité à s'imposer	<ul style="list-style-type: none"> – Imposer la stratégie de l'entreprise à tous les niveaux – Affirmer son autorité vis-à-vis des collaborateurs et la préserver – Prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et les imposer 	X	X	X		X	X	X
Capacité à communiquer	<ul style="list-style-type: none"> – Communiquer avec différents groupes cibles (collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques, clients, fournisseurs, banquiers, autorités, cocontractants) en s'adaptant à l'interlocuteur – Informer les groupes cibles concernés en temps utile de toute modification ou nouveauté 	X	X	X		X	X	X
Capacité à gérer les conflits	<ul style="list-style-type: none"> – Contribuer à la résolution des conflits en cas de conflit important, et le cas échéant, prendre et imposer une décision – Trouver des solutions consensuelles lors des conflits avec les clients ou d'autres interlocuteurs 	X	X	X		X	X	X
Capacités de négociation	<ul style="list-style-type: none"> – Trouver des solutions constructives lors de négociations avec différents partenaires tout en défendant les intérêts de l'entreprise 	X		X		X	X	
Flexibilité	<ul style="list-style-type: none"> – Savoir s'organiser dans le cadre d'horaires de travail irréguliers et les gérer 			X			X	X
Grande capacité de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Gérer un volume de travail élevé sur le plan de l'organisation et de la méthode – Prendre des décisions difficiles pour l'entreprise – Prendre des décisions afin de résoudre les problèmes concernant les collaborateurs 	X	X	X			X	X

d	Gestion des finances
----------	-----------------------------

Description du champ de compétences opérationnelles

Les maîtres charpentiers assument l'entière responsabilité de la gestion financière de l'entreprise. Ils établissent le budget et planifient les investissements et veillent à maintenir les liquidités de l'entreprise en contrôlant régulièrement l'état des créances et des dettes. Ils examinent la comptabilité et prennent les mesures nécessaires en cas d'écart lorsque le compte de l'exercice en cours présente des écarts avec le budget. Ils calculent les chiffres d'exploitation et les marges contributives. Ils rassemblent enfin les données servant de base à la clôture des comptes et évaluent celle-ci.

Contexte

Une gestion financière compétente est essentielle à la réussite économique d'une entreprise. Les maîtres charpentiers en assument la responsabilité, seuls ou en collaboration avec un comité de direction. En fonction de la taille de l'entreprise, ils peuvent bénéficier du soutien de spécialistes en comptabilité et en gestion financière internes ou externes.

Lorsqu'ils établissent le budget et qu'ils contrôlent celui-ci, lorsqu'ils effectuent le calcul des marges contributives et qu'ils rassemblent les bases nécessaires à la clôture des comptes, les maîtres charpentiers tiennent compte d'un grand nombre d'informations différentes et les mettent en relation les unes avec les autres. Leur vue d'ensemble leur permet d'évaluer de manière réaliste les recettes et dépenses futures, de prendre les mesures adéquates en cas d'écart avec le budget, et d'évaluer la clôture des comptes. Le calcul des marges contributives sert de base au calcul des bénéfices.

La planification des investissements est nécessaire à l'optimisation et au développement continu de la production. Une telle tâche nécessite une certaine capacité à prévoir les évolutions futures du secteur. Cependant, les maîtres charpentiers doivent également être capables d'évaluer les conséquences financières qui en découlent en toute connaissance de cause.

Afin de garantir le maintien des liquidités, il convient de procéder à un contrôle méticuleux et régulier des recettes et des dépenses. En cas de défaut de paiement, les maîtres charpentiers doivent être en mesure de réclamer les montants dus conformément à la loi.

Afin de pouvoir assurer la gestion des finances de manière compétente et conforme à la législation, les maîtres charpentiers doivent disposer de connaissances en comptabilité et en gestion financière. Ils pourront néanmoins faire appel à l'aide de spécialistes en cas de difficultés en la matière.

Le domaine de compétences opérationnelles D s'appuie sur le domaine de compétences opérationnelles A – Conduite stratégique de l'entreprise. Il est également lié aux domaines de compétences opérationnelles C – Organisation de l'entreprise, E – Prospection du marché, et F – Conduite de projets.

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: d – Gestion des finances

Compétences opérationnelles	Thèmes/Contenus	Critères de performances
d1: Établissement du budget	Comptabilité financière, indicateurs internes et externes de l'entreprise (compte de résultat, indicateurs concernant le produit, les résultats, les liquidités, la rentabilité, la structure du patrimoine, c'est-à-dire les chiffres de bilan, par exemple), prévisions de charge, outils de planification des ressources	<p>Les maîtres charpentiers sont en mesure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'évaluer les chiffres issus de la comptabilité financière et de la compatibilité d'exploitation; - d'élaborer une planification de budget à long terme; - de présenter clairement et de manière systématique le budget annuel de l'entreprise; - d'analyser les activités de l'entreprise et le marché afin de projeter d'éventuels investissements; - d'évaluer les moyens d'exploitation; - d'évaluer les investissements en fonction de critères de gestion d'entreprise; - de mettre en place un système de contrôle d'état des dettes et des créances et du solde bancaire; - d'élaborer les plans de paiement pour les facturations et acomptes; - de définir la procédure de rappel; - de vérifier régulièrement les liquidités; - d'examiner le compte de l'exercice en cours afin de s'assurer du respect du budget; - de prendre les mesures adéquates en cas d'écarts avec le budget; - d'établir les bases de calcul; - d'établir le DE (décompte d'exploitation); - de calculer les marges contributives; - d'effectuer des écritures de régularisation pour la clôture des comptes; - d'effectuer l'inventaire; - d'évaluer l'inventaire; - de déterminer les principes d'amortissement conformément à la loi; - d'établir des réserves et provisions; - de décider des écritures de clôture; - de juger les résultats de la clôture des comptes.
d2: Planification des investissements	Amortissement, rapports des valeurs, Normes relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé, bases juridiques relatives à la gestion des déchets, analyse du marché, compte de résultat	
d3: Maintien des liquidités	Indicateurs, provision de ressources financières, analyse comparative de la situation prévue et de la situation actuelle, retour sur investissement	
d4: Évaluation de la comptabilité	Comptabilité, contrôle de gestion, prescriptions légales (CP, CO, Olico)	
d5: Calcul des chiffres d'exploitation	Inventaire, procès-verbaux pour des destinataires internes (directeur, responsable de secteur, organe de surveillance, p. ex) ou externes (propriétaires, banques, fisc, parties prenantes/fournisseurs/clients, p. ex.)	
d6: Constitution des bases nécessaires à la clôture des comptes	Documents comptables, indicateurs de l'entreprise (actif, bilan, passif), CO	

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: d – Gestion des finances

Comportements	Compétences requises	a	b	c	d	e	f	g
Sens des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> – Assumer l'entière responsabilité pour une entreprise ou un département, dans tous les domaines – Être néanmoins capable de déléguer des tâches – En tant qu'entrepreneur ou en tant qu'employeur, assumer ses responsabilités vis-à-vis de la région, de la société et de l'environnement et définir les priorités 	X	X	X	X	X	X	X
Réflexion globale	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les relations entre les différents domaines de l'entreprise et en tirer profit – Identifier les relations au sein du secteur les exploiter au profit de l'entreprise 	X		X	X	X	X	X
Ouverture d'esprit vis-à-vis des dernières évolutions	<ul style="list-style-type: none"> – Se tenir informé des dernières évolutions du secteur et des innovations technologiques – Exploiter les innovations dans le cadre du développement de l'entreprise et les intégrer dans des concepts stratégiques 	X		X		X		X
Capacité à s'imposer	<ul style="list-style-type: none"> – Imposer la stratégie de l'entreprise à tous les niveaux – Affirmer son autorité vis-à-vis des collaborateurs et la préserver – Prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et les imposer 	X	X	X		X	X	X
Capacité à communiquer	<ul style="list-style-type: none"> – Communiquer avec différents groupes cibles (collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques, clients, fournisseurs, banquiers, autorités, cocontractants) en s'adaptant à l'interlocuteur – Informer les groupes cibles concernés en temps utile de toute modification ou nouveauté 	X	X	X		X	X	X
Capacité à gérer les conflits	<ul style="list-style-type: none"> – Contribuer à la résolution des conflits en cas de conflit important, et le cas échéant, prendre et imposer une décision – Trouver des solutions consensuelles lors des conflits avec les clients ou d'autres interlocuteurs 	X	X	X		X	X	X
Capacités de négociation	<ul style="list-style-type: none"> – Trouver des solutions constructives lors de négociations avec différents partenaires tout en défendant les intérêts de l'entreprise 	X		X		X	X	
Flexibilité	<ul style="list-style-type: none"> – Savoir s'organiser dans le cadre d'horaires de travail irréguliers et les gérer 			X			X	X
Grande capacité de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Gérer un volume de travail élevé sur le plan de l'organisation et de la méthode – Prendre des décisions difficiles pour l'entreprise – Prendre des décisions afin de résoudre les problèmes concernant les collaborateurs 	X	X	X			X	X

e	Prospection du marché
----------	------------------------------

Description du champ de compétences opérationnelles

Les maîtres charpentiers doivent être en mesure d'analyser le marché et les tendances actuelles du marché. Ils élaborent sur cette base les concepts de marketing novateurs, les vérifient et les actualisent. Ils conquièrent de nouveaux clients et conseillent les clients existants pour les amener à conclure de nouveaux contrats. Ils traitent les réclamations des clients de manière à assurer leur pleine satisfaction sans conséquences financières.

Ils entretiennent leur réseau professionnel dans le but d'échanger avec leurs collègues et afin de convaincre durablement de nouveaux clients, partenaires de projet ou fournisseurs.

Contexte

L'observation et l'analyse du marché et des tendances actuelles représentent l'une des tâches les plus essentielles des maîtres charpentiers. Le cas échéant, ils pourront faire appel à des experts en marketing pour les y assister.

Un concept de marketing permet aux maîtres charpentiers de définir leurs groupes cibles et les canaux de communication les mieux adaptés pour les atteindre. Dans la mesure où le marché et les modes de communication évoluent sans cesse, il est nécessaire de réexaminer régulièrement le concept de marketing et, le cas échéant, d'y apporter des modifications.

Afin de s'imposer face à la concurrence et de s'affirmer sur le marché, les maîtres charpentiers s'efforcent de conclure de nouveaux contrats. Pour ce faire, ils miseront de préférence sur des prestations commerciales uniques (USP), en faisant la preuve de leur grande compétence professionnelle, mais en affichant également un caractère avenant. En proposant des prix attractifs, en respectant les délais et en assurant une qualité optimale, ils seront en mesure de constituer leur clientèle, et en cas de problème, ils mettront tout en œuvre pour trouver une solution et garder leurs clients. Ils prendront également soin des relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues, par exemple dans le cadre de l'association professionnelle.

Les maîtres charpentiers sont familiarisés avec les notions de base du marketing leur permettant, en collaboration avec des spécialistes, d'élaborer et de mettre en œuvre un concept de marketing. Afin de communiquer au mieux avec leurs clients et leurs partenaires de projet, ils maîtrisent les techniques nécessaires de conduite d'entretien, de négociation et de gestion des conflits.

Le domaine de compétences opérationnelles E s'appuie sur le domaine de compétences opérationnelles A – Conduite stratégique de l'entreprise. Il est également lié au domaine de compétences opérationnelles F – Conduite de projets.

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: e – Prospection du marché

Compétences opérationnelles	Thèmes/Contenus	Critères de performances
e1: Réalisation d'analyses marketing et de concepts marketing	Bases du marketing (analyse de la situation, stratégie, budget, contrôle de gestion), business plan (stratégique; opérationnel, tactique), marketing mix	<p>Les maîtres charpentiers sont en mesure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'analyser le marché; - d'identifier les tendances par leur observation du marché; - de déterminer des activités de marketing potentielles; - d'évaluer l'adaptation des outils marketing à l'entreprise; - de réaliser des analyses coûts-bénéfices dans le cadre d'activités de marketing; - d'établir un budget marketing; - de définir des modalités détaillées pour la mise en œuvre des activités de marketing planifiées; - d'examiner les concepts de marketing à l'aide d'instruments adaptés et en tenant compte des coûts; - d'actualiser les concepts de marketing; - de s'informer sur les demandes de permis de construire dans le but de conclure de nouveaux contrats; - de présenter aux clients potentiels l'offre de l'entreprise; - d'adapter l'offre de manière novatrice en fonction des demandes des clients; - d'expliquer aux clients les avantages de la construction en bois produit de manière durable et à l'échelle régionale; - de créer un préprojet conforme aux souhaits du client; - pour les clients existants, de déterminer de nouveaux souhaits et besoins du client dans le cadre d'entretiens; - de vendre des prestations supplémentaires aux clients existants; - de recueillir les préoccupations du client en cas de réclamation; - de se procurer les informations spécialisées nécessaires relatives au contrat, à la prestation fournie, aux normes et aux problématiques liées à une réclamation; - d'évaluer la situation globale liée à une réclamation; - d'élaborer des solutions adaptées à la situation, en assurant la pleine satisfaction des clients; - après une réclamation, en déduire les mesures à prendre avec les collaborateurs concernés afin d'éviter que des réclamations similaires ne soient formulées à l'avenir; - de représenter l'entreprise vis-à-vis de l'extérieur; - de choisir les événements (salons, expositions commerciales, compétitions sportives régionales, par exemple) et les associations à même d'entretenir au mieux le réseau de l'entreprise en fonction de ses objectifs;
e2: Mise en œuvre des concepts marketing	Bases du marketing (analyse de la situation, stratégie, budget, contrôle de gestion), business plan (stratégique, opérationnel, tactique)	
e3: Conclusion de nouveaux contrats	Communication, conduite d'entretien, techniques de présentation, appels d'offres, publications, BIM, philosophie de l'entreprise, références	
e4: Délivrance de conseils aux clients	Communication, conduite d'entretien, labels, bilans écologiques, référence, stratégie commerciale	
e5: Traitement des réclamations	Communication, conduite d'entretien, résolution des conflits, techniques de négociation et d'animation, procès-verbaux et rapports de régie	
e6: Entretien d'un réseau	Communication, conduite d'entretien, associations professionnelles (structures et missions), relations publiques, BIM	

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: e – Prospection du marché

	<ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre de la participation de l'entreprise à des associations, de contribuer au développement du secteur en relatant des expériences personnelles; - de convaincre une entreprise des avantages liés à l'adhésion à une association,
--	--

Comportements	Compétences requises	a	b	c	d	e	f	g
Sens des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> – Assumer l'entière responsabilité pour une entreprise ou un département, dans tous les domaines – Être néanmoins capable de déléguer des tâches – En tant qu'entrepreneur ou en tant qu'employeur, assumer ses responsabilités vis-à-vis de la région, de la société et de l'environnement et définir les priorités 	X	X	X	X	X	X	X
Réflexion globale	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les relations entre les différents domaines de l'entreprise et en tirer profit – Identifier les relations au sein du secteur les exploiter au profit de l'entreprise 	X		X	X	X	X	X
Ouverture d'esprit vis-à-vis des dernières évolutions	<ul style="list-style-type: none"> – Se tenir informé des dernières évolutions du secteur et des innovations technologiques – Exploiter les innovations dans le cadre du développement de l'entreprise et les intégrer dans des concepts stratégiques 	X		X		X		X
Capacité à s'imposer	<ul style="list-style-type: none"> – Imposer la stratégie de l'entreprise à tous les niveaux – Affirmer son autorité vis-à-vis des collaborateurs et la préserver – Prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et les imposer 	X	X	X		X	X	X
Capacité à communiquer	<ul style="list-style-type: none"> – Communiquer avec différents groupes cibles (collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques, clients, fournisseurs, banquiers, autorités, cocontractants) en s'adaptant à l'interlocuteur – Informer les groupes cibles concernés en temps utile de toute modification ou nouveauté 	X	X	X		X	X	X
Capacité à gérer les conflits	<ul style="list-style-type: none"> – Contribuer à la résolution des conflits en cas de conflit important, et le cas échéant, prendre et imposer une décision – Trouver des solutions consensuelles lors des conflits avec les clients ou d'autres interlocuteurs 	X	X	X		X	X	X
Capacités de négociation	<ul style="list-style-type: none"> – Trouver des solutions constructives lors de négociations avec différents partenaires tout en défendant les intérêts de l'entreprise 	X		X		X	X	
Flexibilité	<ul style="list-style-type: none"> – Savoir s'organiser dans le cadre d'horaires de travail irréguliers et les gérer 			X			X	X
Grande capacité de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Gérer un volume de travail élevé sur le plan de l'organisation et de la méthode – Prendre des décisions difficiles pour l'entreprise – Prendre des décisions afin de résoudre les problèmes concernant les collaborateurs 	X	X	X			X	X

f	Conduite de projets
----------	----------------------------

Description du champ de compétences opérationnelles

Les maîtres charpentiers assument l'entière responsabilité de la conduite des projets de construction en bois de l'entreprise. En fonction de la taille de l'entreprise, ils mènent des projets sur le plan opérationnel.

Ils élaborent les cahiers des charges et les offres. Le cas échéant, ils collaborent avec des sous-traitants et rédigent les contrats d'entreprise correspondants. Ils définissent dans ces derniers les prestations devant être fournies par les sous-traitants.

Ils élaborent des concepts de sécurité spécifiques et supervisent les projets en cours de l'entreprise en surveillant notamment le temps consacré, les coûts et la qualité. En cas d'écarts avec les exigences, ils prennent les mesures nécessaires.

À la fin du projet, ils établissent la facture. Ils effectuent en outre des calculs rétrospectifs afin de déterminer les bénéfices ou les pertes.

Contexte

La conduite de projets représente une activité centrale du métier de maître charpentier. Une planification et une supervision méticuleuses constituent les conditions préalables de la bonne exécution d'un projet. Les maîtres charpentiers travaillent en étroite collaboration avec les contremaîtres charpentiers, les techniciens diplômés ES en technique du bois, les chefs d'équipe charpentiers et, le cas échéant, avec des sous-traitants. Les bureaux d'architectes et les maîtres d'ouvrage font également partie de leurs interlocuteurs.

Lors de l'établissement de cahiers des charges, les maîtres charpentiers répertorient l'ensemble des informations et exigences nécessaires en tenant compte des souhaits des clients. Ils établissent l'offre de manière à faire apparaître clairement les coûts associés à chaque poste et le coût global. Le client doit être capable de comparer l'offre avec celles d'autres prestataires. Le cas échéant, les maîtres charpentiers rédigent des contrats d'entreprise conclus avec des sous-traitants, en faisant apparaître clairement chaque prestation, son prix, et la date prévue de son exécution.

Il est essentiel d'élaborer un concept de sécurité pour un projet afin de garantir la sécurité des collaborateurs sur le chantier. Les particularités de chaque chantier devront être prises en compte.

À travers la supervision du projet, les maîtres charpentiers s'assurent que l'état d'avancement est conforme aux prévisions. Lorsque tel n'est pas le cas, ils sont alors en mesure de prendre les mesures adaptées afin de mener à bien, même s'ils sont complexes et de grande ampleur.

La facturation et la réalisation des calculs rétrospectifs marquent la clôture d'un projet. Les maîtres charpentiers les vérifient avec le plus grand soin. Ils veillent à ce qu'aucun poste ne soit oublié et s'assurent que la facture correspond bien au cahier des charges et à l'offre. La vérification des calculs rétrospectifs est d'une importance capitale. Elle permet aux maîtres charpentiers d'adapter éventuellement leurs calculs lors des projets suivants. En fonction de la taille de l'entreprise, ils pourront bénéficier de l'assistance d'un spécialiste de l'administration.

Pour mener à bien leurs projets, les maîtres charpentiers doivent disposer de connaissances en conduite de projets. Ils devront également être capables de mettre en relation leurs connaissances spécialisées avec leurs connaissances juridiques et financières.

Le domaine de compétences opérationnelles F s'appuie sur le domaine de compétences opérationnelles A – Conduite stratégique de l'entreprise. Il est également lié aux domaines de compétences opérationnelles B – Gestion du personnel, C – Organisation de l'entreprise, D – Gestion financière, E – Prospection du marché et G – Élaboration de solutions professionnelles.

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: f – Conduite de projets

Compétences opérationnelles	Thèmes/Contenus	Critères de performances
f1: Vérification des cahiers des charges	Normes SIA, CAN (catalogue des articles normalisés), appels d'offres, procédures de soumission, listes de contrôle	<p>Les maîtres charpentiers sont en mesure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'interpréter les plans de construction complexes de différentes catégories de travaux; - d'appréhender les exigences liées à la protection contre les incendies, à l'isolation acoustique, à la statique et à la physique de construction; - de contrôler les mesures préparées; - de vérifier la faisabilité de la prestation; - de calculer chaque poste d'un cahier des charges; - de demander des offres à des sous-traitants pour certains postes, le cas échéant, - de valider les offres - d'exécuter les prestations convenues, de tenir les délais prévus, de respecter les conditions de paiement et le plan de paiement figurant dans un contrat d'entreprise; - de conclure les contrats d'entreprise conformément à la loi - d'évaluer sur place la situation d'un chantier; - d'évaluer les risques de sécurité découlant de cette situation; - d'en déduire des mesures à prendre permettant d'assurer la sécurité sur le chantier; - de garantir le respect des prescriptions environnementales à l'aide des mesures et des instruments appropriés; - de demander des concepts de sécurité spécifiques aux chantiers; - au lancement du projet, de rechercher des optimisations potentielles à apporter à l'offre; - de contrôler le temps de travail consacré à un projet en le comparant aux heures calculées; - de procéder à un contrôle continu des coûts; - de prendre des mesures adaptées lorsque le temps de travail consacré ou les coûts diffèrent des prévisions; - d'analyser les bases de planification, les procès-verbaux, les rapports, les listes de matériel et les mesures finales à des fins d'établissement de la facture; - de contrôler les factures préparées; - de s'entretenir avec les clients au sujet des factures; - de déterminer les bénéfices ou les pertes; - sur la base des résultats des calculs rétrospectifs, d'ajuster les calculs, le cas échéant;
f2: Établissement et validation des offres	Normes SIA, logiciels métiers, CAN (catalogue des articles normalisés), procédures de soumission	
f3: Élaboration de contrats d'entreprise	Droit des obligations, SIA 118 et normes associées, CCT, Ordonnance sur les travaux de construction	
f4: Élaboration de concepts de sécurité spécifiques	Sécurité au travail, protection de l'environnement, concept d'élimination des déchets, listes de contrôle	
f5: Supervision des projets en cours de l'entreprise	Gestion de projet, BIM, listes de contrôle	
f6: Établissement et finalisation des factures	Droit des obligations, normes SIA, comptabilité financière	
f7: Analyse des calculs rétrospectifs	Aides au contrôle de gestion, à l'analyse et à la synthèse, variation des paramètres, données de base, indicateurs de l'entreprise, calcul des charges par nature, outil de calcul des coûts	

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral
Domaine de compétences opérationnelles: f – Conduite de projets

Comportements	Compétences requises	a	b	c	d	e	f	g
Sens des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> – Assumer l'entière responsabilité pour une entreprise ou un département, dans tous les domaines – Être néanmoins capable de déléguer des tâches – En tant qu'entrepreneur ou en tant qu'employeur, assumer ses responsabilités vis-à-vis de la région, de la société et de l'environnement et définir les priorités 	X	X	X	X	X	X	X
Réflexion globale	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les relations entre les différents domaines de l'entreprise et en tirer profit – Identifier les relations au sein du secteur les exploiter au profit de l'entreprise 	X		X	X	X	X	X
Ouverture d'esprit vis-à-vis des dernières évolutions	<ul style="list-style-type: none"> – Se tenir informé des dernières évolutions du secteur et des innovations technologiques – Exploiter les innovations dans le cadre du développement de l'entreprise et les intégrer dans des concepts stratégiques 	X		X		X		X
Capacité à s'imposer	<ul style="list-style-type: none"> – Imposer la stratégie de l'entreprise à tous les niveaux – Affirmer son autorité vis-à-vis des collaborateurs et la préserver – Prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et les imposer 	X	X	X		X	X	X
Capacité à communiquer	<ul style="list-style-type: none"> – Communiquer avec différents groupes cibles (collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques, clients, fournisseurs, banquiers, autorités, cocontractants) en s'adaptant à l'interlocuteur – Informer les groupes cibles concernés en temps utile de toute modification ou nouveauté 	X	X	X		X	X	X
Capacité à gérer les conflits	<ul style="list-style-type: none"> – Contribuer à la résolution des conflits en cas de conflit important, et le cas échéant, prendre et imposer une décision – Trouver des solutions consensuelles lors des conflits avec les clients ou d'autres interlocuteurs 	X	X	X		X	X	X
Capacités de négociation	<ul style="list-style-type: none"> – Trouver des solutions constructives lors de négociations avec différents partenaires tout en défendant les intérêts de l'entreprise 	X		X		X	X	
Flexibilité	<ul style="list-style-type: none"> – Savoir s'organiser dans le cadre d'horaires de travail irréguliers et les gérer 			X			X	X
Grande capacité de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Gérer un volume de travail élevé sur le plan de l'organisation et de la méthode – Prendre des décisions difficiles pour l'entreprise – Prendre des décisions afin de résoudre les problèmes concernant les collaborateurs 	X	X	X			X	X

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral

Domaine de compétences opérationnelles: g – Élaboration de solutions professionnelles

g	Élaboration de solutions professionnelles
----------	--

Description du champ de compétences opérationnelles

Les maîtres charpentiers assument l'entière responsabilité des solutions professionnelles élaborées et mises en œuvre au sein de l'entreprise. En concertation avec le donneur d'ordre, ils développent des modèles de réalisation. Ils évaluent les éléments de construction, les constructions ou les structures planifiés par leurs collaborateurs et s'assurent que les diverses instructions relatives à leur réalisation sont respectées.

Contexte

Afin d'assurer la réussite économique et la bonne réputation d'une entreprise, il est essentiel de remplir les conditions suivantes: fournir les prestations qui répondent aux souhaits des clients, qui sont conformes aux exigences techniques et aux normes prescrites ainsi que de bonne qualité. Les maîtres charpentiers s'engagent à atteindre ces objectifs en assumant pleinement leur responsabilité globale. Ils ont un rôle d'exemple vis-à-vis de leurs collaborateurs et ils leur insufflent la motivation nécessaire à un travail professionnel de qualité.

Les maîtres charpentiers proposent des solutions novatrices qui serviront de base à la planification et aux calculs, ainsi qu'aux entretiens avec les maîtres d'ouvrage. Ils vont au-devant des souhaits des clients, tout en leur montrant des variantes professionnelles.

Lorsqu'ils sont amenés à juger la planification et la réalisation d'éléments de construction, de constructions ou de structures par leurs collaborateurs, ils savent reconnaître les mérites de ces personnes et de leur travail. Ils exposent les corrections et les points potentiellement à améliorer de manière professionnelle.

Pour être en mesure de concevoir leurs propres éléments de construction, constructions ou structures et de juger celles des autres, les maîtres charpentiers doivent disposer de connaissances spécialisées approfondies. Ils doivent toutefois être également capables de reconnaître lorsqu'il est préférable de faire appel à un spécialiste. La connaissance des normes actuelles et des critères de qualité est à ce titre un prérequis indispensable.

Le domaine de compétences opérationnelles G s'appuie sur le domaine de compétences opérationnelles A – Conduite stratégique de l'entreprise. Il est également lié aux domaines de compétences opérationnelles B – Gestion du personnel, C – Organisation de l'entreprise et F – Conduite de projets.

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral

Domaine de compétences opérationnelles: g – Élaboration de solutions professionnelles

Compétences opérationnelles	Thèmes/Contenus	Critères de performances
g1: Conception des modèles de réalisation	CAO, CNC, aides numériques (BIM, p. ex.), gestion de projet, techniques métiers, systèmes énergétiques	Les maîtres charpentiers sont en mesure: <ul style="list-style-type: none"> - de clarifier les besoins dans le cadre d'un entretien avec le donneur d'ordre; - de se procurer les informations nécessaires à l'élaboration d'une proposition de réalisation, en étudiant les plans et les mesures prises sur place; - d'élaborer des propositions de solutions pour la réalisation et les constructions;
g2: Évaluation des éléments de construction, des constructions et des structures	Normes SIA, normes de protection incendie, normes de qualité Lignum, directives SUVA, bases légales (MoPEC, par exemple), la voie SIA vers l'efficacité énergétique, les instruments de l'association eco-bau (construction durable, écologique et saine)	<ul style="list-style-type: none"> - d'élaborer des croquis de constructions en y ajoutant des annotations; - de juger du respect des dernières normes techniques tout au long du processus de planification, de production et de montage des éléments de construction, des constructions ou des structures; - d'évaluer la qualité des éléments de construction, des constructions ou des structures à la fin des projets de construction en bois; - de consigner par écrit les résultats de l'évaluation des éléments de construction, des constructions ou des structures;
g3: Réalisation de projets selon BIM	BIM (Building Information Modeling ou modélisation des données du bâtiment)	<ul style="list-style-type: none"> - de documenter cette évaluation à l'intention de tiers, le cas échéant; - de décrire la réalisation et les constructions en les intégrant dans un concept; - d'appliquer les directives de planification selon BIM; - d'évaluer si l'infrastructure de leur entreprise est adaptée à BIM; - d'assurer la cohérence des projets BIM; - de présenter les concepts de réalisation aux donneurs d'ordre; - de finaliser les concepts de réalisation après concertation avec les donneurs d'ordre; - d'élaborer des conventions d'utilisation; - d'adapter les concepts de réalisation aux conventions d'utilisation; - de faire appel aux spécialistes compétents au bon moment; - de contrôler les plans de réalisation, y compris les détails, à l'aide des textes des appels d'offres, des conventions d'utilisation et des éléments de base du projet; - de procéder aux corrections éventuelles après le contrôle des plans de réalisation; - de procéder à une inspection finale des plans de réalisation afin de les valider; - d'identifier les préférences des clients; - d'évaluer les concepts de réalisation en fonction de critères concernant le développement durable (démantèlement, utilisation en cascade, énergie «grise», efficacité énergétique, climat intérieur); - d'utiliser les instruments de l'association eco-bau lors du choix des matériaux

Niveau de qualification requis: Maître charpentier avec diplôme fédéral

Domaine de compétences opérationnelles: g – Élaboration de solutions professionnelles

Comportements	Compétences requises	a	b	c	d	e	f	g
Sens des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> – Assumer l'entière responsabilité pour une entreprise ou un département, dans tous les domaines – Être néanmoins capable de déléguer des tâches – En tant qu'entrepreneur ou en tant qu'employeur, assumer ses responsabilités vis-à-vis de la région, de la société et de l'environnement et définir les priorités 	X	X	X	X	X	X	X
Réflexion globale	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les relations entre les différents domaines de l'entreprise et en tirer profit – Identifier les relations au sein du secteur les exploiter au profit de l'entreprise 	X		X	X	X	X	X
Ouverture d'esprit vis-à-vis des dernières évolutions	<ul style="list-style-type: none"> – Se tenir informé des dernières évolutions du secteur et des innovations technologiques – Exploiter les innovations dans le cadre du développement de l'entreprise et les intégrer dans des concepts stratégiques 	X		X		X		X
Capacité à s'imposer	<ul style="list-style-type: none"> – Imposer la stratégie de l'entreprise à tous les niveaux – Affirmer son autorité vis-à-vis des collaborateurs et la préserver – Prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et les imposer 	X	X	X		X	X	X
Capacité à communiquer	<ul style="list-style-type: none"> – Communiquer avec différents groupes cibles (collaborateurs de différents niveaux hiérarchiques, clients, fournisseurs, banquiers, autorités, cocontractants) en s'adaptant à l'interlocuteur – Informer les groupes cibles concernés en temps utile de toute modification ou nouveauté 	X	X	X		X	X	X
Capacité à gérer les conflits	<ul style="list-style-type: none"> – Contribuer à la résolution des conflits en cas de conflit important, et le cas échéant, prendre et imposer une décision – Trouver des solutions consensuelles lors des conflits avec les clients ou d'autres interlocuteurs 	X	X	X		X	X	X
Capacités de négociation	<ul style="list-style-type: none"> – Trouver des solutions constructives lors de négociations avec différents partenaires tout en défendant les intérêts de l'entreprise 	X		X		X	X	
Flexibilité	<ul style="list-style-type: none"> – Savoir s'organiser dans le cadre d'horaires de travail irréguliers et les gérer 			X			X	X
Grande capacité de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Gérer un volume de travail élevé sur le plan de l'organisation et de la méthode – Prendre des décisions difficiles pour l'entreprise – Prendre des décisions afin de résoudre les problèmes concernant les collaborateurs 	X	X	X			X	X

Ces directives ont été approuvées par la commission d'examen et la commission centrale le

Au nom de la commission d'examen et de la commission centrale:

Signature

sig. Philipp Bosshard
Président de la commission d'examen

Signature

sig. Peter Wyler
Président de la commission centrale

FRECEM PROJET 10.12.18