



Manuel pour les professions du secteur Ameublement en Europe



Ce projet a été financé avec l'appui de la Commission européenne.

Cette publication reflète uniquement le point de vue de l'auteur, la Commission ne peut pas être tenue pour responsable de l'usage quelconque auquel pourrait donner lieu les informations contenues dans ce document.

MARQUE D'ÉDITION

Éditeur

IG Metall Vorstand
D-60519 Frankfurt am Main

Auteurs

Consortium des partenaires du projet

Responsable de la compilation du contenu

Barbara Galla
IG Metall Vorstand, Allemagne

Rolf Gehring
European Federation of Building and Woodworkers, Belgique

Jan Leijtens
Foundation Wood and Furniture College - HM College, Pays-Bas

To Nga Truong
LimA UG, Allemagne

Mise en page et graphisme

To Nga Truong
LimA UG
Bensheim, Allemagne

Septembre 2014

TITRE DU PROJET

**Transparency for Upholstering and Cabinet Making Qualifications and quality in the
European Furniture Industry**

- Bolster Up -

(Transparence sur les qualifications des garnisseurs de meubles et ébénistes et sur la qualité
dans l'industrie européenne de l'ameublement)

- Projet Bolster Up -

Numéro de la bourse de subvention :

DE/12/LLP-LdV/TOI/147 532

Durée du projet :

01.10.2012 – 30.09.2014 (24 mois)



Ce projet a été financé avec l'appui de la Commission européenne.

Cette publication reflète uniquement le point de vue de l'auteur, la Commission ne peut pas être tenue pour responsable de l'usage quelconque auquel pourrait donner lieu les informations contenues dans ce document.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	4
CONTEXTE DU PROJET.....	5
INTRODUCTION AU PROJET, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	9
GUIDE POUR LES INTERVIEWS ET GRILLE DE MARQUAGE	15
RAPPORT DE SYNTHÈSE	38
RAPPORT D'ESSAI	61
PROFIL EUROPÉEN DE BASE « ÉBÉNISTERIE »	72
PROFIL EUROPÉEN DE BASE « GARNISSAGE ».....	75
PROTOCOLE D'ENTENTE.....	77
PERSPECTIVE.....	85
ANNEXE I	86
ANNEXE II.....	89
REMERCIEMENTS	91
RÉSEAU DES MEMBRES / CONSORTIUM DES PARTENAIRES	92

AVANT-PROPOS

Ce manuel est un résultat du projet Leonardo da Vinci « Transparency for Upholstering and Cabinet Making qualifications and quality in the European furniture industry – Bolster Up II ». Le principal objectif de ce projet est la reconnaissance de l'équivalence des qualifications et compétences dans deux professions relevant de l'industrie de l'ameublement – l'ébénisterie et le garnissage -- par amélioration de la transparence et de la comparabilité, en définissant des profils de compétences mutuellement reconnus dans l'Union européenne.

Ces profils de base serviront à la mise en place des activités qui permettront d'améliorer la qualité des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) relatifs à l'ébénisterie et au garnissage, et ils contribueront à la mobilité par la reconnaissance de l'équivalence des profils de base communs identifiés dans l'UE. Les résultats du projet « Bolster Up » devraient permettre, à l'avenir, de faire la transition entre les profils au niveau national et les profils de base au niveau européen et d'entamer les processus de reconnaissance des équivalences. C'est pourquoi la participation à ce projet de plus d'États membres de l'UE est recommandée.

Cette publication est focalisée sur les documents que nous avons développés dans le cadre de ce projet (Ces documents peuvent être utiles pour les personnes menant d'autres travaux sur des questions similaires.) et sur les résultats relatifs à l'EFP de ces deux professions. Le projet aborde également d'autres sujets, tels que les questions de certification ou la mise en œuvre et l'amélioration de la confiance réciproque entre tous les acteurs concernés. Si vous souhaitez davantage d'informations sur ce projet, nous vous invitons à consulter notre site web : www.furniture-professions.eu

CONTEXTE DU PROJET

La formation professionnelle : un problème d'importance en Europe

L'une des pierres angulaires de l'UE, et l'une de ses richesses, est la diversité de ses traditions culturelles ainsi que la diversité de ses habitats et de ses systèmes sociaux. L'Union européenne ne cherche pas à harmoniser les différents aspects de sa diversité, mais à établir des conditions de vie comparables pour ses citoyens.¹ L'unification européenne reste un projet d'une grande complexité dont l'objectif est partagé sans conteste par une écrasante majorité des citoyens de l'Union européenne. Toutefois, le moyen de réaliser cette unification fait polémique, le partage des compétences entre l'UE et ses États membres est une question qui n'a cessé de faire débat, et rien n'indique qu'il en sera autrement à l'avenir. Ce n'est sans doute pas une mauvaise chose en soi, car dans tout système comportant plusieurs niveaux de pouvoirs, il faut en permanence trouver un équilibre lorsque l'on décide de ce que fait chaque niveau de gouvernement et lorsque l'on choisit auquel de ces niveaux on attribue tel ou tel pouvoir de décision. Dans le cas contraire, le système est paralysé, dominé par les mêmes personnes, et il finit par mal fonctionner.

Il n'en reste pas moins que des processus de convergence sont en cours dans les États membres. Ces processus, dans une certaine mesure, viennent s'ajouter à la culture spécifique de chaque État membre. Un exemple est le commerce des marchandises : dans presque chaque État membre de l'UE, il est désormais possible d'acheter le même type et la même qualité de marchandises. Les nouvelles technologies sont introduites partout en Europe (et dans le reste du monde), ce qui tend à réduire le « fossé » technologique. Les entreprises transnationales font usage des mêmes technologies, procédures et processus dans tous les pays où elles sont opérationnelles. La standardisation joue un rôle-clé dans ce processus de convergence technologique. Aujourd'hui, la mise en place de projets de grande envergure s'appuie sur les mêmes techniques, matériaux et qualifications. Et, depuis récemment, il est évident que la vie économique et le processus de convergence à l'œuvre

¹ Comme exprimé dans le préambule du Traité sur le fonctionnement de l'UE : « Anxious to strengthen the unity of their economies et to ensure their harmonious développement by reducing the differences existing between the various regions and the backwardness of the less favoured regions »

dans le secteur de l'économie affectent de manière significative les autres domaines de la vie et de la politique.

Les différents piliers du système d'enseignement et de formation constituent l'un des secteurs les plus importants ayant été concernés, et en particulier le secteur EFP (Enseignement et formation professionnels). Les politiques en matière d'EFP s'adressent à des individus. L'objectif étant que ces individus soient à même de travailler de manière autonome, d'apprendre un métier épanouissant et présentant de bonnes perspectives; qu'ils s'intéressent de manière durable à leur occupation professionnelle et qu'ils montrent une aptitude à apprendre tout au long de leur vie. Les politiques en matière d'EFP devraient également faire en sorte d'établir une adéquation entre, d'une part, le potentiel des personnes et, d'autre part, leur carrière professionnelle et les exigences de qualifications requises par les entreprises. Ces derniers temps, d'autres domaines de la politique et d'autres parties prenantes ont fait l'objet d'un regain d'attention, par exemple, la politique du marché du travail.

Les processus de convergence technologique et économique mentionnés ci-avant sortent du cadre des compétences de l'UE dans le secteur de l'EFP. L'Union européenne peut avoir des compétences relatives au marché intérieur, mais fondamentalement elle n'a aucune compétence législative en matière d'EFP. Le terme « fondamentalement » est utilisé ici avec circonspection puisque ces dernières années l'UE a déployé beaucoup d'activités dans le domaine de la formation via la « méthode ouverte de coordination »², spécialement dans le secteur de l'EFP. Les instruments développés (Cadre Européen des Certifications, Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle (ECVET), etc.), ont un impact sur les politiques nationales. Les programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie de l'UE sont également des programmes de politique qui incitent les États membres, par l'octroi d'aides financières, à suivre ces politiques définies au niveau de l'UE.

² La Commission utilise la méthode ouverte de coordination pour influencer sur les politiques nationales hors du cadre législatif. Cette méthode inclut la coordination, les accords bilatéraux ou multilatéraux et la coordination, le développement de bonnes pratiques, ainsi que la définition de comparaisons et de lignes directrices. D'autres aspects incluent notamment les programmes définissant les objectifs politiques et les budgets permettant d'atteindre ces objectifs.

Il en résulte que l'UE établit des liens entre les différents domaines, par exemple, la politique du marché travail et les politiques EFP. En 2009, la Commission européenne a présenté des études concernant 18 secteurs de l'activité économique qui examinent les exigences de qualification dans chacun de ces secteurs d'ici 2020, incluant des jalons pour le développement des profils de qualifications et de compétences dans les divers métiers. On ne peut que constater, de manière objective, que l'influence de l'UE devient de plus en plus forte.

Sur cette toile de fond, mais également parce que les partenaires sociaux dans le secteur de l'ameublement au niveau européen accordent depuis longtemps une grande importance à la formation professionnelle, le Comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie de l'ameublement a mis en place un groupe de travail spécifique s'occupant des questions relatives à la formation professionnelle.

Le premier projet de ce groupe de travail s'est focalisé sur l'EFP dans ce secteur, sur la qualité de la formation dans les États membres et sur la mobilité des travailleurs. Ce projet a débouché sur le développement d'une étroite coopération entre les organismes de formation (au niveau national/local). Un autre projet s'est focalisé sur la possibilité, avec le soutien de l'UE, de mettre en place des « Conseils sectoriels sur les compétences » (observatoires pour le suivi des tendances en matière de qualifications). L'étude menée dans le cadre de ce projet a suscité beaucoup d'intérêt auprès des intervenants concernés au niveau national. Toutefois, les partenaires sociaux ont estimé qu'il serait prématuré de mettre en place une telle institution au niveau européen.

L'objectif politique, consistant à renforcer le développement de la coopération au niveau européen entre les parties concernées des États membres et de moderniser les occupations et les structures de l'EFP par des activités spécifiques, n'a rien perdu de son actualité. C'est dans ce contexte qu'a émergé l'idée du projet « Bolster Up » développée en partenariat avec IG Metall, qui a déposé la demande de projet. Le principal objectif était au départ de poursuivre le développement des profils de qualifications dans le secteur de l'ameublement, de manière à faire en sorte que la formation professionnelle, indépendamment du système d'EFP de chaque État membre, apporte les qualifications requises par les travailleurs

spécialisés, afin de leur permettre d'agir de manière autonome et de faire face à l'évolution de la technologie, des processus, des exigences de la clientèle, etc., et de leur permettre de contribuer activement à se forger une carrière.

De plus, les partenaires sociaux européens du secteur de l'ameublement se sont assigné l'objectif explicite d'utiliser le profil européen des qualifications et compétences relativement aux métiers, dont il est question dans le projet, comme une base servant à définir une approche commune en matière d'EFPP, approche qui pourrait être ensuite implémentée au niveau européen. Cette approche ne vise pas à harmoniser les systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels, mais à atteindre et à garantir un certain niveau de qualité, essentiel pour l'Europe, en tant que site d'activité économique, une approche qui va contribuer au développement progressif des systèmes de formation professionnelle. Nous pensons également que cela va contribuer de manière significative à la future capacité d'innovation dans notre secteur.

INTRODUCTION AU PROJET, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Le siège social d'IG Metall, et plus spécifiquement le département en charge de la politique en matière de formation et de qualifications, assure la coordination du contenu et des aspects techniques du projet; la responsabilité de la gestion financière et administrative est assumée par LimA UG.

Pour atteindre les objectifs définis dans la demande de projet et dans le manuel, un plan de travail détaillé a été élaboré et actualisé en continu.

Jusqu'à présent, les partenaires du projet se sont rencontrés à quatre reprises – à Francfort, Bruxelles, Amsterdam et Varsovie. Dans l'intervalle des réunions, le travail a été coordonné par courriel ou par téléphone. La langue de travail du projet est l'anglais.

Les tâches du projet ont été divisées en six volumes de travail différents, dont la responsabilité a été répartie entre les divers partenaires. Dans le cadre du présent document, il serait impossible de relater de manière détaillée tous les aspects de ce travail, c'est pourquoi nous allons nous limiter à présenter brièvement les principales activités. Ce projet est directement lié aux discussions qui ont été organisées au cours des dernières années autour de la reconnaissance de l'équivalence des qualifications acquises à l'étranger, de la mobilité des travailleurs spécialisés et des développements de la démographie et de l'économie en Europe. Les autres parties intéressées mènent actuellement d'autres projets visant à trouver des solutions pratiques sur des problèmes similaires. En vue de soutenir les activités allant dans ce sens et de contribuer à leur implémentation, nous avons décidé d'inclure dans ce manuel la documentation qui pourrait être réellement utile dans le cadre de ces activités. Il n'y a aucune raison de chercher à réinventer la roue...

1. Dresser un tableau de la situation au début du projet

Tous les partenaires ont produit un rapport sur la situation dans leur pays. Ce rapport devait inclure le contenu de la formation basée sur le programme d'enseignement de leur pays, avec les règles et les réglementations de l'EFPP, ainsi que les différents parcours de formation, la durée de la formation, etc. Le projet ne s'est pas focalisé

sur les systèmes d'enseignement et de formation au niveau national, ni sur une comparaison de ces systèmes. Et pas davantage sur la question souvent discutée des approches axées sur les apports ou les résultats. Il existe déjà un nombre suffisant d'études sur ces sujets. L'objectif était plutôt d'identifier les qualifications qui peuvent être obtenues dans les divers États membres. À partir de là, un guide a été développé pour interviewer les parties intéressées dans le secteur (employeurs, tapissiers garnisseurs, ébénistes). Le but des interviews est de recueillir des informations sur les exigences de qualification requises pour les travailleurs spécialisés dans l'industrie de l'ameublement et dans le secteur du garnissage. De plus, il s'agit de vérifier si le contenu de la formation est en adéquation avec ces exigences et si des nouvelles qualifications vont s'avérer importantes à l'avenir. Pour permettre d'évaluer de manière optimale les rapports établis par chaque pays participant au projet, une grille présentant les qualifications adéquates a été développée. Le rapport de synthèse contient un résumé des rapports nationaux.

2. L'évaluation des rapports nationaux a mis en lumière les différences significatives existant d'un pays à l'autre. Les rapports contenaient, certes, des informations exhaustives sur les programmes EFP, sans toutefois permettre d'en retirer des détails complets et précis sur les exigences de qualification applicables aux ébénistes et aux garnisseurs. Il n'était pas possible d'établir un profil de base des qualifications au niveau européen en s'appuyant sur le contenu de ces documents. C'est pourquoi un guide a été élaboré afin de servir à interviewer les personnes en charge du développement du contenu des formations (réglementation, cursus, etc.), parmi lesquelles les formateurs, les enseignants, les représentants des partenaires sociaux, les représentants des organismes d'enseignement et des ministères. Ce guide liste les qualifications glanées dans les rapports nationaux et dans les interviews des travailleurs spécialisés et des employeurs, auxquelles s'ajoutent les données recueillies sur la base du savoir des coordinateurs des secteurs concernés, ainsi que les parcours de formation conduisant à ces qualifications. Le guide traite également des questions relatives à l'impact d'un profil européen de base sur le système national d'enseignement et de formation et sur le contenu de l'enseignement et de la formation au niveau national. Le guide tient également compte de la compatibilité

des qualifications avec les normes ECVET/CEC.

3. L'évaluation de ces interviews a révélé que la situation était différente pour chacune des deux occupations professionnelles faisant l'objet de l'étude. Les partenaires ont mentionné les qualifications que leur système et leurs parcours de formation respectifs permettaient d'acquérir. Ceci a permis de compléter une grille initiale donnant un bon aperçu des savoirs, des savoirs-faire, et des exigences en matière de compétences. Un projet de cette nature ne peut se permettre d'entrer dans les détails scientifiques et de décrire les caractéristiques de toutes les qualifications. Il faut se limiter à des formulations générales : dire par exemple, « utilisation de machines », formulation qui ne donne aucune indication précise sur le type de machine ou de « matériaux », sans préciser la nature des matériaux utilisés. En effet, les détails ne sont pas nécessaires pour définir l'ébauche d'un profil de qualification professionnelle. La description des compétences requises a néanmoins permis de constater que les travailleurs spécialisés utilisant des machines pour fabriquer leurs produits peuvent être appelés à intervenir dans des opérations de montage, de maintenance et d'exploitation des machines.
4. L'union dans la diversité – À quoi ressemble un profil européen de base pour un métier déterminé ?

Décrire un profil européen de compétences pour un ébéniste ou un garnisseur est une tâche qui s'avère plus complexe que nous le pensions. Au départ, chacun considérait d'emblée que les qualifications des ébénistes et des garnisseurs de meubles travaillant dans l'industrie de l'ameublement en Europe étaient quasi toujours identiques ou très similaires, tout simplement parce que ces personnes fabriquent le même genre de produits : les modèles sont, certes, différents, mais il s'agit dans tous les cas de meubles et de capitonnages. C'est le point commun que partagent tous les travailleurs spécialisés concernés.

Nous avons comparé et contrôlé tous nos documents et il s'est avéré que beaucoup de qualifications sont les mêmes.

Il existe donc vraiment des « qualifications de base » !

Toutefois, l'exercice de comparaison a également révélé que tous les aspects de ces qualifications ne sont pas nécessairement envisagés dans leur intégralité dans tous les États membres. C'est le cas, par exemple, du design du mobilier, de la conception assistée par ordinateur ou de la fabrication de matelas, tâches qui ne sont pas confiées à des garnisseurs dans certains pays, de même que ne le sont pas pour un grand nombre de compétences non techniques, telles que les attitudes responsables en termes de bonne gestion des ressources et de respect de l'environnement, l'aptitude à manier la terminologie technique dans une autre langue, la division du travail dans la hiérarchie de l'entreprise ou gestion de la relation clients. Les interviews ont également montré qu'il existait différentes manières de percevoir les notions de tâches, de responsabilité de la prise des décisions, ainsi que le rôle des travailleurs spécialisés dans une entreprise, ce qui ne manque pas d'avoir des répercussions sur la formation réalisée. Cet aspect est lié aux processus de travail dans l'entreprise et aux objectifs EFP des pays partenaires. Les systèmes d'enseignement et de formation présentent dans les divers pays européens des différences dans leur mode d'organisation, leurs objectifs et leurs contenus. Les systèmes actuellement en place se sont développés au fil des siècles, ils ont fait l'objet d'ajouts apportés de manière progressive, et, en tant que partie intégrante de la culture, de la politique et de l'économie de chaque pays, ils sont le reflet des exigences spécifiques de chaque pays. Identifier parmi toutes ces particularités les points communs existants en vue de les définir constitue un réel défi.

Pendant notre réunion, nous avons décidé que les « qualifications de base » (à intégrer dans les profils de compétences définis au niveau européen) devaient se limiter aux qualifications partagées par les sept États membres partenaires du projet.

Il s'agit de notre définition. Cela ne signifie pas que les qualifications partagées par seulement cinq ou six États membres ne sont pas des qualifications propres aux ébénistes ou aux garnisseurs.

Le point le plus important semble être le lieu où le travailleur spécialisé exercera son activité professionnelle, puisque c'est la raison des différences existantes

Lorsqu'une personne exerce son métier dans une entreprise industrielle comptant de nombreux salariés, le flux de travail est plus ou moins prédéterminé, le processus de travail est marqué par la division des tâches et il n'y a aucun contact direct entre les clients

(utilisateurs finaux) et l'ébéniste ou le garnisseur. Le salarié n'a pas beaucoup la possibilité d'intervenir sur des aspects comme le design des meubles, le standard de qualité, etc. Son devoir est d'exécuter le travail, conjointement avec ses collègues, selon un standard de qualité élevé, chacun étant responsable de la qualité de son propre travail dans l'équipe réunissant tous les travailleurs. C'est le chef d'équipe qui donne les instructions et les conseils.

Dans le cas d'une personne travaillant dans une petite entreprise (secteur de l'artisanat), ou d'une personne travaillant seule en tant qu'artisan, le flux de travail pour produire un objet d'ameublement est basé sur les mêmes règles techniques, mais cette personne dispose d'un degré plus élevé d'autonomie dans l'organisation du travail : la division des tâches est moindre, cette personne est en contact régulier avec les clients (utilisateurs finaux) et les meubles doivent être conçus selon les exigences formulées par le client. Il s'agit d'une production individuelle, en petite série, directement pour le client, et non pas destinée à être vendue dans le circuit commercial de l'ameublement.

Cet aspect est à la base de la plupart des différences que nous avons relevées. Le pays organisant l'enseignement et la formation professionnels (EFP) des ébénistes ou des garnisseurs appelés à travailler dans le secteur industriel doit procéder autrement que le pays où l'enseignement est axé sur les activités des artisans et des PME. Le système EFP connaît par conséquent différentes modalités : deux professions différentes pour les ébénistes, différentes périodes d'enseignement, et différentes manières d'appréhender la notion d'apprentissage tout au long de la vie dans la formation initiale.

L'étape suivante, pour nous, était par conséquent de nous focaliser sur les qualifications de base sélectionnées pour le projet et sur les qualifications identifiées dans le cadre d'un consensus comme étant présentes dans tous les pays partenaires du projet.

Nous avons divisé les qualifications de base sous la forme d'unités par flux de travail. Ces unités ont été définies de manière à permettre un meilleur alignement sur le système ECVET, pour en améliorer l'implémentation. Toutefois, suite à certaines discussions, nous avons décidé que le moment n'était pas venu d'intégrer le système ECVET dans notre projet. C'est dans le rapport final que sera incluse une opinion à ce propos.

Dans le souci d'apporter une assise solide aux versions finales des profils de qualifications et de compétences définis pour les deux métiers, la description des qualifications a été alignée sur le Cadre Européen des Certifications (CEC).

5. Les résultats de la seconde série d'interviews et de la phase d'essai ont été résumés dans le rapport final.
6. Notre proposition finale pour un profil européen de qualifications pour les métiers d'ébéniste et de garnisseur sera publiée dans le rapport final, étant donné qu'il convient de tenir également compte du résultat de la conférence.
7. Il ne sera pas possible de développer des profils européens de qualifications pour ces deux métiers, à moins qu'un accord sur les standards communs en matière d'EFP soit trouvé. Pour cela, il faut nécessairement réunir un consensus au niveau sectoriel dans les pays partenaires du projet, qui devra être souscrit par tous les acteurs impliqués dans le domaine de la formation professionnelle. Le Protocole d'entente, qui devra être signé par les partenaires du projet, va contribuer à définir nos objectifs communs.
8. La mise en œuvre des résultats du projet restera une tâche importante pour tous les partenaires après l'achèvement du projet. Les sujets qui seront présentés et soumis au débat lors de la conférence seront mentionnés dans le rapport final.
9. Enfin, il convient de ne pas oublier que ce projet n'était pas de tout repos. Nous tenons à adresser des remerciements à tous les partenaires qui, malgré l'importante charge de travail qui leur incombe dans l'exercice de leurs activités professionnelles, ont accepté le travail supplémentaire généré par le projet. Sans leur dévouement, il n'aurait pas été possible d'accomplir ce qui a été accompli.

GUIDE POUR LES INTERVIEWS ET GRILLE DE MARQUAGE

GUIDE POUR LES INTERVIEWS – ÉBÉNISTE

Date de l'interview :		ÉBÉNISTE
Entreprise/Organisation :		
Interlocuteur : Nom/Prénom Fonction/profession		N°
Interviewer :		

Caractéristiques de l'entreprise	
1. Nom et site de l'entreprise ?	
2. Nombre d'employés ?	
3. Nombre de travailleurs spécialisés et non spécialisés dans l'entreprise ?	
4. Nombre de stagiaires / apprentis ?	
5. Quels sont les types de produits fabriqués par l'entreprise ?	
6. L'entreprise est industrielle (production de masse) ou s'agit-il d'une entreprise artisanale (produits individualisés) ?	
Caractéristiques et routines de travail de la personne interviewée ÉBÉNISTE	
Vous êtes un ébéniste qualifié...	
7. Description du processus de travail dans votre entreprise ?	
8. Quelles sont les tâches à réaliser dans ce processus de travail ?	
9. Pouvez-vous prendre vous-même l'initiative de décider du mode de réalisation de votre travail ? Quel genre de décisions ?	
10. Avez-vous des contacts avec les clients / des possibilités de discuter avec eux ? Qu'est-ce qui vous semble important pour le succès des discussions avec les clients ?	
Pour la réalisation du travail ...	
11. Connaissez-vous les principales règles concernant la santé et la sécurité au travail ?	
12. Pouvez-vous utiliser des équipements de protection individuelle ?	
13. Utilisez-vous des vêtements de protection ?	
14. Connaissez-vous la réglementation	

concernant la protection de l'environnement ?	
15. Pouvez-vous contribuer à la mise en déchetterie selon les règles de protection de l'environnement et à l'utilisation des matériaux de manière raisonnée pour la durabilité des ressources naturelles disponibles ?	
16. Pouvez-vous planifier les procédures et les étapes de votre travail ? Vous-même ou avec l'équipe de travail ?	
17. Avez-vous la responsabilité de coordonner les étapes / les activités de travail ? Que faut-il savoir pour être capable de faire cela ? Quels sont les aspects importants à considérer ?	
18. Devez-vous réaliser des documents techniques (dessins, listes de matériaux, etc.) ?	
19. Savez-vous appliquer / utiliser des documents techniques (dessins, listes de matériaux, etc.) ?	
20. Utilisez-vous des logiciels informatiques spécifiques à votre entreprise, à votre secteur d'activité ?	
21. Avez-vous la responsabilité d'évaluer quels sont les matériaux nécessaires ?	
22. Aménagez-vous vous-même votre poste de travail (selon les règles de l'ergonomie) et évaluez-vous les distances de transport ?	
23. Votre site de travail est uniquement à l'intérieur de votre entreprise, ou faites-vous également la livraison et le montage chez les clients ?	
24. Avez-vous la responsabilité de planifier le travail de montage chez les clients ?	
25. .Quels matériaux utilisez-vous dans votre travail ? Connaissez-vous leurs caractéristiques spécifiques ? Choisissez-vous les matériaux vous-même ?	
26. Travaillez-vous le bois, les matériaux en bois et les autres matériaux, manuellement et avec des machines?	
27. Connaissez-vous des outils différents ? Pouvez-vous les aiguiser et assurer les opérations d'entretien de ces outils ?	
28. Connaissez-vous les différents équipements et machines ? Savez-vous préparer,	

entretenir et utiliser les machines / les équipements ? Savez-vous identifier les pannes ?	
29. La réparation des pannes fait-elle partie de votre travail ? Connaissez-vous la réglementation sur la prévention des accidents concernant les interventions sur les machines ?	
30. Savez-vous utiliser des machines pilotées par ordinateur ?	
31. La supervision de la procédure de travail constitue t-elle une partie de vos activités ?	
32. Avez-vous la responsabilité de superviser le travail des autres ?	
33. Avez-vous la responsabilité d'identifier les défauts et problèmes dans le processus de production et d'optimiser les processus ? De collecter et d'interpréter les données ?	
34. Utilisez-vous des équipements de levage et de transport ?	
35. La supervision de l'ensemble du processus de travail constitue t-elle l'une de vos tâches ?	
La production de meubles est subdivisée en plusieurs étapes distinctes	
36. Connaissez-vous plusieurs méthodes de mesurage ?	
37. Avez-vous la responsabilité de mesurer et d'évaluer les résultats des mesurages ?	
38. Pour fabriquer des meubles, devez-vous réaliser des pochoirs ?	
39. Connaissez-vous plusieurs modes différents de fabrication des meubles ? Savez-vous produire des constructions différentes ?	
40. Produisez-vous des parties de meuble avec des essences de bois différentes / avec différents matériaux pour les joints ?	
41. Choisissez-vous parmi différentes ferrures et l'assemblage fait partie de votre travail ?	
42. L'assemblage de pièces différentes (par exemple, éléments techniques, fixations pour meubles de cuisine, etc.) fait-il partie de votre travail ?	
43. Fabriquez-vous des meubles complets à partir des éléments nécessaires, ferrures et accessoires ? Savez-vous assembler et agencer des meubles différents, par exemple, des armoires de cuisine encastrables ?	

44. Connaissez-vous plusieurs méthodes et instruments pour le traitement et le jointoyage des surfaces ?	
45. Le traitement des surfaces (par ex, la mise en peinture) fait-il partie de votre travail ?	
46. Le revêtement des surfaces (par ex., le placage, marqueterie) fait-il partie de votre travail ?	
47. Connaissez-vous les objectifs spécifiques de votre entreprise et les méthodes d'assurance/de contrôle de la qualité ?	
48. Avez-vous la responsabilité de contrôler la qualité de votre travail ? Savez-vous appliquer les contrôles d'assurance qualité?	
49. Contrôlez-vous le temps de travail et l'utilisation des matériaux, et avez-vous la responsabilité de vérifier si les exigences des clients sont prises en compte ?	
50. Avez-vous la responsabilité d'appliquer un marquage sur produits finis, en prévision du transport ?	
51. L'emballage des produits en prévision de l'expédition fait-il partie de votre travail ?	
Assemblage chez les clients, à l'extérieur de l'entreprise	
52. Vérifiez-vous les distances de transport et les préconditions du travail chez le client, par ex., nécessité de protéger les meubles existants, existence de prises de courant pour votre équipement électrique ?	
53. Avez-vous la responsabilité de coordonner les activités d'assemblage avec d'autres personnes concernées (par ex., les techniciens d'autres entreprises, etc.) ?	
54. Avez-vous la responsabilité de sécuriser le site de l'assemblage et de protéger les outils et les machines ?	
55. L'assemblage des meubles avec fixations existantes dans les bâtiments fait-il partie de votre travail ?	
56. Connaissez-vous les règles de sécurité pour le travail avec du matériel électrique ?	
57. Le raccordement d'appareils électriques sur des connexions existantes fait-il partie de votre travail ?	
58. Connaissez-vous les règles de sécurité pour le travail sur des conduites de distribution d'eau et d'évacuation des eaux usées ?	
59. Le branchement d'objets et de raccords sur	

des circuits existants fait-il partie de votre travail ?	
60. Les contrôles de densité et de fonctionnement sont des activités qui font partie de votre travail ?	
61. Le démontage, l'enlèvement et le transport de meubles existants font-ils partie de votre travail ?	
Divers	
62. D'autres tâches que celles déjà mentionnées sont-elles importantes pour votre travail ? Si oui, veuillez préciser lesquelles.	
63. Quels sont les aspects de votre travail qui vous semblent les plus importants ?	
64. Pour vous, qu'est-il important de savoir ou de savoir faire pour bien réaliser votre travail ?	
Futures exigences / tendances	
Quels sont les changements / les tendances que vous remarquez dans votre travail ?	
65. Du point de vue des équipements et des techniques utilisés ?	
66. Du point de vue de l'organisation du travail ?	
67. Du point de vue des nouvelles exigences pour les membres du personnel de l'entreprise (par ex., niveau plus élevé de productivité, davantage de standardisation, etc.) ?	
68. Du point de vue de la réglementation (santé, sécurité, protection de l'environnement) ?	
69. Du point de vue des différentes utilisations des matières premières, de la mise en déchetterie, de la production selon les critères du développement durable ?	
70. Du point de vue des produits et des exigences des clients concernant les produits ?	
71. Les choses que vous avez besoin de savoir et de savoir faire dans votre travail sont-elles en train de changer en raison de ces nouvelles tendances ?	
72. Avez-vous besoin d'autres qualifications différentes ou nouvelles ?	

<p>73. À votre avis, pour la prochaine génération de travailleurs, qu'est-il important de savoir à l'avenir pour faire ce que vous faites (ou pour être compétent dans votre métier) ?</p>	
<p>Reconnaissance des qualifications et formation avancée</p>	
<p>74. Pouvez-vous changer facilement d'entreprise grâce aux qualifications que vous possédez ?</p>	
<p>75. Avec vos qualifications actuelles, pensez-vous pouvoir travailler dans les autres pays européens en gardant la fonction que vous occupez actuellement ainsi que ses responsabilités ?</p>	
<p>76. Quelle est le lien entre les qualifications, la formation continue et les niveaux de salaire ? Les rémunérations plus élevées sont-elles particulièrement liées aux cours de formation supplémentaire ?</p>	
<p>77. Quelles sont les mesures habituelles de formation supplémentaire dans votre profession ? Où sont organisées les formations ?</p>	
<p>78. Qui prend en charge le coût de la formation (l'employeur ou le personnel, et dans quelles circonstances) ?</p>	
<p>79. Votre entreprise a-t-elle organisé un système de développement des qualifications de son personnel ? Sous quelle forme ?</p>	
<p>Autres remarques :</p>	

Grille de marquage pour indiquer les aspects concernant la profession d'ébéniste

Pays :

N.B. Pour compléter les cases dans la grille, veuillez utiliser la lettre V (ne pas utiliser la lettre X)

« Obligatoire » peut également signifier « essentiel », « optionnel » peut également signifier « d'importance secondaire »

Attention : s'il existe plusieurs niveaux de formation dans votre pays, veuillez compléter plusieurs grilles **différentes**

Aspects « Savoir »	Position de la qualification			Parcours d'apprentissage		
	Obligatoire	Optionnel	NA	Officiel	Non formel / à vie	Cours
structure de l'entreprise et responsabilités des autres départements (administration, ventes, services techniques)						
procédures de documentation						
système informatique de l'entreprise						
standards d'acceptation						
dessins techniques						
construction de meubles						
design de meubles						
réglementation technique						
différents matériaux de base						
outils manuels, maintenance						
outils portables électriques et pneumatiques						
machines de travail du bois						
machines automatisées						
équipement informatique						
différentes procédures de production						
méthodes et instruments de mesure						
protection du bois						
petit matériel d'assemblage						

revêtements et techniques manuelles d'application						
matériaux d'emballage						
attitude de bonne gestion économique						
gestion des déchets						
protection de l'environnement						
utilisation efficace de l'énergie						
réglementation santé/sécurité						
stockage des matériaux et des meubles						
réglementation du transport						
manipulation correcte des marchandises selon leurs propriétés						
Aspects « Savoir » non prévus correspondant à votre pays						
Ajouter des lignes si nécessaire						
Aspects « Savoir-faire »	Position de la qualification			Parcours d'apprentissage		
	Obligatoire	Optionnel	NA	Formel	Non Formel / à vie	Cours
lecture dessins techniques						
recherche d'information						
utiliser des systèmes informatiques de l'entreprise, logiciels standard et logiciels spécifiques au secteur						
lire, comprendre et archiver la documentation						
design de meubles						
respecter les principes et la réglementation santé/						

sécurité						
respecter les réglementations sécurité, protection de l'environnement, utilisation efficace de l'énergie						
sélectionner, vérifier, transporter et stocker les matériaux						
manutention des matériaux, à la main et avec des machine						
utiliser et entretenir les outils et les équipements						
utiliser et entretenir les machines						
mesurer						
protéger le bois avec une construction spéciale						
préparer la pièce de bois avant l'application du revêtement						
appliquer des revêtements liquides et solides avec des outils à main						
sélectionner et monter le petit matériel d'installation						
monter les composants électriques						
utiliser des équipements automatisés et informatisés						
contrôler le fonctionnement des éléments mobiles						
réparer les meubles						
utiliser des moyens de transport et de manutention						
emballer les meubles						
contrôler la qualité de son propre travail						
assister dans la mise en oeuvre des méthodes d'assurance qualité						

Aspects « Savoir-faire » non prévus correspondant à votre pays						
Ajouter des lignes si nécessaire						
Aspects « Attitudes professionnelles »	Position de la qualification			Parcours d'apprentissage		
	Obligatoire	Optionnel	NA	Formel	Non formel / à vie	Cours
agir avec compétence dans le système de production (savoir combiner le savoir et le savoir-faire, l'attitude professionnelle au quotidien dans l'entreprise)						
comprendre le processus de logistique dans l'usine						
parler le langage de la profession						
connaître les termes techniques dans une langue étrangère						
tenir compte de la précision et de la fiabilité						
tenir compte des aspects de citoyenneté						
savoir identifier et gérer les différents types de déchets						
respecter les intervalles de maintenance / entretien technique						
assumer la responsabilité du respect de la réglementation						

santé/hygiène						
assumer la responsabilité du respect de la réglementation sécurité						
assumer la responsabilité du respect de la réglementation sur la protection de l'environnement						
résoudre des problèmes						
agir dans une équipe d'innovation						
travailler selon le principe au service du client						
coopération inter-relationnelle (contact avec les clients et les fournisseurs, coopération en équipe et avec les autres départements)						
assumer la responsabilité pour les collègues de travail						
travailler de manière efficiente (coûts et temps d'exécution du travail)						
réfléchir sur les possibilités d'améliorer les processus de travail						
évaluer les résultats du travail, contrôler le processus de travail						
utiliser les machines et matériaux de manière efficace et efficiente tout le long du processus de travail						
identifier les différents types de matériau support						
identifier les différents types d'emballage						
assumer la prise en compte de la réglementation en vue de l'expédition						
assumer la responsabilité du respect de la réglementation du travail						

Aspects Réflexes professionnels/attitudes non prévus correspondant à votre pays						
Ajouter des lignes si nécessaire						

GUIDE POUR LES INTERVIEWS - GARNISSEUR

Date de l'interview:		GARNISSEUR
Entreprise/Organisation		
Interlocuteur : Nom/Prénom Fonction/profession		N°
Interviewer :		

Caractéristiques de l'entreprise

1. Nom et site de l'entreprise ?	
2. Nombre d'employés ?	
3. Nombre de travailleurs spécialisés et non spécialisés dans l'entreprise ?	
4. Nombre de stagiaires / apprentis ?	
5. Quels sont les types de produits fabriqués par l'entreprise ?	
6. L'entreprise est active dans le secteur industriel (production de masse) ou s'agit-il d'une entreprise artisanale (produits individualisés) ?	

**Caractéristiques et routines de travail de la personne interviewée
GARNISSEUR**

Vous êtes un garnisseur qualifié ...	
7. Description du processus de travail dans votre entreprise ?	
8. Quelles sont les tâches à faire dans ce processus de travail	
9. Pouvez-vous prendre vous-même l'initiative de décider du mode de réalisation de votre travail ? Quel genre de décisions ?	
10. Avez-vous des contacts avec les clients / des possibilités de discuter ? Qu'est-ce qui vous semble important pour le succès des discussions avec les clients ?	
Pour la réalisation du travail...	
11. Connaissez-vous les principales règles concernant la santé et la sécurité au travail ?	
12. Pouvez-vous utiliser des équipements de protection individuelle ?	
13. Utilisez-vous des vêtements de protection ?	
14. Connaissez-vous la réglementation concernant la protection de l'environnement ?	
15. Pouvez-vous contribuer à la mise en déchetterie selon les règles de protection de	

l'environnement et contribuer à l'utilisation des matériaux de manière raisonnée pour la durabilité des ressources naturelles disponibles?	
16. Pouvez-vous planifier de manière indépendante les procédures et les étapes de votre travail ?	
17. Avez-vous la responsabilité de coordonner les étapes / les activités de travail ? Que faut-il savoir pour être capable de faire cela ? Quels sont les aspects importants à considérer ?	
18. Devez-vous réaliser des documents techniques (dessins, listes de matériaux, etc.) ?	
19. Savez-vous appliquer / utiliser des documents techniques (dessins, listes de matériaux, etc.) ?	
20. Utilisez-vous des logiciels spécifiques à l'entreprise, au secteur d'activité ?	
21. Quels matériaux utilisez-vous dans votre travail ? Connaissez-vous leurs caractéristiques spécifiques ? Choisissez-vous les matériaux vous-même ?	
22. Connaissez-vous des outils différents ? Pouvez-vous les aiguiser et assurer les opérations d'entretien de ces outils ?	
23. Connaissez-vous les différents équipements et machines ? Savez-vous préparer, entretenir et utiliser les machines / les équipements ? Savez-vous identifier les pannes ?	
24. La réparation des pannes fait-elle partie de votre travail ? Connaissez-vous la réglementation sur la prévention des accidents concernant les interventions sur les machines ?	
25. Savez-vous utiliser des machines pilotées par ordinateur ?	
26. La supervision du processus de travail fait-elle partie de vos activités ?	
27. Avez-vous la responsabilité de superviser le travail des autres ?	
La production de meubles capitonnés est subdivisée en plusieurs étapes distinctes	
28. Préparez-vous le capitonnage et le matériau de recouvrement ?	
29. Produisez-vous des assemblages en bois ?	
30. Travaillez-vous le bois et les matériaux en bois ?	
31. Réalisez-vous des assemblages de pièces en métal ?	
32. Travaillez-vous le métal ?	
33. Travaillez-vous le plastique ?	

34. Connaissez-vous des méthodes et des instruments pour le traitement des surfaces ?	
35. Vous traitez les surfaces des cadres capitonnés ?	
36. Vous produisez des pochoirs pour le découpage du matériau de recouvrement ?	
37. Avez-vous la responsabilité d'évaluer les matériaux nécessaires ?	
38. Vous découpez ou poinçonnez le matériau de recouvrement avec des outils à main ?	
39. Avez-vous la responsabilité de marquer les matériaux de recouvrement pour les opérations de travail suivantes ?	
40. Connaissez-vous les techniques de garnissage ?	
41. Savez-vous appliquer différentes techniques de garnissage ?	
42. Produisez-vous la forme en assemblant des pièces de formes différentes (par ex., des pièces en mousse) ?	
43. Produisez-vous des matelas ?	
44. Connaissez-vous différents types de matériaux de recouvrement ?	
45. Réalisez-vous des coutures ? A la main ou à la machine à coudre ?	
46. Savez-vous réaliser le capitonnage des dossiers ou des assises de siège ?	
47. Pouvez-vous concevoir des zones capitonnées (par ex. par des flèches) ?	
48. Décorez-vous le mobilier capitonné (par ex. avec des punaises de décoration) ?	
49. Assemblez-vous des accessoires, par ex. des raccords, éléments techniques, haut-parleurs ?	
50. Connaissez-vous les objectifs spécifiques de votre entreprise et les méthodes d'assurance/contrôle de la qualité ?	
51. Avez-vous la responsabilité de contrôler la qualité de votre travail ? Savez-vous appliquer les contrôles d'assurance qualité ?	
52. Avez-vous la responsabilité d'appliquer un marquage sur les produits finis, en prévision du transport ?	
53. Marquez-vous les produits finis pour l'expédition ?	
54. L'emballage des produits en prévision de l'expédition fait partie de votre travail ?	
Autres activités	
55. D'autres tâches que celles déjà mentionnées	

sont-elles importantes pour votre travail ? Si oui, veuillez préciser lesquelles.	
56. Quels sont les aspects de votre travail qui vous semblent les plus importants ?	
57. Pour vous, qu'est-il important de savoir ou de savoir faire pour réussir dans votre profession ?	
Futures exigences / tendances	
Quels changements / tendances remarquez-vous dans votre métier ?	
58. Du point de vue des équipements techniques utilisés ?	
59. Du point de vue de l'organisation du travail ?	
60. Du point de vue des nouvelles exigences pour les membres du personnel de l'entreprise (par ex. un niveau plus élevé de productivité, davantage de standardisation, etc.) ?	
61. Du point de vue de la réglementation (santé, sécurité, protection de l'environnement) ?	
62. Du point de vue des différentes utilisations des matières premières, mise en déchetterie, production selon les critères du développement durable ?	
63. Du point de vue des produits et des exigences des clients concernant les produits ?	
64. Les choses que vous avez besoin de savoir et de savoir-faire dans votre travail sont-elles en train de changer en raison de ces nouvelles tendances ?	
65. Avez-vous besoin d'autres qualifications différentes ou nouvelles ?	
66. À votre avis, pour la prochaine génération des travailleurs, qu'est-il important de savoir à l'avenir pour faire ce que vous faites (ou pour être compétent dans votre métier) ?	
Reconnaissance des qualifications et formation avancée	
67. Pouvez-vous changer facilement d'entreprise grâce aux qualifications que vous possédez ?	
68. Avec vos qualifications actuelles, pensez-vous pouvoir travailler dans les autres pays européens en gardant la fonction que vous occupez actuellement ainsi que ses responsabilités ?	
69. Quelle est le lien entre les qualifications, la formation continue et les niveaux de salaire ? Les rémunérations plus élevées sont-elles particulièrement liées aux cours de formation supplémentaire ?	

70. Quelles sont les mesures habituelles de formation supplémentaire dans votre profession ? Où sont organisés les cours de formation ?	
71. Qui prend en charge le coût de la formation (l'employeur ou le personnel, dans quelles circonstances) ?	
72. Votre entreprise a-t-elle organisé un système de développement des qualifications de son personnel ? Sous quelle forme ?	
Autres remarques :	

Grille de marquage pour indiquer les aspects concernant la profession de garnisseur

Pays :

N.B. Pour compléter les cases dans la grille, veuillez utiliser la lettre V (ne pas utiliser la lettre X)

« Obligatoire » peut également signifier « essentiel », « optionnel » peut également signifier « 'd'importance secondaire »

Attention : s'il existe plusieurs niveaux de formation dans votre pays, veuillez compléter plusieurs grilles **différentes**

Aspects « Savoir »	Position de la qualification			Parcours d'apprentissage		
	Obligatoire	Optionnel	NA	Formel	Non formel / à vie	Cours
structure de l'entreprise et responsabilités des autres départements (administration, ventes, services techniques)						
procédures de documentation						
système informatique de l'entreprise						
standards d'acceptation						
dessins techniques						
construction de capitonnage et de matelas						
réglementation technique						
différentes matériaux de base						
outils à main et maintenance						
outils portables électriques et pneumatiques						
machines automatisées						
équipement informatique						
différentes procédures de production						
méthodes et instruments de mesure						
petit matériel d'assemblage						
matériel d'emballage						
attitude de bonne gestion économique						
gestion des déchets						
protection de						

l'environnement						
utilisation efficace de l'énergie						
réglementation santé/sécurité						
stockage des matériaux et des meubles						
réglementation du transport						
manipulation correcte des marchandises selon leurs propriétés						
structure de l'entreprise et responsabilités des autres départements (administration, ventes, services techniques)						
procédures de documentation						
système informatique de l'entreprise						
standards d'acceptation						
dessins techniques						
construction de capitonnage et de matelas						
réglementation technique						
différents matériaux de base						
outils à main, et maintenance						
outils portables électriques et pneumatiques						
Aspects « Savoir-faire »	Position de la qualification			Parcours d'apprentissage		
	Obligatoire	Optionnel	NA	Formel	Non formel / à vie	Cours
lecture de dessins techniques						
recherche d'informations						
utiliser les systèmes informatiques de l'entreprise, logiciels standard et logiciels spécifiques au secteur						

lire, comprendre et archiver la documentation						
respecter les principes et la réglementation santé/sécurité						
respecter les réglementations sécurité, protection de l'environnement, utilisation efficace de l'énergie						
sélectionner, vérifier, transporter et stocker les matériaux						
manutention des matériaux, à la main et avec des machine						
utiliser et entretenir les outils et les équipements						
utiliser et entretenir les machines						
mesurer						
couper les matériaux selon les dimensions requises						
coudre les revêtements de couverture						
concevoir les motifs du revêtement de couverture						
préparer les pièces à capitonner						
capitonner les pièces						
sélectionner le petit matériel / accessoires d'assemblage						
monter les composants électriques						
utiliser des équipements automatisés et informatisés						
contrôler le fonctionnement des éléments mobiles						
réparer le capitonnage						
utiliser des moyens de transport et de manutention						
emballer le capitonnage						

contrôler la qualité de son propre travail						
Aspects « Savoir-faire » non prévus correspondant à votre pays						
Ajouter des lignes si nécessaire						
Aspects « Attitudes professionnelles »	Position de la qualification			Parcours d'apprentissage		
	Obligatoire	Optionnel	NA	Formel	Non formel / à vie	Cours
agir avec compétence dans le système de production (savoir combiner le savoir et le savoir-faire, l'attitude professionnelle au quotidien dans l'entreprise						
comprendre le processus de logistique dans l'usine						
parler le langage de la profession						
connaître les termes techniques dans une langue étrangère						
tenir compte de la précision et de la fiabilité						
tenir compte des aspects de citoyenneté						
savoir identifier et gérer les différents types de déchets						
respecter les intervalles de maintenance / entretien technique						
assumer la responsabilité du respect de la						

réglementation santé/hygiène						
assumer la responsabilité du respect de la réglementation sécurité						
assumer la responsabilité du respect de la réglementation sur la protection de l'environnement						
résoudre des problèmes						
agir dans une équipe d'innovation						
travailler selon le principe au service du client						
coopération inter-relationnelle (contact avec les clients et les fournisseurs, coopération en équipe et avec les autres départements)						
assumer la responsabilité pour les collègues de travail						
travailler de manière efficiente (coûts et temps d'exécution du travail)						
réfléchir sur les possibilités d'améliorer les processus de travail						
évaluer les résultats du travail, contrôler le processus de travail						
utiliser les machines et matériaux de manière efficace et efficiente tout le long du processus de travail						
identifier les différents types de matériau support						
identifier les différents types d'emballage						
assumer la prise en compte de la réglementation en vue de l'expédition						
assumer la responsabilité du respect de la						

réglementation du travail						
Aspects « Attitudes professionnelles » non prévus correspondant à votre pays						
Ajouter des lignes si nécessaire						

RAPPORT DE SYNTHÈSE

Introduction

Le rapport de synthèse transnational relatif à l'ébénisterie et au garnissage vise à :

- présenter de manière exhaustive les qualifications requises dans le secteur de l'ébénisterie et du garnissage dans sept États membres de l'Union européenne : Belgique, Bulgarie, Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Pologne et Roumanie. Le tableau 1 présente cette information de manière résumée;
- présenter les similitudes et les différences entre les qualifications dans les sept États membres. Le tableau 2 présente cette information de manière résumée;
- indiquer les perspectives de la comparaison des qualifications et la définition des profils de qualification dans le contexte du Cadre Européen des Certifications (CEC).

Le rapport a été rédigé au moyen des sept rapports nationaux provenant chacun d'un pays partenaire du projet. Sur la base des informations contenues dans ces rapports, une grille des compétences et activités inhérentes à chaque qualification a été élaborée. Cette grille est construite sur la base du précédent travail ayant visé à situer les qualifications sectorielles (CEC). Cela inclut le travail relatif aux défis conceptuels et linguistiques à relever pour l'implémentation du CEC (Brockmann et al, 2011), la proposition d'un cadre sectoriel pour le secteur européen de la construction (Garstka et Syben, 2009) et une étude comparative des qualifications en maçonnerie dans huit pays utilisant une classification dérivée des travaux de Brockmann et al et Garstka et Syben (Brockmann et al 2010). Ce rapport de synthèse utilise cette méthodologie pour dresser une carte complète du secteur de l'ameublement - ébénisterie et garnissage.

Tableau 1 *Éléments pour l'ébénisterie et le garnissage* présente une vue synoptique complète sur les qualifications pour sept pays. Il s'agit d'un cadre plus détaillé que celui adopté par le CEC, qui vise à identifier les résultats d'apprentissage et qui établit une triple distinction entre le *savoir*, les *savoir-faire* et la *compétence*. Dans le Tableau 1, d'autre part,

on fait la distinction entre le savoir-faire (capacités professionnelles, capacités transversales), et le *savoir* (formation générale, savoir spécifique à l'activité du métier). L'expression « capacités professionnelles » désigne la capacité de faire des tâches spécifiques, par exemple : *lire des dessins techniques, utiliser des équipements automatisés et informatisés, appliquer des revêtements de protection et de décoration*. Les capacités transversales sont les capacités pour lesquelles différents savoir-faire peuvent être pertinents dans différents contextes, mais qui concernent le maintien du cycle de production, depuis la planification jusqu'à l'évaluation, par exemple, *Préserver la qualité dans le processus de production, Communiquer et coopérer avec les collègues de travail dans le processus de production et Préserver la santé et la sécurité dans l'environnement de travail*. Les capacités transversales peuvent être combinées pour déboucher sur la capacité de gérer le cycle de production, depuis la planification d'un produit jusqu'à l'évaluation de la qualité. Une autre façon d'envisager cet aspect est de considérer que les capacités transversales remplacent la compétence dans le cadre du CEC initial (troisième colonne). Elles ne se réfèrent pas simplement à la position hiérarchique dans l'organigramme d'une entreprise, mais à l'aptitude des salariés à gérer leur propre travail, à coopérer et à coordonner le travail avec leurs collègues, et à participer à la gestion de projet, par exemple, en contrôlant le cycle de production dans son intégralité. C'est le cas pour quelques-uns des pays inclus dans l'étude, comme on peut le voir dans le Tableau 1. Ces capacités semblent gagner en importance à la lumière des changements technologiques dans le secteur.

« Alors que dans l'industrie de l'ameublement la tradition est de faire appel à des artisans spécialisés et à leurs habilités spécifiques, aujourd'hui le personnel est de plus en plus souvent amené à combiner et à intégrer des savoir-faire hétérogènes, notamment les capacités créatives, les capacités en marketing et la gestion de projet pour être en mesure de faire preuve de flexibilité, déceler les problèmes à temps, contrôler la qualité, et travailler dans l'optique du client. » (Gijsbers et al, p.22).

La catégorie « Savoir » est également subdivisée pour mieux tenir compte du contenu des qualifications. La formation générale est le processus continu de développement personnel et de la citoyenneté, en parallèle avec le développement de la maîtrise des savoir et savoir-faire techniques. Parmi les exemples : *Bonne connaissance de la langue maternelle et Apprentissage d'une langue étrangère*. La *Participation à une activité sportive* est également

incluse dans cette catégorie. La formation générale continue est un aspect important des qualifications mentionnées par tous les pays participants, c'est pourquoi elle est incluse dans cette étude, malgré la différence dans les degrés d'importance. Le savoir spécifique à la profession se réfère au savoir qui sous-tend de manière systématique toutes les actions sur le lieu de travail (savoir-faire et aptitudes transversales) et qui doit être mis en œuvre dans l'action. Ce savoir inclut l'aptitude du salarié à mieux comprendre le contexte de la production des meubles et des garnissages. Parmi les exemples : *Matériaux pour l'emballage des meubles/produits capitonnés* et *Gestion économique*.

Il est important de noter que, même si nous avons classé ces différents attributs de manière séparée, les qualifications dans certains pays considèrent que ces attributs sont déployés de manière intégrée. Ainsi, le savoir spécifique à la profession est intégré à la fois parmi les savoir-faire spécifiques au métier et parmi les capacités transversales dans des larges séquences d'actions menées de manière indépendante, au cours desquelles on attend du salarié qu'il fasse preuve d'un degré élevé d'autonomie d'action et de jugement. Très souvent, cette aptitude varie en fonction du niveau de la qualification. Le tableau 1 a été dressé au cours d'un processus itératif d'analyse des rapports nationaux, dans un premier temps, suivi d'une phase de consolidation des résultats, et ensuite d'une phase de vérification croisée auprès des partenaires dans chaque pays, en vue de s'assurer de la précision et de l'intercompréhension. Il convient de noter que la structure de la grille et les distinctions conceptuelles sous-jacentes semblent être parfaitement comprises par les partenaires, et que cette grille forme un "instrument d'optique" très utile pour passer en revue les qualifications.

Cette information, conjointement avec l'information contextuelle trouvée dans les rapports nationaux, nous a permis de construire une base pour réaliser une comparaison synoptique des qualifications disponibles dans chacun des sept pays de l'étude, présentée dans le Tableau 2. Le Tableau 2 suggère une convergence considérable entre les qualifications dans les sept pays, malgré les différences dans le détail des qualifications, comme on peut le constater à la lecture du Tableau 1. On note cependant deux points importants de divergence dans la comparaison de l'EFP dans les sept États membres. La première divergence est que dans cinq pays, le mode qui prédomine est le suivant : le site de la formation est une école d'enseignement professionnel avec l'accompagnement d'une expérience pratique structurée en entreprise. Les Pays-Bas et la Belgique–Flandre font

partiellement exception à ce schéma, parce que ces pays combinent l'école et la pratique basée sur le travail en entreprise, tandis que l'Allemagne est la grande exception, avec son système dual d'apprentissage scolaire et en entreprise. Les Pays-Bas et la Belgique font également largement appel à l'apprentissage en alternance, ce qui signifie en l'occurrence que l'apprenant est un salarié de l'entreprise et qu'il reçoit également une formation dans une école d'enseignement professionnel, environ un jour par semaine.

L'autre point de divergence apparaît au niveau du partenariat social dans l'organisation de l'EFP et de la qualification, depuis le modèle exhaustif allant du poste de travail jusqu'au niveau sectoriel et de l'État, dans le cas de l'Allemagne, et jusqu'au niveau sectoriel et au niveau de l'État, dans le cas des Pays-Bas, ou bien une implication minimale dans le cas de la Pologne, même s'il faut noter que dans le cas de ce pays, il existe une réglementation permettant à un salarié de participer au conseil de direction des entreprises comptant plus de 500 salariés (Conchon 2013). Quelques autres pays, par exemple, la Belgique, la Bulgarie et la Roumanie, n'ont aucune réglementation concernant le partenariat social au niveau du conseil de direction, mais il existe certaines possibilités au niveau national/régional/sectoriel. Enfin, il convient de noter que même si la durée du programme conduisant à la qualification, correspondant approximativement au niveau 3 du CEC, est de trois ans dans la majorité des pays, il existe des cas où les programmes de formation sont plus courts, et, dans quelques cas, il existe une hiérarchie de programmes, allant du niveau 2 au niveau 4 (les Pays-Bas, par exemple).

Résumé transnational

Cette section apporte un commentaire sur la grille exhaustive présentée dans le Tableau 1 (Annexe 1). La grille est construite sur le schéma du CEC à trois colonnes : Savoir, Savoir-faire et Compétence, mais avec une précision supplémentaire pour tenir compte des besoins du secteur. Par conséquent, le *Savoir* est subdivisé en Formation générale et Savoir spécifique à la profession; les *Savoir-faire* sont des formes de savoir-faire ayant trait à la tâche, et les *Aptitudes transversales* recouvrent la notion de compétence. Elles incluent la compétence articulée, qui forme les aptitudes à faire de la gestion de projet, ainsi que les aptitudes plus spécifiques, et caractérise par conséquent les aptitudes requises pour gérer son propre travail et pour interagir avec les autres salariés dans le cycle de production. Nous avons inclus un commentaire sur les convergences et divergences dans les sept pays de l'étude.

Savoir : Formation générale

La formation générale concerne essentiellement le développement personnel et de la citoyenneté, en continu, des personnes entrant dans le secteur. Toutes les qualifications, dans les deux métiers et dans tous les pays, accordent une attention considérable à la formation générale, quoique dans une mesure plus limitée dans le cas de la Pologne. Les différences se situent principalement dans les domaines : a] une langue étrangère et b] sport. Il convient de noter que, même si nous avons classé l'apprentissage d'une langue étrangère dans la formation générale, les implications sont clairement liées à l'activité professionnelle, par exemple, pour les salariés qui envisagent une migration, ou qui sont en contact de travail avec des clients basés à l'étranger.

Savoir spécifique à la profession

Le Savoir spécifique à la profession concerne le savoir déclaratif (par opposition au savoir-faire pragmatique), nécessaire dans l'exercice du métier. Il s'agit à la fois d'un savoir systématique (basé sur la théorie) et d'un savoir non-systématique (en général basé sur la localisation de l'activité). On ne peut que souligner à cet égard, qu'il existe ici un degré considérable de convergence entre les sept pays participant au projet. Une exception notable est la qualification au Danemark, où une série d'éléments sont optionnels, alors que d'autres qualifications sont obligatoires : économie, esprit d'entreprise, production selon les conditions du marché (également le cas pour la Belgique et la Pologne). En Pologne, l'offre en termes de savoir spécifique à la profession est également plus limitée, mais pas autant qu'au Danemark. A noter également la particularité du système en Roumanie, où le savoir spécifique à la profession gagne en importance au niveau plus élevé.

Savoir-faire spécifiques au métier

Un large éventail de "savoir-faire spécifiques au métier" a été mis en évidence parmi les sept pays ayant fait l'objet de cette étude. Néanmoins, le nombre de ces savoir-faire, communs dans tous les pays, est relativement peu élevé. Parmi les quelques points communs : savoir lire les dessins techniques, utiliser des outils à main et des équipements automatisés et/ou

informatisés. Pour le reste, il existe néanmoins un degré élevé de convergence, à l'exception notable de la Pologne, qui présente un éventail beaucoup plus étroit de savoir-faire spécifiques au métier que dans les autres pays de l'étude. Ce schéma est répété dans les autres catégories et reflète probablement le fait que les qualifications de base en Pologne sont surtout acquises en milieu scolaire, avec 4 à 6 semaines de placement au travail, par année scolaire.

Les domaines notables ou les savoir-faire optionnels incluent : *Production de meubles treillisés* (Danemark, Pays-Bas, Pologne) et *Production de portes (en bois massif et/ou en matériaux à base de bois)* (Pays-Bas, Pologne), *Sculpture sur bois* (tous les pays, sauf la Roumanie, où c'est obligatoire), *Tournage sur bois* (tous les pays sauf l'Allemagne – aucune option disponible, et Roumanie où c'est obligatoire). Le garnissage inclut également un large éventail d'éléments optionnels en Bulgarie et Pologne. Ceux-ci incluent *Dés-assemblage*, *Réparation*, *Décoration intérieure et garnissage*, et *Réalisation de produits à garnissage détachable*.

D'une manière générale, il existe un degré considérable de convergence dans les savoir-faire spécifiques au métier, mais il faut souligner l'étroitesse de la qualification en Pologne, et le système à plusieurs niveaux en Roumanie, qui se traduit par des variations entre les niveaux 3 et 4 (Roumanie classification NQF).

Aptitudes transversales

Les aptitudes transversales se réfèrent aux formes de savoir-faire qui impliquent la mise en œuvre de savoir-faire différents dans des contextes différents. Ces aptitudes sont importantes sur le plan de la gestion du cycle de production et sur le plan de l'aptitude à travailler de manière autonome. Il existe un net degré d'uniformité dans la manière de spécifier les aptitudes transversales dans les pays partenaires. Par conséquent, la capacité de gestion du cycle du produit, la capacité de s'organiser soi-même et la capacité de coopération sont des préoccupations communes. Le développement de ces aptitudes semble être au diapason des travaux de recherche sur les tendances futures qui vont concerner le secteur, ce qui souligne l'importance accrue de ces aptitudes dans le contexte de l'informatisation et de l'automatisation des processus de fabrication. Les exceptions à

noter incluent la Pologne et la Roumanie : au niveau inférieur du système à plusieurs niveaux dans ces pays, les aptitudes transversales sont optionnelles. D'une manière générale, la spécification concernant les aptitudes transversales indique clairement la capacité du salarié à agir de manière autonome, c'est-à-dire sans constante supervision, et sa capacité à gérer le cycle du produit.

Savoir et Savoir-faire : cursus large, ou non

Dans six États membres, parmi les sept pays de l'étude, il existe un degré élevé de convergence dans les cursus sur le plan du savoir spécifique au métier et de la formation générale. Il semble que la préoccupation est d'apporter aux salariés de ce secteur une bonne base pour étayer le savoir nécessaire pour s'engager dans cette occupation, mais aussi leur apporter l'aptitude à comprendre le cycle du produit; l'aptitude à organiser son travail et l'aptitude de travailler en coopération. Le cursus inclut également un éventail assez large de savoir-faire spécifiques au métier. Une certaine disparité existe dans le développement des aptitudes en termes d'économie et de conditions du marché. Au vu de la rapidité des changements technologiques dans le secteur, il s'agit probablement d'un aspect qui mérite un regain d'attention.

Similitudes et différences dans les systèmes EFP pour les ébénistes et garnisseurs dans les sept pays partenaires.

Tableau 1 : Éléments de qualifications dans l'ébénisterie et le garnissage

		Belgium		Bulgaria		Denmark		Germany		Netherlands		Poland		Romania	
		Compulsory	Optional	Compulsory	Optional	Compulsory	Optional	Compulsory	Optional	Compulsory	Optional	Compulsory	Optional	Compulsory	Optional
Occupational skills	Know-How														
	How														
all	Cabinet Maker/ Upholsterer														
	Upholsterer	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
all	Reading technical drawings	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
	Preparing technical drawings	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
all	Working with computer assisted design	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
	Working with manual tools	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 4
all	Working with portable electrical and pneumatic tools	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
	Working with automated and computerised equipment	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
all	Producing cabinet furniture	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
	Producing upholstered products	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
all	Cutting upholstery material	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
	Stitching upholstery material	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
all	Stuffing upholstered products	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
	Producing lattice furniture	NO		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
all	Producing sliding, sill plates, cornices	NO		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3
	Producing lattice furniture	NO		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 3

Know-How	Cabinet Maker/ Upholsterer	Cabinet Maker	Belgium		Bulgaria		Denmark		Germany		Netherlands		Poland		Romania	
			Comput. sory	Optional	Comput. sory	Optional	Comput. isory	Optional	Comput. sory	Optional						
Occupational skills		Upholsterer														
		Producing doors (from solid wood and/or wood-based materials)	YES		YES	YES	YES	YES	YES	YES	NO	YES	NO	YES	YES Level 3	
		Producing windows	NO		YES	YES	NO	YES	YES	NO	YES	YES	NO	YES	YES Level 3	
		Producing frames for seating furniture (chairs, seats and sofas)	YES		YES	NO	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	
all		Producing tables, table tops and chairs/ seating furniture	YES		YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	
		Applying protective and decorative coatings	YES		YES				YES	YES					YES	
		Wood carving	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	NO	YES	YES	NO	YES	YES	
		Wood turning	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	NO	YES	YES	NO	YES	YES	
		Dis-assembling upholstered furniture	YES		NO		YES		NO	NO	YES		NO		NO	YES
		Re-upholstery (restoring upholstery) of products	YES		NO	YES	YES		NO	NO	YES		YES		NO	YES
		Producing packaging for furniture	YES		YES		YES		NO	YES			NO	YES	YES	
	Mounting and packaging of furniture and upholstered products		YES		NO	YES	YES		NO	YES			NO	YES	YES	

Know-How	Occupational skills	Cabinet Maker/ Upholsterer	Cabinet Maker	Upholsterer	Belgium		Bulgaria		Denmark		Germany		Netherlands		Poland		Romania	
					Comput. sory	Optional												
			Repairing furniture	Repairing upholstery products	YES		NO	YES										
				Artificial drying of lumber	NO	YES	YES		YES		NO		NO		NO		YES	
				Decoration and upholstering of interiors	NO	YES	NO	YES	YES		NO		NO		YES		YES	
				Making of detachable upholstery products	YES		NO	YES	YES									
Transversal Abilities																		
		Planning and controlling product cycle			YES		YES		YES		YES		YES		YES		NO	YES
		Designing (sketching) and costing product			YES		YES		YES		YES		YES		YES		NO	YES
		Innovating and developing new models			YES		NO		YES	YES depending upon trainers								
		Maintaining quality in production process			YES		YES		YES		YES		YES		YES		NO	YES
		Ordering, assessing, preparing and maintaining materials			YES		YES		NO	YES	YES		YES		YES		YES	YES
			Applying cycle of furniture production	Applying cycle of production of upholstered products	YES		NO	YES										
		Maintaining a healthy and safe working environment			YES		NO		YES	YES								

Transversal Abilities	Belgium		Bulgaria		Denmark		Germany		Netherlands		Poland		Romania	
	Compul- sory	Optional	Compul- sory	Optional	Compul- sory	Optional	Compul- sory	Optional	Compul- sory	Optional	Compul- sory	Optional	Compul- sory	Optional
all	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
Using tools and machinery safely	YES		YES		YES		YES		YES		NO	YES	YES	
Assuring quality of finished product	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
Communicating and co-operating with colleagues in the production process	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
Communicating in a simple form in a foreign language with suppliers and/or customers	YES		YES		YES		YES		YES		NO	YES	YES	
Assuming responsibility within the production process	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
Assuming responsibility for enhancing occupational skills	YES		YES		YES		YES		YES		YES		NO	YES
Dealing with waste	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 2
Communicating with management	YES		YES		YES		YES		YES		YES		YES	YES Level 2
Communicating with customers	YES		NO		NO		YES	Cabinet maker	YES		NO	YES	YES	YES Level 2
Problem solving	YES		NO		YES		YES	YES	YES		NO	YES	NO	YES Level 3

Knowledge	Belgium		Bulgaria		Denmark		Germany		Netherlands		Poland		Romania	
	Comput- sory	Optional	Comput- sory	Optional	Comput- sory	Optional	Comput- sory	Optional	Comput- sory	Optional	Comput- sory	Optional	Comput- sory	Optional
General education	Cabinet Maker/Upholsterer	Upholsterer												
	Mother tongue		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
	Foreign language 1		NO	YES	YES		YES		YES English		NO	YES	YES	
	Foreign language 2		NO	YES	NO		NO		NO		NO	YES	NO	
	Sciences		YES	YES	NO		NO		NO		YES		YES	
	Maths		YES	YES	YES									
	ICT		YES	YES	NO		YES		YES		NO	YES	YES	
	Citizenship		NO	YES	YES									
	Social Sciences		NO	YES	NO		NO		YES		NO	YES	YES	
	Natural Sciences		NO	YES	NO		NO		NO		YES		YES	
	Environmental protection		YES	YES	NO		YES		YES		YES		NO	
	Sport		NO	YES	YES		YES		YES		NO	YES	YES	
	Occupational Knowledge													
all	Cycle of furniture production	Cycle of production of upholstered products	YES											
all	Construction and assembly principles for furniture making	Construction and assembly principles for upholstered products	YES		YES		YES		YES		NO	YES	YES	
all	Operational principles for specialised machinery for furniture making	Operational principles for specialised machinery for upholstery	YES											
all	Materials for packaging for furniture/upholstered products		YES		YES		YES		YES		YES		YES	
all	Materials for production for furniture	Materials for production for upholstery	YES											

Dans cette section, nous examinons les similitudes et les différences entre les systèmes EFP dans chacun des sept pays faisant l'objet de cette étude. On constate rapidement un degré élevé de convergence dans l'approche générale de chaque pays, même s'il existe des différences de détail dans les qualifications au plan national, qui deviennent plus apparentes lorsqu'on examine le Tableau 1 ci-dessus. Nous avons noté la convergence parmi les sept pays dans les aspects suivants : cursus large pour les deux occupations; la présence d'une formation générale et d'une formation à la citoyenneté, en continu; et un accent sur les aptitudes transversales et les savoir-faire. Somme toute, il est vrai que ces aptitudes pourraient fort bien gagner en importance à l'avenir.

On constate deux principaux domaines de divergence. L'un concerne la prédominance du parcours de formation à l'école ou de la formation en entreprise. La Pologne, la Roumanie et la Bulgarie ont mis en place un trajet EFP dans le contexte scolaire. La Belgique-Flandre et les Pays-Bas ont défini un trajet présentant une part significative de formation en milieu scolaire et de formation en entreprise; tandis que l'Allemagne et le Danemark ont opté pour un parcours de formation principalement en entreprise. L'autre concerne le niveau de participation des organisations syndicales dans la conception et la gestion des qualifications, qui constitue un indicateur du partenariat social, étant donné que le mode opératoire de la participation syndicale est de coopérer avec les pouvoirs publics, les organismes délivrant les certificats, les autorités régionales (selon le cas) et les associations d'employeurs pour concevoir et apporter les qualifications. Nous avons noté un niveau élevé de partenariat social en Belgique-Flandre, au Danemark, en Allemagne et aux Pays-Bas, mais un faible niveau en Bulgarie, en Pologne et en Roumanie. Il est utile de noter que la Roumanie et les Pays-Bas (dans une moindre mesure), ont un système de qualification à plusieurs niveaux, dans lequel la qualification n'est complète qu'à partir du niveau 3 ou même du niveau 4 dans le cas de la Roumanie.

Il convient également de souligner que tous les pays où le trajet EFP est réalisé de manière significative en entreprise (à l'inclusion des pays avec un système en alternance) se distinguent également par un degré élevé de participation des syndicats dans la définition de l'EFP. Toutefois, il faut souligner que dans les trois pays où la participation des syndicats est marquée comme ayant un « faible niveau », il existe néanmoins un minimum de participation des syndicats dans la qualification. En Bulgarie et en Roumanie, par exemple, il existe une certaine participation des syndicats au niveau local et sectoriel. En Pologne, on

peut supposer que les syndicats participent quelque peu dans les grandes entreprises, parce qu'un siège leur est attribué dans le comité de direction de l'entreprise, quoique nous n'avons aucune information sur la question de savoir s'il en résulte un impact sur la conception et la gestion des qualifications dans le secteur.

Tableau 2 : Comparaison synoptique de l'EFP pour les ébénistes et garnisseurs

	Cursus large Ebénisterie	Cursus large Garnissage	Formation générale / citoyenneté	Aptitudes transversales	Surtout scolaire	Surtout au travail	Participation syndicat
Belgique - Flandre	√	√	√	√	1	2	Elevé niveau 3
Bulgarie	√	√	√	√	√		Faible niveau
Danemark	√	√	√	√		√	Niveau élevé
Allemagne	√	√	√	√		√	Niveau élevé
Pays-Bas	√	√	√	√	4	5	Niveau élevé
Pologne	√	√	√	√	√		Faible niveau
Roumanie	√	√	√	√	√	√6	Faible niveau

1. Parcours professionnel basé sur la formation scolaire (*BSO – beroepssecundair onderwijs*)
2. Parcours professionnel basé sur la formation en entreprise (*DBSO – deeltijds beroepssecundair onderwijs et leertijd*), que l'on peut considérer comme un apprentissage en entreprise
3. L'expression « niveau élevé » signifie que les organisations syndicales sont impliquées dans la conception et l'apport de l'EFP au niveau national, sectoriel et local – ce qui n'est pas le cas avec l'expression « faible niveau »
4. Parcours professionnel basé sur la formation scolaire (*BOL – beroepsopleidende leerweg*)
5. Parcours professionnel basé sur la formation en entreprise (*BBL - beroepsbegeleidende leerweg*), que l'on peut considérer comme un apprentissage en entreprise
6. Si l'apprentissage est réalisé selon l'« Apprenticeship Agreement » prévu par la loi « Apprenticeship Law »

Le Tableau 2 suggère un essai de classification en deux groupes de pays, en matière d'EFPP.³ Groupe 1 (Belgique, Danemark, Allemagne, Pays-Bas) caractérisé par des parcours d'apprentissage avec une part significative de formation en entreprise et un degré élevé de partenariat social. Aux Pays-Bas, tant le trajet de formation scolaire que le trajet de formation en entreprise conduisent à la même qualification. Le groupe 2 (Pologne, Bulgarie, Roumanie) est caractérisé par des trajets surtout à base scolaire et un niveau relativement faible (mais certainement pas inexistant) de partenariat social. Il faut souligner le fait que ces différences s'inscrivent toutefois dans le contexte d'une approche commune en ce qui concerne le programme (cursus), la formation générale et de la citoyenneté, et l'importance des aptitudes transversales. Les perspectives du développement d'une *Zone of Mutual Trust* (ZMT – Coles et Oates 2004) (Zone de confiance mutuelle) sont par conséquent relativement bonnes dans le secteur de l'ébénisterie et du garnissage dans les sept pays de l'étude, en particulier s'il s'avère possible d'harmoniser davantage encore la durée de la formation et l'impact du partenariat social sur la conception du cursus et de la qualification. Il existe toutefois un domaine de divergence qu'il faut mentionner et qui risque d'entraver la reconnaissance mutuelle de l'équivalence des qualifications. Il s'agit du fait que dans certains pays (notamment les Pays-Bas), les qualifications sont proposées à différents niveaux NQF, et que, par conséquent, seules quelques-unes des qualifications vont correspondre à celles des autres pays partenaires. Il va falloir veiller à la clarté quant à savoir sur quel niveau le profil européen des qualifications doit être basé.

Les points-clé de la conception du CEC et leur pertinence avec ce projet

Adopté en 2008 par le Parlement européen, le Cadre Européen des Certifications (CEC) est conçu de manière à promouvoir une terminologie commune et un point de référence commun pour la comparaison des qualifications dans les États membres de l'Union européenne (UE) (Méhaut et Winch 2011). Il peut être vu comme s'inscrivant dans la tendance générale, appuyée par les organisations internationales (notamment l'OCDE), visant à développer un tel cadre au niveau national et international. Le CEC est un cadre

³ Se référer au document *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, pages pp 143-149*.

exhaustif visant à transcender les limites entre la formation professionnelle et la formation générale, par conséquent il s'inscrit dans le droit fil des objectifs de la politique européenne. Le CEC tient compte pleinement de la politique européenne de promotion de l'enseignement et de l'apprentissage professionnel tout au long de la vie, recouvrant sans distinction les qualifications de l'enseignement initial et la formation continue. Toutefois, il va plus loin en visant – conformément à la terminologie et aux recommandations européennes – les qualifications qui attestent le savoir acquis par les processus « formel », « informel » et « non formel ». Pour cela, mais également compte tenu des précédentes tentatives européennes d'élaborer un système d'équivalence entre les qualifications, il est fondé sur les résultats de l'apprentissage, qui doivent être considérés comme des « outputs » indépendamment des processus mis en œuvre pour aboutir à ces résultats. Il s'agit par conséquent d'une rupture par rapport à l'approche « input-output » (nombre d'années d'étude, nombre d'heures d'EFP (inputs) et, par exemple, une marque de passage d'un examen signifiant un niveau de savoir (outputs). Toutefois, une analyse plus approfondie de ce que l'on veut réellement dire avec l'expression « résultats de l'apprentissage » suggère que la rupture n'est pas aussi radicale qu'elle ne semble à première vue. Ceci est confirmé par une récente analyse de l'état d'avancement du développement des NQF (National Qualification Framework – Cadre national des Certifications) mis en chantier par une agence spécialisée, le CEDEFOP : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP 2013). En effet, les *standards*, les marques de passage d'examen pendant un cursus, peuvent compter dorénavant comme des résultats d'apprentissage, ainsi que les déclarations d'aptitude à une tâche qui caractérisent les formes plus radicales de qualification basée sur les résultats, comme c'est le cas des « National Vocational Qualifications » en Grande-Bretagne (voir Coles 2007 pour une explication de la distinction et Brockmann, Clarke et Winch (2008) pour un commentaire critique).

C'est un aspect tout de même important pour cette étude, parce que cela suggère que la convergence des cursus devrait se traduire dans une certaine mesure par des résultats communs d'apprentissage. Les données présentées dans le Tableau 1 indiquent que c'est effectivement possible.

Le CEC est conçu de manière à permettre d'atteindre deux objectifs explicites.

1. Comparabilité « horizontale » des niveaux de qualification entre les pays, censée nécessaire dans le contexte de la mobilité sur le marché du travail en Europe. Pour le projet *Bolster-up*, il s'agit d'un aspect très important en vue de la comparaison des qualifications, parce qu'à défaut d'établir et de préserver la confiance dans le niveau attribué à une qualification par un pays, la comparaison sera difficile, voire impossible. Il existe des sources non confirmées pour dire que le processus de référencement des niveaux de qualification n'a pas été mené partout avec la même qualité et que des États membres se sont laissés tenter par une « inflation compétitive » en vue d'éviter que les qualifications attribuées chez eux puissent sembler d'un moindre niveau que celles des autres. Nous recommandons un processus de référencement à base sectorielle pour l'industrie de l'ameublement et du garnissage, basé sur un accord mutuel et sur le respect d'un processus de référencement sectoriel auquel tous les pays peuvent faire confiance.
2. La comparabilité « verticale » concerne davantage les considérations intra-nationales dans les trajets d'apprentissage tout au long de la vie et les trajets dans le sens vertical pour passer d'un niveau de qualification à un autre (comme dans le système français ou néerlandais). En l'occurrence, il s'agit de considérer la mesure dans laquelle chaque qualification individuelle est « perméable », c'est-à-dire si le contenu est suffisamment substantiel, pour que le franchissement de ce cap permette au titulaire de la qualification de passer au niveau suivant. Il est peu probable que des qualifications avec peu ou aucun composant « formation générale » puissent avoir un degré élevé de perméabilité, comme c'est le cas des qualifications qui ne présupposent qu'une très courte période d'étude.

Un troisième objectif du CEC, toutefois, largement implicite, est que la position « sur le marché du travail », est présentée comme un instrument pour la mobilité des travailleurs, en facilitant la comparaison des qualifications et aptitudes professionnelles. « Compétence » étant formulée « autonomie », un terme qui renvoie à la fois à l'autonomie dans l'apprentissage et à l'autonomie sur le lieu de travail. Cet élément du CEC est particulièrement important pour les objectifs de ce rapport, parce que son succès va dépendre de l'intégration du cadre dans les différents secteurs économiques, de telle manière qu'il puisse être utilisé par les employeurs et les salariés, ainsi que par les formateurs. Le projet *Bolster-up* peut être perçu comme une tentative d'atteindre cet objectif dans l'industrie de l'ameublement. L'accent placé sur les aptitudes transversales

suggère qu'il existe une intercompréhension de l'importance et du rôle de l'autonomie relative sur le lieu de travail dans le secteur, et de l'importance de savoir prendre des dispositions pour progresser dans la formation (quoique la situation ici soit plus nuancée).

Étendue

Une omission de taille dans le concept initial du CEC était la spécification du savoir et des aptitudes que garantit une qualification. Spécification que nous appelons « étendue » d'une qualification ou d'une partie de la qualification. Pour que le CEC ait des chances d'être adopté pour des objectifs de « marché du travail », l'étendue des spécifications va devoir être intégrée dans les cadres de qualification sectorielle. Nous l'avons fait pour le secteur de l'ameublement par une spécification détaillée du savoir et des aptitudes requises, et l'étendue des qualifications pays par pays, indiquée dans le Tableau 1, devrait permettre de faciliter la comparaison. La spécification de l'étendue est un prérequis pour la comparaison. Il faut qu'il soit clair que pour que la classification de l'étendue des qualifications puisse fonctionner, il est nécessaire de vérifier que l'on compare effectivement les mêmes choses, de sorte que deux ou plusieurs activités ou éléments de savoir faisant l'objet d'une même description soient vraiment les mêmes. Les rapports nationaux dans ce projet ne contiennent pas ce niveau d'information, par conséquent il va falloir analyser les cursus de manière plus approfondie pour affiner la comparaison. Cette information est disponible pour certains pays, mais pas dans tous les pays partenaires.

Mode de fonctionnement du CEC et des cadres de qualifications sectorielles

Le CEC n'a pas la vocation de certifier directement les compétences, il est destiné à servir indirectement de point de comparaison des qualifications dans les différents pays. Lorsque des résultats certifiés peuvent être spécifiés dans un NQF en termes de résultats d'apprentissage, il doit alors être possible de mettre en parallèle deux ou plusieurs qualifications sur la grille du CEC pour déterminer leur degré d'équivalence. Lorsque des qualifications dans un pays sont elles-mêmes basées sur des résultats d'apprentissage et qu'elles sont conformes à la structure du CEC, la comparaison est alors d'autant plus facile. Il est maintenant beaucoup plus clair, malgré que le CEC a été conçu à l'origine comme un « cadre transformateur » de qualifications (pour reprendre la formulation de Allais, Raafe et Young 2009), prenant une vue radicale des résultats d'apprentissage complètement séparés du contenu des processus pédagogiques. Le récent CEDEFOP sur l'implémentation des NQF dans l'UE montre clairement qu'une approche beaucoup plus flexible des résultats d'apprentissage est désormais adoptée (CEDEFOP 2012), qui prend dûment en compte les « inputs », par exemple, le cursus et la pédagogie, et n'essaie pas de spécifier des résultats d'apprentissage sans prendre en considération les processus d'apprentissage et d'enseignement. Néanmoins, les pays partenaires vont tous devoir comprendre ce que signifient exactement les « résultats d'apprentissage » au moment de comparer les qualifications.

De plus en plus, les NQF et le CEC lui-même sont considérés comme un instrument de transparence des qualifications, ou comme un « outil de transparence » qui facilite une comparaison précise entre une ou plusieurs qualifications. Le CEC est passé de la phase où il était utilisé comme un moyen d'encourager les États membres à développer des NQF basés sur les résultats (au sens strict de « résultat d'apprentissage ») à une phase où l'on se préoccupe davantage de la description et de la comparaison des qualifications. Pour le présent projet, la conséquence pratique de cette évolution est qu'il n'est pas nécessaire de modifier le concept des qualifications comparées, parce que la terminologie des résultats d'apprentissage peut être utilisée pour les qualifications basées sur des standards. Toutefois, pour l'objectif de réaliser la transparence au moyen du CEC, il est nécessaire de disposer d'un nombre suffisant de détails sur les cursus et d'une spécification précise du niveau CEC. Ce qui implique le développement de SQF (Sector Qualification Frameworks : Cadres de

qualifications sectorielles), dans lesquels les détails nécessaires pour la description des occupations dans des secteurs particuliers sont prédéfinis dans les catégories générales du CEC. Les exigences à ce sujet devraient trouver une réponse avec les informations contenues dans ce rapport, qui pourrait servir de base à un SQF pour l'ébénisterie et le garnissage. La question de la mise sur un même niveau est plus difficile à résoudre, parce que tout semble indiquer (EU 2013) qu'il sera difficile d'établir la concordance des exercices de référencement réalisés dans les différents États membres de l'UE, au niveau plus formel, le niveau national. Comme dans le cas de la maçonnerie (Brockmann et al 2010), le référencement devra être réalisé au niveau sectoriel pour garantir la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux dans les différents pays.

La relation CEC et ECVET.

Les CEC et ECVET sont conçus pour servir d'outils complémentaires. Le CEC permet la transparence de la comparaison entre les qualifications, tandis que l'ECVET fournit un moyen de garantir la portabilité d'une partie des-qualifications d'un pays à l'autre. Tout comme le CEC, l'ECVET est basé sur une approche des résultats d'apprentissage, mais plus souple comme décrit ci-avant. L'objectif est d'attribuer des crédits pour les apprentissages précédents, comme moyen d'assurer la portabilité. Toutefois, avec l'ECVET il a fallu procéder avec prudence, pour deux raisons. Premièrement, le but de spécifier un crédit par une approche basée uniquement sur les résultats (UE 2006) a été adapté de manière à pouvoir prendre en compte la quantité de temps/efforts requis pour atteindre un certain standard. Par conséquent, il est possible de supposer une équivalence rudimentaire des standards atteints dans deux qualifications, en se basant sur une équivalence du temps requis pour l'étude ou la pratique d'une l'activité. .

Deuxièmement, et c'est potentiellement plus problématique, l'idée de lier le crédit et la quantification par des « points de crédit » s'est révélée plus difficile et moins populaire que ce qui avait été envisagé à l'origine (CEDEFOP 2013). Car cela signifie qu'il est possible de développer des manières d'octroyer un crédit pour une partie des-qualifications qui ne nécessitent pas l'octroi explicite de points de crédit. Les secteurs pourraient souhaiter développer leurs propres systèmes d'octroi de crédit par une négociation et un accord mutuel. Il n'y a aucune objection à ce qu'ils utilisent un système basé sur des points de

crédit, s'ils décident de le faire, mais il n'y a pas non plus d'obligation dans ce sens. Ceci aura un impact sur le lot de tâches 4 dans ce projet, à propos duquel les participants discutent en ce moment de l'octroi de crédit, mais sans mentionner la notion de points de crédit. Notre suggestion est qu'il serait nécessaire de poursuivre le travail sur le temps d'étude explicite et implicite avant de pouvoir attribuer des points de crédit avec une certaine confiance. Mais il ne sera peut-être pas nécessaire de le faire si d'autres manières d'octroyer un crédit peuvent être définies, par exemple, en établissant une équivalence notionnelle entre les différentes parties des-qualifications.

Un cadre commun pour l'ébénisterie dans le CEC et ECVET ?

Nous concluons ce rapport avec un bref commentaire sur la question des qualifications de base et d'un cadre commun pour la comparaison.

Le premier point est qu'un assouplissement du principe du résultat d'apprentissage, l'idée à l'origine du CEC, permettrait plus facilement au secteur de développer des profils de base fondés sur les résultats d'apprentissage venant des cursus nationaux, pour autant que tous les pays partenaires comprennent exactement ce que chacun veut dire lorsqu'il parle de « résultat d'apprentissage », par exemple, un standard indiquant la quantité de savoir, d'aptitude, et de compétence résultant d'un programme d'enseignement, allant de pair avec des dispositions en vue de l'accréditation de l'apprentissage non-formel et informel. Notre avis est que l'étude montre que le « résultat d'apprentissage » correspond à quelque chose de comparable à un standard dans le sens évoqué ci-avant, mais les partenaires vont devoir vérifier que c'est effectivement le cas.

Le deuxième point est que l'information présentée dans le Tableau 1 peut former la base des profils de base relatifs aux métiers concernés, de sorte qu'il soit possible de définir les exigences minima pour une personne qualifiée (à un certain niveau). Ce point relève du lot de tâches n° 3 dans le présent projet. Cela ne signifie pas que chaque pays doit supprimer les éléments qui ne sont pas repris dans le profil de base, cela signifie simplement que dans la présentation des données il faut faire clairement la distinction entre les éléments de base, d'une part, et les autres éléments, d'autre part.

Le troisième point est que les heures notionnelles d'étude ou de pratique du métier, que ce soit dans des contextes formel, non-formel ou informel, peuvent être utilisées pour former la base d'un système de crédit pour permettre d'emporter des parties de qualification d'un pays à un autre. Il revient au secteur de déterminer si les équivalences doivent être exprimées en points de crédit ou non.

Le quatrième et dernier point que nous souhaitons souligner est que les qualifications de base devraient se construire « à partir de zéro », en prenant en compte les besoins du secteur. Pour des raisons déjà expliquées, le référencement devrait être réalisé au niveau sectoriel et seulement par la suite être aligné sur le cadre général du CEC. Même si cela ne correspond pas avec l'actuelle procédure de référencement, il est important d'éviter les discordances entre les niveaux CEC et SQF.

Références

- Allais, S., Raffe, D., Young, M.F.D. (2009) *Researching NQFs: Some Conceptual Issues*, Geneva, ILO.
- Brockmann, M., Clarke, L. et Winch, C. (2008) Can Performance-related Outcomes have Standards? (2008) *Journal of European Industrial Training*, 32,2/3, pp.99-113.
- Brockmann, M., Clarke, L. et Winch, C (eds) (2010) *Bricklaying is more than Flemish Bond*, Brussels, CLR.
- Brockmann, M., Clarke, L. et Winch, C (2011) *Knowledge, Skills et Competence in the European Labour Market*, Abingdon, Routledge.
- CEDEFOP (2012) *Analysis et overview of NQF developments in European countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2013) *Monitoring ECVET implémentation strategies in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Coles, M. (2007) *Qualifications Frameworks in Europe – Plateformes for Qualifications, Integration et Reform*, EU Education et Culture DG, Brussels.
- Coles et Oates (2004) *European Reference Levels for Education et Training*, QCA, London.
- Conchon, A. (2013) *Worker's voice in corporate governance: a European perspective*, London, TUC.
- EU (2013) on referencing of NQFs with the EQF
http://ec.europa.eu/eqf/compare/select_en.htm#comparison (website)
- European Commission(2012) *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Garstka, B., Syben, G. (2009) *Sectoral Qualifications Framework for the Construction Industry in Europe*, Bremen, BAQ.
- Gijsbers et al (2009) *Investing in the Future of Jobs et Skills Scenarios, implications et options in anticipation of future skills et knowledge needs: Sector Report Furniture*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Méhaut, P., Winch, C. (2011) EU Initiatives in Cross-national Recognition of Skills et Qualifications, in Brockmann et al (2011), pp. 22-35.

Rédaction : Chris Winch et Jeff Bridgford

RAPPORT D'ESSAI

Rapport sur l'essai d'un profil européen des qualifications professionnelles de base pour l'ébénisterie et le garnissage

Origine de la proposition d'un profil de base

Chaque partenaire du projet a fourni au consortium un Rapport national sur l'organisation de l'EFP dans le secteur de l'ébénisterie et du garnissage. Ces rapports ont apporté au projet les listes des qualifications résultant des systèmes d'enseignement professionnel en place dans les pays partenaires. Pour mettre en évidence les aspects partagés en commun, les rapports ont été analysés dans un premier temps par l'institut allemand « Arbeit und Leben Bielefeld », et ensuite par des experts en liaison avec le Kings College London (GB). Ces travaux ont débouché sur la rédaction d'un rapport de synthèse transnational rendant compte des similitudes et des différences entre les qualifications dans les sept États membres. À partir de là, un profil de qualification a été établi. Ce profil incluait tous les savoir-faire, savoir et compétences répertoriés dans la liste des éléments communs qui pourraient servir à la définition d'un profil de qualifications professionnelles de base. Au cours de ce processus, tous les partenaires ont confirmé de nouveaux les aspects dont ils tiennent compte dans leur système d'enseignement et dans les cursus.

Procédure d'essai

Le but de la procédure d'essai : vérifier si le profil général de base développé après avoir examiné les sept rapports nationaux et après avoir répertorié les qualifications pour chacun des métiers concernés et une liste complétée par des interviews, était correct et facile à utiliser par chacun des pays partenaires. À l'issue du projet, le profil commun développé peut servir de grille de comparaison des qualifications professionnelles requises pour l'ébénisterie et le garnissage dans les pays partenaires.

Il pourrait s'agir d'un excellent outil pour promouvoir les échanges, la mobilité et les démarches professionnelles innovante à la fois au niveau de chaque pays partenaire et dans les interactions entre les pays partenaires.

Procédure

Le contrôle d'essai a donné lieu à la production de 4 documents :

- un guide général de lignes directrices ;
- une description du profil à tester ;
- une liste de questions pour la mise à l'épreuve du profil ;
- une grille de marquage pour noter les savoir-faire, savoir et compétences (SFSC) identifiés dans le profil.

Les partenaires des sept États membres participant à ce Projet Bolster-Up II avait 6–7 semaines pour discuter de ces documents avec les groupes d'interlocuteurs concernés dans leur pays. Ces groupes étaient composés de manière à faire intervenir les personnes réellement appelées à travailler sur la question des qualifications et à prendre des décisions à ce sujet. Les résultats ont été transmis au partenaire de projet HMC College, responsable du lot des tâches « Essai ».

Résultats

1. Commentaires

Les résultats de la phase d'essai ont été présentés dans ces documents et sous la forme de commentaires formulés par les partenaires sur le contenu du profil. Le but était de retracer tous les commentaires et toutes les remarques à ce propos. Toutes les questions n'ont pas reçu une réponse de la part de chaque partenaire. Quelques commentaires ont été saisis dans la liste Excel.

2. Liste comparative Excel

Les grilles de marquage réceptionnées et complétées, pour ce qui concerne les colonnes « Savoir, Savoir-faire et Compétences professionnelles » ont été transférées dans une feuille de calcul Excel pour obtenir une vue synoptique sur les aspects communs et pour voir dans quelle mesure ces aspects sont partagés. Chaque commentaire ou remarque est suivi d'un code de pays, ou de plusieurs codes de pays, attribué(s) au partenaire(s), en vue d'indiquer le pays d'où provient le document contenant la remarque ou le commentaire. Cela ne signifie pas qu'il s'agit des pays auxquels s'applique la remarque. La réunion a permis de compléter davantage encore ce type d'information.

Commentaires et remarques sur le profil de base proposé :

1. Titre de la qualification. Aucune remarque n'a été formulée

2. Niveau et durée de la formation

Ébénisterie

BE Belgique	CEC Niveau 3 3 années de formation en alternance, ou 1 année temps plein à l'école, après 4 années de formation scolaire en ébénisterie
NL Pays-Bas	CEC Niveau 2,3 et 4 durée respectivement 2,3, et 4 années de formation en alternance, ou formation scolaire et 40% d'apprentissage
RO Roumanie	CEC niveau 3 et 4
BG Bulgarie	CEC niveau 3 4 années de cours de formation en alternance
DK Danemark	CEC niveau 4 3 années et 3 à 9 mois de formation en alternance
PL Pologne	CEC niveau 4 3 années d'enseignement professionnel et 3 mois de - formation professionnelle
DE Allemagne	CEC niveau 4 3 années de formation en alternance

Garnissage

BE Belgique	CEC Niveau 3 2 années de formation en alternance, ou bien 1 année temps plein à l'école, après 4 années de formation scolaire en ébénisterie
-------------	---

NL Pays-Bas	CEC Niveau 2,3 et 4 durée respectivement 2, 3, et 4 années. Le niveau 4 inclut une formation à l'entrepreneuriat. L'essentiel de l'enseignement est de niveau 3 formation en alternance, ou à base scolaire et 40% en apprentissage
RO Roumanie	CEC niveau 3. La Roumanie est dans une période de transition concernant les qualifications.
BG Bulgarie	CEC niveau 3 4 années de cours de formation en alternance
DK Danemark	n.a.
PL Pologne	CEC niveau 4 3 années d'enseignement professionnel et 3 mois de - formation professionnelle
DE Allemagne	CEC niveau 4 3 années de cours de formation en alternance

3. Description du profil

L'objectif de l'étape suivante était de réaliser un aperçu général des remarques formulées par les partenaires après la consultation des groupes de personnes concernées. Il s'agissait de remarques sous forme de textes difficiles à intégrer dans des tableaux. Les principaux aspects ont été extraits pour être mentionnés.

Cette approche a permis de se faire une idée de la manière de proposer et de présenter un profil de qualifications professionnelles lors de la phase d'essai du projet, et de comprendre comment le modifier pour qu'il puisse servir de profil utilisable par tous les pays partenaires.

L'aperçu a été communiqué aux partenaires et il a fait l'objet d'une discussion.

Aperçu sous Excel des marquages Savoir, Savoir-faire et Compétence professionnelle

Pour noter ces aspects, on a utilisé des feuilles de calcul Excel en guise de grilles de marquage. Il en existe plusieurs versions et différentes séries d'instructions sur la manière de les compléter.

Pour l'issue de la procédure d'essai concernant l'ébénisterie, nous faisons référence à la feuille « Excel Essai Ebénisterie, version révisée 1.3 » et pour la procédure d'essai concernant le garnissage, nous faisons référence à la feuille « Excel Essai Garnissage 1.1 ».

Conclusions et considérations

Sur la description du profil

Pour permettre une utilisation efficace d'un profil européen des qualifications, il est nécessaire de décrire clairement les aspects partagés en commun par tous les pays. Toutefois, il faut prendre soin d'éviter que la description ne soit trop spécifique, de manière à pouvoir rendre compte de la diversité des systèmes d'enseignement d'un pays à l'autre. Il est important de pouvoir également constater que nous partageons la même perception dans l'utilisation de la terminologie. Un inconvénient de cette approche pourrait être le flou des descriptions, qui seraient ainsi trop peu spécifiques, de sorte que des aspects importants passeraient inaperçus dans les profils dont nous discutons.

À propos de la manière dont nous traitons les « compétences » et les dénommées

« compétences non techniques »

On constate une tendance à revenir, après avoir mis l'accent sur les « compétences » et les dénommées « compétences non techniques (soft skills) », à une description de profil axée principalement sur les activités professionnelles. Il semble que cela soit une bonne approche dans la description du profil de se focaliser sur les tâches fondamentales, les processus de travail, et de décrire les résultats tels que souhaités pendant les processus de travail, c'est-à-dire le savoir et les savoir-faire requis pour mener à bien le processus de travail spécifique, et l'attitude ou le comportement que le débutant dans le métier (apprenti ou salarié) devrait avoir acquis. Les compétences peuvent alors sous-tendre les activités générales, comme par exemple : « analyser », « appliquer un savoir-faire d'homme de

métier », « utiliser les matériaux et les moyens de production », « travailler avec précision, avec efficacité », etc.

À propos des différents trajets d'apprentissage dans les pays partenaires

Nous devons essayer d'utiliser dans les profils des formulations aussi neutres que possible concernant le lieu de l'enseignement, qu'il s'agisse d'une entreprise, d'une école ou d'un institut, ou d'une combinaison de l'un et l'autre. Le profil européen ne peut pas remplacer les profils nationaux, comme mentionné par la plupart des partenaires du projet, mais il doit pouvoir être utilisé au besoin comme un guide possible ou comme un instrument de comparaison.

À propos de l'innovation

Quelles seront les techniques utilisées et nécessaires à l'avenir ? Il est impossible de le déterminer par anticipation. À tout moment peuvent émerger des nouveaux matériaux, qui nécessiteront des nouvelles techniques de travail. Une attitude d'ouverture (comportement) est probablement le plus important des « outils » dont les salariés spécialisés auront besoin. Compte tenu de la grande diversité dans les nouveaux matériaux et techniques, l'usage de certaines de ces techniques sera finalement externalisé par les ébénistes et garnisseurs travaillant dans le secteur industriel. Un important savoir-faire consistera à être capable de maîtriser ce processus d'externalisation et de l'intégrer en souplesse dans les activités de l'entreprise. Par exemple: « rechercher des informations » ou « faire preuve de curiosité pour les nouveaux développements » est un savoir-faire important lorsqu'il s'agit de tenir à jour les informations dont on dispose concernant les nouveaux développements.

À propos de l'utilisation d'un portfolio numérique comme outil dans l'enseignement et la mobilité

Apprendre à utiliser un carton à dessins et l'utiliser effectivement peut se révéler un outil important et utile dans le processus d'enseignement formel, et pendant l'apprentissage tout au long de la vie. Il y a de nombreux aspects dont il faut tenir compte à ce propos, en raison des différentes formes qu'il peut prendre et des diverses manières de l'utiliser. Souvent, les problèmes rencontrés par les apprentis et les salariés, les enseignants et les formateurs, et les instituts, dans la mise en place d'un système de portfolio numérique, finissent par donner l'impression qu'il s'agit d'un système trop difficile à implémenter, à utiliser et à tenir à jour.

Les différents niveaux et droits d'accès à un portfolio numérique, le statut formel et les obligations devraient être décrits de manière claire pour rendre effective son utilisation.

Un portfolio peut contenir les photos du travail qu'un apprenti ou un salarié est capable de réaliser et produire. Il peut s'agir d'une aide importante pour comprendre et évaluer les capacités d'une personne qui envisage de migrer dans un autre État membre de l'UE. Conjointement avec les documents formels, par exemple les certificats et diplômes, un portfolio peut contribuer à la mobilité des salariés ou des étudiants. Il faudrait et même on devrait contribuer à rendre plus efficace l'utilisation du portfolio, il s'agit d'un outil de développement ayant un grand potentiel d'efficacité.

À propos de l'élargissement futur du nombre d'États membres participant à ce projet

Pour que le profil européen des qualifications soit utile partout en Europe, il conviendrait de faire des suggestions sur la manière de procéder pour élargir ce Projet Bolster-Up II. Parmi les États membres où l'industrie de l'ameublement, de l'ébénisterie et du garnissage constitue un secteur d'activité très important, il s'en trouve plusieurs qui ne participent pas encore à ce projet de développement d'un profil européen pour les ébénistes.

Si nous souhaitons que ce profil commun soit réellement fonctionnel dans la pratique, il faut entreprendre des actions supplémentaires.

Il va falloir formuler des suggestions dans ce sens.

La conférence sur le projet final et la réunion est sans doute une bonne opportunité pour discuter de cet aspect.

La réunion de Varsovie et ultérieurement

Pour cette réunion, les Pays-Bas ont développé une nouvelle proposition concernant les deux profils européens des qualifications de base.

Dans ces profils, on s'est efforcé, autant que possible, d'intégrer toutes les remarques des partenaires du projet concernant le profil proposé lors de la phase d'essai.

- La plupart des partenaires ont souhaité que soit adoptée dans le profil proposé une approche davantage centrée sur le flux de travail plutôt que sur la division en unités de tâches spécifiques.

- Le souhait d'un profil davantage centré sur le flux de travail s'est traduit par un autre concept.
- Cette nouvelle proposition s'efforce d'accorder une place aux aspects de l'entrepreneuriat, plus évidents pour le personnel des PME que pour les salariés des grandes entreprises industrielles.
- Les tâches professionnelles communes ont été listées et des tâches supplémentaires ont été ajoutées pour les deux « filières » du métier (professionnel généraliste et salarié dans le secteur industriel).

Les principales caractéristiques du profil de base proposé :

- dans cette proposition, le profil est orienté sur le flux de travail et divisé en 4 unités;
- le profil est divisé dans le sens vertical pour distinguer entre l'ébéniste généraliste dans une PME, d'une part, le salarié dans le secteur industriel, d'autre part;
- l'entrepreneuriat / esprit d'entreprise est un aspect présenté comme une possibilité dans le cadre de ce profil.

Liste des SFC

Lors de la réunion de Varsovie, nous avons commencé l'examen des listes concernant les aspects Savoir, Savoir-faire et Compétences. Le but était de déterminer si ces aspects avaient été inclus en tant que partie intégrante de la qualification par les pays partenaires. Après une discussion approfondie, on a décidé d'inclure dans le profil uniquement les aspects auxquels tous les partenaires avaient attribué un point, c'est-à-dire les aspects ayant un score de 7 points dans la grille de marquage. Cette approche logique, mais stricte s'est traduite par le fait que beaucoup de SFS devaient être exclus dans la version suivante du profil. Avec pour conséquence que le profil de base contiendrait uniquement les aspects du « bagage » professionnel typiques du débutant dans le métier, c'est-à-dire très basiques dans la profession, alors que chaque pays partenaire va nettement au-delà dans son système d'enseignement et de formation. À Varsovie, nous avons été en mesure de le faire pour l'ébénisterie. Par manque de temps, les scores SFC pour le garnissage ont été réunis et affinés dans le cadre d'échanges de vues par courrier électronique.

Interprétation de la terminologie

Lors de cette réunion, nous avons constaté que la manière dont certains aspects avaient été interprétés dans les groupes de personnes concernées dans les différents pays n'était pas claire. On a constaté également qu'il existait une certaine confusion à propos des niveaux de la qualification professionnelle examinée par les groupes de personnes concernées. Il était difficile de déterminer avec certitude si tous les groupes de personnes concernées dans les pays partenaires avaient analysé et passé en revue la proposition de profil et la liste des CFC au niveau 4, comme décidé lors d'une étape antérieure du projet, ou si l'évaluation avait été réalisée avec à l'esprit le niveau 3 du débutant dans le métier.

Sur la base des discussions pendant la réunion, on a décidé que tous les partenaires devaient se prononcer de nouveau sur la procédure d'essai. Cela a été fait avec beaucoup de soin pour s'assurer que les aspects étaient interprétés dans une large mesure de la même façon par tous les partenaires. La tâche de faire le tri parmi les malentendus et les interprétations en sens divers concernant les CFS s'est révélée difficile.

Ajout de CFS

Chaque pays partenaire a également reçu la possibilité de voter pour des aspects ajoutés dans la grille initiale par un ou plusieurs des partenaires ayant estimé que la mention de cet aspect faisait défaut. Un autre tour de questions à l'adresse de chaque pays partenaire a fait partie de la procédure supplémentaire d'essai.

Seuls quelques-uns des aspects cités par un ou deux partenaires ayant considéré que ces aspects faisaient défaut ont été approuvés par les autres pays. La plupart de ces aspects n'ont pas recueilli les 7 points, c'est-à-dire qu'ils n'entraient pas en ligne de compte pour leur intégration dans les profils en cours de définition.

Suppression de CFS et degré d'acceptation

Comme mentionné ci-dessus, mêmes les aspects approuvés par 5 ou 6 pays partenaires ne seront pas intégrés dans les profils de base. Les aspects ayant enregistré un score moindre font toutefois encore partie intégrante de la qualification dans un ou dans plusieurs pays partenaires. Cela pourrait signifier que les profils européens développés ne sont pas acceptés comme des solutions pour remplacer un profil national de qualifications.

D'autre part, il est évident qu'un grand nombre d'aspects juridiques dans le cadre de qualifications spécifique à chaque pays viennent compliquer, ou même rendent impossible le remplacement d'un profil national par un profil européen de base. Ceci a été confirmé par les réponses apportées par les pays partenaires au cours de la phase d'essai.

Le profil est toutefois utilisable à juste titre comme un outil permettant à un pays de comparer les qualifications nationales avec le profil européen de base contenant tous les aspects basiques et partagés en commun..

Développement de la plus récente version des profils de base Bolster Up pour l'ébénisterie et le garnissage

Tous les commentaires ont été intégrés dans les listes SFC. Dans un effort commun réunissant DK, DE et NL, deux versions « finales » des profils ont été rédigées. Ces profils sont orientés sur le flux de travail, et divisés en 4 unités, et mentionnent uniquement les aspects partagés à 100 %, qui ont été préservés dans la description du profil. Une description résumée des résultats d'apprentissage a été établie.

Cette version a été adressée à tous les partenaires en juin 2014, avec la demande d'adapter le temps d'apprentissage attribué à ces 4 unités dans leur système national d'enseignement. Cela nous donnera une idée de l'importance accordée par chaque pays à ces unités. L'idée initiale était d'appliquer le système à points du ECVET, mais cela s'est révélé impossible dans l'immédiat.

Résumé

Tendances générales

Les résultats de la procédure d'essai ont mis en évidence ce qui suit :

- les profils doivent être basés sur le flux de travail, en vue d'une plus grande utilité d'usage pour les instituts de formation, les entreprises, les cours de formation tout au long de la vie, etc.
- dans la plupart des profils de formation de niveau 4, la formation des collègues de travail n'est pas représentée, alors que dans les autres une place est réservée à cet aspect
- l'entrepreneuriat / esprit d'entreprise est un aspect qui n'est pas pris en compte dans tous les cursus des partenaires du projet
- le comportement orienté client est moins important pour les salariés dans le secteur industriel parce qu'il n'y a pas de contact direct entre les salariés et la clientèle de l'entreprise
- certains aspects sont considérés comme suffisamment importants pour être intégrés dans le profil des qualifications des ébénistes/garnisseurs, mais ne font pas partie du cursus officiel dans tous les pays, et par conséquent ils ne peuvent pas être pris en compte.

Ce long processus de travail a débouché finalement sur la définition de deux profils européens de base et leurs résultats d'apprentissage formulés pour différentes unités. Ces résultats ont été présentés lors de la réunion finale à Bruxelles. Nous devons considérer qu'il s'agit d'un travail en évolution, dans le sens où le monde évolue, de même que les méthodes de production, les possibilités techniques et les matériaux ...

Le défi à relever sera de tenir à jour les profils de qualification chaque fois que ce sera nécessaire, et de contribuer ainsi à élever le niveau de l'enseignement et de la formation sectoriels dans l'Union européenne.

PROFIL EUROPÉEN DE BASE « ÉBÉNISTERIE »

Le ébéniste produit des meubles et des parties de meuble. Il ou elle travaille comme salarié(e) spécialisé(e), soit dans des moyennes ou des grandes entreprises de l'industrie de l'ameublement, soit dans des petites entreprises artisanales.

L'ébéniste (il ou elle)

- travaille selon la réglementation en matière de santé/sécurité, à l'inclusion des dispositions relatives à la protection de l'environnement et à l'utilisation efficace de l'énergie
- travaille en tenant compte des attentes du client (« orientation client »)
- tient compte des facteurs d'efficacité coûts/temps de réalisation lorsqu'il ou elle planifie et organise son travail et les activités relevant de son influence
- contribue à l'amélioration en continu des processus de travail dans son entreprise
- coordonne les activités de travail avec ses collègues d'équipe, et rend compte à son chef d'équipe
- coopère avec les autres départements (administration, service commercial, services techniques)
- apporte son assistance dans l'implémentation des activités d'assurance qualité

L'ébéniste (il ou elle) travaille sous la supervision du chef d'équipe et assume un niveau de responsabilité pour la qualité de son travail et celui de ses collègues.

L'ébéniste (il ou elle) travaille de manière autonome dans des contextes qui lui sont familiers et prévisibles. Pour résoudre des problèmes, il ou elle adapte son comportement selon la situation. L'ébéniste est capable d'envisager l'utilisation de nouveaux matériaux et méthodes de travail innovantes.

En termes de savoir, savoir-faire, et compétences, l'ébéniste qualifié(e) est capable de traiter les aspects suivants :

Unité 1: Préparation de la production d'un meuble et parties de meuble

Savoir – la personne connaît	Savoir-faire : la personne est capable de	Compétence – la personne est compétente pour
<ul style="list-style-type: none"> standards d'acceptation dessins techniques, mathématique appliquée styles historiques réglementation technique techniques de coupe et aiguisage équipement informatisé petit matériel de raccord 	<ul style="list-style-type: none"> assister à l'implémentation des méthodes d'assurance qualité lire les dessins techniques sélectionner le petit matériel de raccord 	<ul style="list-style-type: none"> agir avec compétence dans le système de production (combine Savoir, Savoir-faire et attitude professionnelle dans le travail quotidien) comprendre le processus logistique de l'usine travailler d'une manière respectant les intérêts des collègues de travail

Unité 2: Production des meubles et des parties de meuble

Savoir – la personne connaît	Savoir-faire : la personne est capable de	Compétence – la personne est compétente pour
<ul style="list-style-type: none"> construction de meubles techniques d'assemblage principes de l'ergonomie et mesurages différents matériaux de base, essences de bois outils à main machines de traitement du bois, maintenance basique machines automatisées, maintenance basique équipement informatisé méthodes et instruments de mesurage protection du bois revêtements et techniques d'application réglementation santé/sécurité, protection individuelle procédures de documentation 	<ul style="list-style-type: none"> utiliser et réaliser la maintenance basique des outils et équipement utiliser et réaliser la maintenance basique of machines faire des mesurages produire des parties de meuble et des meubles préparer les pièces de bois avant le traitement de revêtement appliquer des revêtements liquides et solides avec outils à main utiliser un équipement automatisé utiliser un équipement informatisé monter du petit matériel de raccord 	<ul style="list-style-type: none"> contrôler la qualité de son travail assurer la précision et la fiabilité travailler de manière efficiente (coûts et temps d'exécution du travail) utiliser les matériaux et machines pendant tout le processus avec efficacité et efficacité assumer la responsabilité du respect de la réglementation santé/sécurité

Unité 3: Installation des meubles

Savoir – la personne connaît	Savoir-faire : la personne est capable de	Compétence – la personne est compétente pour
<ul style="list-style-type: none"> techniques de montage et d'assemblage différents types de matériaux auxiliaires, leurs propriétés et manipulation procédures de documentation 	<ul style="list-style-type: none"> combinaison des parties de meubles pour réaliser un meuble complet combinaison de différentes pièces de meubles pour faire un ensemble ou un système 	<ul style="list-style-type: none"> évaluer les résultats du travail, contrôler le processus

Unité 4: Achèvement du travail– attribution

Savoir – la personne connaît	Savoir-faire : la personne est capable de	Compétence – la personne est compétente pour
<ul style="list-style-type: none">• maintenance basique des outils et équipement en vue de préparer la prochaine attribution de travail• déchets• procédures de documentation	<ul style="list-style-type: none">• lire, comprendre et archiver la documentation• savoir identifier et gérer adéquatement les différents types de déchets• faire la maintenance basique	<ul style="list-style-type: none">• maintenir une vue d'ensemble sur la situation

PROFIL EUROPÉEN DE BASE « GARNISSAGE »

Le tapissier-garnisseur produit des garnissages et des parties de capitonnage pour meubles. Il ou elle travaille comme salarié(e) spécialisé(e), soit dans des moyennes ou grandes entreprises de l'industrie de l'ameublement, soit dans des petites entreprises artisanales.

Le tapissier-garnisseur (il ou elle)

- travaille selon la réglementation en matière de santé/sécurité, à l'inclusion des dispositions relatives à la protection de l'environnement et à l'utilisation efficace de l'énergie
- travaille en tenant compte des attentes du client (« orientation client »)
- tient compte des facteurs d'efficacité coûts/temps de réalisation lorsqu'il ou elle planifie et organise son travail et les activités relevant de son influence
- contribue à l'amélioration en continu des processus de travail dans son entreprise
- coordonne les activités de travail avec ses collègues d'équipe, et rend compte à son chef d'équipe
- coopère avec les autres départements (administration, service commercial, services techniques)
- apporte son assistance dans l'implémentation des activités d'assurance qualité

Le tapissier-garnisseur (il ou elle) travaille sous la supervision du chef d'équipe et assume un niveau de responsabilité pour la qualité de son travail et celui de ses collègues.

Le tapissier-garnisseur (il ou elle) travaille de manière autonome dans des contextes qui lui sont familiers et prévisibles. Pour résoudre des problèmes, il ou elle adapte son comportement selon la situation. L'ébéniste est capable d'envisager l'utilisation de nouveaux matériaux et méthodes de travail innovantes

En termes de savoir, savoir-faire, et compétences, le tapissier-garnisseur qualifié (il ou elle) est capable de traiter les aspects suivants :

Unité 1: Préparation de la production des garnissages et parties de garnissage

Savoir – la personne connaît	Savoir-faire : la personne est capable de	Compétence – la personne est compétente pour
<ul style="list-style-type: none"> • structure de l'entreprise et responsabilités des départements • système informatique de l'entreprise • dessins techniques • petit matériel de raccord • standards d'acceptation • procédures de documentation • réglementation technique 	<ul style="list-style-type: none"> • utiliser les systèmes informatiques de l'entreprise, logiciels standard et logiciels spécifique au secteur • lire les dessins techniques • choisir le petit matériel de raccord 	<ul style="list-style-type: none"> • agir avec compétence dans le système de production (combine Savoir, Savoir-faire et attitude professionnelle dans le travail quotidien) • travailler d'une manière respectant les intérêts des collègues de travail

Unité 2: Production des garnissages et parties de garnissage

Savoir – la personne connaît	Savoir-faire : la personne est capable de	Compétence – la personne est compétente pour
<ul style="list-style-type: none"> • construction de garnissages (et matelas) • différents matériaux de base • différents types de matériaux auxiliaires ; leurs propriétés et manipulation adéquate • techniques • outils à main, maintenance basique • outils portables électriques et pneumatiques • méthodes et instruments de mesurage • réglementation santé/sécurité • procédures de documentation 	<ul style="list-style-type: none"> • sélectionner, vérifier, transporter et stocker les matériaux • manutention des matériaux, en mode manuel et des machines • utiliser et réaliser la maintenance basique of outils et équipement • réaliser des pièces capitonnées • couper les matériaux à la bonne dimension • coudre les revêtements de couverture 	<ul style="list-style-type: none"> • travailler de manière efficiente (coûts et temps d'exécution du travail) • utiliser les matériaux et machines pendant tout le processus avec efficacité et efficacité • assurer la précision et la fiabilité • assumer la responsabilité du respect de la réglementation santé/sécurité • agir avec compétence dans le système de production (combinaison Savoir, Savoir-faire et attitude professionnelle dans le travail quotidien)

Unité 3: Assemblage des parties de garnissage

Savoir – la personne connaît	Savoir-faire : la personne est capable de	Compétence – la personne est compétente pour
<ul style="list-style-type: none"> • montage et assemblage • petit matériel de raccord 	<ul style="list-style-type: none"> • sélectionner et monter le petit matériel de raccord 	<ul style="list-style-type: none"> • évaluer les résultats du travail, contrôler le processus

Unité 4: Achèvement du travail– attribution

Savoir – la personne connaît	Savoir-faire : la personne est capable de	Compétence – la personne est compétente pour
<ul style="list-style-type: none"> • documentation • maintenance • déchets 	<ul style="list-style-type: none"> • lire, comprendre et archiver la documentation • faire la maintenance basique • gérer les déchets 	<ul style="list-style-type: none"> • maintenir une vue d'ensemble sur la situation

PROCOLE D'ENTENTE

I. But du Protocole d'entente

La valeur d'une qualification est tributaire du degré de confiance accordée à la qualité du processus d'apprentissage, c'est-à-dire le cursus, et à la qualité des divers éléments de la qualification professionnelle concernée.

Les signataires de ce protocole d'entente s'intéressent par conséquent à l'amélioration de l'échange d'information, la communication et la collaboration concernant les divers systèmes nationaux d'enseignement et formation professionnels relatifs à l'industrie de l'ameublement. Les signataires s'intéressent également au contenu de l'apprentissage et au développement continu des savoirs, savoir-faire, et compétences, des nouvelles formes de processus de travail, nouvelles technologies utilisées dans le secteur et leur combinaison dans une forme particulière de l'organisation du travail.

Les signataires sont convaincus que pour rester en tête de l'innovation et de la qualité, l'industrie européenne de l'ameublement doit actualiser de manière continue le niveau de qualifications de sa force de travail. De plus, nous considérons qu'il est crucial de renforcer le lien entre l'innovation des produits et la science et, de même, que de faciliter la perméabilité entre l'enseignement professionnel et l'enseignement universitaire.

Pour améliorer la qualité des structures et des pratiques de l'enseignement professionnel dans l'industrie européenne de l'ameublement et pour promouvoir la reconnaissance mutuelle de l'équivalence de certains niveaux de qualifications, indépendamment de la manière dont cette qualification a été acquise, et pour favoriser une plus grande flexibilité des qualifications et l'homogénéité des systèmes d'évaluation, le présent Protocole d'entente (P.e.) établit que chaque organisation signataire :

- reconnaît les « Profils européens de base » pour ébénistes et garnisseurs, tels qu'ils ont été définis

- exprime son accord avec les domaines d'activité et les mesures d'implémentation du P.e.
- soutient la mise en place d'une plateforme pour l'implémentation et la reconnaissance des « Profils européens de base » pour ébénistes et garnisseurs.
- identifie les autres parties intéressées et institutions compétentes en vue de les faire participer au processus, et
- soutient le travail en progression mené sur les Profils européens de base et l'extension du concept à d'autres possibilités de profession.

À cette fin et sur la base du protocole d'entente, le texte qui suit est la concrétisation opérationnelle des trois objectifs principaux du projet intitulé « Bolster Up ». À cet égard, les signataires de ce Protocole d'entente sont convaincus de l'importance cruciale que revêt l'intensification de la coopération transfrontalière entre les différentes parties intéressées dans le domaine de l'enseignement professionnel pour le secteur de l'ameublement.

II. Objectifs opérationnels

Ce Protocole d'entente poursuit les objectifs opérationnels suivants pendant toute sa période de validité :

Objectif 1 - La description du Profil européen de base pour ébéniste et garnisseur.

Objectif 2 – La mise en place d'une plateforme pour l'implémentation du Profil européen de base, incluant l'extension du nombre des institutions et pays participant à cette plateforme.

Objectif 3 –Le développement continu du Profil européen de base, incluant le rehaussement du niveau de la qualification, ainsi que l'extension du concept de profil de base à d'autres professions relevant du secteur européen de l'ameublement.

III. Objectif opérationnel 1 : *Description d'un Profil européen de base pour ébéniste et garnisseur*

Deux éléments sont de la plus haute importance pour l'avenir de l'industrie européenne de l'ameublement, la mobilité des travailleurs et un degré élevé qualification pour la force de travail du secteur. Une plus grande mobilité va permettre à la fois d'éviter la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie européenne de l'ameublement, et favoriser les partages de traditions, savoir-faire, savoirs et compétences, techniques de travail, et concepts d'organisation intelligente du travail, contribuant ainsi au développement du potentiel d'innovation. Cet aspect se réfère directement au besoin d'un degré plus élevé de qualifications, qui ouvre la voie à une production basée sur un savoir intégrant un degré élevé de capacité d'innovation et la flexibilité de la force de travail et des processus de travail (au lieu de la production standardisée). Les signataires de ce Protocole d'entente sont convaincus que l'élargissement de la formation professionnelle initiale est la meilleure garantie de flexibilité pour un individu pendant sa carrière de travail, et de facilitation de la formation continuée.

À cette fin et dans le cadre du projet « Bolster Up », les signataires ont défini un nombre d'activités spécifiques, listées ci-dessous, et explicitées quant à leur utilité :

- Évaluer les structures nationales de l'enseignement professionnel dans le secteur de l'ameublement et développer un inventaire (Annexe : rapport de synthèse) contenant l'information de base sur les systèmes. À moyen terme et après avoir établi une partie intéressée dans cette plateforme pour le Profil européen de base, nous envisageons d'inclure d'autres pays dans cet inventaire.
- Le rapport de synthèse apporte la transparence sur, et facilite la comparaison des qualifications existantes pour les ébénistes et garnisseurs dans les pays participant au Projet Bolster Up.
- La description d'un Profil européen de base pour ébéniste et garnisseur, incluant la description des qualifications en termes de savoir, savoir-faire et compétence. Les profils sont opérationnalisés en unités d'apprentissage, chacun accompagné de la proposition d'un horizon temporel concernant la mise en application.

- Un Profil européen de base pour ébéniste et garnisseur n'est pas simplement une liste des points communs identifiés pour l'enseignement professionnel dans les pays respectifs, son principal objectif est de garantir la qualité de l'enseignement sous divers aspects, notamment :
 - le concept de la prise de décision et de responsabilité, de manière complète et réfléchie
 - la combinaison du savoir théorique et pratique;
 - la connaissance des matériaux, technologies et techniques;
 - la prise en compte du processus de travail dans son ensemble, par ex., préparation, sélection des matériaux et outils, exécution du travail et contrôle de la qualité.
- Ces aspects vont garantir également le développement allant dans le sens d'une amélioration de la perméabilité entre l'enseignement professionnel et l'enseignement de haut niveau.
- Le Profil européen de base pour ébénistes et garnisseurs se propose de devenir un point de référence pour le secteur national de l'enseignement professionnel s'adressant à l'industrie de l'ameublement. L'intention des signataires est d'améliorer l'enseignement professionnel destiné aux ébénistes et garnisseurs dans les countries où les standards sont en-deçà du niveau décrit dans le Profil européen de base pour les ébénistes et garnisseurs.
- Les profils européens de base sont définis de manière à pouvoir faire facilement référence Cadre Européen des Certifications (CEC) et donc aux Cadres nationaux des Certifications dans les pays respectifs.
- En raison de l'utilisation du concept des résultats d'apprentissage (Unités), le Profil européen de base est applicable aux parcours d'apprentissage formels et informels.

Les organisations européennes des partenaires sociaux pour l'industrie de l'ameublement acceptent de reconnaître mutuellement le Profil européen de base pour ébéniste et garnisseur, en tant que qualification de base pour les métiers concernés. Elles vont le promouvoir au national niveau et convaincre les responsables des parties intéressées de reconnaître également ce profil comme la base de qualification des ébénistes et garnisseurs. À cet égard, nous considérons que le concept de Profil européen de base contribue au

soutien du processus de reconnaissance mutuelle de l'équivalence des qualifications en Europe et notamment le soutien de l'implémentation de la Directive européenne 2005/36 (révisée !). À la différence des procédures formalisées définies dans la Directive, les profils européens de base privilégient une approche volontaire et la coopération des partenaires sociaux et des parties intéressées dans le secteur concerné.

IV. Objectif opérationnel 2 : *Mise en place d'une plateforme pour les profils européens*

La conviction des signataires est que, à moyen terme, la tendance allant dans le sens de l'harmonisation des demandes de qualifications dans l'industrie européenne de l'ameublement (et dans l'industrie internationale de l'ameublement) va se confirmer. Les raisons de cette harmonisation :

- diffusion des mêmes matériaux et technologies partout en Europe ;
- les entreprises transnationales ont tendance à utiliser les mêmes processus de travail et types d'organisation du travail ;
- le processus d'automatisation dans l'industrie manufacturière est similaires dans tous les États membres de l'UE ;
- via les nouvelles technologies d'information et communication, les actualités et les nouveaux produits sont disponibles partout et, presque, en même temps.

À cet égard, le Projet Bolster Up, en étroite relation avec le Dialogue social européen pour l'industrie de l'ameublement, est considéré comme une contribution à la promotion de la collaboration transfrontière entre les différentes parties intéressées dans le secteur de l'EPF, et il est considéré également comme un point de départ pour la mise en place d'une plateforme pour les profils européens de base, pour les raisons ci-après :

- en vue de la poursuite de l'implémentation et de l'essai des profils européens de base, il est crucial d'élargir le nombre des parties intéressées, en plus des actuels sept États membres.
- le principal objectif des organisations de partenaires sociaux en Europe dans l'industrie de l'ameublement est de mettre en place une plateforme au niveau

européen pour les Profils de base. Ces organisations ont accepté un plan de diffusion et elles vont connecter leurs activités sur la structure existante d'enseignement professionnel, comme stipulé dans Dialogue social européen pour l'industrie de l'ameublement.

- promouvoir le partage d'information parmi les signataires de ce protocole d'entente, l'apprentissage par la participation des représentants au niveau national, campagnes d'information et ateliers sur l'initiative des organisations de partenaires au dialogue social européen (EFBWW, EFIC et UEA)
- promouvoir le concept global des Profils européens de base à destination des autres secteurs de l'activité économique.
- S'agissant des jalons à l'avenir, les organisations de partenaires au dialogue social européen vont :
 - diffuser les résultats du projet et annoncer le concept de « profil européen de base » dans tous les États membres de l'UE en 2014/15
 - introduire la demande pour un projet de suivi en 2015, visant à améliorer la diffusion des résultats du projet et la traduction de ces résultats dans plusieurs langues européennes
 - promouvoir l'idée d'un Conseil des savoir-faire sectoriels dans le cadre du Dialogue social européen pour l'industrie de l'ameublement, en attirant d'autres pays et parties intéressées dans le domaine de l'enseignement professionnel et discuter/développer avec eux le concept fondamental des profils européens des qualifications de base.

V. Objectif opérationnel 3 : *Poursuite du développement des Profils européens de base*

La société actuelle basée sur le savoir favorise l'émergence des opportunités de « combinaisons nouvelles ». Les cercles d'innovation sont en phase d'accélération, il en va de même pour les résultats, pour ce qui concerne les exigences en savoir-faire. Si notre analyse, présentée ci-avant, est correcte, selon laquelle nous sommes les témoins d'une tendance allant dans le sens de l'implémentation harmonisée de ces changements, alors il faut

réfléchir sur les conséquences qui en résultent pour l'EFP concernant les professions concernées, y compris au niveau européen.

À cet égard, la condition préalable est de prévoir les opportunités et les structures pour parties intéressées concernées. Les signataires de ce document estiment que le Dialogue social européen pour l'industrie de l'ameublement pourrait apporter l'ancrage requis pour une telle structure. Toutefois, nous avons besoin des moyens spécifiques pour mettre en place une structure stable de communication. Les organisations de partenaires sociaux se chargent d'apporter ces moyens.

- Pour autant qu'au plan national les parties intéressées reconnaissent et appliquent le concept d'un Profil européen de base, le concept sera adopté comme concept pour le secteur dans son ensemble.
- Les organisations du Dialogue social européen pour l'industrie de l'ameublement vont se prononcer sur les versions finales des Profils de base pour ébénistes et garnisseurs définis dans le cadre du projet et reconnaître mutuellement l'équivalence des qualifications acquises sur cette base.
- Les signataires vont utiliser le Profil européen de base pour améliorer la reconnaissance mutuelle des qualifications nationales existantes, lorsque cela se justifie.
- Le concept des Profils européens de base seront présentés comme des tableaux de comparaison pour toutes les occupations professionnelles (« métiers ») relevant du secteur européen de l'ameublement.
- D'autre part, les organisations partenaires du Dialogue social européen vont approuver les recommandations concernant la reconnaissance de l'équivalence des qualifications au niveau présenté dans le Profil européen de base pour ébénistes et garnisseurs, pour les qualifications acquises dans le cadre d'un enseignement informel ou non.
- Au niveau européen, l'intention est de mettre en place la plateforme pour les Profils européens de base, pas seulement à titre temporaire, mais sous la forme d'une structure stable sous la responsabilité des organisations agréées de partenaires sociaux européens.

- D'autre part, le concept sera diffusé pour information auprès des autres secteurs de l'activité économique.

VI. Profils européens de base pour les ébénistes et garnisseurs

- a) Profil de base Ebénisterie
- b) Résultats d'apprentissage Ebénisterie
- c) Profil de base Garnissage
- d) Résultats d'apprentissage Garnissage

PERSPECTIVE

Profils de base avec potentiel

Pendant la période du projet, les différentes exigences nationales pour les professions ébéniste et garnisseur ont été analysées. Les systèmes d'enseignement n'étant pas les mêmes, les profils nationaux sont également très différents. Les tâches communes ont été identifiées et ont servi à élaborer les Profils européens. Mettre en évidence le bagage à titre individuel des savoirs, savoir-faire et compétences reconnu par tous les pays partenaires s'est avéré un réel défi. Le consortium du projet a réussi néanmoins à identifier des profils communs valables pour tous pays partenaires, alors même que les deux professions n'ont pas toujours le même niveau dans le CEC. Les deux profils développés ne peuvent être considérés que comme des recommandations à ce stade du projet.

À l'avenir, l'utilisation des résultats du Projet Bolster Up devrait contribuer très probablement à la définition de réels profils européens de base incluant des trajets de reconnaissance des équivalences. En prévision de l'étape suivante, les représentants des organismes d'EFP et les responsables politiques devraient se réunir pour vérifier les critères de qualité et les méthodes d'EFP. Après une phase pilote, on pourrait apporter des adaptations dans les profils et développer un trajet plus concret de certification pour la reconnaissance de l'équivalence des professions au niveau européen. Cette procédure va contribuer à la mobilité dans l'Union européenne.

La présente publication et les produits résultant du Projet Bolster Up pourraient être utilisés de manière transsectorielle. Ce projet ne vise pas à une analyse scientifique exhaustive de tous les aspects pertinents en la matière.

ANNEXE I

Aspects non intégrés dans le profil européen de base pour les ébénistes

Les aspects suivants ont été mentionnés par un ou par plusieurs partenaires du projet, mais ils n'ont pas été intégrés dans le profil parce qu'ils ne sont pas partagés à l'unanimité.

Savoir	Savoir-faire	Compétence
structure de l'entreprise et responsabilité des autres départements	utiliser les systèmes informatiques de l'entreprise, logiciels standard et logiciels spécifiques au secteur	respecter les aspects relevant de la citoyenneté
le système informatique de l'entreprise	design de meubles	assumer la responsabilité du respect de la réglementation sur l'environnement
design de meubles	agir selon les principes et la réglementation santé/sécurité	résoudre des problèmes
outils portables, électriques et pneumatiques	agir selon la réglementation sécurité, incluant. protection de l'environnement et utilisation efficace de l'énergie	agir dans une équipe d'innovation
différentes de production et leurs flux de travail et séquences des opérations	sélectionner, vérifier le transport et stocker les matériaux	soin du contact clientèle
matériaux d'emballage	manutention des matériaux, en mode manuel et des machines	agir et coopérer en inter relationnel (contact client, fournisseur, et coopération avec l'équipe et les autres départements)
attitude de bonne gestion économique	monter des composants électriques selon les instructions	assumer la responsabilité du respect des instructions relatives à l'expédition des marchandises
gestion des déchets	utiliser des moyens de transport et manutention	connaître et participer au respect de la réglementation du travail
protection de l'environnement	emballer des meubles	pensée innovante, avoir de la curiosité pour les nouveaux développements
utilisation efficace de l'énergie	respecter les intervalles de maintenance	réfléchir dans une optique d'entrepreneur
réglementation du transport	réaliser des dessins de construction, des dessins auxiliaires	développer les compétences interculturelles
connaître les propriétés des marchandises et manutention adéquate	utiliser et lire des programmes CNC	
connaître les termes	réaliser les gabarits et maquettes	

techniques dans une langue étrangère	nécessaires pour la production	
carrière et citoyenneté, apprendre tout au long de la vie, aspects juridiques de l'enseignement	utiliser les techniques de raccord	
communication, orale et écrite	fabriquer des pièces de meuble	
langue maternelle et une langue étrangère	fabriquer et assembler des constructions complexes	
	installer des meubles	
	assembler un ouvrage de construction intérieure	
	restaurer des meubles	
	sculpter dans le bois massif des éléments de décoration de meuble	
	informer les clients sur le mode d'utilisation et l'entretien/maintenance	

Note: quelques-uns de ces aspects ont été considérés comme suffisamment représentés dans certains aspects ayant été intégrés dans le profil de base, tel que celui-ci a été développé après la phase d'essai.

Nous souhaitons les mentionner ici pour montrer qu'à un certain moment, ils avaient été identifiés comme des éléments susceptibles d'être inclus dans le profil européen pour la profession

Aspects mentionnés par 5 et 6 pays partenaires

Ces aspects ont été mentionnés par 5 ou 6 partenaires du consortium et identifiés comme faisant partie de leurs profils professionnels respectifs, utilisés dans leur système d'enseignement.

Toutefois, en raison de la décision de tenir compte uniquement des aspects indiqués par les sept partenaires comme faisant partie de leur profil de et cursus, ils n'ont pas été inclus dans le profil européen développé dans ce projet.

Unité 1: Préparation de la production d'un meuble et de parties de meuble		
Savoir	Savoir-faire	Compétence
-structure de l'entreprise et responsabilité des autres départements (6) - le système informatique de l'entreprise (6) -design de meubles (6)	-logiciels et poste de travail - software (6) -sélectionner et vérifier les matériaux (6) -parler le langage de la profession -utiliser le système informatique de l'entreprise et les logiciels standard software (6)	-résoudre des problèmes (6) -agir dans une équipe d'innovation(6) -agir et coopérer en inter relationnel (contact client, fournisseur, et coopération avec l'équipe et les autres départements)) (6) -réfléchir sur les possibilités for d'améliorer les processus (6) - rechercher des informations (5)

Unité 2 Production des meubles et parties de meuble		
Savoir	Savoir-faire	Compétence
<ul style="list-style-type: none"> -outils portables, électriques et pneumatiques (6) -stockage des matériaux (5) -différentes méthodes de production et séquence des opérations (6) -attitude de gestion économique (5) -protection de l'environnement (6) -utilisation efficace de l'énergie(5) 	<ul style="list-style-type: none"> -agir selon les principes et la réglementation santé/sécurité (6) -agir selon la réglementation sécurité incl. -Protection de l'environnement et utilisation efficace de l'énergie (6) -transport et stockage des matériaux (6) -manutention des matériaux, en mode manuel et des machines (6) -protéger le bois avec une construction spéciale (5) -parler le langage de la profession (6) -respecter les intervalles de maintenance (6) 	<ul style="list-style-type: none"> -respecter les aspects relevant de la citoyenneté (5) -assumer la responsabilité du respect de la réglementation sur l'environnement (6) -résoudre des problèmes (6) -agir dans une équipe d'innovation(6) -travailler selon une orientation client (5) -agir et coopérer en inter relationnel (6) -réfléchir sur les possibilités d'améliorer les processus (6) -connaître et participer au respect de la réglementation du travail (6)
Unité 3 Installation des meubles		
<ul style="list-style-type: none"> -attitude de bonne gestion économique (5) -utilisation efficace de l'énergie (5) 	<ul style="list-style-type: none"> -sélectionner et vérifier les matériaux (6) 	<ul style="list-style-type: none"> -assumer la responsabilité du respect de la réglementation sur l'environnement (6) -résoudre des problèmes (6) -travailler selon une orientation client (5) -agir et coopérer en inter relationnel (6) -réfléchir sur les possibilités d'améliorer les processus (6)
Unité 4 Achèvement du travail– attribution		
<ul style="list-style-type: none"> -gestion des déchets (5) -stockage des meubles (5) - connaître propriétés des marchandises et manutention adéquate (5) 	<ul style="list-style-type: none"> -contrôler le fonctionnement des éléments mobiles (5) - réparer les meubles (5) 	<ul style="list-style-type: none"> -agir et coopérer en interrelationnel(6)

ANNEXE II

Aspects non intégrés dans le profil européen de base pour les garnisseurs

Les aspects suivants ont été mentionnés par un ou par plusieurs partenaires du projet, mais ils n'ont pas été intégrés dans le profil parce qu'ils ne sont pas partagés à l'unanimité.

Savoir	Savoir-faire	Compétences
machines automatisées	rechercher des informations	comprendre le processus logistique dans l'usine
équipement informatique	respecter les principes et la réglementation santé/sécurité	parler le langage de la profession
différentes méthodes de production	respecter la réglementation sécurité; incl. protection de l'environnement et utilisation efficace de l'énergie	respecter les aspects relevant de la citoyenneté
matériaux d'emballage	utiliser et entretenir des machines	assumer la responsabilité du respect de la réglementation sécurité
attitude de bonne gestion économique	faire des mesurages	assumer la responsabilité du respect de la réglementation sur l'environnement
gestion des déchets	dessiner des modèles de couverture	résoudre des problèmes
protection de l'environnement	préparer des pièces capitonnées	agir dans une équipe d'innovation
utilisation efficace de l'énergie	parties de garnissage	Soin de la relation avec la clientèle
stockage des matériaux et garnissage	monter des composants électriques	coopérer en interrelationnel (contacts clients, fournisseurs, et coopération dans l'équipe et avec les autres départements)
réglementation du transport	utiliser un équipement automatisé et informatisé	travailler d'une manière respectant les intérêts des collègues de travail
connaître propriétés des marchandises et manutention adéquate	contrôler le fonctionnement des éléments mobiles	réfléchir sur les possibilités d'améliorer les processus
connaître les termes techniques dans une langue étrangère	réparer des garnissages	assumer la responsabilité de tenir compte de la réglementation concernant l'expédition des marchandises
aspects juridiques de l'enseignement	utiliser des moyens de transport et manutention	connaître et participer au respect de la réglementation du travail
flux de travail, séquence des opérations	savoir identifier et gérer les différents types de déchets	faire preuve d'une aptitude à travailler avec des matériaux innovants et les techniques appropriées

développement de nouveaux modèles de garnissage	respecter les intervalles de maintenance	faire preuve d'une disposition à accepter d'utiliser les nouveaux processus de production introduits récemment
carrière et citoyenneté	emballer les garnissages	montrer des compétences interculturelles
principes de l'ergonomie	contrôler la qualité de son propre travail	travailler selon la cadence nécessaire pour respecter le planning de travail
	assister dans l'implémentation de méthodes d'assurance qualité	
	dessiner et construire des meubles à capitonner	
	faire des dessins techniques	
	assembler des pièces capitonnées	
	réaliser des gabarits de découpage	
	couper le matériel selon le modèle	
	protéger les données	
	surveiller le processus de production et le flux de travail	
	Informers les clients sur le mode d'utilisation et la maintenance	

Note: quelques-uns de ces aspects ont été considérés comme suffisamment représentés dans certains aspects ayant été intégrés dans le profil de base, tel que celui-ci a été développé après la phase d'essai.

Toutefois, en raison de la décision de tenir compte uniquement des aspects indiqués par les sept partenaires comme faisant partie de leur profil de et cursus, ils n'ont pas été inclus dans le profil européen développé dans ce projet.

REMERCIEMENTS

Le consortium du projet Bolster Up souhaite adresser des remerciements à tous les partenaires d'interview, à toutes les organisations partenaires, et à toutes les autres parties concernées, pour leur participation, leur soutien et leur dévouement pour faire progresser le projet.

Merci !

RÉSEAU DES MEMBRES / CONSORTIUM DES PARTENAIRES



IG Metall (coordinateur du projet), DE
www.igmetall.de



Arbeit und Leben Bielefeld, DE
www.aulbi.de



OpleidingsCentrum Hout – Centre de Formation Bois, BE
www.och-cfb.be



Foundation Wood et Furniture College – HM College, NL
www.hmcollege.nl

Skive Tekniske Skole



Skive Technical Institute, DK
www.skivets.dk



Bulgarian branch chamber of woodworking and furniture industry

Bulgarian Branch Chamber of Woodworking et Furniture Industry, BG
www.timberchamber.com



Ogólnopolska Izba Gospodarcza Producentów Mebli (OIGPM), PL
www.oigpm.org.pl

European Federation of Building and Woodworkers



European Federation of Building et Woodworkers (EFBW), BE
www.efbww.org



European Furniture Industries Confederation
European Furniture Industries Confederation (EFIC), BE
www.efic.eu



European Furniture Manufacturers Confederation (UEA), BE
www.ueanet.com

hout - meubel - interieur



Bildung · Beratung · Management
LimA UG, DE
www.lima-consulting.eu



Asociatia Producatorilor de Mobila din Roumanie (APMR), RO
www.apmob.ro



MAKING SKILLS WORK
proskills UK (silent partner), UK
www.proskills.co.uk

Projet évaluateur:

UNIVERSITY OF WESTMINSTER
University of Westminster, UK
www.westminster.ac.uk