

AIDE MÉMOIRE & FIL ROUGE

64209 FORMATION DESSINATEUR/TRICE-CONSTRUCTEUR/TRICE INDUSTRIEL/LE CFC

1^{ER} JANVIER 2026

SOMMAIRE

- Contexte pour le suivi de l'apprenti(e)	p. 3
- Ordonnance de formation (2026)	p. 4-10
- C.O. Contrat d'apprentissage	p. 11
- Extrait du plan de formation (2026)	p. 12-22
- Le fil rouge	p. 23-25
- Objectifs & Contrôle	p. 26
- Suivi de l'apprenti(e)	p. 27-30
- Rapport de formation (2 modèles à choix)	p. 31-33
- Rôles du formateur	p. 34
- Cours interentreprises	p. 35
- Liens	p. 36

CONTEXTE POUR LE SUIVI DE L'APPRENTI(E)

Code des obligations

- Art. 344 : par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à former la personne en formation à l'exercice d'une profession, conformément aux règles du métier, et la personne en formation s'engage à travailler au service de l'employeur pour acquérir cette formation.
- Art. 345 : la personne en formation s'efforce d'atteindre le but de l'apprentissage. Le représentant légal de la personne en formation appuie au mieux l'employeur dans sa tâche de formation et favorise la bonne entente.
- Art. 345.A : l'employeur veille à ce que la personne soit formée sous la responsabilité d'une personne du métier ayant les capacités professionnelles et personnelles nécessaires.

Un **grand merci** à vous formateur(s) et employeur pour votre engagement quotidien qui permet de pérenniser nos métiers, l'avenir de nos entreprises et places de travail.

Suivi de l'apprenti(e)

- Le formateur désigné est responsable du suivi de la formation autant pratique en entreprise (suivi du plan de formation) que théorique (suivi des notes à l'école professionnelle).
- Chaque semaine le formateur exige de l'apprenti(e) qu'il/elle montre ses résultats scolaires et les tests qu'il/elle a eu aux cours professionnels.
- Ces tests font partie du dossier de formation qui se trouve à disposition de l'apprenti, du formateur et du commissaire professionnel.
- A la fin de chaque semestre, le formateur a un entretien d'évaluation avec l'apprenti(e), lors de cet entretien le formateur établira un **rapport de formation** dans lequel seront évaluées les compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles. Les résultats scolaires et les cours Cie seront également évalués. Ils compléteront ensemble également le **dossier de formation** afin de valider les acquis et identifier les lacunes à combler.

Vincent Châtelain & François Cassinari
Commissaires professionnels métiers MEM

Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de dessinatrice-constructrice industrielle CFC / dessinateur-constructeur industriel CFC

412.101.220.86

du 29 août 2025 (État le 1^{er} janvier 2026)

64209 Dessinatrice-constructrice industrielle CFC /
Dessinateur-constructeur industriel CFC
Konstrukteurin EFZ / Konstrukteur EFZ
Progettista meccanica AFC / Progettista meccanico AFC

*Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI),
vu l'art. 19 de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle¹,
vu l'art. 12 de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle
(OFPr)²,
vu l'art. 4a, al. 1, de l'ordonnance du 28 septembre 2007 sur la protection des jeunes
travailleurs (OLT 5)³,
arrête:*

Section 1 Objet et durée

Art. 1 Profil de la profession

Les dessinateurs-constructeurs industriels avec certificat fédéral de capacité (CFC) maîtrisent notamment les activités suivantes et se distinguent par les connaissances, les aptitudes et les comportements ci-après:

- ils sont spécialisés dans le développement de pièces ou de sous-ensembles pour des appareils et des installations de production dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM) et utilisent des technologies numériques;
- sur mandat de clients internes ou externes, ils analysent des problèmes présentant des degrés de complexité variables, conçoivent de nouveaux produits de manière autonome ou en équipe et les modélisent au moyen d'un logiciel de conception assistée par ordinateur, ou apportent des modifications à des installations et à des systèmes existants;
- ils se conforment aux normes en vigueur et tiennent compte aussi bien des critères de fonctionnalité et de faisabilité que des aspects liés à la sécurité, à

RO 2025 570

- ¹ RS 412.10
- ² RS 412.101
- ³ RS 822.115

412.101.220.86

Formation professionnelle

la rentabilité, à l'ergonomie et à la durabilité; ils sont à même de déceler les potentialités des nouvelles technologies de fabrication et de montage;

- ils établissent différents documents, notamment les documents relatifs à la fabrication, au montage et au contrôle;
- ils se distinguent par leur intérêt pour les sciences et la technique, leur approche structurée, leur créativité, leur esprit systémique et leur souci de la qualité.

Art. 2 Durée et début

¹ La formation professionnelle initiale dure 4 ans.

² Le début de la formation professionnelle initiale est coordonné avec le début de la formation dispensée par l'école professionnelle fréquentée.

Section 2 Objectifs et exigences

Art. 3 Principes

¹ Les objectifs et les exigences de la formation professionnelle initiale sont fixés en termes de compétences opérationnelles, regroupées en domaines de compétences opérationnelles.

² Tous les lieux de formation collaborent à l'acquisition des compétences opérationnelles par les personnes en formation. Ils coordonnent les contenus de la formation et des procédures de qualification.

Art. 4 Compétences opérationnelles

¹ La formation comprend les compétences opérationnelles ci-après dans les domaines de compétences opérationnelles suivants:

- développement de produits:**
 - planifier des développements de produits dans l'industrie MEM,
 - concevoir des produits de l'industrie MEM,
 - réaliser des conceptions préliminaires pour des produits de l'industrie MEM,
 - réaliser des conceptions détaillées pour des produits de l'industrie MEM,
 - développer des produits de l'industrie MEM de manière écoresponsable;
- conception de produits:**
 - concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM,
 - concevoir des fonctions spécifiques pour des produits de l'industrie MEM,
 - intégrer des aspects ergonomiques ou esthétiques avancés dans des produits de l'industrie MEM,

4. optimiser des produits ou des processus de l'industrie MEM du point de vue de leur rationalité économique;

c. élaboration de documents de fabrication:

1. réaliser des croquis pour des produits de l'industrie MEM,
2. modéliser des produits de l'industrie MEM au moyen d'un logiciel de conception assistée par ordinateur,
3. établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM,
4. saisir les données techniques des produits de l'industrie MEM dans le système d'archivage du département de recherche et développement,
5. générer des documents techniques sur des produits sous la forme de jeux de données,
6. compléter les documents de fabrication industrielle avec des spécifications géométriques élargies de produits;

d. prise en charge de tâches spécifiques à l'entreprise:

1. planifier des mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM,
2. contrôler le déroulement de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM,
3. analyser les résultats de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM,
4. élaborer et mettre en œuvre des solutions de construction particulières pour des secteurs de l'industrie MEM,
5. former la clientèle à l'utilisation des produits de l'industrie MEM,
6. établir des documents techniques complexes pour des produits de l'industrie MEM.

² L'acquisition des compétences opérationnelles visées à l'al. 1, let. a, ch. 1 à 4, b, ch. 1 et 2, c, ch. 1 à 5, et d, ch. 1 à 4, est obligatoire pour toutes les personnes en formation.

³ L'acquisition d'une compétence opérationnelle parmi celles qui sont visées à l'al. 1, let. a, ch. 5, b, ch. 3 et 4, c, ch. 6, et d, ch. 5 et 6, est obligatoire.

⁴ La compétence opérationnelle à acquérir obligatoirement selon l'al. 3 est définie conjointement par l'entreprise formatrice et la personne en formation à la fin de la deuxième année de formation et communiquée à l'école professionnelle. Elle doit être indiquée lors de l'inscription à la procédure de qualification avec examen final.

Section 3

Sécurité au travail, protection de la santé, protection de l'environnement et développement durable

Art. 5

¹ Dès le début de la formation et tout au long de celle-ci, les prestataires de la formation remettent et expliquent aux personnes en formation les directives et les recommandations en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de protection de l'environnement, en particulier les directives et les recommandations relatives à la communication des dangers et des mesures de sécurité dans ces trois domaines.

² Les directives et les recommandations précitées font partie intégrante de la formation dispensée dans tous les lieux de formation et sont prises en considération dans les procédures de qualification.

³ Les aspects liés au développement durable spécifiques à la profession sont transmis dans tous les lieux de formation.

⁴ En dérogation à l'art. 4, al. 1, OLT 5 et conformément aux prescriptions de l'art. 4a, al. 1, OLT 5, il est permis d'occuper les personnes en formation, en fonction de leur niveau de connaissance, aux travaux mentionnés dans l'annexe 2 du plan de formation.

⁵ La dérogation visée à l'al. 4 présuppose que les personnes en formation soient formées, encadrées et surveillées en fonction des risques accrus qu'elles courent; ces dispositions particulières sont définies dans l'annexe 2 du plan de formation à titre de mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.

Section 4

Étendue de la formation dans les différents lieux de formation et langue d'enseignement

Art. 6 Formation à la pratique professionnelle

¹ La formation à la pratique professionnelle en entreprise s'étend sur toute la durée de la formation professionnelle initiale, en moyenne à raison de 3 ½ jours par semaine.

² Dans le cadre de sa formation à la pratique professionnelle, la personne en formation effectue une période pratique de 4 mois dans le domaine de la production entre la première et la deuxième année de formation. Cette période pratique porte sur les compétences opérationnelles suivantes:

- a. concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM;
- b. établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM.

³ Dans le cadre d'une formation initiale en école, la formation à la pratique professionnelle est dispensée sous la forme de parties pratiques intégrées ou de stages en entreprise. Elle dure au total 220 journées de travail au minimum.

Art. 7 École professionnelle

¹ L'enseignement obligatoire dispensé à l'école professionnelle comprend 2160 périodes d'enseignement. Celles-ci sont réparties selon le tableau suivant:

Enseignement	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	Total
a. Matières spécifiques à la profession					
– Développement de produits Conception de produits	340	240	-	100	680
– Elaboration de documents de fabrication	120	240	-	-	360
– Prise en charge de tâches spécifiques à l'entreprise	60	40	200	100	400
Total matières spécifiques à la profession	520	520	200	200	1440
b. Culture générale	120	120	120	120	480
c. Éducation physique	80	80	40	40	240
Total des périodes d'enseignement	720	720	360	360	2160

² De légers aménagements peuvent être apportés à la répartition du nombre de périodes d'enseignement entre les années d'apprentissage au sein d'un même domaine de compétences opérationnelles, en accord avec les autorités cantonales et les organisations du monde du travail compétentes. L'atteinte des objectifs de formation prescrits doit être garantie dans tous les cas.

³ L'enseignement de la culture générale est régi par l'ordonnance du SEFRI du 9 avril 2025 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale⁴.

⁴ La langue d'enseignement est la langue nationale, dans sa forme standard, du lieu où se trouve l'école. Les cantons peuvent autoriser des langues d'enseignement supplémentaires.

⁵ Les écoles professionnelles sont encouragées à proposer un enseignement bilingue, dans la langue nationale du lieu où se trouve l'école et dans une autre langue nationale ou en anglais.

Art. 8 Cours interentreprises

¹ Les cours interentreprises comprennent 57 jours de cours, à raison de 8 heures de cours par jour.

² Les jours et les contenus sont répartis sur 4 cours comme suit:

Année	Cours	Compétences opérationnelles	Nombre de jours
1	1	Réaliser des croquis pour des produits de l'industrie MEM Établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM	19
1	2	Établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM Concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM	9
1	3	Concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM Concevoir des fonctions spécifiques pour des produits de l'industrie MEM	15
2	4	Planifier des développements de produits dans l'industrie MEM Concevoir des produits de l'industrie MEM Réaliser des conceptions préliminaires pour des produits de l'industrie MEM Réaliser des conceptions détaillées pour des produits de l'industrie MEM	14
Total			57

³ Aucun cours interentreprises ne doit avoir lieu durant le dernier semestre de la formation professionnelle initiale.

Section 5 Plan de formation

Art. 9

¹ Un plan de formation⁵ édicté par les organisations du monde du travail compétentes est disponible à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

² Le plan de formation:

- contient le profil de qualification, qui comprend:
 - le profil de la profession,
 - la vue d'ensemble des domaines de compétences opérationnelles et des compétences opérationnelles,
 - le niveau d'exigences de la profession;
- détaille les contenus de la formation initiale et les dispositions en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de protection de l'environnement;
- définit quelles compétences opérationnelles sont transmises et acquises dans chaque lieu de formation.

⁵ Le plan de formation du 29 août 2025 est disponible dans la liste des professions du SEFRI à l'adresse suivante: www.bvz.admin.ch > Professions A-Z.

³ Le plan de formation est assorti de la liste des instruments servant à garantir et à mettre en œuvre la formation professionnelle initiale et à en promouvoir la qualité, avec indication du nom de l'organisme auprès duquel ils peuvent être obtenus.

Section 6

Exigences posées aux formateurs et nombre maximal de personnes en formation dans l'entreprise

Art. 10 Exigences posées aux formateurs

Les personnes ci-après remplissent les exigences posées aux formateurs:

- a. les dessinateurs-constructeurs industriels CFC justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent;
- b. les titulaires d'un certificat fédéral de capacité dans une profession apparentée justifiant des connaissances requises dans les matières spécifiques à la profession de dessinateur-constructeur industriel CFC et d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent;
- c. les titulaires d'un titre correspondant de la formation professionnelle supérieure justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent;
- d. les titulaires d'un diplôme correspondant d'une haute école justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent.

Art. 11 Nombre maximal de personnes en formation

¹ Les entreprises qui disposent d'un formateur occupé à 80 % ou de deux formateurs occupés chacun au moins à 60 % peuvent former une personne.

² Une autre personne peut être formée pour chaque professionnel supplémentaire occupé à 100 % ou pour chaque groupe supplémentaire de deux professionnels occupés chacun au moins à 60 %.

³ Sont réputés professionnels les titulaires d'un certificat fédéral de capacité ou d'une qualification équivalente dans le domaine de la personne en formation.

⁴ Dans les entreprises qui ne sont autorisées à former qu'une seule personne, une seconde personne peut commencer sa formation si la première entame sa dernière année de formation professionnelle initiale.

⁵ Dans des cas particuliers, l'autorité cantonale peut autoriser une entreprise ayant formé depuis plusieurs années des personnes avec grand succès à dépasser le nombre maximal de personnes en formation.

⁶ Les entreprises organisent le temps de travail des formateurs et des professionnels de telle manière que les personnes en formation puissent être encadrées par un formateur ou un professionnel à tout moment de leur formation en entreprise

Section 7

Dossier de formation, rapport de formation et dossiers des prestations

Art. 12 Dossier de formation

¹ Pendant la formation à la pratique professionnelle, la personne en formation tient un dossier de formation dans lequel elle inscrit au fur et à mesure les travaux importants concernant les compétences opérationnelles à acquérir.

² Au moins une fois par semestre, le formateur contrôle et signe le dossier de formation et en discute avec la personne en formation.

Art. 13 Rapport de formation

¹ À la fin de chaque semestre, le formateur établit un rapport de formation attestant le niveau atteint par la personne en formation. À cette fin, il se fonde sur les prestations fournies durant la formation à la pratique professionnelle, à l'école professionnelle, durant les cours interentreprises et durant la période pratique. Il discute du rapport de formation avec la personne en formation.

² Le formateur et la personne en formation conviennent si nécessaire de mesures permettant d'atteindre les objectifs de la formation et fixent des délais en conséquence. Ils consignent les décisions et les mesures prises par écrit.

³ Au terme du délai fixé, le formateur vérifie l'efficacité des mesures prises; il consigne ses conclusions dans le rapport de formation suivant.

⁴ Si les objectifs ne sont pas atteints malgré les mesures prises ou si les chances de réussite de la personne en formation sont compromises, le formateur le signale par écrit aux parties contractantes et à l'autorité cantonale.

Art. 14 Dossier des prestations fournies à l'école professionnelle

L'école professionnelle documente les prestations de la personne en formation relatives aux domaines de compétences opérationnelles enseignés et à la culture générale; elle établit un bulletin à son intention au terme de chaque semestre.

Art. 15 Dossier des prestations fournies durant les cours interentreprises

¹ Les prestataires des cours interentreprises documentent les prestations de la personne en formation sous la forme d'un contrôle de compétence pour chaque cours interentreprises.

² Les contrôles de compétence sont sanctionnés par des notes. Celles-ci sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience.

Art. 16 Dossier des prestations fournies durant la période pratique

La personne responsable durant la période pratique documente les prestations de la personne en formation durant cette période dans un rapport établi à la fin de la période pratique.

Section 8 Procédures de qualification

Art. 17 Admission

Sont admises aux procédures de qualification les personnes qui ont suivi la formation professionnelle initiale:

- conformément à la présente ordonnance;
- dans une institution de formation accréditée par le canton, ou
- dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, pour autant qu'elles remplissent les conditions suivantes:
 - elles ont acquis l'expérience professionnelle nécessaire visée à l'art. 32 OFPr,
 - elles ont acquis 3 ans au minimum de cette expérience dans le domaine d'activité des dessinateurs-constructeurs industriels CFC,
 - elles démontrent qu'elles satisfont aux exigences de la procédure de qualification concernée.

Art. 18 Objet

Les procédures de qualification visent à démontrer que les compétences opérationnelles décrites à l'art. 4 ont été acquises.

Art. 19 Étendue et organisation de la procédure de qualification avec examen final

¹ La procédure de qualification avec examen final porte sur les compétences opérationnelles dans les domaines de qualification ci-après selon les modalités suivantes:

- examen partiel d'une durée de 6 heures; les règles suivantes s'appliquent:
 - le domaine de qualification est évalué vers la fin de la deuxième année de formation,
 - l'examen partiel porte sur une série de compétences opérationnelles de base,
 - le dossier de formation et les documents relatifs aux cours interentreprises peuvent être utilisés comme aide,
 - le domaine de qualification porte sur les domaines de compétences opérationnelles «développement de produits» (art. 4, al. 1, let. a), «conception de produits» (art. 4, al. 1, let. b) et «élaboration de documents de fabrication» (art. 4, al. 1, let. c);

b. travail pratique sous la forme d'un travail pratique individuel (TPI) d'une durée de 64 à 104 heures; les règles suivantes s'appliquent:

- le domaine de qualification est évalué vers la fin de la formation professionnelle initiale,
- la personne en formation doit montrer qu'elle est à même d'exécuter les tâches demandées dans les règles de l'art en fonction des besoins et de la situation,
- le dossier de formation et les documents relatifs aux cours interentreprises peuvent être utilisés comme aide,
- le domaine de qualification porte dans la mesure du possible sur tous les domaines de compétences opérationnelles et comprend les points d'appréciation ci-après, pondérés de la manière suivante:

Point d'appréciation	Description	Pondération
1	Exécution et résultat du travail	60 %
2	Documentation	10 %
3	Présentation	10 %
4	Entretien professionnel	20 %

- la présentation et l'entretien professionnel durent 1 heure au total;
- matières spécifiques à la profession d'une durée de 4 heures; les règles suivantes s'appliquent:
 - le domaine de qualification est évalué vers la fin de la formation professionnelle initiale,
 - le domaine de qualification porte sur l'élaboration d'une proposition de solution à un problème donné relatif à la pratique professionnelle,
 - le domaine de qualification comprend les points d'appréciation ci-après, pondérés de la manière suivante:

Point d'appréciation	Description	Pondération
1	Proposition de solution	50 %
2	Documentation des étapes d'élaboration de la solution	30 %
3	Analyse de la manière de procéder	20 %

- culture générale; ce domaine de qualification est régi par l'ordonnance du SEFRI du 9 avril 2025 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale⁶.

² Dans chaque domaine de qualification, les prestations sont évaluées par au moins 2 experts aux examens.

⁶ RS 412.101.241

Art. 20 Conditions de réussite, calcul et pondération des notes

¹ La procédure de qualification avec examen final est réussie si les conditions suivantes sont réunies:

- a. la note du domaine de qualification «examen partiel» est supérieure ou égale à 4;
- b. la note du domaine de qualification «travail pratique» est supérieure ou égale à 4;
- c. la note du domaine de qualification «matières spécifiques à la profession» est supérieure ou égale à 4;
- d. la note globale est supérieure ou égale à 4.

² La note globale correspond à la moyenne, arrondie à la première décimale, des notes pondérées des domaines de qualification de l'examen final et de la note d'expérience pondérée; la pondération suivante s'applique:

- a. examen partiel: 20 %;
- b. travail pratique: 30 %;
- c. matières spécifiques à la profession: 15 %;
- d. culture générale: 20 %;
- e. note d'expérience: 15 %.

³ La note d'expérience correspond à la moyenne, arrondie à la première décimale, des notes ci-après pondérées de la manière suivante:

- a. note de l'enseignement des matières spécifiques à la profession: 75 %;
- b. note des cours interentreprises: 25 %.

⁴ La note de l'enseignement des matières spécifiques à la profession correspond à la moyenne, arrondie à une note entière ou à une demi-note, des 8 notes semestrielles.

⁵ La note des cours interentreprises correspond à la moyenne, arrondie à une note entière ou à une demi-note, des 4 notes des contrôles de compétence.

⁶ Pour les personnes qui ont été admises à la procédure de qualification avec examen final sur la base de l'art. 17, let. c, il n'y a pas de note d'expérience; dans ce cas, la note globale est calculée à partir des notes ci-après, pondérées de la manière suivante:

- a. examen partiel 30 %;
- b. travail pratique: 30 %;
- c. matières spécifiques à la profession: 20 %;
- d. culture générale: 20 %.

Art. 21 Répétition

¹ La répétition de la procédure de qualification est régie par l'art. 33 OFPr.

² Si un domaine de qualification doit être répété, il doit l'être dans sa globalité.

³ Le domaine de qualification «examen partiel» doit être répété au plus tard lors de l'examen final.

⁴ Pour les personnes qui répètent l'examen final et qui ne suivent plus l'enseignement des matières spécifiques à la profession, l'ancienne note d'expérience est prise en compte. Pour les personnes qui suivent à nouveau l'enseignement des matières spécifiques à la profession pendant 2 semestres au minimum, seules les nouvelles notes sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience.

⁵ Pour les personnes qui répètent l'examen final et qui ne suivent plus les cours interentreprises, l'ancienne note est prise en compte. Pour les personnes qui suivent à nouveau les deux derniers cours interentreprises évalués, seules les nouvelles notes sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience.

Section 9 Certificat et titre

Art. 22

¹ Les personnes qui ont réussi une procédure de qualification reçoivent le certificat fédéral de capacité (CFC).

² Le CFC autorise ses titulaires à porter le titre légalement protégé de «dessinatrice-constructrice industrielle CFC» / «dessinateur-constructeur industriel CFC».

³ Si le CFC a été obtenu selon la procédure de qualification avec examen final, le bulletin de notes mentionne:

- a. la note globale;
- b. les notes de chaque domaine de qualification de l'examen final et, sous réserve de l'art. 20, al. 6, la note d'expérience.

Section 10 Développement de la qualité et organisation

Art. 23 Commission suisse pour le développement des professions et la qualité des formations professionnelles initiales dans l'industrie MEM

¹ La Commission suisse pour le développement des professions et la qualité des formations professionnelles initiales dans l'industrie MEM comprend:

- a. 10 à 12 représentants des employeurs;
- b. 3 ou 4 représentants des employés;
- c. 3 ou 4 représentants des écoles professionnelles;
- d. au moins 1 représentant de la Confédération et au moins 1 représentant des cantons.

² La composition de la commission doit également:

- a. tendre à une représentation paritaire des sexes;

- b. garantir une représentation équitable des régions linguistiques;
 - c. garantir la représentation de toutes les formations professionnelles initiales de l'industrie MEM.
- ³ La commission se constitue elle-même.
- ⁴ Elle est notamment chargée des tâches suivantes:
- a. examiner la présente ordonnance et le plan de formation au moins tous les 5 ans en fonction des développements économiques, technologiques, écologiques et didactiques; intégrer, le cas échéant, de nouveaux aspects organisationnels de la formation professionnelle initiale;
 - b. identifier les développements qui requièrent une modification de l'ordonnance et demander aux organisations du monde du travail compétentes de proposer au SEFRI les modifications voulues;
 - c. identifier les développements qui requièrent une adaptation du plan de formation et proposer aux organisations du monde du travail compétentes d'effectuer les adaptations voulues;
 - d. prendre position sur les instruments servant à garantir et à mettre en œuvre la formation professionnelle initiale et à en promouvoir la qualité, en particulier les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification avec examen final.

Art. 24 Organes responsables et organisation des cours interentreprises

¹ Les organes responsables des cours interentreprises sont:

- a. Swissmechanic Suisse;
- b. Swissmem.

² Les cantons peuvent, en concertation avec les organisations du monde du travail compétentes, confier l'organisation des cours interentreprises à une autre institution, notamment si la qualité ou l'organisation de ces cours ne peuvent plus être assurées.

³ Ils déterminent l'organisation et le déroulement des cours interentreprises avec les organes responsables.

⁴ Les autorités cantonales compétentes ont accès aux cours en tout temps.

Section 11 Dispositions finales

Art. 25 Abrogation d'un autre acte

L'ordonnance du SEFRI du 3 novembre 2008 sur la formation professionnelle initiale de dessinatrice-constructrice industrielle / dessinateur-constructeur industriel avec certificat fédéral de capacité (CFC)⁷ est abrogée.

⁷ [RO 2008 5489; 2015 4911; 2017 7331 ch. I 58, II 58 et III 17; 2024 156]

Art. 26 Dispositions transitoires et première application de dispositions particulières

¹ Les dispositions relatives aux procédures de qualification, au certificat et au titre (art. 17 à 22) sont applicables au 1^{er} janvier 2030.

² Les dispositions relatives à l'examen partiel sont applicables au 1^{er} janvier 2028.

³ Les personnes qui ont commencé leur formation de dessinateur-constructeur industriel CFC avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance l'achèvent selon l'ancien droit, pour autant qu'elles l'achèvent avant le 31 décembre 2031.

⁴ Les personnes qui, après l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, suivent une formation raccourcie se terminant avant la première application des dispositions relatives aux procédures de qualification, au certificat et au titre (al. 1) l'achèvent selon l'ancien droit, pour autant qu'elles l'achèvent avant le 31 décembre 2031.

⁵ Les candidats qui se sont présentés à la procédure de qualification avec examen final de dessinateur-constructeur industriel CFC selon l'ancien droit et qui la répètent jusqu'au 31 décembre 2031 voient leurs prestations appréciées selon l'ancien droit.

Art. 27 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Chapitre II: Des contrats individuels de travail de caractère spécial

A.²²² Du contrat d'apprentissage

Art. 344

I. Définition et formation
1. Définition

Par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à former la personne en formation à l'exercice d'une activité professionnelle déterminée, conformément aux règles du métier, et la personne en formation s'engage à travailler au service de l'employeur pour acquérir cette formation.

Art. 344a

2. Formation et projet

- ¹ Le contrat d'apprentissage n'est valable que s'il est passé par écrit.
- ² Le contrat règle la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances.
- ³ Le temps d'essai ne doit pas être inférieur à un mois ni supérieur à trois mois. S'il n'est pas fixé dans le contrat, il est de trois mois.
- ⁴ Avant l'expiration du temps d'essai, ce dernier peut exceptionnellement être prolongé jusqu'à six mois, d'entente entre les parties et avec l'approbation des autorités cantonales.
- ⁵ Le contrat peut contenir d'autres clauses, notamment sur la fourniture des instruments de travail, la contribution aux frais de logement et d'entretien, le paiement de primes d'assurances ou d'autres prestations des parties.
- ⁶ Les accords qui portent atteinte à la libre décision de la personne en formation quant à son activité professionnelle après l'apprentissage sont nuls.

Art. 345

II. Effets
1. Obligations spéciales de la personne en formation et de son représentant légal

- ¹ La personne en formation s'efforce d'atteindre le but de l'apprentissage.
- ² Le représentant légal de la personne en formation appuie de son mieux l'employeur dans sa tâche et favorise la bonne entente entre celui-ci et la personne en formation.

Art. 345a

2. Obligations spéciales de l'employeur

- ¹ L'employeur veille à ce que la personne en formation soit formée sous la responsabilité d'une personne du métier ayant les capacités professionnelles et les qualités personnelles nécessaires.

²²² Nouvelle teneur selon l'annexe ch. II 3 de la LF du 13 déc. 2002 sur la formation professionnelle, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2004 (RO 2003 4557; FF 2000 5256).

² Il laisse à la personne en formation, sans réduction de salaire, le temps nécessaire pour suivre les cours de l'école professionnelle et les cours interentreprises, et pour passer l'examen de fin d'apprentissage.

³ Il accorde à la personne en formation, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, au moins cinq semaines de vacances par année d'apprentissage.

⁴ Il ne peut occuper la personne en formation à des travaux étrangers à l'activité professionnelle envisagée et à des travaux aux pièces ou à la tâche que s'ils sont en relation avec l'exercice de la profession et que sa formation n'est pas compromise.

Art. 346

III. Fin du contrat
1. Résiliation anticipée

- ¹ Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié en tout temps moyennant un délai de congé de sept jours.
- ² Le contrat d'apprentissage peut être résilié immédiatement pour de justes motifs au sens de l'art. 337, notamment:
 - a. si la personne responsable de la formation n'a pas les capacités professionnelles ou les qualités personnelles nécessaires pour former la personne en formation;
 - b. si la personne en formation n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa santé ou sa moralité est compromise; la personne en formation et, le cas échéant, ses représentants légaux, doivent être entendus au préalable;
 - c. si la formation ne peut être achevée ou ne peut l'être que dans des conditions essentiellement différentes de celles qui avaient été prévues.

Art. 346a

2. Certificat d'apprentissage

- ¹ L'employeur délivre à la personne en formation, au terme de l'apprentissage, un certificat indiquant l'activité professionnelle apprise et la durée de l'apprentissage.
- ² À la demande de la personne en formation ou de son représentant légal, le certificat porte aussi sur les aptitudes, le travail et la conduite de la personne en formation.



relatif à l'ordonnance du SEFRI du 29 août 2025 sur la formation professionnelle initiale de

Dessinatrice-constructrice industrielle / Dessinateur-constructeur industriel avec certificat fédéral de capacité (CFC)

du 29 août 2025

Numéro de la profession 64209

Liste des abréviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
CFC	Certificat fédéral de capacité
CIE	Cours interentreprises
CNC FP	Cadre national des certifications pour la formation professionnelle
CO	Compétences opérationnelles
CP	Critères de performance
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
DCO	Domaine de compétences opérationnelles
EF	Entreprise formatrice
EP	Ecole professionnelle
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle, 2004
NP	Niveaux de performance
OFEV	Office fédéral de l'environnement
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle, 2004
OFSP	Office fédéral de la santé publique
Orfo	Ordonnance sur la formation professionnelle initiale (ordonnance sur la formation)
Ortra	Organisation du monde du travail (association professionnelle)
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
Suva	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

1. Introduction

En tant qu'instrument servant à promouvoir la qualité¹ de la formation professionnelle initiale de dessinatrice-constructrice industrielle / dessinateur-constructeur industriel avec certificat fédéral de capacité (CFC), le plan de formation décrit les compétences opérationnelles que les personnes doivent avoir acquises à la fin de leur formation. Dans le même temps, il sert de base aux responsables de la formation professionnelle dans les entreprises formatrices, les écoles professionnelles et les cours interentreprises pour la planification et l'organisation de la formation. Le plan de formation est aussi un guide auquel les personnes en formation peuvent se reporter.

¹voir art. 12, al. 1, let. c, de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr) et l'art. 9 de l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de dessinatrice-constructrice industrielle / dessinateur-constructeur industriel CFC.

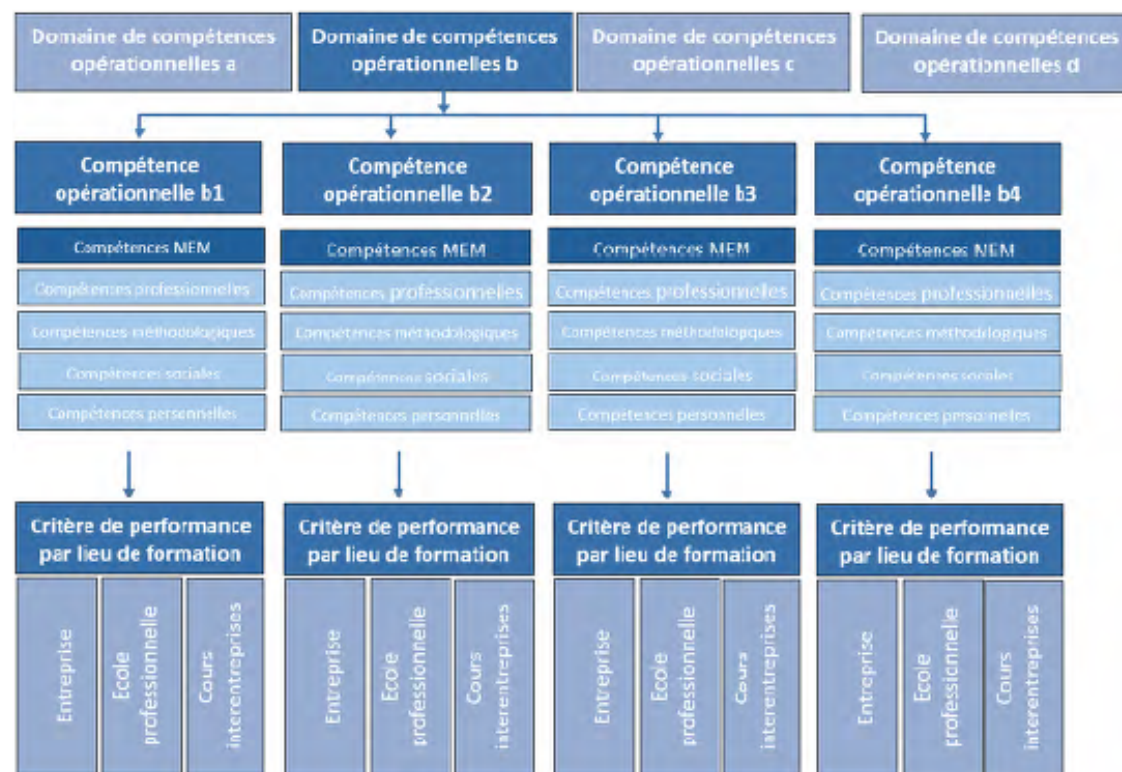
2. Bases de la pédagogie professionnelle

2.1 Introduction à l'orientation vers les compétences opérationnelles

Le présent plan de formation constitue la base en matière de pédagogie professionnelle pour la formation professionnelle initiale de dessinatrice-constructrice industrielle / dessinateur-constructeur industriel CFC. Le but de la formation professionnelle initiale est l'acquisition de compétences permettant de gérer des situations professionnelles courantes. Pour ce faire, les personnes en formation développent les compétences opérationnelles décrites dans ce plan de formation tout au long de leur apprentissage. Ces compétences ont valeur d'exigences minimales pour la formation. Elles délimitent ce qui peut être évalué lors des procédures de qualification.

Le plan de formation précise les compétences opérationnelles à acquérir. Ces compétences sont présentées sous la forme de domaines de compétences opérationnelles, de compétences opérationnelles et de critères de performance.

Représentation schématique des domaines de compétences opérationnelles (DCO), des compétences opérationnelles (CO) et des critères de performance (CP) par lieu de formation:



La profession de dessinatrice-constructrice industrielle / dessinateur-constructeur industriel CFC comprend

4 domaines de compétences opérationnelles. Ces derniers structurent les compétences opérationnelles en domaines d'activité bien définis

Exemple: "développement de produits"

Chaque domaine de compétences opérationnelles comprend un nombre défini de **compétences opérationnelles**.

Le domaine "développement de produits" regroupe par exemple 5 compétences opérationnelles. Ces dernières correspondent à des situations professionnelles courantes. Elles décrivent le comportement que les personnes en formation doivent adopter à la fin de la formation professionnelle initiale lorsqu'elles se trouvent dans ces situations. Chaque compétence opérationnelle recouvre cinq dimensions: les compétences MEM, les compétences professionnelles, les compétences méthodologiques, les compétences personnelles et les compétences sociales (voir chap. 2.2).

Les compétences opérationnelles sont traduites en **critères de performance par lieu de formation**, garantissant ainsi la contribution de l'entreprise formatrice, de l'école professionnelle et des cours interentreprises à l'acquisition des différentes compétences opérationnelles. Ces critères sont reliés entre eux de manière cohérente afin d'instaurer une collaboration effective entre les lieux de formation (voir chap. 2.4).

2.2 Tableau récapitulatif des cinq dimensions d'une compétence opérationnelle

Les compétences opérationnelles comprennent des compétences MEM, des compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles. Pour que les dessinatrices-constructrices industrielles / dessinateurs-constructeurs industriels CFC aient d'excellents débouchés sur le marché du travail, il faut qu'ils acquièrent l'ensemble de ces compétences tout au long de leur formation professionnelle initiale sur les trois lieux de formation, c'est-à-dire aussi bien au sein de l'entreprise formatrice qu'à l'école professionnelle ou dans le cadre des cours interentreprises. Le tableau ci-après présente le contenu des cinq dimensions d'une compétence opérationnelle et les interactions entre ces cinq dimensions.

Compétences MEM Les personnes en formation maîtrisent des situations professionnelles courantes de l'industrie MEM selon les directives spécifiques de cette dernière.		Les dessinatrices-constructrices industrielles / dessinateurs-constructeurs industriels CFC intègrent dans leur travail autonome les critères de qualité, les standards, les procédures et les approches spécifiques à leur secteur. Ils utilisent les compétences et les capacités transversales pour gérer avec succès les situations professionnelles.
Compétences professionnelles Les personnes en formation maîtrisent des situations professionnelles courantes de manière ciblée, adéquate et autonome et sont capables d'en évaluer le résultat.		Les dessinatrices-constructrices industrielles / dessinateurs-constructeurs industriels CFC utilisent les termes techniques, les outils de travail et les matériaux de manière appropriée et appliquent les normes (de qualité), les méthodes et les procédures qui conviennent. Concrètement, ils sont capables d'exécuter seuls des tâches propres à leur domaine professionnel et de réagir de façon adéquate aux exigences inhérentes à la profession.
Compétences méthodologiques Les personnes en formation planifient l'exécution de tâches et d'activités professionnelles et privilégient une manière de procéder ciblée, structurée et efficace.		Les dessinatrices-constructrices industrielles / dessinateurs-constructeurs industriels CFC organisent leur travail avec soin et dans le souci de la qualité. Ils tiennent compte des aspects économiques et écologiques, et appliquent les techniques de travail, de même que les stratégies d'apprentissage, d'information et de communication inhérentes à la profession en fonction des objectifs fixés. Ils ont par ailleurs un mode de pensée et d'action systémique et axé sur les processus.
Compétences sociales Les personnes en formation abordent de manière réfléchie et constructive leurs relations sociales et la communication que ces dernières impliquent dans le contexte professionnel.		Les dessinatrices-constructrices industrielles / dessinateurs-constructeurs industriels CFC abordent leurs relations avec leur supérieur hiérarchique, leurs collègues et les clients de manière réfléchie, et ont une attitude constructive face aux défis liés aux contextes de communication et aux situations conflictuelles. Ils travaillent dans ou avec des groupes et appliquent les règles garantissant un travail en équipe fructueux.
Compétences personnelles Les personnes en formation mettent leur personnalité et leurs comportements au service de leur activité professionnelle.		Les dessinatrices-constructrices industrielles / dessinateurs-constructeurs industriels CFC analysent leurs approches et leurs actions de manière responsable. Ils s'adaptent aux changements, tirent d'utiles enseignements de leurs limites face au stress et agissent dans une optique de développement personnel. Ils se distinguent par leur motivation, leur comportement au travail exemplaire et leur volonté de se former tout au long de la vie.

2.3 Classification des compétences opérationnelles dans le cadre national des certifications de la formation professionnelle

Le référencement des compétences opérationnelles dans le cadre national des certifications de la formation professionnelle (CNC FP) se fait sur la base des situations de travail. Les niveaux 2 à 5 selon le CNC FP sont utilisés. Ils décrivent le niveau d'exigence de la compétence opérationnelle en termes de complexité, de collaboration, d'autonomie et de responsabilité.

Une formation professionnelle initiale se situe généralement aux niveaux 3 et 4, mais un niveau 2 ou 5 peut également être approprié en fonction de la formation et de la compétence opérationnelle.

Niveaux	CO	Descriptions
CNC FP 2	Les professionnels remplissent des exigences de base de manière appropriée dans un domaine d'activité délimité et doté de structures stables. Ils accomplissent la majeure partie de leurs tâches en suivant les instructions reçues.	Effectuer des tâches répétitives; agir selon les instructions directement reçues; travailler dans le cadre de situations de travail stables; utiliser des moyens auxiliaires simples; collaborer au sein d'une équipe.
CNC FP 3	Les professionnels répondent à des exigences spécifiques de manière autonome dans un domaine de travail encore délimité et doté de structures partiellement souples.	Travailler de manière autonome dans un contexte familier; s'impliquer activement au sein d'une équipe; assumer la responsabilité de travaux simples et les évaluer selon des critères prédéfinis; résoudre des problèmes simples en appliquant des stratégies et outils connus; comprendre les relations dans son propre domaine d'activité.
CNC FP 4	Les professionnels identifient et traitent des tâches spécifiques dans un domaine de travail étendu et en évolution.	Planifier et traiter des tâches de manière autonome dans un contexte en évolution; résoudre des problèmes de manière autonome et évaluer les résultats obtenus; superviser les travaux de routine effectués par d'autres personnes; observer, analyser et évaluer des processus et résultats de travail selon des critères prédéfinis.
CNC FP 5	Les professionnels identifient et analysent des tâches spécifiques étendues dans un contexte de travail complexe, spécialisé et en constante évolution.	Planifier et traiter des tâches étendues de manière autonome dans un environnement de travail complexe, spécialisé et en constante évolution: guider des travaux de routine simples; observer, analyser et évaluer à l'aune de ses propres critères des processus et des résultats et contribuer à leur développement; collaborer de manière active et constructive au sein de l'équipe et assumer des responsabilités.

2.4 Critères de performance

Les compétences opérationnelles sont précisées par des critères de performance.

Les critères de performance décrivent le comportement partiel concret d'une personne formée d'une compétence opérationnelle complète. Les critères de performance sont associés aux trois lieux de formation et se distinguent par leur contenu ou leur niveau d'exigence.

Ils répondent aux exigences suivantes: ils

- sont décrits sous la forme d'activités concrètes et orientées vers les compétences opérationnelles
- peuvent être observés
- peuvent être mesurés et évalués
- sont attribués aux lieux de formation

Les critères de performance sont répartis en six niveaux de performance (NP) en fonction de leur niveau d'exigence:

Numéro	Niveau d'exigence	Description
NP 1	Utiliser des technologies, instruments, procédures, applications, etc.	Les personnes en formation utilisent des technologies, des instruments, des listes de contrôle, des directives, des programmes, etc. Après instructions ou sous guidage, elles les utilisent pour résoudre des tâches similaires répétitives. Par la répétition, elles acquièrent progressivement de l'assurance et des compétences automatisées.
NP 2	Adapter l'utilisation de technologies, instruments, etc. en fonction des écarts (analyse état réel-demandé; adaptation)	Lorsqu'elles utilisent des technologies, des instruments, des programmes, etc., les personnes en formation réagissent aux nouvelles conditions en adaptant leurs compétences et leurs procédures aux changements intervenus. Grâce à ce comportement adaptatif répété, elles acquièrent une flexibilité et des compétences accrues dans l'application des procédures susmentionnées.
NP 3	Exécuter des mandats de manière autonome	Les personnes en formation exécutent les tâches de manière autonome sur la base de leurs expériences.
NP 4	Planifier, calculer	Les personnes en formation planifient et calculent de nouveaux projets et procédures avec des inconnues, en prévoyant les étapes, variantes ou solutions envisageables et en chiffrant ou estimant les dimensions. Il peut s'agir d'études détaillées, de la réalisation de séries d'essais, de calculs modélisés, etc.
NP 5	Projeter, concevoir, développer ou optimiser des solutions pour des problèmes tirés de la pratique	Les personnes en formation résolvent de manière autonome des problèmes issus de leur travail quotidien. Elles développent des variantes de solutions à l'aide de méthodes appropriées, choisissent une variante de manière justifiée à l'aide de méthodes appropriées de prise de décision et réalisent cette solution.
NP 6	Concevoir et inventer des innovations et des solutions créatives	Les personnes en formation développent de nouvelles solutions créatives à partir de solutions existantes. Elles identifient elles-mêmes la problématique et décèlent le potentiel d'optimisation ou de modification, trouvent la solution adaptée et la mettent en œuvre dans d'autres travaux et processus.

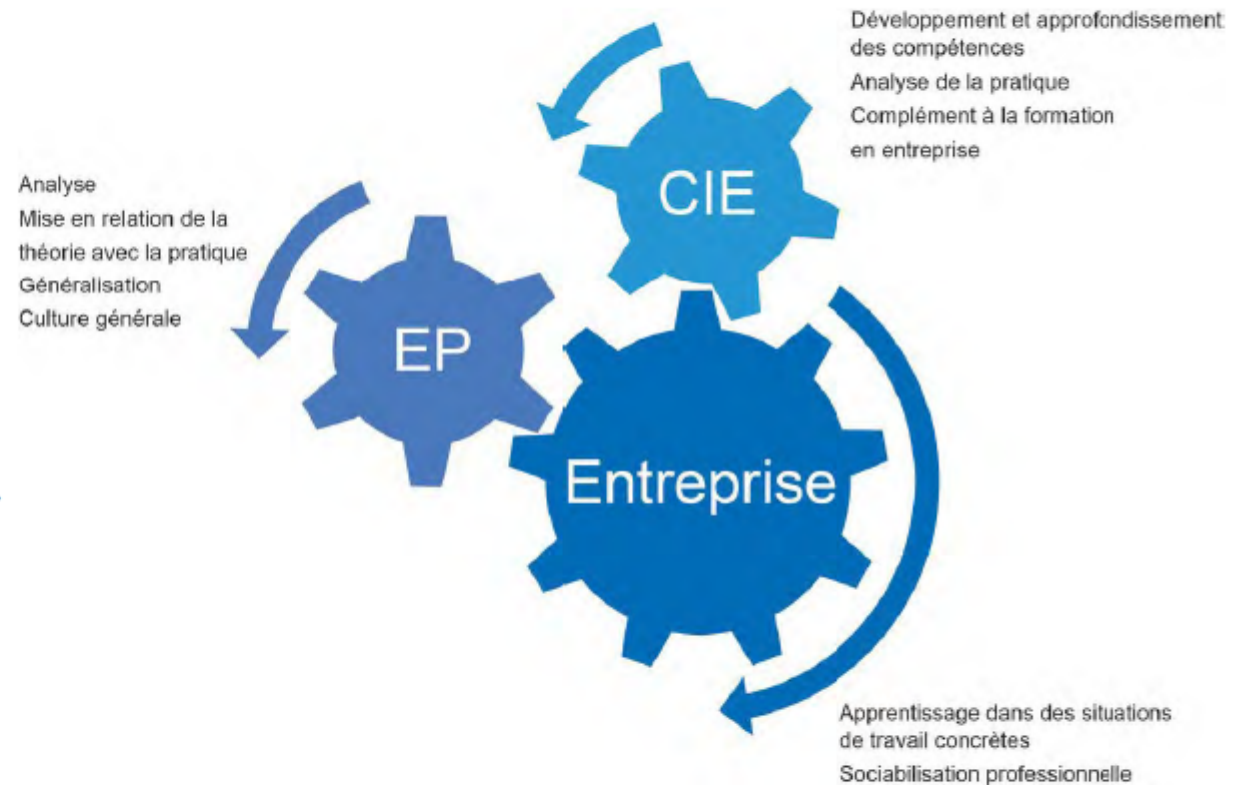
2.5 Collaboration entre les lieux de formation

La coordination et la coopération entre les lieux de formation (concernant les contenus, les méthodes de travail, la planification, les usages de la profession) sont deux gages de réussite essentiels pour la formation professionnelle initiale. Les personnes en formation ont besoin d'être soutenues pendant toute la durée de leur apprentissage afin de parvenir à faire le lien entre la théorie et la pratique et se développer sur le plan personnel. D'où l'importance de la collaboration entre les lieux de formation et de la responsabilité qui incombe aux trois lieux de formation dans la transmission des compétences opérationnelles. Chaque lieu de formation participe à cette tâche commune en tenant compte de la contribution des autres lieux de formation. Ce principe de collaboration permet à chaque lieu de formation de faire en permanence le point sur sa propre contribution et de l'optimiser en conséquence. C'est là un moyen d'améliorer la qualité de la formation professionnelle initiale et d'assurer le transfert entre les lieux de formation.

Le rôle de chaque lieu de formation peut être résumé comme suit:

- **Entreprise formatrice (EF):** dans le système dual, la formation à la pratique professionnelle a lieu dans l'entreprise formatrice, au sein d'un réseau d'entreprises formatrices, dans une école de métiers, ou dans toute autre institution reconnue compétente en la matière et permettant aux personnes en formation d'acquérir et d'approfondir les aptitudes pratiques liées à la profession choisie.
- **Ecole professionnelle (EP):** elle dispense la formation scolaire nécessaire à l'acquisition des compétences opérationnelles, qui comprend l'enseignement des connaissances professionnelles, de la culture générale et de l'éducation physique.
- **Cours interentreprises (CIE):** ils visent l'acquisition d'aptitudes de base et complètent la formation à la pratique professionnelle et la formation scolaire lorsque cela s'avère nécessaire dans la profession choisie.

Les interactions entre les lieux de formation peuvent être représentées comme suit:



La mise en place d'une coopération réussie entre les lieux de formation repose sur les instruments servant à promouvoir la qualité de la formation professionnelle initiale (voir annexe 1).

3 Profil de qualification

Le profil de qualification décrit le profil professionnel ainsi que les compétences opérationnelles à acquérir et le niveau d'exigences de la profession. Il indique les qualifications que les dessinatrices-constructrices industrielles / dessinateurs-constructeurs industriels CFC doivent posséder pour pouvoir exercer la profession de manière compétente et conformément au niveau requis.

En plus de décrire les compétences opérationnelles, le profil de qualification sert de base pour l'élaboration de la procédure de qualification. Il permet en outre la classification du diplôme de la formation professionnelle correspondant dans le cadre national des certifications de la Suisse (CNC formation professionnelle) et l'élaboration du supplément descriptif du certificat.

3.1 Profil de la profession

Mettre en œuvre des idées techniques innovantes et concevoir des produits du quotidien sont au cœur du travail des dessinatrices-constructrices industrielles CFC et des dessinateurs-constructeurs industriels CFC. Avec passion, compétence et créativité, ces derniers conçoivent des pièces ou des sous-ensembles pour des appareils et des installations de production. Elles/Ils apportent ainsi une contribution importante au développement économique et à la qualité de vie.

Domaine d'activité

Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC travaillent dans des unités de développement de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM), mais aussi dans des bureaux d'ingénieurs spécialisés en technique médicale, ingénierie des systèmes, électrotechnique, technique automobile, technique aéronautique ou aérospatiale. Outre les nouveaux développements, leur champ d'activité comprend la modification de produits, de systèmes et d'installations existants.

Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC planifient, conçoivent et construisent, sur mandat de clients internes et externes à l'entreprise, des pièces ainsi que des sous-ensembles pour des produits, installations et systèmes, de manière autonome ou en équipe avec d'autres professionnels. Elles/Ils tiennent compte non seulement de critères de fonctionnalité et de faisabilité, mais aussi d'autres aspects tels que la sécurité, l'ergonomie et la durabilité. Elles/Ils reconnaissent le potentiel des nouvelles technologies, adaptent des solutions techniques connues ou s'inspirent de phénomènes des sciences naturelles. Elles/Ils établissent différents documents, notamment les documents relatifs à la fabrication, au montage et au contrôle.

Principales compétences opérationnelles

Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC utilisent les technologies numériques. Au moyen de la conception assistée par ordinateur, elles/ils développent et conçoivent des modèles de produits et génèrent les données de fabrication directement à partir du même système. Elles/Ils sont ouverts aux nouvelles technologies et aux nouvelles approches. Elles/Ils sont à même de déceler les potentialités des nouvelles technologies de fabrication et de montage.

Suivant les tâches à accomplir, elles/ils travaillent seuls ou en équipe en utilisant efficacement de leurs compétences professionnelles, sociales et personnelles. Elles/Ils ont l'habitude d'assumer des responsabilités dans le cadre de leur travail. Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC sont en mesure d'évaluer correctement les situations, d'identifier et d'analyser les problèmes et de proposer des solutions adéquates.

Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC agissent dans un environnement de travail connecté. Elles/Ils se distinguent par leur goût pour les bases scientifiques, leur intérêt pour les contextes techniques, leur démarche structurée, leur créativité et leur esprit systémique. Pour mettre en œuvre les idées techniques, elles/ils font appel à une recherche systématique de solutions et à des techniques de décision et établissent les documents de fabrication correspondants. Elles/Ils planifient le travail en tenant compte des souhaits et des exigences des donneurs d'ordre tout en respectant les normes et les directives. Dans les projets, les aspects écologiques sont pris en compte en fonction de l'utilisation et de l'environnement.

Exercice de la profession

Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC mettent en œuvre les projets des clients de manière professionnelle et créative dans un environnement bureautique moderne. Pour la mise en œuvre, elles/ils utilisent les moyens logiciels et matériels appropriés de l'environnement de travail numérique connecté. Elles/ils analysent des problèmes techniques de complexité variable, souvent en collaboration avec d'autres professionnels tels que des cheffes et chefs de projet ou des ingénieures et des ingénieurs. Leur approche précise et leur souci de la qualité sont des conditions indispensables à la réussite des tâches qui leur sont confiées.

Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC s'intéressent fortement aux nouvelles technologies et aux solutions innovantes. L'utilisation de nouvelles technologies est examinée et, si possible, appliquée. La numérisation croissante soutient et facilite leur travail, mais constitue également un défi. Elles/ils suivent l'évolution technologique avec intérêt et se perfectionnent en permanence. Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC assument la responsabilité de leurs actes, en particulier dans les domaines de la sécurité au travail, de la protection de la santé et de la protection de l'environnement.

Importance de la profession pour la société, l'économie, la nature et la culture

Les dessinatrices-constructrices industrielles CFC et les dessinateurs-constructeurs industriels CFC se trouvent au début de la chaîne de production et développent des produits avant-gardistes, en tenant compte des aspects écologiques et économiques. Leur engagement en faveur du développement durable se traduit notamment par l'utilisation de matériaux et d'énergies respectueux des ressources. Grâce à leurs solutions innovantes, elles/ils apportent en plus une contribution essentielle à la place industrielle suisse et à son industrie exportatrice florissante. Le design optimisé en termes d'énergie et de ressources, le dimensionnement correct des systèmes développés et une approche fondée sur le cycle de vie jouent un rôle important dans la réduction de la consommation et l'utilisation optimale des ressources afin d'atteindre les objectifs de politique climatique et énergétique.

Culture générale

L'enseignement de la culture générale vise à transmettre des compétences fondamentales permettant aux personnes en formation de s'orienter sur les plans personnel et social et de relever des défis tant privés que professionnels.

3.2 Vue d'ensemble des compétences opérationnelles

↓ Domaines de compétences opérationnelles		Compétences opérationnelles →					
a	développement de produits	a1: planifier des développements de produits dans l'industrie MEM	a2: concevoir des produits de l'industrie MEM	a3: réaliser des conceptions préliminaires pour des produits de l'industrie MEM	a4: réaliser des conceptions détaillées pour des produits de l'industrie MEM	a5: développer des produits de l'industrie MEM de manière écoresponsable	
b	conception de produits	b1: concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM	b2: concevoir des fonctions spécifiques pour des produits de l'industrie MEM	b3: intégrer des aspects ergonomiques ou esthétiques avancés dans des produits de l'industrie MEM	b4: optimiser des produits ou des processus de l'industrie MEM du point de vue de leur rationalité économique		
c	élaboration de documents de fabrication	c1: réaliser des croquis pour des produits de l'industrie MEM	c2: modéliser des produits de l'industrie MEM au moyen d'un logiciel de conception assistée par ordinateur	c3: établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM	c4: saisir les données techniques des produits de l'industrie MEM dans le système d'archivage du département de recherche et développement	c5: générer des documents techniques sur des produits sous la forme de jeux de données	c6: compléter les documents de fabrication industrielle avec des spécifications géométriques élargies de produits
d	prise en charge de tâches spécifiques à l'entreprise	d1: planifier des mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM	d2: contrôler le déroulement de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM	d3: analyser les résultats de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM	d4: élaborer et mettre en œuvre des solutions de construction particulières pour des secteurs de l'industrie MEM	d5: former la clientèle à l'utilisation des produits de l'industrie MEM	d6: établir des documents techniques complexes pour des produits de l'industrie MEM

L'acquisition des compétences opérationnelles a1 à a4, b1, b2, c1 à c5 et d1 à d4 est obligatoire pour toutes les personnes en formation. Quant aux compétences opérationnelles a5, b3, b4, c6, d5 et d6, l'acquisition d'une compétence opérationnelle est obligatoire.

3.3 Niveau d'exigences de la profession

Le niveau d'exigence de la profession est défini de manière détaillée dans le plan de formation à l'aide des critères de performance déterminés à partir des compétences opérationnelles pour les trois lieux de formation. Outre les compétences opérationnelles, la formation professionnelle initiale englobe également l'enseignement de la culture générale conformément à l'ordonnance du SEFRI du 9 avril 2025 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale (RS 412.101.241).

LE FIL ROUGE

LE FIL ROUGE EST LA LISTE DES OBJECTIFS PRATIQUES NÉCESSAIRES À ATTEINDRE POUR SE PRÉSENTER À L'EXAMEN PARTIEL EN FIN DE 2ÈME ANNÉE

- **La matière** contenue dans le fil rouge est **introduite** lors des cours interentreprises (CIE) ainsi qu'en entreprise. Elle sera **exercée en entreprise** afin d'atteindre le niveau exigé à l'examen partiel.
- **Le fil rouge** est introduit lors des CIE au GimFormation Centre de formation ou à l'école professionnelle au début de l'apprentissage. Il accompagne l'apprenti jusqu'à la réussite de l'examen partiel en fin de 2ème année.
- **L'apprenti** établit régulièrement, avec de l'aide si nécessaire, le bilan de ses connaissances.
- **Le formateur** contrôle régulièrement le niveau de formation et qualifie son apprenti au **minimum 1 fois par semestre**. Il le compare avec le bilan fait par l'apprenti et en tire les conséquences.

DESSINATEUR_TRICE CONSTRUCTEUR_TRICE INDUSTRIEL_LE (KR): programme EF 1ère

ID CO	Nom CO	Date	Apprenti	Formateur
Semestre 1				
LFB_3333_a.01_1	planifier des développements de produits dans l'industrie MEM			
LFB_3333_a.04_1	réaliser des conceptions détaillées pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_b.01_1	concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_b.02_1	concevoir des fonctions spécifiques pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.01_1	réaliser des croquis pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.02_1	modéliser des produits de l'industrie MEM au moyen d'un logiciel de conception assistée par ordinateur			
LFB_3333_c.03_1	établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_d.01_1	planifier des mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			
Semestre 2				
LFB_3333_a.01_2	planifier des développements de produits dans l'industrie MEM			
LFB_3333_a.02_2	concevoir des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_a.03_2	réaliser des conceptions préliminaires pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_a.04_2	réaliser des conceptions détaillées pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_b.01_2	concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_b.02_2	concevoir des fonctions spécifiques pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.01_2	réaliser des croquis pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.02_2	modéliser des produits de l'industrie MEM au moyen d'un logiciel de conception assistée par ordinateur			
LFB_3333_c.03_2	établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_d.01_2	planifier des mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			
LFB_3333_d.02_2	contrôler le déroulement de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			
LFB_3333_d.03_2	analyser les résultats de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			

DESSINATEUR_TRICE CONSTRUCTEUR_TRICE INDUSTRIEL_LE (KR): programme EF 2ème				
ID CO	Nom CO	Date	Apprenti	Formateur
Semestre 3				
LFB_3333_a.01_3	planifier des développements de produits dans l'industrie MEM			
LFB_3333_a.02_3	concevoir des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_a.03_3	réaliser des conceptions préliminaires pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_a.04_3	réaliser des conceptions détaillées pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_b.01_3	concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_b.02_3	concevoir des fonctions spécifiques pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.01_3	réaliser des croquis pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.02_3	modéliser des produits de l'industrie MEM au moyen d'un logiciel de conception assistée par ordinateur			
LFB_3333_c.03_3	établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.04_3	saisir les données techniques des produits de l'industrie MEM dans le système d'archivage du département de recherche et développement			
LFB_3333_d.01_3	planifier des mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			
LFB_3333_d.02_3	contrôler le déroulement de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			
LFB_3333_d.03_3	analyser les résultats de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			
Semestre 4				
LFB_3333_a.01_4	planifier des développements de produits dans l'industrie MEM			
LFB_3333_a.02_4	concevoir des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_a.03_4	réaliser des conceptions préliminaires pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_a.04_4	réaliser des conceptions détaillées pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_b.01_4	concevoir des constructions adaptées à la fabrication de produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_b.02_4	concevoir des fonctions spécifiques pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.02_4	modéliser des produits de l'industrie MEM au moyen d'un logiciel de conception assistée par ordinateur			
LFB_3333_c.03_4	établir des documents de fabrication pour des produits de l'industrie MEM			
LFB_3333_c.04_4	saisir les données techniques des produits de l'industrie MEM dans le système d'archivage du département de recherche et développement			
LFB_3333_d.01_4	planifier des mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			
LFB_3333_d.02_4	contrôler le déroulement de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			
LFB_3333_d.03_4	analyser les résultats de mandats axés sur des projets dans le domaine du développement technique de l'industrie MEM			

OBJECTIFS & CONTRÔLE

Pour l'apprenti :

- Connaître et suivre les objectifs du plan de formation pendant sa formation de base durant l'apprentissage
- Contrôler le niveau de ses acquis et les comparer avec les objectifs nécessaires pour l'examen partiel de fin de 2^{ème} année
- Corriger et renforcer la formation en cas de manque par des demandes spécifiques d'appui

Pour le formateur :

- Concevoir avec l'apprenti le plan de formation à suivre durant son apprentissage
- Apprécier le niveau des connaissances professionnelles de l'apprenti dans la perspective de l'examen partiel et final

Pour le commissaire professionnel :

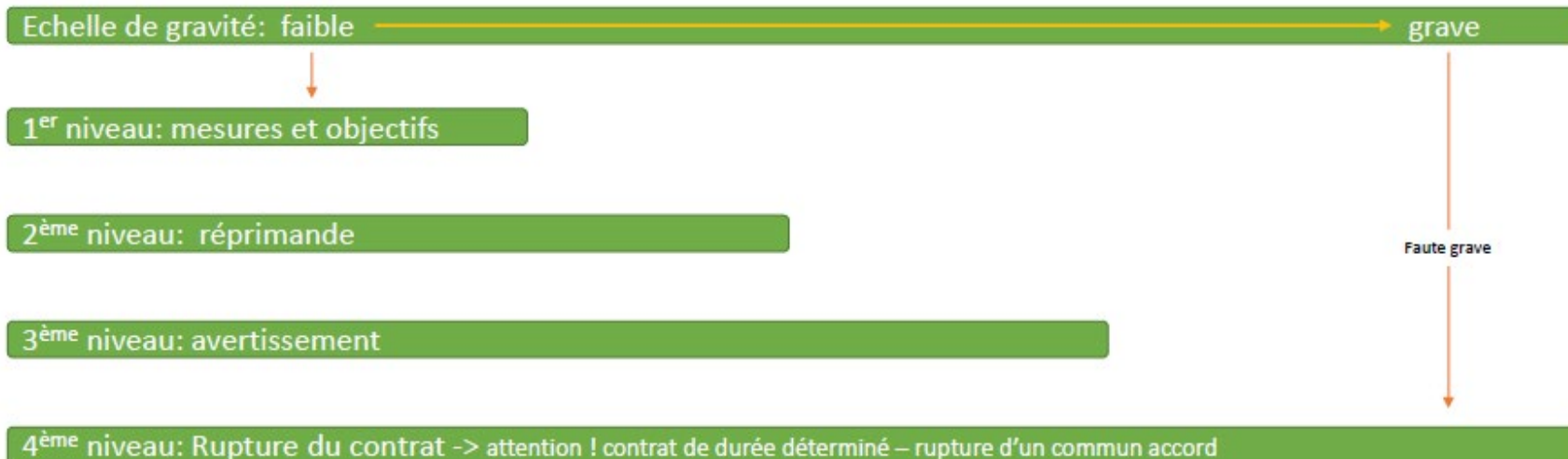
- Suivre le niveau des objectifs atteints par l'apprenti et les appréciations des formateurs durant la formation de base
- Apprécier le plan de formation du maître d'apprentissage et le suivi de l'apprenti
- Proposer des aides et/ou des mesures de correction en cas de besoin

SUIVI DE L'APPRENTI(E)

Buts:

Eviter les malentendus, détecter et remédier aux difficultés, aux problèmes rapidement

1. Suivre régulièrement (chaque semaine) les résultats scolaires
2. Apprécier, évaluer l'apprenti(e) régulièrement / au minimum semestriellement sous forme d'un compte-rendu écrit (grille)
3. Evaluation de la situation



SUIVI DE L'APPRENTI(E): EN CAS DE DIFFICULTÉ D'APPRENTISSAGE

- Il s'agit d'appuis donnés à un petit groupe de 3 ou 4 apprentis qui rencontrent des difficultés dans une branche enseignée aux cours professionnels. Ils sont dans la mesure du possible organisés dans un lieu proche du domicile de l'apprenti, dans les différentes régions du canton de Vaud.
- <https://formation-apprentis.ch/appapp/>



SUIVI DE L'APPRENTI(E): EN CAS DE DIFFICULTÉ D'APPRENTISSAGE

- Un accompagnement individualisé pour les apprentis rencontrant des difficultés scolaires, méthodologiques ou organisationnelles.
- <https://formation-apprentis.ch/coachapp/>



SUIVI DE L'APPRENTI(E): EN CAS DE DIFFICULTÉ D'APPRENTISSAGE

- Le commissaire professionnel est là pour veiller aux conditions de formation sur le lieu de travail et au respect des exigences du plan de formation.
- Le conseiller aux apprentis, l'infirmière scolaire et/ou le médiateur scolaire de votre école peut apporter une écoute, un soutien ou des conseils dans le cas de problème personnel ou relationnel.

RAPPORT DE FORMATION

Les ordonnances de formation indiquent (section 7) que la formatrice ou le formateur établit, sur la base du dossier de formation, un rapport attestant le niveau atteint par la personne en formation. Formateur/trice et apprenti-e en discutent au moins une fois par semestre.

Entreprise formatrice
Personne en formation
Profession
Personne responsable pour la période de formation

Semestre 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐

Critères d'appréciation

Appréciation

Justifications et compléments

Les compétences ci-après (points 1-4) figurent dans l'ordonnance de formation (section 2).

1. Compétences professionnelles

- | | | |
|-----|--|---|
| 1.1 | Niveau de formation
Evaluation globale selon, respectivement, les objectifs de formation mentionnés dans le plan de formation | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 1.2 | Qualité du travail
Précision / soin | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 1.3 | Quantité de travail, rythme de travail
Temps nécessaire pour une exécution adéquate des travaux | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 1.4 | Mise en pratique des connaissances professionnelles
Liaison entre théorie et pratique | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |

2. Compétences méthodologiques

- | | | |
|-----|---|---|
| 2.1 | Technique de travail
Aménagement du poste de travail / engagement des moyens / réflexion sur les travaux confiés / demandes de précisions | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 2.2 | Réflexion interdisciplinaire
Comprendre et saisir le déroulement de processus de travail / contributions personnelles / propositions d'améliorations | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 2.3 | Maniement des moyens et équipements de l'entreprise
Comportement écologique / consommation de matériel / traitement des déchets / soin / entretien des équipements | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 2.4 | Stratégie d'apprentissage et de travail
Contrôle consciencieux de ses propres processus d'apprentissage / explication et présentation des processus et des comportements | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |

A Exigences dépassées B Exigences atteintes C Exigences juste atteintes, mesures de soutien nécessaires D Exigences pas atteintes, mesures particulières nécessaires

Critères d'appréciation

Appréciation

Justifications et compléments

3. Compétences sociales

- | | | |
|-----|--|---|
| 3.1 | Aptitude à travailler en équipe et à surmonter les conflits
Contribution au climat de l'entreprise / honnêteté / attitude face aux critiques | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 3.2 | Sens de la collaboration
Compréhension pour les autres / se mettre à la place des autres (empathie) | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 3.3 | Information et communication
S'exprimer de manière compréhensible / respecter le point de vue des autres / connaître les processus d'information et agir en conséquence | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 3.4 | Action axée sur la clientèle
Contact avec la clientèle / saisir les besoins des clients / serviabilité / amabilité | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |

4. Compétences personnelles

- | | | |
|-----|--|---|
| 4.1 | Indépendance, comportement responsable
Initiative / sens des responsabilités / contributions personnelles | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 4.2 | Fiabilité, résistance au stress
Ponctualité / respect des délais / ténacité | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 4.3 | Savoir-vivre
Comportement adapté à la situation / amabilité / apparence | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 4.4 | Motivation
Attitude à l'égard de la profession / enthousiasme / volonté d'apprendre | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |

5. Dossier de formation

- | | | |
|-----|--------------------------------|---|
| 5.1 | Pertinence, intégralité | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 5.2 | Propreté, présentation, clarté | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |

6. Prestations à l'école professionnelle et aux cours interentreprises

- | | | |
|-----|----------------------------------|---|
| 6.1 | Bulletin semestriel | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 6.2 | Cours interentreprises (CIE) | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |
| 6.3 | Cours facultatifs, cours d'appui | A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ |

A Exigences dépassées B Exigences atteintes C Exigences juste atteintes, mesures de soutien nécessaires D Exigences pas atteintes, mesures particulières nécessaires

7. Appréciation de la formation par l'apprenti-e

7.1 Formation dispensée dans l'entreprise

	très bonne	bonne	juste suffisante	insuffisante
Compétences professionnelles	☐	☐	☐	☐
Compétences méthodologiques	☐	☐	☐	☐
Climat de l'entreprise	☐	☐	☐	☐
Encouragement personnel	☐	☐	☐	☐

Justifications et compléments:

7.2 Encadrement par la formatrice ou le formateur

	très bonne	bonne	juste suffisante	insuffisante
	☐	☐	☐	☐

Justifications et compléments:

8. Contrôles des objectifs fixés pour le semestre écoulé

Cf. point 9 du précédent rapport de formation

	dépassés	atteints	juste atteints	pas atteints
Objectifs de formation de l'entreprise	☐	☐	☐	☐
Objectifs de formation de l'école professionnelle	☐	☐	☐	☐
Objectifs de formation des cours interentreprises	☐	☐	☐	☐
Compétences professionnelles	☐	☐	☐	☐
Compétences méthodologiques	☐	☐	☐	☐
Compétences sociales	☐	☐	☐	☐
Compétences personnelles	☐	☐	☐	☐

Justifications et mesures:

9. Objectifs pour le prochain semestre

Objectifs de formation de l'entreprise

Objectifs de formation de l'école professionnelle

Objectifs de formation des cours interentreprises

Compétences professionnelles

Compétences méthodologiques

Compétences sociales

Compétences personnelles

10. Conventions au sujet des cours facultatifs et des cours d'appui

11. Divers

12. Dates / signatures

Ce rapport de formation a été discuté le

Signature de la formatrice responsable /
du formateur responsable

Signature de la personne en formation

Visa du représentant légal / de la représentante légale

Date:

Signature

Le rapport de formation doit être adressé, sur demande, à l'Office cantonal de la formation professionnelle.

Logo de l'entreprise

12) EVALUATION SEMESTRIELLE (Art. 17 LFPr et Art. 18 OFPr)

Nom et Prénom : _____

Profession: _____

Semestre du _____

Au _____

Le formateur : _____

PRESTATIONS PROFESSIONNELLES											
	6,0	5,5	5,0	4,5	4,0	3,5	3,0	2,5			
Activité / Rythme de travail	Très assidu, très rapide	Assidu, sans intermittence	Appliqué, rapide	Régulier, suffisant	Lent, irrégulier	Très lent, laisse à désirer					
Qualité / Efficacité	Excellent auto-contrôle, qualité irréprochable	Bon auto-contrôle, bonne qualité, peu d'erreurs	Auto-contrôle suffisant, qualité normale, erreurs occasionnelles	Qualité suffisante, erreurs régulières	Qualité insuffisante, erreurs fréquentes	Mauvaise qualité, trop d'erreurs					
Conscience professionnelle	Décèle les problèmes, est responsable	Recherche et propose des solutions	Signale les problèmes et recherche des solutions	Signale les problèmes et demande comment poursuivre son travail	Arrête son travail s'il est face à un problème	Manque de rigueur inconséquent					
Niveau professionnel	A l'aise avec les travaux difficiles	Capable d'effectuer des travaux difficiles	Peut effectuer des travaux compliqués, mais a besoin qu'on l'aide	Effectue les travaux courants	Rencontre des difficultés avec les travaux courants	A même des difficultés avec les travaux faciles					
Respect des objectifs	Objectifs systématiquement atteints	Connait les objectifs et les atteint régulièrement	Respecte les objectifs au mieux	Rappel occasionnel des objectifs	Rappel nécessaire des objectifs	Ignore les objectifs					

COMPORTEMENT AU TRAVAIL								
	6,0	5,5	5,0	4,5	4,0	3,5	3,0	2,5
Intérêt / Motivation	Passionné dans ce qu'il entreprend	Dynamique, participe spontanément	S'intéresse, participe	A besoin d'être motivé occasionnellement	Dissipé, peu d'intérêt	Passif, sans motivation		
Autonomie	Autonome	A rarement besoin d'aide	Aide occasionnelle	Directives nécessaires	A besoin d'aide	Dépendant		
Persévérance / concentration	Tenace, volontaire	Assidu, appliqué	Persévérant, régulier	Parfois distrait	Souvent arrêté, distrait	Pas concentré, dissipé		
Attitude	Ouvert, serviable, spontané	Courtois, dynamique,	Rares discussions inutiles,	Ne se fait pas remarquer, discret	Discussions inutiles,	Renfermé, négatif		
Discipline	Discipliné	Aucune discussion inutile	S'intègre	Parfois absent de sa place	Souvent absent de sa place	Perturbateur		
Ponctualité	Toujours très ponctuel	Ponctuel	A l'heure	Juste à l'heure	Parfois en retard	Toujours en retard		
Sécurité au travail	Très sûr, anticipe les risques	Généralement sûr et prévenant	Applique les consignes	Parfois distrait	N'applique pas toujours les consignes	Inconscient, dangereux		
Ordre	Très ordé et soigneux	Ordé et soigneux	Ordé	Généralement ordé	Parfois négligent	Peu ordé, manque de soin		

Commentaires et remarques :

PRESTATIONS PROFESSIONNELLES

COMPORTEMENT AU TRAVAIL

EPSIC ; BT , BG

COURS INTERENTREPRISES

MOYENNE GENERALE

Absence : _____

Vacances : _____

Maladie : _____

L'apprenti : _____

Le représentant légal : _____

Le formateur : _____

Le patron : _____

Le commissaire : _____

Date

Signature

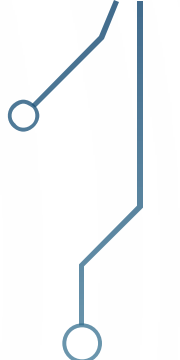
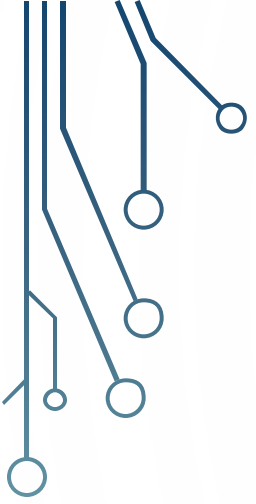
33

RÔLES DU FORMATEUR

	Coordinateur/trice de formation**	Formateur/trice en entreprise (FE)	Formateur/trice pratique
Être titulaire d'une qualification professionnelle selon ordonnance de formation	Facultatif	Obligatoire	Recommandé / obligatoire à partir du 2 ^{ème} app.
Figurer sur l'autorisation de former	Non	Obligatoire	Non
Avoir suivi un cours CFFE (art. 45 LFPr)	Facultatif	Obligatoire	Facultatif
Figurer sur le contrat, y-c. données annexes	Non	Obligatoire	Non
Être garant de la transmission des savoirs	Facultatif	Obligatoire	Oui
Être garant du plan de formation	Facultatif	Obligatoire	Non
Attribuer et transmettre les notes d'entreprises	Non	Obligatoire	Facultatif
Participer au TPI*	Facultatif	Obligatoire	Facultatif
Accueillir le CP	Facultatif	Obligatoire	Facultatif
Réceptionner des infos d'écoles (bulletins de notes, absences)	Facultatif	Obligatoire	Selon organisation interne
Réceptionner des notes CIE	Facultatif	Obligatoire	Selon organisation interne
Etre répondant de l'apprenti(e) (maladies, absences, difficultés)	Facultatif	Obligatoire	Selon organisation interne

*Travail Personnel Individuel

**peut être aussi chef d'entreprise, resp. RH, ...



COURS INTERENTREPRISES (CIE)

- <https://gim.swiss/cours-interentreprises/>

LIENS

- [FUTUREMEM](#)
- [Direction générale de l'enseignement postobligatoire \(DGEP\)](#)
- [CFP](#)
- [Formationprof.ch](#)
- [Groupeement suisse de l'Industrie des Machines \(GIM\)](#)