



European Federation
of Building
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Foster VET Mobility

**Renforcer la mobilité en matière
de formation professionnelle
dans les secteurs du bois et
de l'ameublement en Europe**



CEI-Bois

European Federation
of Building
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Ce rapport a été rédigé par la FETBB, CEI-Bois, UEA, EFIC et HMC

Avec le soutien financier de la DG Emploi et affaires
sociales de la Commission européenne.



Tous droits réservés.

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, mise en mémoire dans un système de recherche bibliographique ni transmise sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit: électronique, mécanique, par photocopie, enregistrement ou autre sans l'autorisation de l'éditeur.

Les informations présentes dans cette publication sont estimées exactes. Toutefois, ni l'éditeur ni les auteurs ne peuvent être tenus pour responsables des pertes, dommages ou autres obligations encourues par les utilisateurs ou toute autre personne en vertu du contenu de cette publication.

Avant-propos

La formation professionnelle a été dès le début du dialogue social l'un des dossiers où les intérêts des travailleurs et des employeurs coïncident.

Ce n'est pas un hasard si la formation professionnelle est l'un des tout premiers domaines auxquels la FETBB, l'UEA et – plus récemment – l'EFIC se sont intéressés et dans lesquels ils se sont investis.

L'importance de la formation professionnelle a encore été renforcée par la situation actuelle : après une décennie de mutations importantes et de pertes d'emploi, le secteur européen de l'ameublement est entré dans une phase de maturation. Pour faire face à la concurrence globale, pour rationaliser et renforcer l'exportation, il est essentiel de pouvoir compter sur des travailleurs mieux formés, notamment parmi les ouvriers qualifiés et l'encadrement.

En réponse à l'appel de la Commission européenne visant à « donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels » [COM(2010)296], les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour lancer deux projets conjoints : **WAVE** (Enhance the Value of Work in the Furniture Industry to Attract Young People, renforcer la valeur du travail dans l'industrie de l'ameublement afin d'attirer les jeunes) et **VET** (Vocational Education and Training, enseignement et formation professionnels ou EFP).

Le projet *Foster VET Mobility* auquel le présent rapport fait référence a deux objectifs ambitieux :

- A. soutenir la modernisation des systèmes d'enseignement actuels au sein des Etats-membres de l'Union européenne tout en respectant les diversités basées sur les traditions et les coutumes.
- B. faciliter le flux d'informations et l'échange d'expériences entre les écoles de formation et les autres acteurs concernés afin d'améliorer la qualité de l'enseignement, de l'apprentissage et le savoir-faire de tous les élèves et apprentis. Nous sommes convaincus que dans ce sens notre projet correspond parfaitement aux propos de l'initiative phare Europe 2020 « Une Union de l'innovation », COM/(2010)546 final du 6 octobre 2010.

Le présent rapport soulève aussi le soutien à la formation professionnelle par l'apprentissage dans le cadre de la Communication de la Commission « Jeunesse en mouvement » COM(2010)477 final, du 15 septembre 2010, page 3.

D'un point de vue pratique, les objectifs du projet EFP furent réalisés en suivant trois approches individuelles développées en parallèle :

1. Une comparaison des systèmes de formation professionnelle présentés lors de la conférence organisée à Rotterdam les 10 et 11 novembre 2010 et la détermination des similitudes et des différences au niveau des cours et des profils professionnels, ce qui permettra une meilleure évaluation et une meilleure compréhension de la façon dont une harmonisation graduelle des systèmes d'EFP peut être réalisée ;
2. La collecte d'exemples de cours de formation utilisés dans les écoles et durant les formations (y compris les stages) qui visent à donner aux étudiants le savoir-faire nécessaire aux principaux profils professionnels demandés par les producteurs et – si nécessaire – l'envoi de ces exemples à toutes les écoles de formation professionnelle après avoir informé les autorités publiques des Etats-membres.
3. La définition – en collaboration avec les associations des producteurs et les organisations syndicales de chaque Etat-membre – d'une stratégie visant à inciter les écoles publiques européennes à moderniser si nécessaire leur système afin d'aboutir à une harmonisation du système de formation professionnelle, une nécessité absolue

pour permettre une réelle mobilité des ouvriers qualifiés et des cadres moyens dans l'ensemble de l'Europe.

Le présent rapport présente les résultats de notre projet. Il se concentre essentiellement sur le fonctionnement des systèmes de formation professionnelle dans neuf pays européens. Afin de donner un aperçu des perspectives désirées, nous avons aussi inclus une vision scientifique quant à l'avenir du secteur ainsi que des conclusions et des points de vue quant à la politique européenne en matière de formation professionnelle rédigés par les partenaires participant au projet. Nous avons, en outre, documenté le cadre conceptuel utilisé pour la préparation des différents rapports nationaux dans l'espoir que les acteurs d'autres secteurs y feront appel.

Tous les partenaires concernés estiment que les expériences obtenues grâce à ce projet sont extrêmement utiles et ils sont déterminés à continuer la coopération avec tous les acteurs ayant participé à l'action et au niveau européen dans le cadre du dialogue social dans les secteurs du bois et de l'ameublement.

Bruxelles 2011

FETBB, Rolf Gehring

CEI-Bois, Filip De Jaeger

UEA, Rodrigo Rodriguez

EFIC, Camilla Ravazzolo

HMC, Frans Veringa

Table des matières

Avant-propos	3
Table des matières	5
Introduction.....	6
Le role de l'EFP dans la vision Europe 2020	8
<i>Joao Delgado - DG Education et Culture</i>	
L'enseignement aux Pays-Bas - Enseignement secondaire professionnel supérieur	13
EPF Bois en Belgique	21
EFP en Bulgarie	27
L'enseignement professionnel en France.....	31
Le système dual de formation professionnelle en Allemagne	34
Le système régionalisé italien.....	37
Le système d'enseignement en Roumanie	41
Le système espagnol d'EFP dans le secteur du bois et de l'ameublement.....	43
La structure du système d'EFP en Angleterre*	47
Innovations et développements dans le secteur	50
Déclaration conjointe CEI-Bois, FETBB, EFIC, HMC et UEA Sur la mobilité et l'apprentissage dans le secteur européen de l'ameublement et du bois	53
Annex 1: Proposed conceptual framework for assessing VET-systems in the woodworking and furniture sectors	56

Introduction

Le cadre politique

Au fil des années, l'Union européenne a accordé de plus en plus d'attention au domaine de l'EFP (Enseignement et formation professionnels). Avec le développement du CEC (Cadre européen des certifications) et d'ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training - le système européen de transfert d'unités capitalisables pour l'éducation et la formation professionnelles), deux outils ont été créés qui influenceront aussi le développement futur de systèmes d'EFP au niveau national. En outre, la stratégie Europe 2020 attache énormément d'attention à la mobilité, à une main-d'œuvre qualifiée et à de nouvelles compétences pour de nouveaux emplois. L'initiative phare « Jeunesse en mouvement » [COM (2010)477] stimule la mobilité des jeunes et propose une série d'actions concrètes.

En outre, dans le cadre d'une plus grande mobilité formelle et pratique, des politiques d'emploi de l'Union européenne et de la volonté politique de fournir plus de soutien à la mobilité pratique, les systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels agissent de façon de moins en moins isolée. Différents acteurs comme les autorités, les organisations sociales, les entreprises et les prestataires de formation tout comme les jeunes qui cherchent des stages et des emplois sont tout aussi intéressés par l'accessibilité des actions de mobilité, une meilleure transparence ou une meilleure comparabilité des systèmes de formation nationaux. Les jeunes et les entreprises ont spécifiquement besoin d'outils de soutien, d'informations facilement accessibles et de structures qui renforcent réellement la mobilité.

C'est devant cette toile de fond et dans le cadre de la position commune que l'EFP constitue un domaine par excellence pour le dialogue social européen que les partenaires sociaux du secteur de l'ameublement ont créé en 2008 un groupe de travail spécifique qui se concentre exclusivement sur l'enseignement et la formation professionnels. Le dialogue social pour le secteur du bois a fait de même en 2010.

Les secteurs

Les secteurs du bois et de l'ameublement couvrent un large éventail de professions et sont marqués par des processus d'innovation touchant différents aspects de leur évolution. L'étude européenne sur les compétences futures dans l'ameublement et autres secteurs (« Tendances, développements et l'état des lieux dans l'ameublement et autres secteurs au sein de l'Union européenne » ; Rapport final ; 5 janvier 2009) souligne elle-aussi cet état des choses. L'innovation porte, entre autres, sur de nouvelles machines, l'utilisation de nouveaux matériaux ou de nouvelles combinaisons de matériaux existants ou dans le domaine de l'organisation du travail). Toutes ces innovations ont un impact direct sur les compétences requises dans différentes professions.

Une main-d'œuvre hautement qualifiée, capable de s'adapter et d'intégrer de nouvelles compétences et savoir-faire dans leurs processus de travail traditionnels et qui utilise de façon intelligente la possibilité de créer de nouvelles combinaisons est essentielle pour garantir la compétitivité d'un secteur du bois contraint à la concurrence sur un marché de plus en plus international. Les instituts de formation ont un rôle essentiel à jouer dans ce domaine. En effet, tous ces changements exigent des modifications au niveau des cours, du matériel de formation, etc. Une meilleure collaboration entre systèmes de formation des différents pays et une meilleure compréhension de ces systèmes deviennent de plus en plus importantes pour le marché du travail européen (au niveau sectoriel). Une meilleure compréhension du cadre et des conditions de l'EFP au sein des secteurs concernés pourrait constituer le point de départ d'activités communes dans l'ensemble de l'action mobilité.

Le projet

Suite aux discussions au sein du Dialogue social, les partenaires sociaux européens dans le secteur du bois et de l'ameublement ont décidé d'introduire un projet conjoint intitulé « Foster VET Mobility ». L'objectif global du projet est d'améliorer la mobilité des jeunes travailleurs du

secteur européen de l'ameublement. Les systèmes d'EFP nationaux actuels fournissent des structures pour l'enseignement professionnel et la formation complémentaire, ou pour le développement de carrières, mais dont tous les aspects sont très différents d'un cas à l'autre. En outre, les traditions dans les pratiques des différents métiers sont très différentes d'un pays à l'autre et la compréhension de ces différences – tout comme l'anticipation des mutations attendues – est une condition sine qua non pour améliorer la mobilité. Ce projet contribuera à une meilleure compréhension de ces éléments.

Le projet vise plus particulièrement :

- Une meilleure compréhension des différences entre les systèmes nationaux de formation professionnelle ;
- La création initiale de réseaux entre les prestataires de formation professionnelle dans les secteurs concernés ;
- Une collaboration accrue entre les instituts de formation et les partenaires sociaux, au niveau national comme au niveau européen ;
- La fourniture de résultats pour les activités en cours du dialogue social européen ;
- La description des activités du projet, afin de permettre aux acteurs d'autres pays de bénéficier des expériences ;
- La publication des résultats du projet comme base de réseautage continu et renforcé dans le domaine des activités en matière de mobilité ;
- Le renforcement de la capacité du dialogue social européen à coordonner des activités dans le domaine de la formation professionnelle/mobilité.

Ce document présente de brefs portraits des systèmes EFP de neuf pays, chaque fois selon le même schéma : une brève introduction écrite présentant quelques informations de base quant au système national concerné, suivi de quelques planches tirées des présentations lors du séminaire de Rotterdam des 10 et 11 novembre 2010.

Toutes ces présentations fournissent des informations similaires quant aux systèmes nationaux mais apportent des accents spécifiques. En effet, si certaines se concentrent sur le cadre légal de la formation professionnelle, d'autres ciblent l'évolution dans les programmes de cours ou les changements en cours, d'autres encore visent plutôt le rôle institutionnel des partenaires sociaux.

Outre les présentations sur les systèmes d'EFP, nous avons aussi inclus la présentation de la Commission européenne (par M. J. Delgado) ainsi qu'un extrait de la contribution d'Eric Groenhouit, qui nous a donné un aperçu intéressant de la structure du secteur en termes de conception, de l'utilisation combinée de matériaux nouveaux et existants ainsi que des perspectives en matière de compétences requises et d'organisation du travail. Nous avons aussi documenté les conclusions des partenaires ayant participé au projet qui fournissent quelques points d'action pour des activités conjointes futures.

Le présent rapport est disponible en sept langues : **BU, DE, EN, FR, IT, NL, RO**

Le rapport sera aussi disponible sur les sites Internet des partenaires participant au projet :

CEI-Bois: <http://www.cei-bois.org>

EFBWW: <http://www.efbww.org>

EFIC: <http://www.efic.eu>

HMC: <http://www.hmcollege.nl>

UEA : <http://www.ueanet.com/>

Outre le présent rapport, les documents suivants seront aussi présentés sur les sites Internet cités :

- Toutes les présentations du séminaire de Rotterdam des 10 et 11 novembre 2010 ;
- Un document séparé présentant les conclusions des partenaires tirées des expériences recueillies durant le projet ;
- Le cadre conceptuel défini pour guider les orateurs lors de la préparation des rapports nationaux – disponible en anglais uniquement ;
- L'ordre du jour du séminaire de Rotterdam.

Le rôle de l'EFT dans la vision Europe 2020



Le rôle de l'EFT dans la vision Europe 2020

Joao DELGADO
Chef d'unité
Formation professionnelle – Programme Leonardo da Vinci
DG Education et Culture

Rotterdam, le 11 novembre 2010



Défis communs aux pays de l'UE

- Le vieillissement de la population
- D'ici 2020, 35 % de tous les emplois exigeront des qualifications de haut niveau (aujourd'hui : 29 %) = « économie du savoir »
- Trops de jeunes en décrochage scolaire (15 % des 18 - 24 ans n'ont pas de diplôme de secondaire 2^e cycle)
- Le chômage des jeunes est élevé : 21 %
- Economie à faibles émissions de CO2
- Evolution technologique



Stratégie et projets phares européens pour faire face aux défis

Europe 2020

L'UE définit sa stratégie pour la décennie à suivre et met l'accent sur « une croissance intelligente, durable et inclusive »



Des initiatives phares qui font le lien avec l'enseignement et la formation :

- Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois
- Jeunesse en mouvement



Contribution de l'EFT

le soutien à la stratégie Europe 2020 et les initiatives phares nécessite :
Un nouvel élan pour l'EFP pour 2020



3

Un nouvel élan pour l'EFP pour 2020

Qualité & efficacité

Apprentissage tout au long de la vie & Mobilité

Innovation & créativité,
Esprit d'entreprise

Inclusion sociale, équité & citoyenneté

L'EFP doit être :

- Attrayant
- Accessible
- Flexible
- Inclusif
- Un soutien à la mobilité



4

Le rôle clé de l'EFP dans l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité



Accès flexible à la formation et aux qualifications

- Mise en œuvre flexible et maximale de CVET
- Filières entre EFP et ES ; EFP supérieur
- soutenu par des services d'orientation intégrés et
- validation d'apprentissage non-formel et informel

Approche stratégique quant à la mobilité

- Utilisation du CEC, d'ECVET et d'Europass d'ici 2020
- Stratégies de mobilité aux niveaux régional, local et des prestataires d'EFP – facilité par des structures d'aide à la mobilité
- renforcement de l'apprentissage de langues dans les programmes de cours d'EFP



5

Accroître l'attrait de l'EFP par le biais de la qualité et de l'efficacité



Mise en œuvre de l'assurance de la qualité (CERAQ)

Cadre de compétences pour les enseignants et les formateurs

Utilisation de la formation par le travail pour atteindre l'excellence en matière de compétences professionnelles

Compétences clés pour l'adaptabilité et la flexibilité

Capacité de « réactivité » des prestataires d'EFP



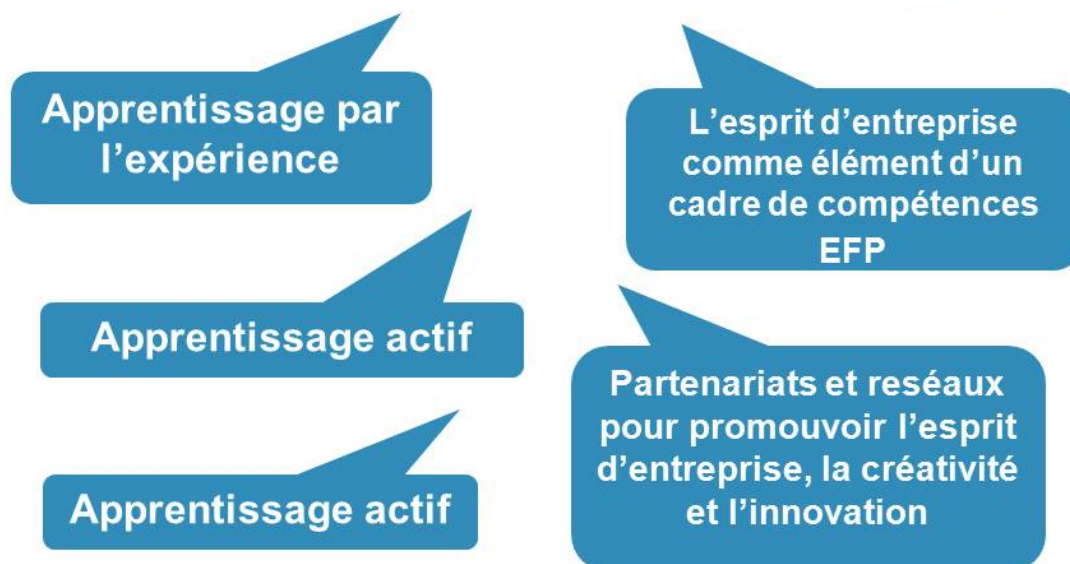
6

Equité et citoyenneté active – l'EFP ouvert à tous pour des sociétés ouvertes à tous



7

Créativité et innovation / esprit d'entreprise



8

Un nouvel agenda pour l'EFP

**L'examen de
Bruges**



**Processus de remise
des résultats d'ici
2020**

En cohérence avec UE2020 et E&F 2020 MOC

Contrôle régulier du progrès

Soutenu par les programmes de l'UE (EFTLV, FS)

Coopération structurée avec les pays tiers



L'enseignement aux Pays-Bas

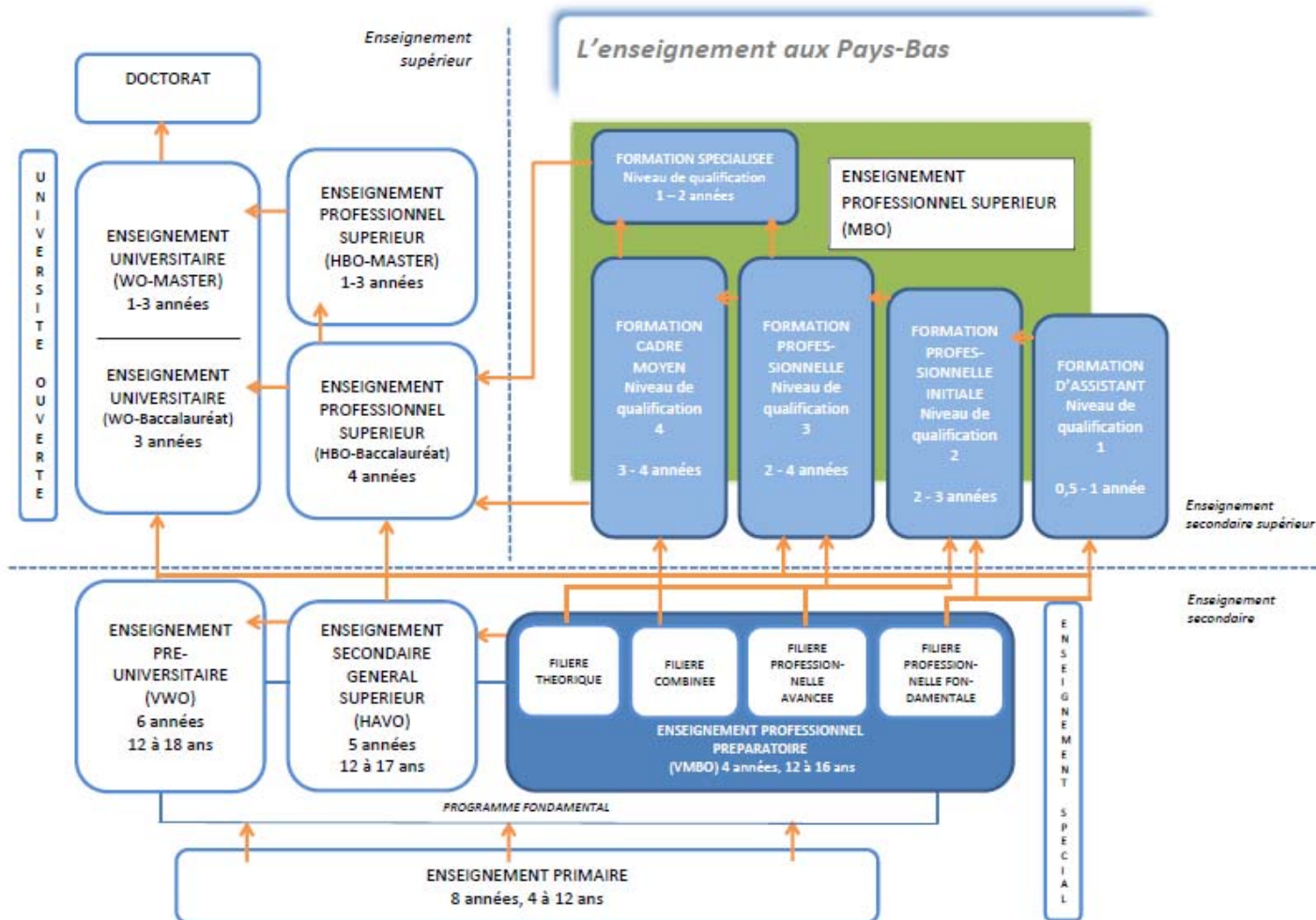
Enseignement secondaire professionnel supérieur

L'enseignement est obligatoire de 5 à 18 ans. L'élève termine l'enseignement primaire à 12 ans, après huit ans d'enseignement. Sur la base du résultat réalisé lors d'un examen général et l'avis de l'instituteur de l'école primaire, l'élève démarre soit l'enseignement secondaire général (d'une durée de 5 à 6 ans), soit l'EFP préparatoire d'une durée de 4 ans qui donne accès à l'enseignement professionnel secondaire supérieur (MBO).

Enseignement et formation secondaires professionnels supérieurs

L'enseignement professionnel secondaire a quatre niveaux d'enseignement :

- Niveau 1 : formation d'assistant
- Niveau 2 : formation professionnelle initiale
- Niveau 3 : formation professionnelle
- Niveau 4 : encadrement ou formation spécialisée



Filières d'apprentissage

Deux filières d'apprentissage donnent accès à chaque niveau : la formation sur le tas et l'option de l'école. Les deux filières permettent d'obtenir le même diplôme. La principale différence entre les deux filières est le temps qu'un étudiant passe dans la formation pratique dans la société où il suit son stage de formation d'une part et à l'école d'autre part.

- La filière école : le pourcentage des stages atteint entre 20 % et 60 %. Durant son stage l'étudiant reçoit une petite rémunération et travaille sous contrat de stage.

- La filière formation sur le tas : l'étudiant travaille 4 jours par semaine dans une entreprise de stage et suit un enseignement théorique 1 jour par semaine. Il reçoit un contrat de travail officiel et touche un salaire.

Organisation de l'EFP secondaire supérieur

Les Pays-Bas ont un système d'enseignement décentralisé ; les écoles de l'EFP et les Centres d'expertise fonctionnent de façon relativement autonome. Le Ministère de l'enseignement n'impose que les règles de base. Les Centres d'expertise sont responsables pour le développement de la structure de qualification qui sert de base aux programmes d'études de l'EFP secondaire. Les écoles de l'EFP sont ensuite responsables de la mise en œuvre de ces qualifications au sein des écoles.

Les Pays-Bas distinguent trois types d'écoles d'EFP (des écoles professionnelles agricoles, des écoles EFP classiques et des écoles spécialisées ; le HMC où la conférence de Rotterdam s'est déroulée est la seule école spécialisée pour le secteur du bois) qui fournissent un enseignement à plus de 500.000 étudiants réguliers. 17 Centres d'expertise sont responsables.

Enseignement professionnel (2)



- Quatre niveaux de qualification (>500.000 étudiants) :

1. assistant supervisé
2. Ouvrier qualifié
3. Ouvrier qualifié polyvalent
4. Ouvrier qualifié spécialisé ou cadre moyen

- Deux filières d'apprentissage :



La Formation Professionnelle

Pendant de nombreuses années, la formation professionnelle a dépendu d'initiatives privées. La première loi sur l'enseignement professionnel ne fut approuvée qu'en 1919, en réponse à la croissance du nombre d'écoles professionnelles.

L'enseignement secondaire professionnel du deuxième cycle à temps plein a démarré en 1950 au sein des écoles d'enseignement secondaire technique du deuxième cycle (MTS). D'autres domaines suivirent rapidement : l'enseignement secondaire économique et administratif du deuxième cycle (MEAO), l'agriculture (MAO) et les services sociaux et de soins de santé (MDGO).

L'ancien système d'apprentissage (formation sur le tas) avait des liens étroits avec le monde des métiers et de l'industrie. Les centres de compétence jouaient un rôle important : leurs consultants fournissaient des conseils aux écoles et ils étaient chargés de l'agrégation des « entreprises de formation », des programmes de cours, des examens et souvent même du matériel didactique.

En 1996, la WEB (Wet Educatie en Beroepsonderwijs, la loi sur la formation professionnelle et des adultes) amena une fusion des deux systèmes (qui se retrouvèrent littéralement sous le même toit des ROC, les centres régionaux de formation). Cette tendance a encore été renforcée par la récente mise en œuvre aux Pays-Bas d'un enseignement basé plus sur les compétences.

Le système est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans disposant d'une formation secondaire générale suffisante. L'enseignement est obligatoire, à temps plein jusqu'à 16 ans et à temps partiel jusqu'à 18 ans. Au-delà de 16 ans, il n'y a pas de restrictions d'âge. Les adultes aussi ont accès au système. La limite d'âge peut être réduite pour des gens souffrant de troubles d'apprentissage mais seules les pouvoirs publics peuvent accorder une dispense de l'enseignement obligatoire à temps plein. 89 % des élèves ont entre 16 et 22 ans.

Faits et chiffres



- 520.000 étudiants
 - 165.000 centré entreprise, 355.000 centré école
- 67 instituts de formation
 - 42 écoles régionales, 13 écoles agricoles, 12 écoles spécialisées
 - 2 instituts spéciaux, 3 instituts d'enseignement supérieur
 - + instituts financés par des fonds privés
- 17 centres de compétence
 - 900 consultants en formation
- 200.000 entreprises de formation accréditées
 - 3.000 sociétés internationales (dont 80 % d'européennes), 270.000 formateurs en entreprise

La répartition entre hommes et femmes est d'approximativement 50/50. Les femmes sont surreprésentées dans des filières comme la coiffure et les formations d'infirmière et les hommes le sont dans les filières techniques. Bien que de gros efforts aient été fournis pour changer ce stéréotype, les résultats se font attendre.

Les personnes moins-valides, les sans emplois et les immigrés constituent des groupes cibles spécifiques des programmes d'apprentissage.

A peu près la moitié des travailleurs en Europe a une qualification d'enseignement secondaire professionnel. Un bon système d'EFP constitue une condition sine qua non pour une économie saine et une main d'œuvre qui apprend tout au long de la vie. En quittant les bancs de l'école, chaque élève devrait disposer des qualifications nécessaires pour une profession et une carrière qui correspond à ses talents et ses compétences. L'EFT doit se concentrer sur le savoir professionnel, les talents et les compétences, tout en fournissant suffisamment d'opportunités de « formation sur le tas » et de stages.

Les Pays-Bas disposent traditionnellement d'un système unique d'EFP : il a une seule structure nationale de qualifications basées sur les compétences et a été développé en étroite concertation avec les employeurs et les instituts de formation, combiné avec une étude structurelle du marché de l'emploi et une approche régionale permettant une adéquation entre l'offre et la demande en matière d'emplois et de stages. C'est la responsabilité des Centres d'expertise en matière d'EFP et du marché de l'emploi, qui collaborent au sein de l'association Colo. Les Centres d'expertise assurent en collaboration avec les instituts de formation un afflux suffisant de talent qualifié dans les différents secteurs et branches.

II. Modernisation des qualifications EFP

Colo
samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsopleiding
en bedrijfsleven

- Globalisation du marché de l'emploi
 - Délocalisation de la production, commerce et services mondiaux
- Il faut une main-d'œuvre flexible
 - Savoir, qualifications et compétences générales
- Qualifications basées sur les compétences
 - Le marché de l'emploi comme point de départ
- Enseignement/programme de cours moderne
 - Compétence des enseignants, attrayant pour les étudiants

La base de tout dossier de qualification est un profil professionnel : une description de la pratique professionnelle pour un professionnel pleinement qualifié qui est établie par un secteur ou une industrie. Lorsqu'un métier ou une profession change ou lorsqu'une nouvelle profession est créée, les Centres d'expertise réagissent immédiatement en modifiant ou en créant tant un profil professionnel que le dossier de qualification.

Ceci ouvre des opportunités pour combattre la crise économique. Lorsque des gens perdent leur emploi, ils peuvent passer à une autre profession sans devoir recommencer l'ensemble de leur formation. L'évaluation des acquis antérieurs et l'adéquation des compétences personnelles avec les besoins en matière de savoir-faire nécessaire pour exercer un certain emploi sont devenues monnaie courante.

Structure nationale des qualifications (1)

Colo
samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsopleiding
en bedrijfsleven

- Site Internet : www.kwalificatiesmbo.nl (vidéo)
- Dossiers de qualification
 - Professions apparentées, différents niveaux et contextes
- L'accent est mis sur la pratique professionnelle
 - Analyse de la tâche : domaines et processus de travail
 - Compétences, savoir et talents pertinents
 - Indicateur d'évaluation : performance professionnelle (correcte)
- Cadre universel de compétences (SHL)
 - 1 modèle, 25 compétences pour toutes les professions

Example: process-competency matrix

Colo

samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsopleiding
en bedrijfsleven

Core task 1: Repairs defects in combustion engines	Competencies																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Work processes	Deciding and initiating action	Leading	Coaching	Caring and understanding	Cooperating and consulting	Adhering to principles and values	Relating and networking	Persuading and influencing	Presenting and communicating information	Writing and reporting	Applying expertise	Applying technology	Analyzing	Investigating and exploring	Creating and innovating	Learning	Planning and organizing	Meeting customer expectations	Delivering results	Following instructions and procedures
1.1 Prepares the task				X							X	X		X					X	
1.2 Diagnoses problem with combustion engine										X	X	X	X					X		X
1.3 Repairs the defect in the combustion engine	X									X	X	X						X	X	X
1.4 Supports and instructs apprentices and colleagues				X	X						X									
1.5 Checks his work and completes the task										X		X						X		
1.6 Gives technical explanation to client				X						X	X									

Source: qualification file Combustion engine technician

Coopération entre l'enseignement et le marché de l'emploi : la clé de l'avenir

Un enseignement et une formation professionnels de bonne qualité sont d'une importance capitale si l'Europe veut faire face aux nombreux défis socioéconomiques, démographiques, écologiques et technologiques auxquels elle est confrontée aujourd'hui et dans les années à venir. Une bonne coopération entre l'enseignement et le marché de l'emploi, suffisamment de places de stage et de nouvelles opportunités pour les gens qui ont décroché du marché de l'emploi sont essentielles pour l'Europe ; ces facteurs renforceront la mobilité professionnelle en Europe et permettront de réaliser plus facilement les objectifs de l'Europe 2020.

Les éléments suivants sont dès lors très importants :

- une structure nationale de qualifications flexible, basée sur la demande et sur les compétences, développée sur la base d'un marché de l'emploi moderne, en concertation étroite avec les employeurs et les instituts de formation, basée sur une

Structure nationale des compétences (2)

Colo

samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsopleiding
en bedrijfsleven

- 2010-2011: 237 dossiers de qualification, 627 diplômes
 - Avant : > 700 dossiers ; > 1.200 diplômes
- Critères de qualité
 - Reconnaissable pour les partenaires sociaux
 - Transparence, standardisation (mobilité internationale)
 - Durabilité, diplôme à critères étendus (apprentissage tout au long de la vie)
 - Flexible, adéquation avec la demande régionale
 - Faisabilité, aide aux écoles et aux enseignants

III. Développement de qualifications - les partenaires

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven



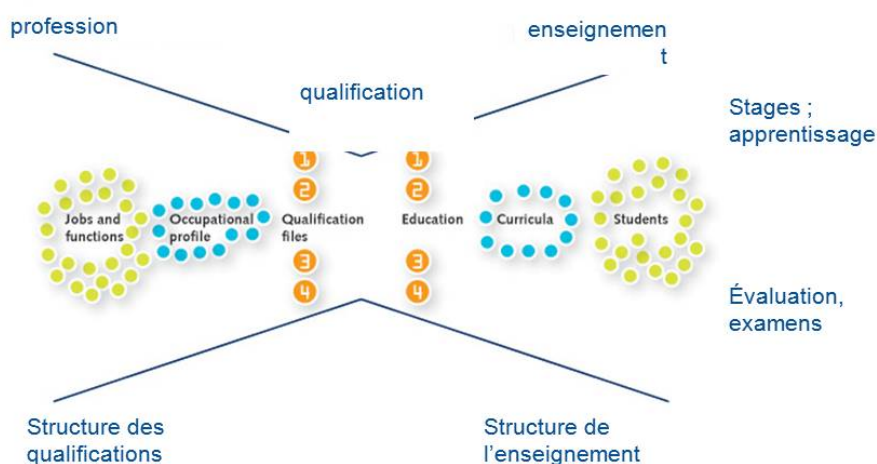
recherche structurelle du marché de l'emploi et permettant d'amener des gens d'horizons différents vers le marché de l'emploi ;

- la responsabilité de surveiller la disponibilité et la qualité des sociétés de stage ;
- une approche régionale solide ; des coordinateurs qui s'occupent de questions relatives au marché de l'emploi régional de façon conjointe et efficace.

Participation des partenaires sociaux

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven



Ces qualifications (une vingtaine) sont basées sur des profils professionnels dans l'industrie du bois/du bois de construction/ameublement. Chaque qualification est développée en étroite collaboration avec les partenaires sociaux du secteur. Des fonds sociaux sont utilisés. Dans certains cas on fait aussi appel à des représentants de l'enseignement supérieur.

Qualifications bois, ameublement et décoration intérieure



- Assistant industrie du bois (1)
- Menuisier (polyvalent) en menuiserie / industrie de l'ameublement / bois (2+3)
- Monteur à la chaîne (éléments de façade) (polyvalent) (2+3)
- Charpentier polyvalent (3)
- Ébéniste (2)
- Ouvrier ajusteur polyvalent / ébéniste / décorateur d'intérieurs (3)
- Tapisier d'ameublement (polyvalent) (2+3)
- Logisticien bois (polyvalent) (2+3)
- Installateur de parquet (polyvalent) (2+3)
- Manager coopératif tapisserie d'ameublement / bois (4)
- Préparateur menuiserie / préparateur industrie d'ameublement / bois (4)

La Stratégie 2020 de l'Union européenne esquisse la vision de l'économie de marché sociale européenne pour le 21^e siècle. La Commission européenne veut atteindre un niveau d'emploi plus élevé, moins de jeunes en décrochage scolaire et moins de gens exposés au risque de pauvreté. Comme un emploi constitue la meilleure protection contre la pauvreté, le fait de fournir un enseignement et une formation professionnels (EFP) de bonne qualité ne présente que des avantages.

IV. Politique enseignement UE-2020



- L'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité doivent être possibles et accessibles pour chacun
 - Améliorer la qualité et l'efficacité de l'enseignement
 - Égalité des chances, inclusion sociale, citoyenneté active
 - Renforcer la créativité et l'innovation ; stimuler les étudiants qui ont l'esprit d'entreprise
-
- CEC, ECVET, CERAQ

Pour réaliser les objectifs de la Stratégie 2020, l'un des défis auxquels l'Europe est confrontée, est de rapprocher le monde de l'enseignement, celui de la formation et celui du travail.

Au fur et à mesure que l'Europe est confrontée aux défis qui accompagnent le développement d'une économie avancée basée sur le savoir, il est essentiel de promouvoir la mobilité entre les pays et de stimuler l'apprentissage tout au long de la vie pour réaliser la croissance et plus et de meilleurs emplois.

Le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie



- Le CEC stimule la transparence des systèmes d'enseignement dans l'ensemble de l'Europe
- Le cadre décrit les acquis d'apprentissage à 8 niveaux en utilisant trois paramètres :
 - Savoir
 - Qualifications
 - Compétences
- 2010: référencer les niveaux de qualification nationaux
- 2012: niveau CEC sur les diplômes



La Commission européenne a lancé plusieurs initiatives phares pour contribuer à la réalisation des objectifs de la Stratégie 2020. Les projets les plus importantes dans le cadre de l'enseignement et de l'employabilité sont la « Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale », qui doit garantir que des emplois soient disponibles pour tous et que les gens prennent part activement dans la société, « Jeunesse en mouvement » pour renforcer les performances des systèmes éducatifs et pour faciliter l'accès des jeunes au marché de l'emploi, et « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois », qui vise à anticiper les besoins futurs en matière de compétences en collaboration avec l'industrie, les secteurs, les partenaires sociaux et l'éducation. Des initiatives comme Europass, CERAQ, CEC, ECVET et ESCO permettent à l'Union européenne de développer l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité.

Le cadre national de certification



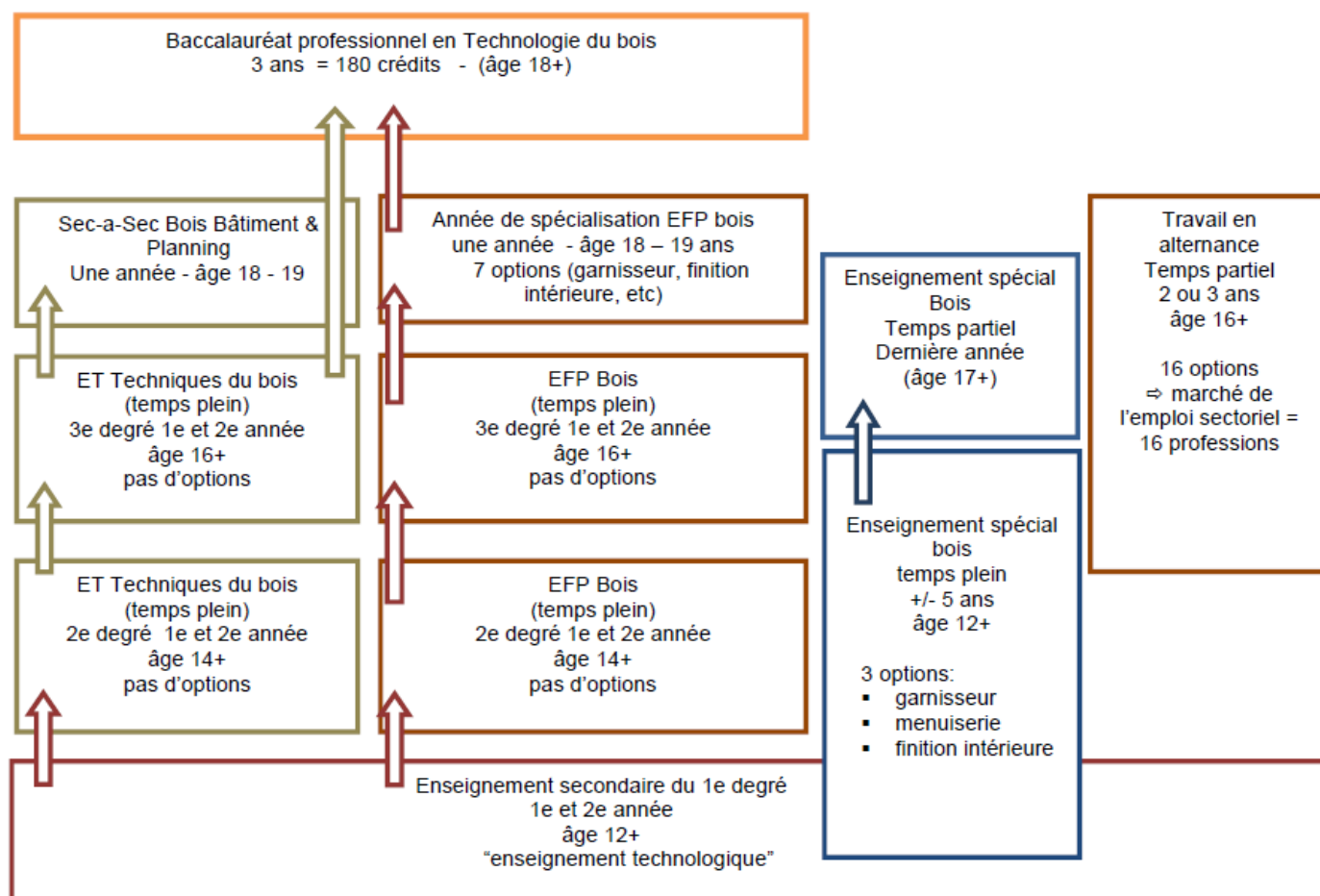
- Cadre passerelle : lien entre les systèmes existants
- Apprentissage formel, non-formel et informel
- Effet double :
 - Comparaison de tous les niveaux de certification
 - Comparaison adéquate par rapport aux niveaux de certification étrangers
- Encourage la mobilité des étudiants et des travailleurs
- Paramètres (concept)
 - Savoir
 - Compétences : utilisation du savoir, résolution de problèmes, capacité à apprendre
 - Responsabilité
 - Communication, alphabétisation, capacités au calcul, compétences TIC



EPF Bois en Belgique

En Belgique, l'éducation est une compétence communautaire, elle suit dès lors les règles formulées par le gouvernement de la Communauté où elle est organisée. Dans le présent rapport seul le système d'EPF en Flandres est décrit. En Communauté flamande, les comités consultatifs sont représentés de façon sectorielle au sein du VLOR (le Conseil flamand de l'éducation); ainsi, les secteurs du bois et de l'ameublement font partie de la commission de la construction, du bois et de la décoration. Les commissions sectorielles formulent des recommandations quant aux filières et aux parcours d'apprentissage, ainsi qu'aux socles de compétences et les diplômes ou certificats. Cet avis est formalisé par loi (Decreet) par le ministre flamand de l'enseignement.

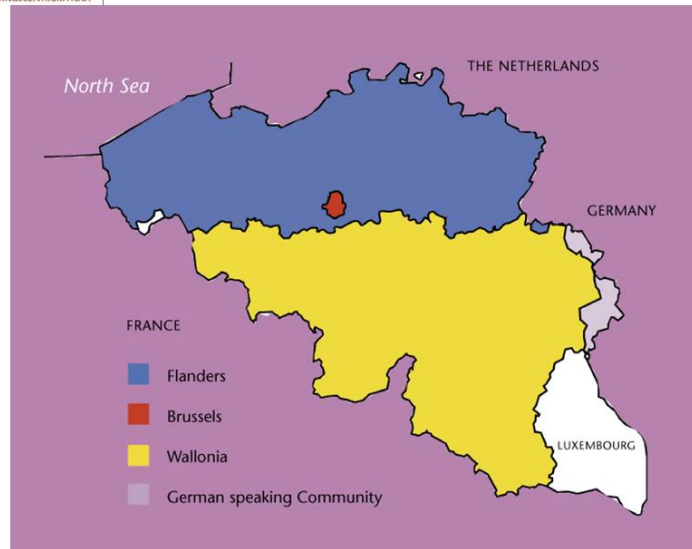
L'EPF « travail du bois » s'adresse essentiellement au secteur Ameublement et industrie transformatrice du bois (CP126), le secteur Bois & Construction (CP124). Il n'y pas d'éducation ni de formation professionnelle réelle ni spécifique pour le 'travail du bois' initial (CP 125.02 CP125.03 Scieries et industries connexes et Commerce du bois).



Valeur du diplôme ou du brevet d'études sur le marché de l'emploi.

Les statistiques prouvent qu'un jeune qui dispose d'un diplôme ou d'un brevet d'études a nettement plus de chances de trouver rapidement un emploi qu'un jeune qui n'a pas terminé sa formation.

Les chiffres indiquent dans les trois communautés que plus le niveau du diplôme est élevé, plus il est probable qu'on trouve un emploi immédiatement. **Les travailleurs qualifiés sont très recherchés au sein du secteur.**



Les systèmes d'éducation secondaire démarrent à 12 ans.

Un premier choix (enseignement général, technique ou professionnel) doit être fait à 14 ans. Après 2 x 2 années (degrés), on peut choisir à 18-19 ans de faire soit 1 an de spécialisation soit de continuer dans l'enseignement supérieur.

- BSO = EFP = école à temps plein, maximum 6 semaines de formation sur le tas dans le courant de la dernière année de formation. Ce système d'EFP à temps plein prétend former les jeunes aux 16 professions (légèrement différentes) de notre secteur.
⇒ EFP Travail du bois (2^e + 3^e grade + année de spécialisation) : +/- 6.000 élèves
- TSO = ET (enseignement technique) Techniques du bois = formation scolaire à temps plein ; maximum 4 semaines de formation sur le tas dans une entreprise dans le courant de la dernière année.
⇒ Enseignement technique Techniques du bois (2^e + 3^e grade) : +/- 2.200 élèves



Education in Flanders: general principles

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be

- ☐ Compulsory education
- ☐ Principle: right to education
- ☐ Freedom of education: every natural or legal person has the right to organize education and establish institutions for this purpose & Autonomy
- ☐ Educational networks: GO!, OVSG, POV, VSKO
- ☐ Participation (advising committees)
- ☐ Financing education & controlling education costs for participants (children)
- ☐ Starts at 6 years → 1 September
Ends at 18 years → 30 June
- ☐ Full-time compulsory education until 15 or 16

- Travail en alternance (EFP à temps partiel)
⇒ **Systèmes à temps partiel activité Bois** (tous systèmes confondus) : +/- 200 élèves
- BuSO : temps plein dans des écoles spéciales + système dual (2 jours à l'école et 3 jours dans un emploi) la dernière année.
- CVO = éducation pour adultes (à partir de 18 ans), le plus souvent 2 soirs par semaine

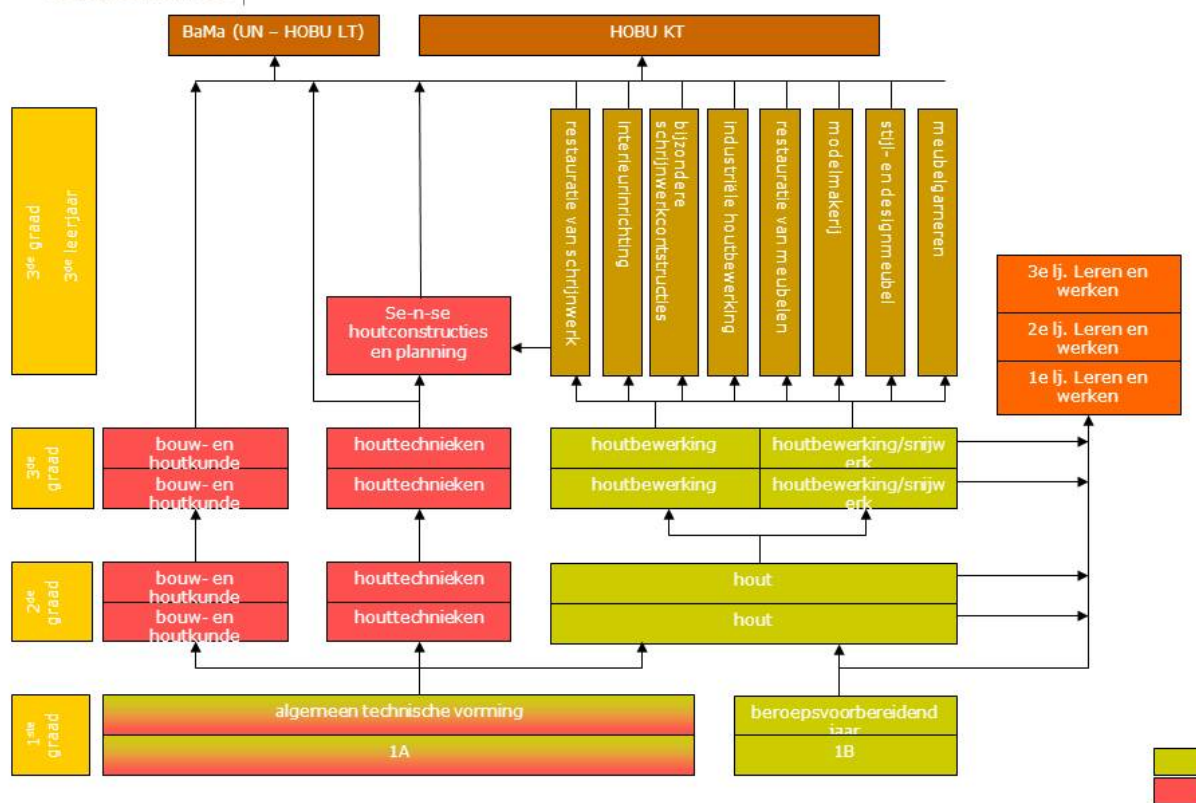
Formation professionnelle continue agréée :

- Sec-a-Sec = secondaire après secondaire (CEC niveau 4) ; plein temps ou temps partiel, correspond à l'ancien ET 7 et est accessible depuis ET 6 ou EFP7
⇒ **Sec-a-Sec Construction Bois et Techniques de Planning** : +/- 55 élèves
- Baccalauréat professionnel en Technologie du bois (1 école en Flandres, 1 en Wallonie), accessible depuis ET6 ou 7 ou EFP 7
⇒ **Baccalauréat professionnel en Technologie du bois** (3 années) : +/- 200 étudiants
- La filière construction et science du bois (ET6) donne aussi accès au BaMa Ingénierie (essentiellement bâtiment)
- L'enseignement pour adultes et d'autres systèmes (notamment sectoriels, par le biais de l'apprentissage informel sur le lieu du travail) participent aussi à l'enseignement professionnel continu, mais dans ce cas la seule qualification formelle possible prend la forme d'un « certificat », qui n'est pas un diplôme reconnu !



VET woodworking

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be



En Belgique, l'enseignement à temps partiel par travail en alternance peut passer par trois filières différentes :

Puisque l'enseignement à temps plein est obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans et que l'enseignement à temps partiel l'est jusqu'à l'âge de 18 ans, le travail en alternance s'adresse surtout aux jeunes entre 16 et 18 ans.

1. Par le biais d'apprentissages :

L'étudiant passe un jour à l'école pour y étudier des sujets généraux et quatre jours en entreprise pour y apprendre un métier. Le volet en entreprise est obligatoire.

2. Par le biais d'un stage industriel :

L'étudiant signe un contrat de formation qui prend la forme de deux jours de cours à l'école et trois jours d'emploi dans une société dans une fonction qui correspond à son choix de cours/profil d'études.

Le contrat lie trois parties : l'étudiant, l'employeur et l'école. Un consultant de l'Institut de formation du secteur du bois (l'organisation sectorielle de formation) participe à la mise en œuvre pratique de toute mesure de formation dans le secteur.

En 2009, les programmes scolaires ont été redéfinis sous forme d'un système modulaire qui doit permettre aux jeunes qui ne terminent pas l'ensemble du cours d'obtenir quand même un certificat de compétences (partielles). *Les systèmes d'enseignement pour adultes (CVO) sont basés sur une structure modulaire similaire ; il peut donc y avoir une filière personnalisée pour l'ensemble du cours de formation.*



Modularisation

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be

- ☐ Labour market wants transparent certification & clear sight on competences from solicitants (in dutch: de vlag moet de lading dekken)
- ☐ Shortage of operators, supervisors, team leaders ...
- ☐ How can we motivate students for a technical job orientation? Good oriented young people is very important!
- ☐ Maximize the talent and potential of our youngsters:
What are their strengths / talents? What are their interests?
What are their limitations? ...
- ☐ No one leaves school without any certification of (some) competencies (part-certificates, certificates, diploma's)

3. Par le biais d'un emploi à temps partiel combiné à un enseignement à temps partiel :

Dans le contexte d'un contrat de travail ou d'un « programme d'insertion » pour « étudiants difficiles ». L'étudiant peut alors travailler pour un employeur qui n'a aucun lien avec le choix de cours/profil d'études ou la profession.

L'ensemble de l'approche pédagogique est libre et est spécifique à l'école ou au réseau. En EFP et en enseignement technique, les étudiants travaillent le plus souvent en équipe sur les projets. Le lien entre l'enseignement et le travail est réalisé par des stages, des visites d'entreprise, et des cours de formation complémentaire pour les étudiants et les enseignants.

Le ministère de l'Education est chargé des inspections.

Qualifications (socles de compétences) en EFP Bois, troisième degré, 1^e et 2^e années (âge : 16 à 18 ans)

En fin de cycle, l'élève dispose de la qualification de base « ouvrier du bois polyvalent ». La formation professionnelle vise la menuiserie d'intérieur & d'extérieur, l'ameublement et le bois d'œuvre.

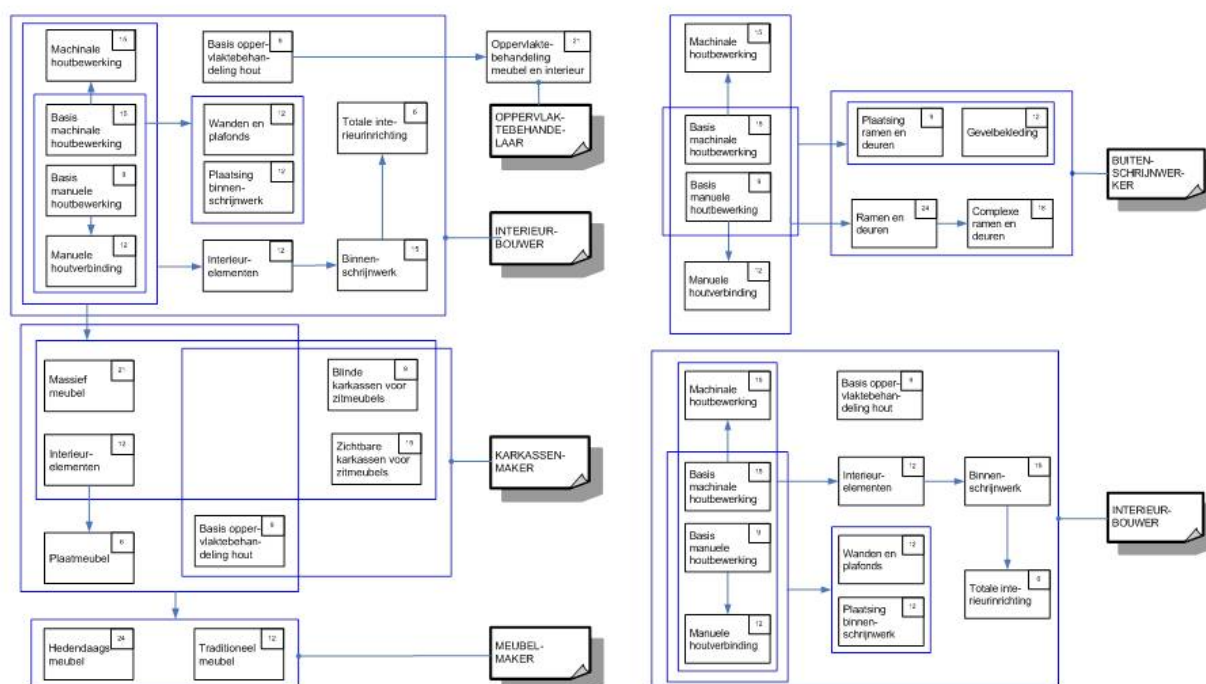
Outre l'enseignement général, le programme des cours prévoit une formation professionnelle polyvalente très large. Une formation spécifique plus poussée est possible durant la troisième année de ce troisième degré (année de spécialisation).

Dans le domaine de l'EFP Bois, l'accent est mis sur le savoir pratique, les techniques, compétences et attitudes nécessaires pour faire le travail. On apprend de façon très pratique à connaître les caractéristiques et les spécificités des matériaux qui composent les structures (en bois). La pièce est fabriquée et, si possible, installée en utilisant différentes techniques. Les étudiants apprennent certains aspects d'un processus de production pour pouvoir utiliser certaines méthodes. Le dessin constitue un outil de communication important et peut prendre de nombreuses formes, comme la conception technique de structures ou la définition d'avant-projets. Les étudiants apprennent aussi les principes de base de la CAO, de la FAO et de la CNC.



Modularisation

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be



La formation passe par un ensemble intégré de théorie et de pratique. Nous travaillons sur base d'une approche par projet dans un concept de formation concentrique. Chaque projet consiste en la réalisation de constructions en bois composites permettant de développer plusieurs aspects de la formation, par exemple :

- La préparation de la fabrication, des plans de construction, des croquis, de l'ordre d'exécution, le calcul du prix, ...

- Des contenus liés à l'exécution, les méthodes, la sécurité, le choix responsable des matériaux, l'utilisation correcte des outils et des machines, l'utilisation experte et efficace de certaines techniques, ...

Qualifications (socles de compétences) en Enseignement technique « Techniques du bois », troisième degré, 1^e et 2^e années (âge : 16 à 18 ans)

Ces études se concentrent essentiellement sur les processus et la qualité, tant du point de vue conceptuel que dans l'exécution de concepts lors de la réalisation de structures en bois. Outre l'enseignement général, les étudiants qui terminent ces études auront acquis une large gamme de savoir, de compétences et d'aptitudes. Les aspects suivants sont à considérer :

- l'aspect organisationnel : création d'avant-projets, de dessins et d'esquisses préparatoires, l'exécution et la conception (style et design), les plans d'opération, dessins d'exécution à l'aide de CAO et de FAO, préparation de l'exécution CNC, la recherche de la qualité (y compris en matière de sécurité et d'environnement), l'organisation de la préparation et de l'organisation de la production, calculs, ... ;
- les éléments liés à la « recherche » : des cours portant sur la recherche technique et scientifique, les études comparatives de style et de design, les options de configuration, la prise en compte des caractéristiques des matériaux, les études de stabilité, ... ;
- les éléments liés à la « réalisation » : la mise en œuvre pratique, la compréhension, la méthodologie, le travail en toute sécurité avec les outils et équipements appropriés, le choix et l'utilisation responsable des matériaux, l'efficacité et l'utilisation experte de certaines techniques



Education – Labour market

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be

- Higher vocational education (HBO 5) - - 7th specialist years in TSO and KSO & 4th stages of BSO (Se-n-Se 4)
 - ❖ Organized not only in adult education centers but also in secondary schools and colleges of higher education
 - ❖ Development of higher vocational education in close co-operation with professional sectors
- Training courses of adult education - - Lifelong learning
 - ❖ Changing needs of the labour market
 - ❖ Flexibilisation of learning pathways:
 - distance learning
 - dual learning pathways
 - evening courses...
 - ❖ recognition of competencies acquired elsewhere (APEL)

L'EFP en Bulgarie

En Bulgarie, la tradition de la formation professionnelle remonte à 1883, l'année où fut créée la première école professionnelle du pays. Les objectifs de l'EFP vont généralement dans le sens de l'intégration du pays dans le marché européen de l'emploi et doivent garantir la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne. Les détails de la formation initiale et continue sont réglés dans plusieurs lois et règlements mais aussi dans des conventions collectives.

1. Cadre législatif

Le cadre législatif de la formation professionnelle est entériné essentiellement dans le Code du travail (1986), la loi sur la promotion de l'emploi (2001), la loi sur l'artisanat (2001) et la loi sur les centres sociaux du peuple (1996).

Le Code du travail constitue le texte législatif principal. Il règle les différentes opportunités d'éducation et de formation professionnelles des travailleurs : contrat de qualification, contrat de stage, contrat de formation spécialisée et de recyclage, etc. Il existe trois types d'accord :

- pour l'obtention de qualifications ;
- pour les stages ;
- pour l'amélioration des qualifications – des formations complémentaires.

1. Structure and organisation of VET

1.1. Legal Frame

1.1.1. labour Code:

- Stipulates the rights of employees for VET;
- Regulates three kinds of agreements:
 - a) for gaining qualification;
 - b) for enterpreneurships;
 - c) for CVT or re-qualification

Institutional Framework(3)

► Social partners are active in:

- Development, implementation of policies and standards;
- Governing board of NAVET and Expert committees;
- Assessment procedures for gaining Vocational qualifications;
- Social dialogue together with the VET institutions.

La Loi sur l'enseignement et la formation professionnels garantit la réalisation des objectifs européens communs dans le système de l'EFP, la qualité, la transparence, l'égalité d'accès et la non-discrimination.

La loi sur l'enseignement supérieur règle la formation professionnelle continue dans les universités et la loi sur la promotion de l'emploi règle la promotion et le développement de

l'emploi et règle le soutien à l'orientation professionnelle pour les travailleurs et les chômeurs, tout comme les mesures politiques actives pour les adultes dans le marché de l'emploi.

La loi sur l'artisanat, finalement, règle la mise en œuvre des métiers tout comme la formation professionnelle y afférente et les stages.

2. Status Quo of the CVT in the 2 sectors

- 2.1 Policy of enterprises:
 - Organize trainings only in the production changes;
 - Prefer out-door courses;
 - Not all staff levels are included;
 - Usually there is not relation training/qualification - salary.

Evolution de la politique dans les principaux domaines de l'EFPP

En général la politique européenne pèse lourdement sur les discussions nationales. Des programmes nationaux spécifiques financés et gérés par le ministère de l'éducation, de la jeunesse et de la politique scientifique poursuivent des objectifs (politiques) spécifiques. Deux programmes sont particulièrement importants pour l'avenir du système d'EFPP :

- la réforme du programme des cours et les approches innovatrices quant à l'enseignement et l'évolution : Une réforme du volet 'Formation professionnelle' du programme des cours et l'introduction d'une approche modulaire sont sur le point d'être réalisées. Actuellement, seules quelques écoles de formation professionnelle utilisent un programme de cours basé sur des modules mais cette méthode est, par contre,

communément utilisée dans les centres de formation professionnelle.

2.3. CVT Management at company level

- Lack of such structures (especially in SMEs);
- Lack of Training plans;
- Trade Unions are not involved;
- In SMEs (they are about 90%) the staff CVT is underestimated

- Stratégie d'anticipation des besoins de qualification : L'une des actions prioritaires du plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie nationale quant à l'apprentissage tout au long de la vie est la mise en place d'une étude sur les besoins en matière de qualification et d'un système d'anticipation. Celui-ci permettra de réduire les déséquilibres entre l'offre et la demande

dans le domaine du travail qualifié tout en améliorant la qualité de la main-d'œuvre et en renforçant la mobilité, ce qui créera des opportunités d'emploi et de carrière.

2. Cadre institutionnel – pouvoirs organisateurs et prestataires d'EFP

Il y a plusieurs niveaux de responsabilité pour le système de formation professionnelle :

- le conseil des ministres définit la politique gouvernementale en matière d'EFP ;
- le ministère de l'éducation, de la jeunesse et de la politique scientifique coordonne les politiques et surveille leur mise en œuvre ;
- le ministère de l'emploi et des affaires sociales développe, coordonne et met en œuvre les politiques
- l'agence de l'emploi met en œuvre les décisions politiques sur le marché de l'emploi.

L'Agence nationale pour l'EFP est l'organisme d'agrément pour les prestataires de formation :

- elle développe les normes en matière d'EFP ;
- elle gère le cadre des qualifications.

Les partenaires sociaux participent :

- au développement et à la mise en œuvre de politiques et de normes ;
- au conseil d'administration de NAVET et aux comités d'experts ;
- aux procédures d'évaluation pour l'obtention des qualifications professionnelles ;
- au dialogue social, avec les institutions d'EFP.

4. What are we doing

- **Fostering Social Dialogue at sector and branch level;**
- **Cover all companies through :**
 - CVT Management Projects;
 - Cooperation between companies in the same branch;
 - Proposals for legal amendments;
 - Information campaigns

L'un des documents importants dans la coopération entre les partenaires sociaux est le Pacte pour le Développement économique et social en Bulgarie, signé par le gouvernement et par les organisations des travailleurs et des employeurs. Il couvre des mesures (visant l'EFP initial comme continu) dans les domaines clés suivants :

- le renforcement de la compétitivité économique ;
- les politiques actives visant le marché de l'emploi et le développement des ressources humaines ;
- la modernisation du système éducatif, la réalisation d'un niveau élevé d'inclusion dans l'éducation formelle et la mise en œuvre de mécanismes efficaces d'apprentissage tout au long de la vie ;
- le développement d'un système d'évaluation objective des qualifications et de reconnaissance officielle de savoir, de savoir-faire et de compétences professionnelles acquises par le biais de pratiques informelles ou d'auto-apprentissage et l'établissement de critères uniformisés pour garantir la qualité de la formation.

3. Remarques des organisations syndicales quant à la gestion de l'EFP au sein des entreprises bulgares :

Comme dans d'autres domaines, celui de la formation professionnelle initiale et continue est lui-aussi frappé par d'importants écarts entre les politiques et les objectifs annoncés d'une part et la réalité d'autre part. Au vu de la situation actuelle dans le pays, les organisations syndicales exigent des mesures dans les domaines suivants :

- formation du personnel ;
- priorité aux cours en dehors de l'entreprise ;
- l'ensemble du personnel n'est pas concerné ;
- il n'y a souvent pas de lien entre la formation/qualification et le salaire ;
- la politique des employeurs n'est pas suffisamment active ;
- il est rare que les compétences des travailleurs soient régulièrement réévaluées ;
- peu d'entreprises disposent d'un plan de formation ;
- les employeurs préfèrent engager des travailleurs qualifiés.

Les activités de la FSOGSDP :

La FSOGSDP (Federacija na Profsjuznitie Organizacii ot Gorskoto Stopansto i Gorskata Promyshlennost, la Fédération des organisations syndicales des secteurs de la sylviculture et du bois) est une organisation volontaire des travailleurs de l'industrie bulgare de la sylviculture, du bois et de l'ameublement. La Fédération se bat pour assurer l'égalité des chances et des conditions initiales favorables pour les travailleurs. Dans ce contexte, l'EFP constitue un élément clé de sa politique.

La FSOGSDP se concentre actuellement sur les aspects suivants :

- renforcement du dialogue social au niveau des secteurs et des branches ;
- projets européens et nationaux en matière de formation professionnelle continue ;
- coopération entre les entreprises au sein d'une même branche ;
- propositions de loi ;
- campagnes d'information ;
- renforcement de la négociation collective au niveau des secteurs et des branches avec des mesures concrètes quant à la formation professionnelle continue des travailleurs.

What are we doing (2)

- Use of Collective bargaining as an instrument:

From 01.10.2010 a new Branch Collective Agreement is in force with measures

Establishment of CVT structures;

- ☐ Trade Unions are included in the management;
- ☐ up to 5 working days per year for qualification;
- ☐ connection of the new gained competencies and the remuneration.

Agreement is deposited in the Ministry of labour and Social affairs for covering the two sectors.

L'enseignement professionnel en France

L'enseignement professionnel a été réorganisé dans les années 1990 par la création du baccalauréat technologique et du baccalauréat professionnel), le développement de cours techniques supérieurs (Bac + 2) et l'introduction de diplômes professionnels de l'enseignement professionnel tertiaire (Bac + 3).



1

Le gouvernement a décidé de renouer avec le système d'apprentissage afin d'obtenir une hausse significative du nombre de jeunes qui reçoivent une qualification professionnelle agréée par le biais d'apprentissages. Le plan de cohésion sociale adopté en 2005 devait permettre à 500.000 jeunes d'être en apprentissage dès 2009. Différents ministères sont chargés de la politique d'enseignement mise en œuvre dans la formation professionnelle en école et en apprentissage.

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie créé en 2004 a pour mission de :

- favoriser au plan national la concertation parmi les différentes agences concernées ;
- donner au gouvernement son avis sur les projets de législation et de réglementation en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et de l'apprentissage ;
- évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- établir à destination du Parlement un rapport annuel sur l'utilisation des ressources financières collectées et affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie et à l'apprentissage.

Focus sur l'AFPIA Est-Nord

✓ Nos ateliers:

Atelier Tapisserie :



En France, le niveau régional aussi joue un rôle important dans l'EFP. Des comités de coordination de la formation professionnelle et de l'emploi ont été créés afin de coordonner les politiques et mesures de formation professionnelle. Ces comités sont composés de représentants régionaux du Gouvernement et de représentants des régions, des organisations syndicales et des organisations des employeurs, des chambres régionales de l'agriculture, du commerce, de l'industrie et des métiers et ont pour mission de promouvoir la coopération entre les différentes agences concernées par la formation professionnelle.



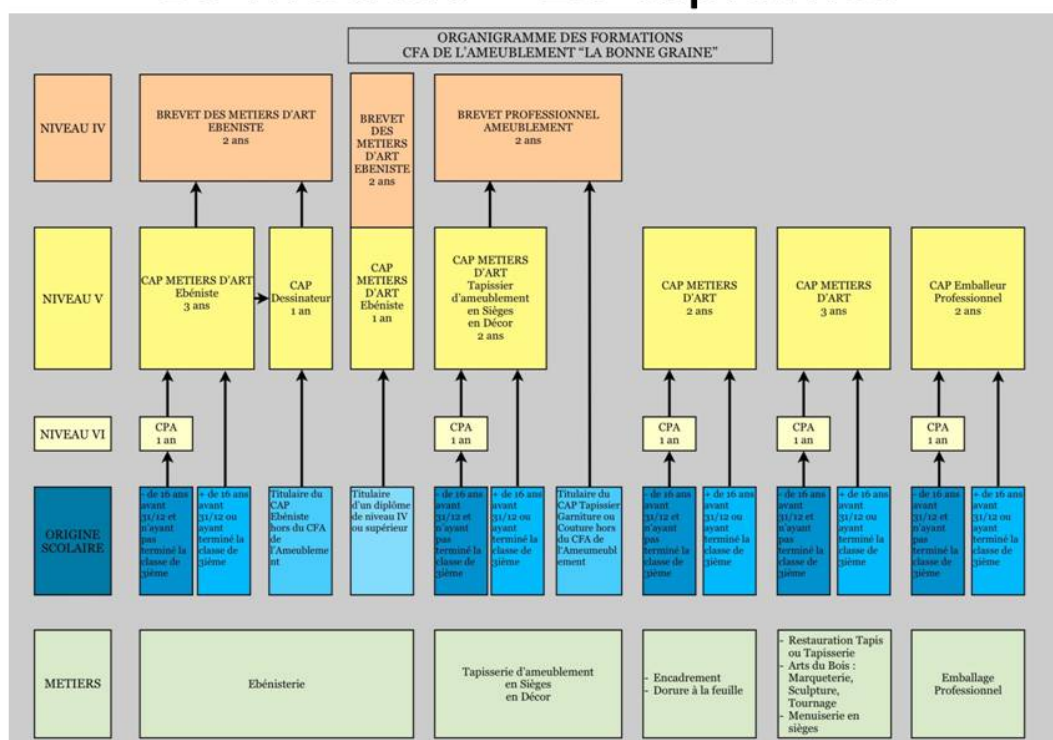
200 bis Bd Voltaire 75011 PARIS

<http://www.cfa-ameublement.org>

Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la formation professionnelle initiale et continue. Ils se rencontrent au sein :

- des commissions professionnelles consultatives liées aux différents ministères et qui sont responsables de l'élaboration de diplômes et de certificats pour l'enseignement technique et professionnel ;
- du Comité pédagogique national, qui établit le système de certification pour les écoles techniques tertiaires au niveau des études Bac + 2 ;
- du Comité national d'expertise, responsable des diplômes professionnels tertiaires au niveau des études Bac + 3 ;
- du CNESER (Conseil national de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche), responsable de tous les diplômes d'enseignement supérieur.

13 métiers – 15 diplômes



Ils sont consultés par les ministères ayant mis en place des commissions professionnelles consultatives et peuvent proposer la création de nouveaux diplômes ou certificats ou des amendements à des diplômes ou certificats existants.

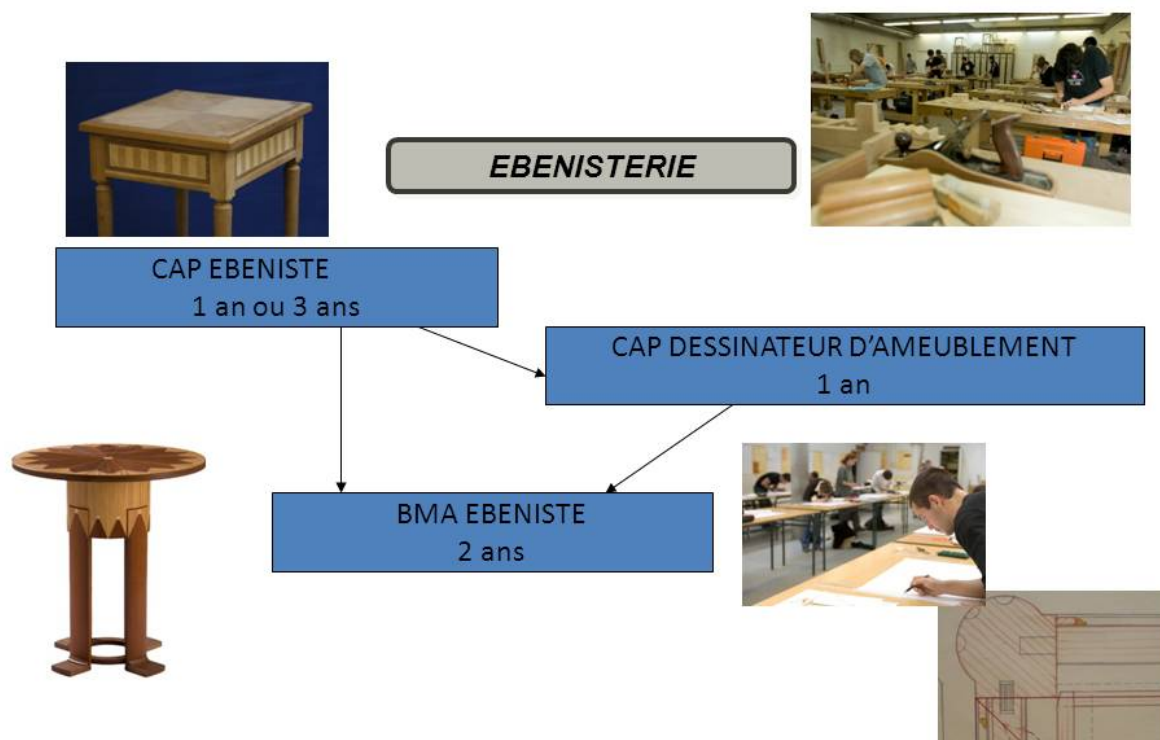
Il existe une procédure spécifique pour l'adoption de règles en matière de formation professionnelle continue : dans un premier temps, les partenaires sociaux négocient un accord national interprofessionnel (ANI) et ensuite le Parlement intègre l'ensemble – ou certains volets – de l'accord dans la législation. L'ANI le plus récent portant sur la formation professionnelle continue (signé le 5 décembre 2003) concerne l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les principales innovations portent sur :

- l'établissement du droit individuel à la formation ;
- l'élargissement des possibilités pour les travailleurs actifs de suivre des formations en dehors des heures de travail ;
- l'introduction du contrat de professionnalisation pour les jeunes (de 16 à 25 ans) comme pour les adultes (un contrat unique permettant de combiner l'emploi avec la formation) ;
- l'introduction du droit aux cours de professionnalisation, qui donne aux travailleurs actifs le temps nécessaire pour acquérir de nouvelles compétences ;
- une hausse importante de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Source : CEDEFOP – Enseignement et formation professionnels en France. Brève description, 2008.

13 métiers – 15 diplômes



Le système dual de formation professionnelle en Allemagne

Le système dual allemand occupe une place particulière dans le paysage international de la formation professionnelle. Lorsqu'ils terminent l'école, à peu près la moitié des jeunes continuent pour apprendre l'une des 350 professions officiellement reconnues dans le cadre du système dual.

Leur entrée dans le monde professionnel est différente de la formation professionnelle basée exclusivement sur la formation scolaire qu'on connaît dans de nombreux autres pays. La partie pratique de la formation se déroule pendant 3 ou 4 jours par semaine au sein d'une entreprise ; l'autre jour (respectivement les deux autres jours) est consacré à des cours théoriques spécialisés dans un établissement d'enseignement professionnel.

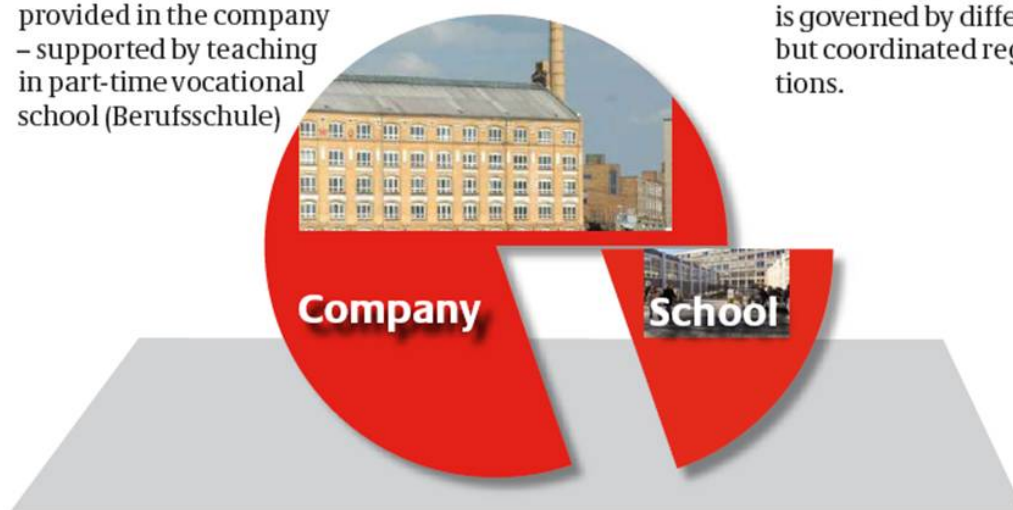


Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Dual Training

- Training is mainly provided in the company – supported by teaching in part-time vocational school (Berufsschule)

- Learning at both venues is governed by different but coordinated regulations.



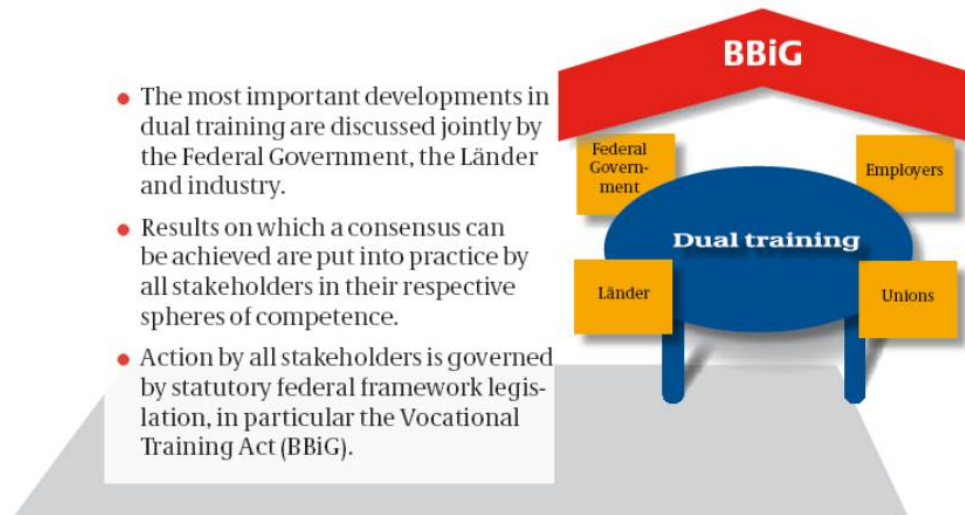
Les cours prennent entre deux ans et trois ans et demi. La formation en entreprise est complétée par des cours et des centres de formation complémentaire en dehors des entreprises.

La formation est généralement financée par les entreprises, qui payent les salaires des stagiaires/apprentis tandis que le gouvernement finance les établissements d'enseignement professionnel. Quelque 500.000 entreprises, le secteur public et les professions libérales s'occupent de la formation des jeunes. Les petites et moyennes entreprises fournissent plus de 80% de tous les stages. Grâce au système dual, le nombre de jeunes sans profession ou stage d'emploi-formation est relativement bas en Allemagne (seulement 4,2 % des 15 à 19 ans).



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Division of responsibilities in dual training



En combinant la théorie et le travail pratique, les artisans et les travailleurs qualifiés obtiennent d'excellentes qualifications. La formation professionnelle constitue aussi le point de départ d'une carrière qui peut permettre aux travailleurs de devenir – par le biais de cours de perfectionnement – des maîtres ouvriers. Une nouvelle filière de qualification permet même d'obtenir un diplôme de master par le biais d'une formation avancée en parallèle avec le travail.

Co-determination



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Works Constitution Act

- ➡ Works Councils and Representation of Youth and Apprentices
- ➡ Implementation of vocational education

Vocational Training Act / Crafts and Trades Code

- ➡ Examination Boards of the Chambers and Guilds
- ➡ Reconciliation Commissions of the Chambers and Guilds for conflicts pertaining to questions of initial vocational education (Labour Court Act)
- ➡ Vocational Education Committees of the Chambers of Industry and Commerce / Crafts and Trades
- ➡ Regional Committee for Vocational Education
- ➡ Committees for the creation of examination tasks

Le système allemand est aussi caractérisé par la participation directe des travailleurs. Les représentants des travailleurs n'ont pas d'influence directe sur la question de savoir si un employeur fournit des stages ou des activités de formation continue. Cependant, les articles 96 à 98 du *Arbeitsverfassungsgesetz* stipulent que l'employeur et les représentants des travailleurs doivent stimuler la formation professionnelle et la formation continue. Et si un employeur fournit ces mesures, le comité d'entreprise est impliqué dans tous les aspects liés à la mise en œuvre pratique. Tous les aspects des mesures en matière de formation sont, en effet, soumis à la cogestion, même s'il est vrai que l'usage que les représentants des travailleurs font de ces droits peut dans la pratique être très différent d'une entreprise à l'autre.

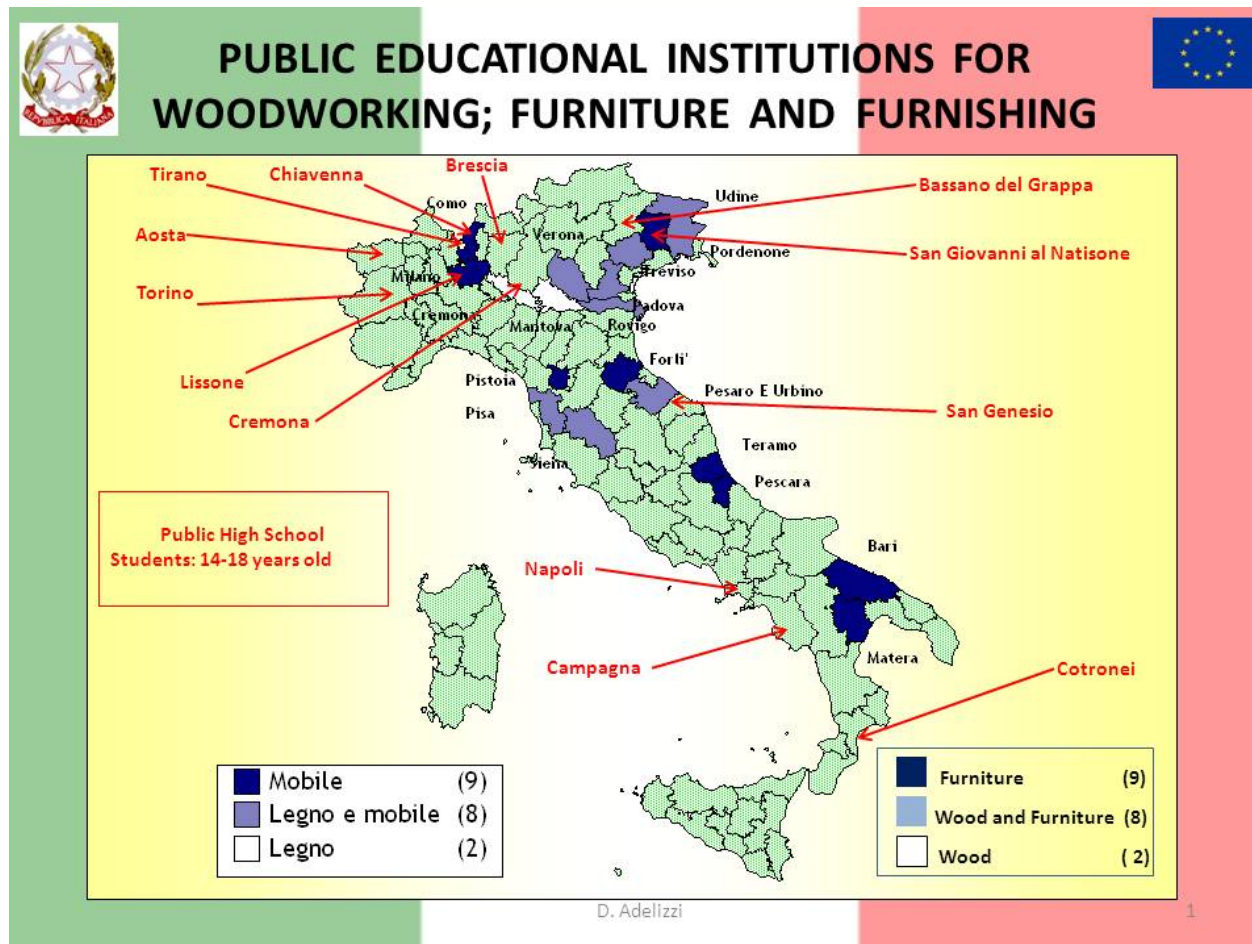


Co-determination - Steering Committee of the Federal Institute for Vocational Education

- ➡ Equal representation: 8 trade union representatives, 8 employers' representatives, 8 länder representatives, 5 federal representatives
- ➡ Focus:
 - final recommendation of professions to the respective ministry;
 - recommendation for the implementation of initial vocational education;
 - consultation of the government in questions of vocational education, can comment on the draft of the Vocational Education Report;
 - resolution of the annual research programme

Le système régionalisé italien

La structure du système d'éducation et de formation a subi de profondes transformations depuis dix ans. La constitution a notamment entériné une tendance à la décentralisation : l'Etat n'est plus le seul acteur dans le système, ce qui a renforcé l'autonomie des autorités locales (les municipalités, les provinces, les villes, les régions) et des écoles.



En outre, les réformes législatives plus récentes visent à promouvoir et à garantir l'apprentissage tout au long de la vie, l'égalité des chances, le développement du savoir et le développement intégral du potentiel de chaque personne. Le système italien d'éducation et de formation garantit à chaque personne le droit individuel à l'éducation et à la formation pendant douze ans, ou au moins jusqu'à ce que l'étudiant obtienne une qualification scolaire à l'âge de 18 ans.

L'école primaire constitue le premier cycle d'éducation, d'une durée de cinq ans. L'école primaire stimule le développement de la personnalité tout en respectant la diversité individuelle. Son objectif est de garantir l'acquisition et le développement des connaissances et compétences de base ainsi qu'au moins une langue étrangère. Le premier niveau de l'école secondaire dure trois ans et assure le lien avec le deuxième cycle.

Le deuxième cycle consiste en le système de '*licei*' et le système «d'éducation et de formation professionnelles». Les étudiants ont le choix entre deux systèmes : l'école secondaire supérieure a une durée de 5 ans. Chaque filière de '*licei*' compte deux cycles de deux ans et une cinquième année consacrée à des études en profondeur ; elles aboutissent à un examen d'Etat qui donne accès à l'université, à la formation artistique, musicale et de danse avancée et à l'IFTS, l'éducation et formation technique supérieures.

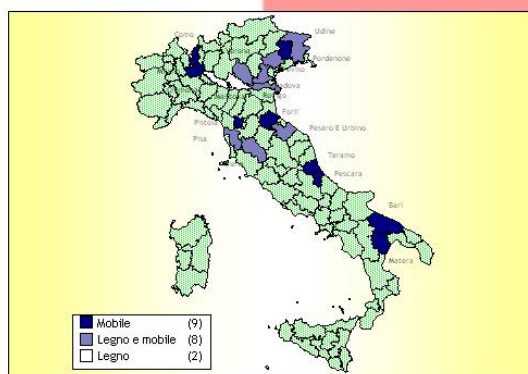


CURRICULA AND STUDY PROGRAMS

THE CURRICULA AND THE PROGRAMS OF STUDY, MAY VARY ACCORDING TO THE NEED OF THE DISTRICT

For Example:

- CARPENTER
- WOODFLOORMAKER (PARQUET)
- WOODFLOOR INSTALLER
- DOORS AND WINDOWS MAKER
- WINDOWS AND DOORS INSTALLATION
- CABINETMAKER
- FURNITURE MAKER
- TECHNICAL PROCESS
- ASSEMBLER
- FURNITURE INSTALLATION
- UPHOLSTERER
- PAINTER - VARNISHER - FINISHER
- INTERIOR DESIGNER
- INTERIOR DECORATOR
- ETC.



D. Adellizzi

2

La durée du système d'enseignement et de formation professionnels, qui est une alternative au système de 'licei' est d'au moins quatre ans. Le certificat et les qualifications obtenus à la fin de ces quatre ans permettent aux étudiants de participer à l'examen d'Etat et d'accéder aux universités.

Les apprentis reçoivent un contrat mixte. L'entreprise doit non seulement fournir un emploi aux jeunes mais doit aussi leur fournir la formation nécessaire pour devenir des ouvriers qualifiés.

VOCATIONAL TRAINING IN THE FACTORY (Stage)

FOR GRADUATE (TECHNICIAN) FROM PUBLIC EDUCATIONAL SYSTEM

- During 3° year: (8 h x 2 Weeks = 80 hours)
 - During 4° Year: (8 h x 2 Weeks = 80 hours)
 - During 5° Year: (8 h x 2 Weeks = 80 hours)
- Total 240 hours**

FOR QUALIFIED (OPERATOR) FROM THE PUBLIC VOCATIONAL EDUCATION REGIONAL

- During 3° Year: (8 h x 2 Weeks = 80 hours)
- Total 80 hours**

FOR QUALIFIED (OPERATOR) FROM THE REGIONAL VOCATIONAL EDUCATION

- During 2° Year: (8 h x 27 Days = 216 hours)
 - During 3° Year: (8 h x 40 Days = 320 hours)
- Total 536 hours**

FOR SPECIALIZED FROM THE REGIONAL VOCATIONAL EDUCATION

- During 2° Year: (8 h x 27 Days = 216 hours)
 - During 3° Year: (8 h x 40 Days = 320 hours)
 - During 4° Year: (8 h x 27 Days = 216 hours)
- Total 752 hours**

FOR POST-GRADUATE SYSTEM (HIGHER TECHNICAL EDUCATION TRAINING)

- In function of the project

D. Adellizzi

3

PROFILE OF STUDENT QUALIFIED FROM THE PUBLIC REGIONAL EDUCATION (OPERATOR)



- WORKS IN THE PRODUCTION DEPARTMENTS
- REALIZE EVERY PROCESSING STEPS
- USE THE TRADITIONAL TOOLS AND MACHINES
- USE THE INNOVATIVE TOOLS AND MACHINES
- COLLABORATE TO THE CHOICE OF MATERIALS
- SUPPORT AND COOPERATION TO BUILD COMPLEX OBJECTS
- KNOWS AND IS ABLE TO DRAWING
- CAN READ THE DESIGN AND CONSTRUCTION DRAWINGS
- CAN ASSEMBLE COMPLEX OBJECTS (FURNITURE)
- COLLABORATE WITH DESIGNERS
- KNOWS THE TECHNICAL STANDARDS



D. Adellizzi

4

L'apprentissage est ainsi l'instrument le plus important pour des jeunes qui n'ont pas l'intention de suivre les filières traditionnelles de l'enseignement supérieur et constitue donc une interface entre la formation et l'emploi. Le système permet deux types de contrat en matière de formation : le contrat d'apprentissage et le contrat de travail/formation.

PROFILE OF STUDENT GRADUATE FROM THE PUBLIC EDUCATION (TECHNICIAN)



- ABLE TO ORGANIZE THE PRODUCTION PROCESS
- KNOWS HOW TO DESIGN FURNITURE AND FURNISHINGS
- KNOWS HOW TO TURN THE GENERAL PROJECT, IN SPECIFIC PRODUCTION DRAWINGS
- ABLE AND CAN MANAGE THE COMPUTER SYSTEMS (CAD / CAM)
- HE KNOWS THE NATIONAL AND INTERNATIONAL TECHNICAL STANDARDS FOR MATERIALS AND MANUFACTURED GOODS (FURNITURE)
- COORDINATE QUALITY CONTROL FOR MATERIALS AND PRODUCTS
- MANAGES THE MAINTENANCE OF TOOLS AND MACHINERY
- IS QUALIFIED TO DECIDE THE CORRECT TECHNICAL AND AESTHETIC CHOICES
- MAKES PROPOSALS TO FURNISHING
- IS A MID-LEVEL PROFESSIONAL
- CAN CONTINUE ON TO UNIVERSITY STUDIES



D. Adellizzi

5

Le contrat d'apprentissage pour exercer le droit/devoir à l'éducation et à la formation : il permet à tous les jeunes et adolescents qui ont atteint l'âge de 15 ans d'être engagés dans tous les secteurs d'activité. Ce type de contrat ne peut excéder une durée de trois ans et vise l'obtention d'une qualification professionnelle.

Contrat d'apprentissage visant un emploi : il permet à toute personne entre 18 et 29 ans d'être engagée dans tous les secteurs d'activité. Ce contrat vise à obtenir une qualification professionnelle par le biais d'une formation sur le tas et l'acquisition de compétences de base, transversales et technico-professionnelles.








SOME INVOLVEMENTS OF SOCIAL PARTNERS:

NATIONAL AND EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION;
NATIONAL AND INTERNATIONAL UNIONS OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS;
CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION.

- PARTNER OF THE CURRICULUM OF THE STUDY
- PARTNER FOR TO ORGANIZE THE VOCATIONAL TRAINING (Stage) IN THE FACTORY
- TUTOR OF THE STUDENTS DURING THE VOCATIONAL TRAINING (Stage)
- ORGANIZE COMPETITIONS FOR NEW IDEAS
- PARTICIPATE IN THE STUDY OF NEW PROFESSIONAL PROFILES
- PARTNER OF THE SPECIALISTIC SYMPOSIUMS, SEMINARS, MEETINGS
- TEACH IN SPECIFIC COURSES
- HELP ORGANIZE SPECIALISED COURSES
- COLLABORATION FOR EUROPEAN PROJECTS (Leonardo)









D. Adelizzi

Contrat d'apprentissage visant l'obtention d'un diplôme donnant accès à une qualification secondaire ou universitaire : ce type de contrat permet à toute personne entre 18 et 29 ans d'être engagée dans tous les secteurs d'activité afin d'obtenir une formation spécialisée, secondaire, universitaire ou des qualifications techniques spécialisées avancées.

Le système d'enseignement en Roumanie

Le système éducatif roumain est réglementé par la législation nationale portant sur l'éducation et inclut entre autres :

- l'enseignement général obligatoire comportant 10 années de cours (enseignement primaire et secondaire) jusqu'à 18 ans ;
- l'enseignement et la formation supérieurs, qui sont financés par l'Etat ;

l'apprentissage tout au long de la vie est garanti par la loi et comprend :

- l'enseignement initial ayant pour objectif l'acquisition de savoir, de compétences et de savoir-faire général;
- le développement de capacités significatives d'un point de vue personnel, civique ou professionnel (EFT).

Conformément à la législation nationale portant sur l'éducation, le système éducatif est structuré de la façon suivante :

- enseignement primaire : années 1 à 4 ;
- enseignement secondaire inférieur : années 5 à 9 ;
- enseignement secondaire supérieur ou lycée : années 10 à 12/13, avec une filière théorique, professionnelle ou technique.

La formation professionnelle dure de 6 mois à 2 ans. Elle fait partie de l'enseignement technologique et professionnel au sein des lycées et doit permettre aux élèves d'acquérir les qualifications du Registre national des Qualifications, en tenant compte de la demande sur le marché de l'emploi et des stratégies régionales, nationales et locales en matière de formation professionnelle.

Les élèves acquièrent un certificat de qualification conformément au système EUROPASS. Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans le système de formation tout au long de la vie.

Une loi basée sur l'accord tripartite (gouvernement, organisations syndicales, association des employeurs) a été publiée concernant la formation continue (tout au long de la vie) des adultes. La loi prévoit qu'après la formation initiale, les compétences acquises doivent continuer à être développées et que de nouvelles compétences doivent être acquises.

Toutes les activités en matière de formation professionnelle sont dirigées par le Conseil national de Formation professionnelle continue pour adultes (CNCFPA), qui deviendra en 2013 l'Autorité nationale des qualifications. En tant qu'institution tripartite, le CNCFPA a pour vocation d'être un organe consultatif dans le cadre de la promotion des stratégies et politiques en matière de formation professionnelle d'adultes. Il compte en son sein des comités sectoriels de formation professionnelle continue.

Les comités sectoriels sont des structures du dialogue social en matière de formation professionnelle et ont les missions suivantes :

- le développement et l'actualisation des qualifications au sein du secteur concerné ;
- la validation des qualifications et des normes associées ;
- l'identification des experts des entreprises du secteur exerçant des tâches dans le domaine de l'analyse professionnelle, l'identification de compétences et des qualifications ;
- l'enregistrement des qualifications dans le Registre national des qualifications.

Au niveau sectoriel, l'éducation dans le domaine de l'industrie du bois fournit l'éducation suivante :

- groupements d'écoles professionnelles – 35 ;
- écoles moyennes techniques – 2, à Suceava et à Piatra Neamț ;
- un centre de formation pour les travailleurs du secteur à Bușteni ;
- la Faculté de l'Industrie du Bois de l'Université de Transylvanie à Brașov ;
- le centre de formation continue et de conseil de Brașov ;
- le centre de recherche scientifique du bois de la Faculté de l'Industrie du Bois de Brașov ;
- l'Université d'architecture de Bucarest – ameublement et décoration intérieure.

Dans le cadre du programme européen EFP, la Roumanie bénéficie des Programmes opérationnels sectoriels pour le développement des ressources humaines. Ces programmes visent notamment la promotion et le développement du dialogue social, le renforcement des qualifications des travailleurs et la requalification.

En ce moment, la FSLIL (Federatia Sindicatelor Libere din Industria Lemnului, la Fédération des Organisations syndicales libres du secteur du bois et de l'ameublement) bénéficie de trois projets sur la base du Programme opérationnel sectoriel pour le développement des ressources humaines touchant 2.600 travailleurs, dont 760 ont les qualifications de charpentier universel, de tapissier d'ameublement, d'opérateur en sylviculture, de conducteur de machines de sylviculture.

Les 760 étudiants sont organisés en 26 groupes ; ils reçoivent des cours théoriques en classe tandis que les contremaîtres sont responsables des aspects pratiques et sont des spécialistes certifiés dans les entreprises dont les étudiants font partie.

Les entreprises mettent à disposition les locaux et les activités pratiques. Celles-ci se déroulent en-dehors des heures de travail.

Les qualifications sont de niveau 2 et comprennent 240 heures de cours théoriques et 480 heures de pratique par étudiant. La qualification prend entre 5 et 6 mois.

Les chargés de cours et les contremaîtres sont certifiés par la CNCFPFA. L'organisation des cours est contrôlée par les Inspectorats du travail, par la FSLIL et par la Fondation de l'Education. Les qualifications obtenues sont reconnues au sein de l'Union européenne.

Une convention collective sectorielle règle les relations entre les travailleurs et les employeurs dans le secteur du bois.

Le contrat individuel est de durée indéterminée.

Le salaire d'un travailleur qualifié est supérieur de 20 % au salaire minimum brut.

Au niveau sectoriel, les salaires fluctuent en fonction de la qualification et de la formation professionnelle.

Le salaire d'un contremaître est supérieur de 30% à celui d'un travailleur, celui d'un ingénieur atteint le double.

Un charpentier touche un salaire moyen brut d'approximativement 320 € ; son revenu net atteint 235 €.

Le revenu moyen net de 235 € par mois ne reflète pas la réalité quand on le compare à l'évolution des principaux indicateurs durant la crise de 2008-2010, qui trahit une augmentation de la productivité de +16,74% ; avec une hausse de 11,87 % de la production de meubles en 2010, une hausse des exportations de 11,84 % et une chute du nombre de travailleurs de 90.700 à seulement 48.500 dans la période 2007-2010.

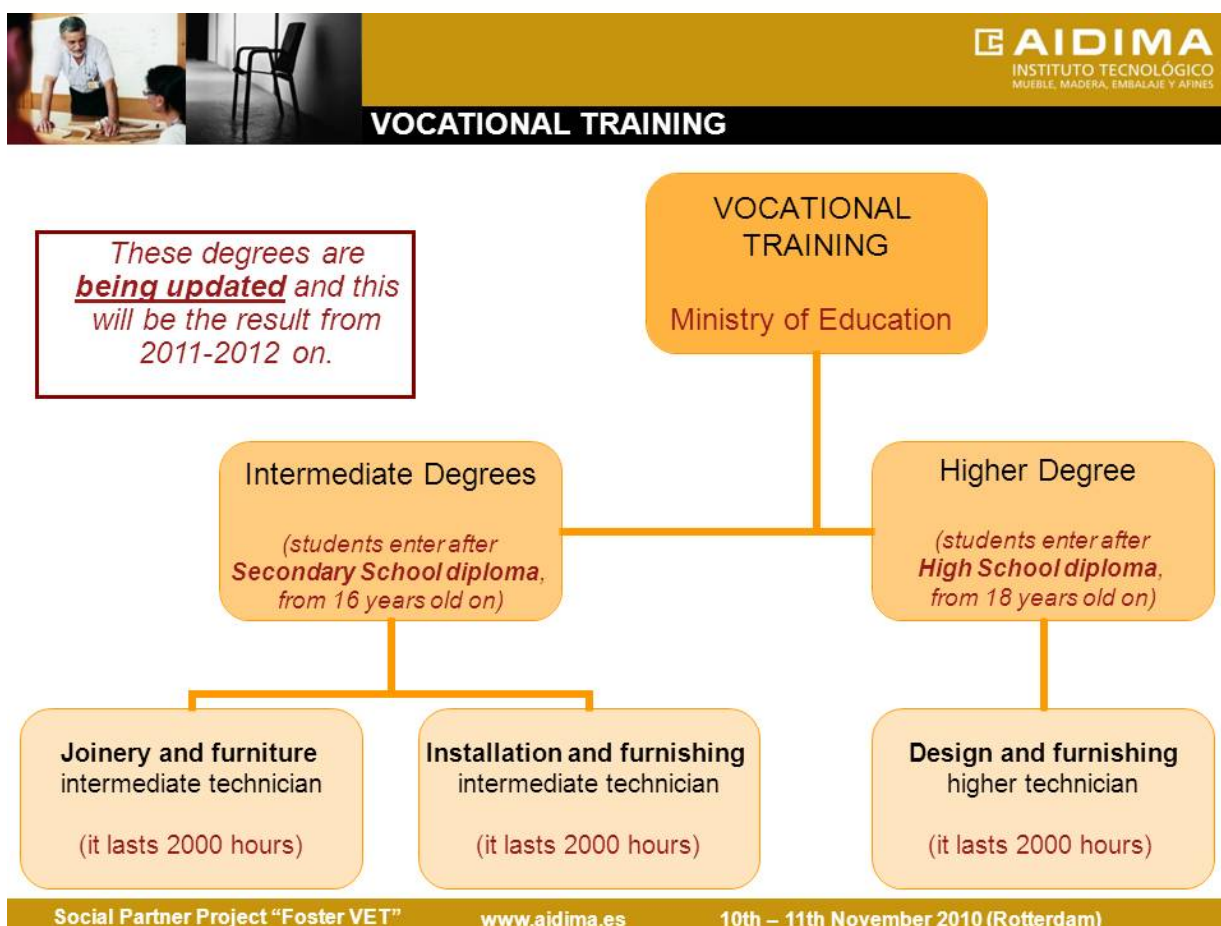
Il est évident que la relance de l'économie n'a pu être réalisée que grâce à des efforts physiques plus importants et une amélioration des qualifications et de la formation professionnelle.

Le système espagnol d'EFP dans le secteur du bois et de l'ameublement

Le système espagnol d'EFP dans le secteur du bois et de l'ameublement distingue deux niveaux **intermédiaires** – Menuiserie & Meubles et Installation & Ameublement – et deux niveaux **supérieurs** – Design & Ameublement et Forêts & Environnement naturel (publié en avril 2011). Plusieurs conditions doivent être remplies avant d'avoir accès à ces cours.

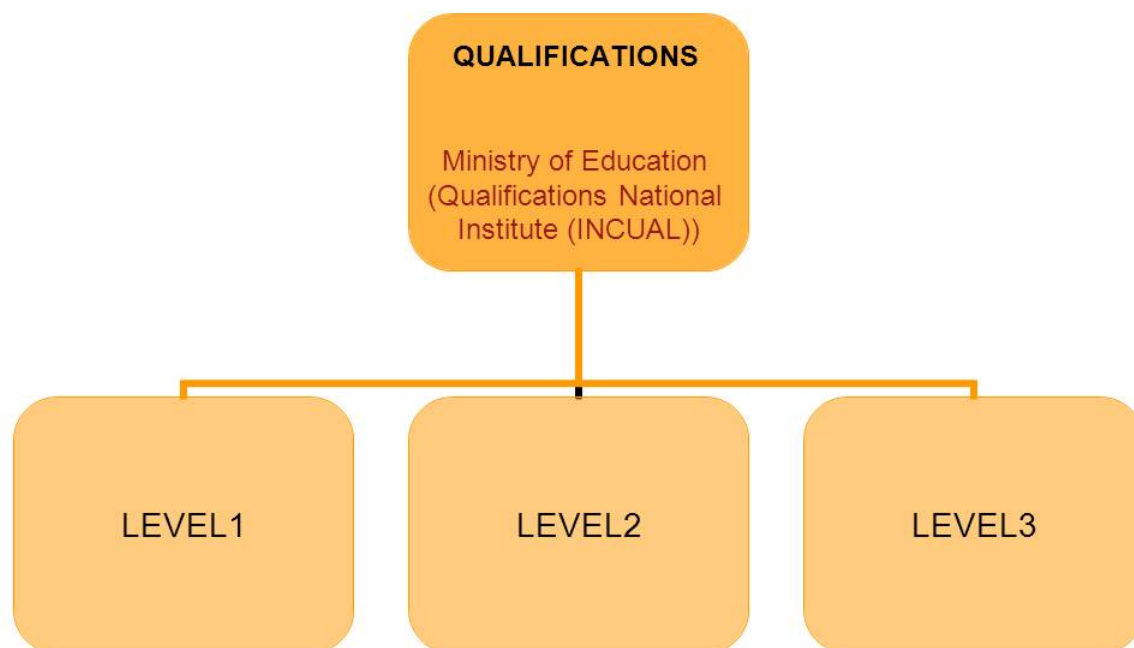
Des élèves qui ont abandonné le secondaire et les travailleurs non-qualifiés doivent suivre des cours de qualification professionnelle de base. S'ils terminent avec fruit ces études et s'ils réussissent un examen d'entrée, ils ont ensuite accès aux niveaux intermédiaires. Les travailleurs semi-qualifiés peuvent aussi rentrer en passant l'examen d'entrée général. Les étudiants qui terminent ces études obtiennent un diplôme professionnel.

Les travailleurs qualifiés et les étudiants de l'enseignement du deuxième cycle qui désirent obtenir un diplôme plus avancé doivent réussir un examen d'entrée général. Après avoir obtenu ce diplôme ils peuvent aussi obtenir un diplôme professionnel et rentrer à l'université.





QUALIFICATIONS



Level 1: Competence in a reduced group of relatively simple working activities related to normalized processes, in which the theoretical knowledge and practical capacities involved are limited.

Level 2: Competence in a group of well-determined professional activities with the capacity to use particular instruments and techniques concerning, mainly, an execution activity, which can be autonomous within the limits of the above-mentioned techniques. It requires knowledge on the technical and scientific fundamentals of the activity concerned and capacity for the comprehension and the application of the process.

Level 3: Competence in a group of professional activities which require the command of different techniques and can be executed in an autonomous way. It involves responsibility on the coordination and supervision of technical and specialized work. It demands the understanding of the technical and scientific fundamentals of the activities concerned as well as the assessment of the factors in the process and the assessment of the economic repercussions.



**LIST OF QUALIFICATIONS AND THEIR
CORRESPONDING PROFESSIONAL CERTIFICATES**

LEVEL 1



LEVEL 2





LEVEL 3

Joinery and furniture projects (570 hours)

Installation and furnishing projects (390 hours)

Planning and management of wood
and cork industries production (570 hours)

Planning and management of joinery and
furniture industries production (510 hours)

La structure du système d'EFP en Angleterre*

L'Angleterre impose l'obligation scolaire pour les enfants de 5 à 16 ans. Tout enfant doit recevoir un enseignement à temps plein approprié, par une présence régulière à l'école ou d'une autre façon et ce à partir du début du trimestre qui suit son cinquième anniversaire jusqu'au dernier vendredi du mois de juin de l'année scolaire durant laquelle l'enfant atteint l'âge de 16 ans. Pour les enfants qui ne sont pas scolarisés à l'école, l'alternative la plus fréquente est l'enseignement à domicile. Les étudiants de plus de 16 ans poursuivent leur formation dans des écoles secondaires et des institutions d'enseignement complémentaire. Traditionnellement, les jeunes restaient à l'école ou transféraient vers un lycée de second cycle pour suivre des cours académiques ou vers l'enseignement complémentaire ou vers un établissement d'enseignement professionnel supérieur pour suivre des cours professionnels.

Les *Apprenticeships* (jadis connu sous le nom *National Traineeships*) offrent des opportunités similaires débouchant sur une qualification NVQ-2 (National Vocational Qualifications, système de qualifications à la fois théoriques et pratiques). Les *Apprenticeships* visent essentiellement les jeunes qui quittent l'école à l'âge de 16 ans mais sont aussi ouverts à des stagiaires plus âgés qui sont en mesure de terminer leur formation avant l'âge de 25 ans (cette limite d'âge devrait être abolie au Pays de Galles).

Background

- Proskills is the Sector Skills Council for the Furniture, Furnishings and Interiors Industry.
- There are circa 12,500 companies employing 120,000 employees. In addition there are 18,800 self employed businesses.
- In 2009 the economic climate impacted on the industry with a contraction in business and workforce. 2010 there is much more optimism.
- There are skills gaps and shortages in the industry namely:
 - 72% technical, practical or job specific
 - 37% problem solving
 - 31% general IT user
 - 24% oral and written
 - 23% team working
 - 19% management
- To meet these needs the following current structure is in place.....

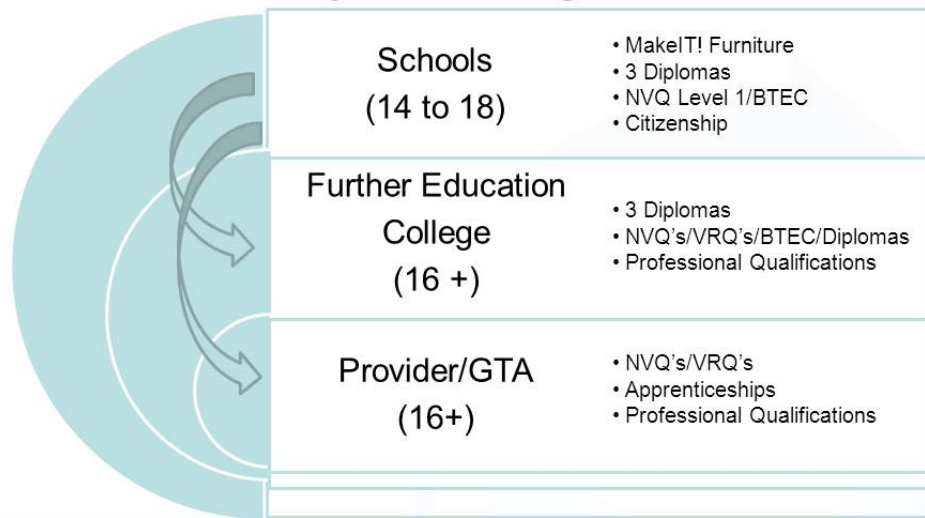
MAKING SKILLS WORK

proskills

Le *Learning and Skills Act 2000* règle l'ensemble de l'enseignement et de la formation après la scolarité obligatoire, y compris la formation professionnelle sur le lieu de travail et dans les institutions d'éducation permanente. Dans le cadre de cette législation, différents Conseils régionaux doivent fournir les moyens nécessaires à l'enseignement à temps plein et à temps partiel (autre que supérieur) et pour la formation au-delà de l'âge de scolarité obligatoire et ce y compris la mise à disposition de cours permettant aux étudiants de se préparer à une qualification professionnelle.

* Le système d'EFP britannique est caractérisé par une grande diversité de structures, il y a d'importantes différences d'une région à l'autre. La source consultée ici concerne l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord, trois régions disposant de structures comparables.

Current VET Programme 14 to 18+ years of age.



MAKING SKILLS WORK

proskills

Depuis avril 2002 la SSDA (*Sector Skills Development Agency*) était responsable pour le développement des compétences des travailleurs au niveau sectoriel. Rebaptisée depuis en *UK Commission for Employment and Skills* elle dirige l'établissement d'un réseau à l'échelle du Royaume-Uni de SSC (Conseils sectoriels de compétences) dirigés par les employeurs. Les SSC rassemblent les employeurs, les organisations syndicales et les organismes professionnels qui collaborent avec le gouvernement afin de développer les compétences dont l'économie a besoin. Ils sont responsables du développement des *Apprenticeships*, des normes professionnelles nationales et des NVQ ou autres qualifications pour le secteur qu'ils représentent.

Issues with current system

- There is a cultural issue which needs a paradigm shift
- It is vocational training versus academic qualifications
- Head teachers need to identify the best route for the individual and not focus on league tables and funding.
- The careers advice/information and guidance given in school is inadequate.
- The new coalition government is advocating Academy status for schools where the funding moves from the LEA (Local Education Authorities) to YPLA (Young Persons Learning Authority)

MAKING SKILLS WORK

proskills

L'enseignement et la formation professionnels sont essentiellement fournis par des institutions d'éducation permanente et par des prestataires agréés de formation, y compris des instituts autonomes, des entreprises de formation et des employeurs individuels. Les Centres d'excellence professionnels sont des unités au sein d'institutions d'éducation permanente destinées à développer et à fournir des offres spécialisées de haute qualité dans un domaine ou un sujet professionnel spécifique. Ces centres se concentrent sur le développement de compétences rencontrant les besoins des employeurs. La plupart des institutions d'éducation permanente sont organisées en départements. Dans les grandes écoles professionnelles, plusieurs départements sont parfois groupés en facultés ou en écoles. Certains départements disposent de maîtres de conférences responsables pour des ensembles de cours et les étudiants sont regroupés en fonction de leur filière d'études.

De nombreux grands employeurs fournissent des contrats d'apprentis à des jeunes qui quittent l'école à 18 ans. Ils suivent habituellement un cours agréé pour l'obtention d'une NVQ (National Vocational Qualification) ou pour une qualification agréée par un institut professionnel.

Dans le cadre du 'New Deal' pour les chômeurs, les jeunes entre 18 et 24 ans qui sont au chômage pendant six mois ou plus se voient offrir un 'gateway', une 'passerelle' de conseils et d'évaluation, suivie d'une des quatre options suivantes :

- emploi dans le secteur public ou privé avec dispense de travail pour suivre une formation débouchant sur une qualification nationale reconnue ;
- jusqu'à six mois d'expérience de travail dans des projets avec la Task Force Environnement ;
- jusqu'à six mois d'expérience de travail dans le secteur bénévole ;
- un programme de formation d'une durée maximale d'un an visant l'obtention d'une qualification appropriée.

Les personnes engagées dans ce cadre sont payées au taux normal par leur employeur mais le gouvernement subventionne les coûts de l'emploi et de la formation.

Source : CEDEFOP – Structure of education, vocational training and adult education systems in Europe – United Kingdom 2003 England and Wales, Northern Ireland; CEDEFOP 2003

Future

- IEBE stakeholders have already input to the research and some of the comments are as follows:
 - 'A change in attitude to vocational education for 14 to 19 year olds has to be the starting point'
 - 'Vocational awards need to be radically simplified...'
 - 'Ensuring there is impartial IAG, giving all students the option to follow the pathways of their choice...'
- 'Arguably three areas may prove critical:
 - 'One will be the nature and shape of the vocational qualification system. It may need rationalising and it may need in the words of Michael Gove, "an official quality benchmark"
 - a new form of accountability needs to be found beyond the flawed system of equivalencies
 - Third, good vocational education like good academic education needs good teachers'

Innovations et développements dans le secteur

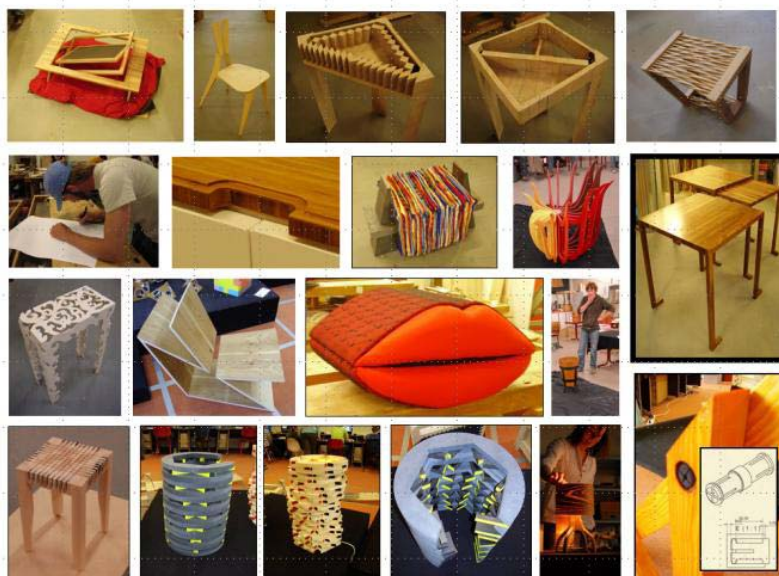
Le chapitre suivant nous permettra de mettre en exergue quelques éléments de la présentation d'Eric Groenhout lors du séminaire du 10 novembre 2010 à Rotterdam (Pays-Bas). Sa présentation nous a donné un aperçu de la structure actuelle du secteur et des compétences nécessaires. Il esquaissa aussi une image intéressante de l'avenir éventuel du secteur. Puisqu'il nous est impossible de présenter l'ensemble du texte dans le cadre du présent rapport, nous citons essentiellement de l'introduction pour vous donner un avant-goût. La présentation intégrale sera disponible en anglais sur le site Internet de la FETBB : www.efbwww.org

Erik Groenhout donne cours au campus Amsterdam du *Hout & Meubilerings College*, et est conférencier au Master Restauration et Conservation de l'Université d'Amsterdam.

Le commerce du meuble en 2020

Avant de m'envoler pour le futur, permettez-moi de clarifier et de définir quelques domaines qui font partie de l'image que j'ai de l'avenir. Le commerce du meuble est incroyablement diversifié et large, et opère au niveau local et global, tant en production de masse qu'en particularisation. Notre secteur n'est pas très bien défini, ni d'ailleurs l'enseignement, qui sert de pont entre l'activité future et toute personne – jeune ou âgée – qui recherche une carrière intéressante dans la conception, la production et la vente de meubles. Et si nous nous limitons à l'ébénisterie d'art ? Ce faisant, nous trouvons d'une part l'artisan solitaire qui produit des objets (meubles) artistiques et faits sur mesure et à l'autre extrême des groupes industriels mondiaux au sein desquels des spécialistes planchent tous ensemble en équipe sur une production à très grande échelle. Entre ces deux extrêmes, il y a le menuisier d'art qui fabrique seul des pièces sur mesure, la société de finition qui compte 20 salariés ou encore la société d'une personne du producteur industriel de crosses de hockey qui produit un seul objet en grands volumes grâce à un router CNC. En outre, nous avons l'équipe de placage qui travaille à 4 pour produire au laser de la marqueterie sur mesure pour des chantiers de mégayachts, ou le fabricant d'escaliers dont les 6 salariés travaillent avec du logiciel CAO/FAO spécialisé et un router CNC 5 axes. Il y a dix ans encore, seules les grandes sociétés pouvaient se permettre des machines de haute technologie pour la fabrication de produits en bois. En 2010, ces machines automatisées sont devenues abordables aussi pour les petites entreprises. Cette tendance de petites entreprises high-tech ne fera que s'accroître.

...
Le secteur des meubles a connu une évolution considérable depuis la Deuxième Guerre mondiale. Les meubles actuels sont faits avec moins de 50 % de bois et utilisent de plus en plus de métaux, plastiques, textiles, verre, pierre naturelle, béton, etc. Les matériaux ont connu une évolution technologique très rapide ces 15 dernières années, et la liste de nouveaux matériaux semble s'allonger de façon



My students ©

exponentielle. Le secteur des meubles d'art est devenu un métier « multimatériaux », un mélange de plusieurs métiers. Nous devons donc faire une très nette différence entre le fabricant de meubles, qui est, en fait, un « travailleur multimatériaux » qui se concentre sur le produit, le meuble, et le fabricant traditionnel de meubles, qui est un ébéniste qui se concentre sur le produit, le meuble. Si le produit final et l'objectif sont identiques, les compétences et les matériaux sont différents.



On fait souvent l'amalgame entre les métiers et les produits. Les meubles sont des produits, comme le cadre d'une maison en bois, un vase, un chapeau, un manteau ou un sabot sont des produits. La menuiserie, la maçonnerie, la fabrication métallique, la transformation du plastique sont les métiers utilisés pour créer ces produits. Un métier se

concentre sur un certain type de matériel parce que c'est le matériel qui détermine les possibilités de forme, de construction, de structure, de type de finition, d'outils à utiliser, etc. Tant qu'un matériau demeure inchangé, le métier ne change pas non plus. Le bois en est la meilleure preuve. Les proportions entre les différents éléments d'une construction, le type de joints et leur utilisation, les principes de la découpe, n'ont pas changé depuis que les pharaons régnaient sur l'Egypte.

...
Ma définition d'un artisan est un homme ou une femme habile et bien au courant qui maîtrise l'ensemble du processus de fabrication d'un produit partant de la conception du produit jusqu'à la présentation de sa version finale et qui est en mesure de faire tous les choix et d'utiliser toutes les compétences disponibles AUJOURD'HUI, en 2010. En d'autres termes : l'artisan qui travaille le bois est capable de découper une série de queues d'aronde en utilisant une scie à main et un ciseau mais qui est tout autant capable de dessiner des plans à l'aide d'un logiciel de CAO ou de programmer une machine CNC.

Je ne dis pas que l'artisan doit tout faire lui-même, simplement qu'il doit être capable de le faire, pour qu'il puisse superviser l'ensemble du processus. Un artisan dans une usine supervise l'ensemble du processus de production et a besoin de compétences sociales et de management en plus de ses compétences d'artisan. Même si l'artisan industriel n'utilise plus jamais lui-même un ciseau, il sera en mesure de bien gérer l'ensemble du processus. L'artisan moderne est assis sur un robot, avec un ciseau dans la main gauche et un ordinateur portable dans la main droite.

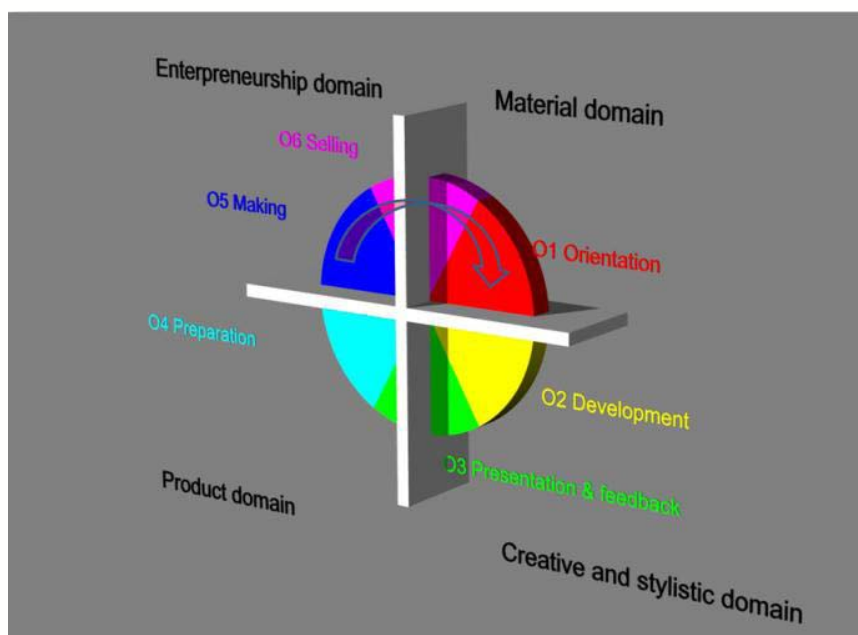
Un produit n'est pas un métier et ne dépend pas du matériau. Un produit est simplement fonction de son propre usage : un chapeau sert à être porté sur la tête, une chaise sert à s'asseoir dessus, un lit sert à se reposer. L'artisan doit maîtriser aussi bien le matériel que les spécifications de l'usage qu'un fait du produit. Je fais dès lors une distinction très claire

entre les compétences liées au matériel et la connaissance du produit. Certains d'entre vous croient peut être que l'utilité du produit est déterminée par son concepteur, mais comment le dessinateur-concepteur moderne serait-il en mesure de résoudre les problèmes liés à la construction et au matériel sans l'artisan ? Les concepteurs et les artisans doivent travailler la main dans la main, ou (idéalement) n'être qu'une seule et même personne qui crée des produits de haute qualité.

...

Tout ceci devient encore plus compliqué lorsque nous tenons compte des aspects stylistiques des meubles, où nous définissons le 'style' comme un ensemble distinctif et

reconnaissable de formes, de structures, de choix de matériau, de couleurs, etc. qui rendent un objet attrayant durant une certaine période de l'histoire ou pour un certain groupe de gens.



Prenons l'exemple de la chaise, qui n'est, finalement, faite que des deux planches qui soutiennent les fesses et le dos d'un être humain. En d'autres termes : tous les autres éléments d'une chaise ne sont que des

éléments de construction pour lutter contre la pesanteur et/ou ne constituent qu'une expression stylistique. Si la partie qui nous soutient n'était seulement que de la construction, il n'y aurait aucune raison pour continuer à produire de nouveaux modèles tant que le matériau ne change pas. Dans ce sens, les éléments non-essentiels du meuble deviennent les éléments mécaniques, stylistiques et créatifs les plus importants de tous les créateurs futurs. Ma conclusion est donc que le domaine 'matériau', 'utilité de produit' et 'liberté stylistique' constituent l'essence même de l'industrie du meuble ...

En poursuivant dans la logique de mon raisonnement, je conclus qu'il y a quatre domaines essentiels qui doivent permettre à l'avenir à l'industrie européenne du meuble d'avoir du succès : les techniques du travail, la créativité stylistique et innovatrice, l'utilité du produit et l'esprit d'entreprise.

...

Le projet Valiwood, un instrument de validation de compétences pour l'industrie du bois sur Internet, est un exemple de la façon dont on peut se concentrer sur l'essentiel sans compliquer les choses. Le système Valiwood semble être ouvert à une grande diversité de profils de compétences et de niveaux de formation et parvient à décrire toute la gamme allant d'opérateurs de machines industrielles jusqu'aux artisans hautement qualifiés. Je doute que les ministères chargés de l'éducation des différents pays européens soient prêts ou en mesure d'adopter ce système, mais je crois que le '*profil Valiwood*' et les '*12 recommandations sur l'enseignement et la formation*' constituent un bon point de départ.

Déclaration conjointe CEI-Bois, FETBB, EFIC, HMC et UEA Sur la mobilité et l'apprentissage dans le secteur européen de l'ameublement et du bois

La Confédération européenne des industries du Bois (CEI-Bois), la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB), la Confédération européenne de l'industrie de l'ameublement (EFIC), le Collège néerlandais du bois et de l'ameublement (HMC) et l'Union européenne de l'ameublement (UEA) ont organisé de mai 2010 à mai 2011 un projet conjoint intitulé *Foster VET Mobility* qui vise à renforcer la mobilité en matière de formation professionnelle et à stimuler des actions de formation dans les secteurs du bois et de l'ameublement en Europe.

Les organisations représentatives des partenaires sociaux ont mis depuis plusieurs années l'accent sur l'enseignement professionnel et la formation continue, essentiellement parce que ce sujet est non seulement un point fort de la politique européenne mais qu'il a, en outre, de nombreux liens avec d'autres politiques et dossiers importants, notamment :

- ✦ les politiques de l'emploi ;
- ✦ les politiques liées au marché de l'emploi ;
- ✦ la compétitivité des secteurs ;
- ✦ l'adoption d'innovations techniques et autres ;
- ✦ l'attrait du secteur pour les jeunes ;
- ✦ la durabilité en termes de carrière pour les travailleurs, leur bien-être au travail et la capacité du secteur à faire face aux changements dans d'autres sous-systèmes économiques et sociétaux.

Les acteurs participant au projet ont dès le début tenu compte des relations et interdépendances entre les différentes politiques et les différents domaines d'activités et ont dès le début partagé l'avis que tout progrès dans la mise à jour et le renforcement des structures d'EFP existantes passait nécessairement par des activités au niveau européen visant à une collaboration entre les différentes parties intéressées sur le terrain.

Afin de réaliser un aperçu plus holistique des conditions actuelles, il nous a semblé essentiel de réunir des gens du niveau Européen et du niveau national/régional, des personnes des institutions de formation et des entreprises, des représentants des travailleurs et des employeurs, des gens de la pratique et de la théorie. L'amélioration de la coopération et du réseautage entre les centres de formation et entre les prestataires de formation et les partenaires sociaux au niveau national comme européen nous a dès lors semblé être une condition préalable pour le renforcement des actions de mobilité et nous semble un objectif essentiel de ce projet.

En ce qui concerne les politiques européennes, notre avis général a été confirmé par l'étude du document de l'Union européenne « Jeunesse en mouvement ». Ce document (publié en septembre 2010) vise l'une des sept initiatives phares dans le cadre de la stratégie Europe 2020. L'Union européenne avait bien entendu déjà stimulé des actions dans le domaine de la mobilité, notamment par le biais d'aides financières dans le cadre du programme d'apprentissage tout au long de la vie. Les expériences du passé démontrent que le réseautage transnational est une condition sine qua non pour toute action qui se veut un succès dans le domaine de la mobilité. En outre, tous les instruments développés au niveau européen (CEC, Cadre européen des certifications, ECVET, système européen de transfert d'unités capitalisables pour l'enseignement et la formation professionnels, ECAVET et autres), respectivement leur mise en œuvre et leur utilisation exigent une collaboration transfrontalière de plus en plus intense.

Nous visions dès lors la création d'un réseau pouvant soutenir et intervenir dans les structures et discussions européennes, notamment dans les activités du Dialogue social dans les secteurs du bois et de l'ameublement. Nous pouvons finalement dire que cette approche a anticipé – respectivement était une excellente préparation pour – la discussion européenne quant aux conseils sectoriels sur l'emploi et les compétences.

Les partenaires du projet « Foster VET Mobility » remercient très sincèrement la Commission européenne, qui a facilité l'excellente coopération entre les partenaires sociaux européens, les centres de formation et les gens de terrain.

Les organisations qui ont participé au projet s'engagent à diffuser les résultats du projet « Foster VET Mobility » et de soutenir leur utilisation productive dans tous les pays européens. Les organisations participantes procéderont, en outre, à une évaluation des résultats sur une base pratique et continueront le réseautage et le soutien donné aux actions pratiques de mobilité comme activités de suivi dans le cadre du Dialogue social européen dans les secteurs du bois et de l'ameublement.

Considérations et conclusions

La première chose que le projet nous a apprise est qu'il y a toujours d'énormes différences entre les systèmes nationaux d'EFP et qu'il n'est pas facile de les comparer. Bien que nous ayons utilisé un cadre conceptuel commun pour la description des systèmes de neuf pays différents, il n'est pas facile de comprendre les cadres, conditions et pratiques respectifs. La participation de différents acteurs et parties prenantes dans le projet nous a permis de goûter aux différentes connotations de leurs systèmes nationaux respectifs. Dans ce contexte, le terme « connotation » porte, entre autres, sur les aspects culturels, le rôle de la hiérarchie dans l'organisation du travail, le concept des professions, les méthodes d'apprentissage ou la relation entre les instructions théoriques et pratiques.

Le système de formation professionnelle est intégré au système d'enseignement et ce système est scellé dans la société en tant que telle, une simple comparaison est, dès lors, pour ainsi dire impossible. Si les différences ne sont pas un problème en soi, il faut cependant en tenir compte lorsque l'on planifie des actions de mobilité et (plus encore) lorsque l'on essaie de comparer des qualifications obtenues à la fin d'un stage.

Une autre différence importante entre les systèmes nationaux est l'appréciation des carrières. Dans certains pays il est plus intéressant de commencer sa carrière à partir de zéro que dans d'autres. Il faut aussi voir dans ce contexte en quelle mesure des artisans, qui ont commencé leur carrière professionnelle à zéro, peuvent faire carrière. Les partenaires au projet reconnaissent l'importance de la perméabilité des systèmes d'enseignement et soulignent qu'il faut, en général, améliorer celle-ci.

Notre comparaison nous a permis de découvrir un autre aspect intéressant : le financement des systèmes de formation. Les systèmes financés par l'Etat existent en parallèle de ceux financés par les employeurs. Nous n'exprimons pas de préférences quant à la structure financière mais nous soulignons qu'un financement stable est essentiel pour tous les aspects du fonctionnement des systèmes d'EFP. En outre, nous avons constaté l'importance capitale de la participation et de l'engagement des partenaires sociaux à l'enseignement professionnel.

Suivi

La politique européenne contribue depuis plusieurs décennies à de nombreuses initiatives visant à améliorer la comparabilité, la mobilité, l'échange de bonnes pratiques, la coopération et d'autres aspects de l'enseignement et de la formation professionnels au niveau national comme au niveau européen, sectoriel ou des entreprises.

Afin de continuer dans ce sens, il convient de renforcer dans le cadre du Dialogue social européen la coopération directe entre et la consultation régulière des instituts de formation. Le réseautage que nous avons démarré grâce à ce projet sera renforcé lorsque nous diffuserons les résultats du projet dans d'autres pays et d'autres institutions qui participent à des activités de formation pour nos secteurs.

Des activités de recherche supplémentaires sont nécessaires afin de mieux comprendre les différents systèmes de formation et pour stimuler la comparabilité des qualifications existantes au niveau sectoriel. Dans ce cadre, les partenaires au projet ont l'intention de contribuer à la création de « zones de confiance mutuelle » et lanceront une réflexion sur une avancée en matière de reconnaissance mutuelle de qualifications.

Par rapport à ce dernier point, les partenaires sociaux européens ont l'intention d'initier un projet Leonardo da Vinci en étroite collaboration avec les instituts de formation professionnelle concernés. Ce projet se concentrera sur deux professions : les ébénistes et les tapissiers d'ameublement. Le projet essaiera de déterminer en quelle mesure il serait possible de définir des qualifications fondamentales (européennes) pour ces deux professions. Le projet « Foster VET Mobility » a joué un rôle essentiel dans la création d'un consortium qui contribuera à ce projet Leonardo.

Sur la base des contacts créés durant ce projet, les partenaires sociaux européens stimuleront des échanges plus fréquents et réguliers entre les institutions de formation de différents pays. Le dialogue social européen servira d'intermédiaire.

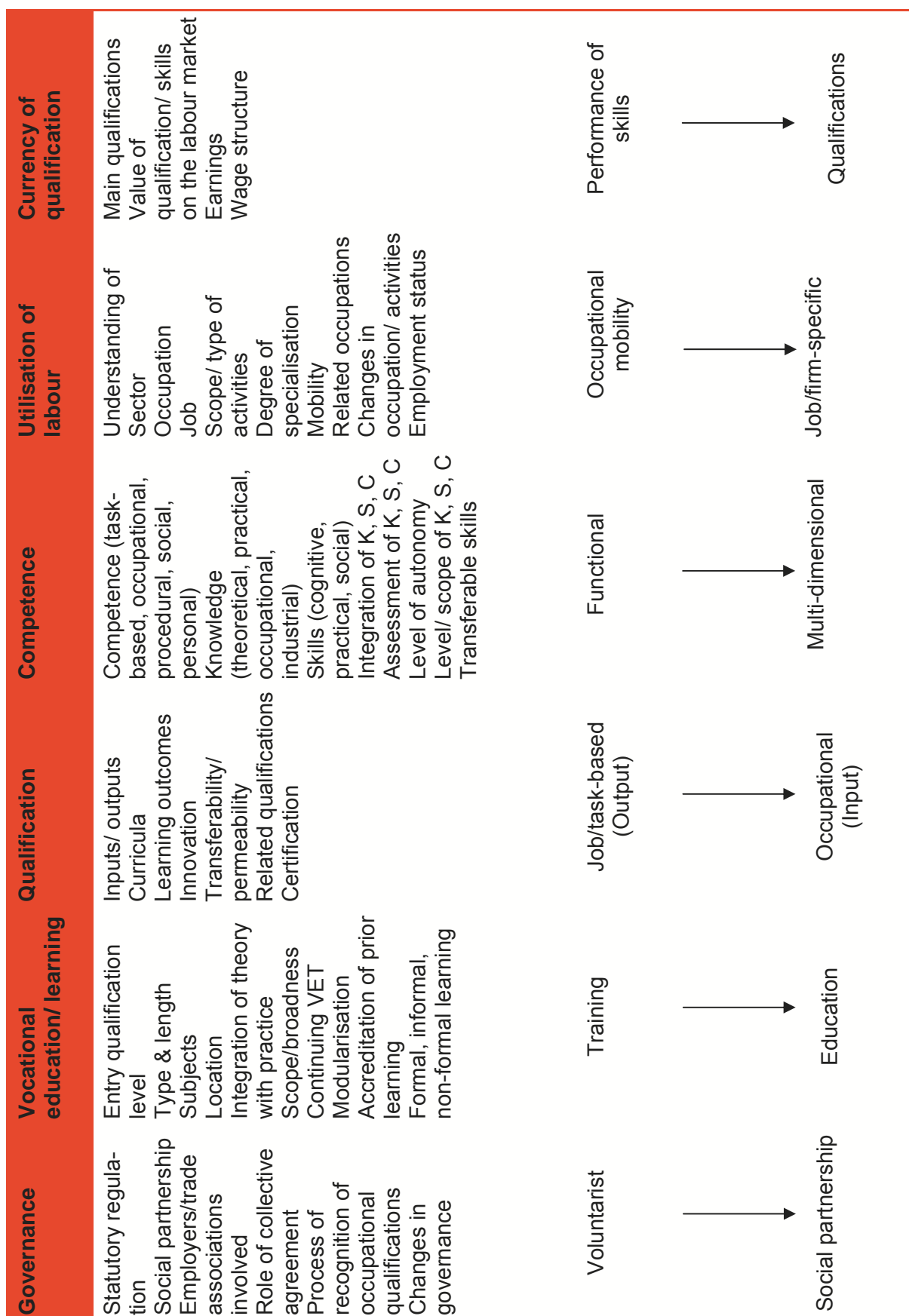
Le réseau des parties prenantes sera aussi utilisé pour initier un échange permanent sur l'amélioration des programmes scolaires pour les différentes professions. Outre l'amélioration des curriculums nous voulons aussi définir les compétences fondamentales, quel que soit le pays où quelqu'un a fait son apprentissage. Ceci constituera une contribution directe pour ouvrir la voie à une application plus aisée de l'outil ECVET.

Finalement, les partenaires sociaux européens du secteur du bois et de l'ameublement et le HMC (comme représentant des instituts de formation professionnelle) ont l'intention d'examiner soigneusement la faisabilité de l'installation de conseils sectoriels sur les compétences pour les secteurs du bois et de l'ameublement.

Des activités annexes se concentreront sur la question de savoir dans quel sens les secteurs du bois et de l'ameublement des différents pays se développeront à l'avenir. Nous examinerons les conditions cadres économiques et les questions annexes comme les développements en matière de design, de technologie et de concurrence mondiale sur la base des recherches initiées par la Commission européenne en 2009 ; cet effort bénéficiera aussi aux prestataires de formation et aux structures nationales du Dialogue social.

Bruxelles, le 10 mai 2011

Proposed conceptual framework for assessing VET-Systems in the woodworking and furniture sectors



DEFINITION OF CONCEPTUAL DIMENSIONS

This section seeks to define the concepts of the framework.

Governance

The institutional framework that governs the development and regulation of VET, qualifications and skills. The two contrasting approaches that have been identified are the social partnership model and the voluntarist model. The former is characterised by a strong statutory framework setting minimum standards, and the co-operation between the social partners and educationalists in developing qualifications, ensuring the representation of employer and employee interests. By contrast, the voluntarist approach is characterised by a weak statutory framework and the absence of collective interest representation of employers or employees. In this model, the state intervenes, for example by imposing targets for qualifications, while seeking to encourage employers to provide training. The system is designed to be employer-led, notably through the development of qualifications that seek to reflect immediate employer skills needs rather than the long-term interests of employees.

Vocational education

The type of provision of vocational education through which qualifications are acquired. An 'education' and a 'training' model can be discerned. In the education model, VET prepares students for a broadly-defined occupation, providing a broad knowledge base and enabling students for working life within that occupation. VET is seen as a continuation of school education, preparing students for life as a citizen as well as for an occupation, containing elements of general and civic education. What can be termed the 'training' model reflects a concern with the output of labour as in the English NVQ system. VET is concerned with the preparation for a particular job or set of tasks, containing a weak notion of general education and minimal underpinning knowledge. Key to differentiating the different models is the breadth and depth of VET and the degree to which it relies on informal learning.

Qualification

In line with the Cedefop definition, an official record or achievement which recognises successful completion of education or training, or satisfactory performance in a test or examination. At one extreme, in the skills-based model, qualifications constitute the formal accreditation of existing skills based on the 'competent performance' of specified tasks, regardless of how this has been achieved. Qualifications may or may not be linked to a curriculum. VET programmes in this model are criticised for neglecting the developmental process of learning while focusing on the criteria for assessment. In the occupational model, qualifications are awarded on the basis of completion of a comprehensive and regulated VET programme. A key factor is again the breadth and depth of the qualification and the ways in which it relates to other related qualifications within the sector.

Competence

Competence relates to the individual worker's performance in the workplace. The distinction is between a multi-dimensional and a functional model of competence. In the multi-dimensional model, competence denotes the potential of the individual worker to integrate knowledge, know-how and social and personal abilities to deal with complex and unpredictable situations. Competence is developed through curriculum-based VET including a broad knowledge base, enabling the reflective worker, able to make autonomous decisions within a broad occupational field. By contrast, in the functional model, as epitomised by the NVQ system, competences relate to narrowly defined tasks, are cumulative and based on minimal underpinning knowledge. A key issue relates to the extent of transferability of skills/competences within the sector and with other sectors/occupations.

Utilisation of labour

This refers to the ways in which labour is being deployed in the labour market. In the occupational model, workers are commonly expected to have an understanding of the labour process and of the sector as a whole, of their position and role within it and in relation to other occupations. They fulfil a wide range of activities beyond the practical task of laying bricks, are knowledgeable of the process, from preparing and co-ordinating the work to delivering the finished work. Many woodworking/furniture occupations in the skills-based model is firmly embedded in the medieval model of trades, denoting the ability to perform a narrow range of activities related to the specific task.

Currency of qualification

The value of qualifications on the labour market. In the occupational model, a qualification is an important precondition for labour market entry. Qualifications are based upon broadly conceived occupations and developed in negotiation with the social partners. Holding a qualification signifies that a person has completed a regulated and recognised VET programme and is therefore competent within that occupational field. This provides the basis for occupational labour markets. Different qualification levels are linked to wage grades established by the social partners. By contrast, in the skills-based model, labour is typically employed for a particular job or tasks rather than a broad occupationally-based qualification with its associated potential. As a result, pay is commonly linked to performance and the job-in-hand rather than the qualification. In the same vein, work experience commonly counts for more than do qualifications. This is also reflected in the wage structure and collective agreements which rarely relate to qualifications.

LIST OF QUESTIONS

1. Governance

What is the institutional framework for VET regulation for the sector?

What are the processes for developing, recognising and regulating qualifications and skills?

What is the role of the following in these processes and in VET provision:

- the state?
- the social partners?
- educationalists?
- employers and trade associations?

What type/size/sector of activity are those employers involved?

What changes are taking place in governance?

2. Vocational Education and Learning

What is the entry requirement (expected school or VET qualification level)?

What is the type and required duration of VET to obtain the respective qualification/s (e.g. apprenticeship)?

What are the main locations of VET provision (e.g., college, classroom, workshop, workplace)?

What happens in each place and how is this monitored? By whom?

What pedagogical approaches does it involve (e.g. directive, self-directed, interactive)?

How does VET provision relate to workplace practice?

How does theory relate to practice?

What is the extent of modularisation?

Do courses allow for Accreditation of Prior Learning (APL)?

How important is informal learning?

What is the nature of continuing VET?

3. Qualification

What are the relevant qualifications (for example for cabinet makers or upholsterers)?

How are occupational standards defined, and what is their role?

What is the understanding of and relationship between inputs and outputs?

What is the role of formal, informal and non-formal learning processes?

What is the role of curricula?

How are learning outcomes defined and what is their role?

Are there practical skill tests? What form do these take?

What is the transferability of the qualification?

How do qualifications take account of/ provide scope for innovations?

Is the qualification changing?

4. Competence

How is competence understood and what role does it play in qualifications, VET and in workplace/ labour market practice? e.g. task-based, occupational, procedural, social and personal competence

How is knowledge understood, and what is the significance of knowledge to competence? e.g. theoretical, practical, occupational, industrial

How are skills understood, and what is the significance of skills to competence? e.g. cognitive, practical, social

What is the extent of integration of knowledge, skills and competence?

What transferable skills are identifiable?

What is the level and scope of responsibility/ autonomy achieved through competence?

5. Utilisation of labour

What is the understanding/ definition of

- the 'sector';
- the 'occupation';
- the 'trade';
- the 'job'?

What are the scopes and types of activities for example cabinet makers fulfil in the workplace?

What is the degree of specialisation?

What are the available routes for progression?

What related occupations are there? Do cabinet makers ever fulfil some of the work involved?

What employment status do cabinet makers have (e.g. indefinite contract, self-employed, agency, temporary)

What changes are observable in the occupation and the activities involved?

6. Currency of qualification

What is the value of qualifications/ skills on the labour market?

What value does the qualification have for entry to further/higher education?

Is there a link between qualifications/skills and pay? (e.g. through collective agreements?)

What is the average weekly earning of the cabinet maker? How does this compare with related skilled occupations in the sector?

Are there any labour rights associated with the qualification?

Are there changes in the currency of the qualification?

Informations concernant les partenaires du projet

CEI-Bois

Rue Montoyer 24/box 20
B - 1000 Brussels

Tel.: +32/2/556 25 85
Fax: +32/2/287 08 75
E-mail: info@cei-bois.org



European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)

Rue Royale 45/3
B - 1000 Brussels

Tel.: +32/2/227 10 40
Fax: +32/2/219 82 28
E-mail: info@efbh.be

European Federation
of Building
and Woodworkers



European Furniture Industries Confederation (EFIC)

Rue Montoyer 24, box 20
B - 1000 Brussels

Tel. +32/2/556 25 88
Fax +32/2/287 08 75
E-mail: info@efic.eu



HMC Rotterdam

Ersamuspad 10
3052 KP Rotterdam

Tel. +31/10/285 55 55
Fax +31/10/285 55 50
E-mail: rotterdam@hmcollege.nl



hout - meubel - interieur

UEA

Wetstraat 26
B - 1040 Brussel

Tel. +32/2/218 18 89
Fax +32/2/219 27 01
E-mail: secretariat@uea.be

