



PROJECT N° 2020-1-ES01-KA202-082578





Rapports nationaux sur les compétences et connaissances attendues des maçons et des charpentiers



1. COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES LES PLUS IMPORTANTES

*CE QU'UNE ENTREPRISE CONSIDÈRE COMME IMPORTANT LORSQU'ELLE EMBAUCHE
UN MENUISIER ET UN MAÇON À L'ÉTRANGER*

Rapport national – Allemagne

Les compétences pratiques sont les plus demandées par les entreprises allemandes interrogées. Les compétences sociales, les connaissances théoriques et l'attitude professionnelle arrivent loin derrière. Une connaissance de base de la langue allemande est souhaitable, mais pas indispensable. Les compétences sociales, telles que la capacité à travailler en équipe, sont importantes pour les entreprises allemandes. Les enseignants de l'enseignement et de la formation professionnels en Allemagne déclarent disposer d'un certain degré de flexibilité dans l'interprétation des référentiels de formation, ce qui leur permet de se concentrer sur les besoins des entreprises et de tenir compte des différences régionales. Une grande partie des entreprises allemandes ont déjà de l'expérience avec les travailleurs étrangers. Les candidats travailleurs peuvent prouver leurs compétences par des mises en situation pratique, le critère de sélection le plus important pour les entreprises allemandes. Cette option a été retenue dans 27 réponses, en partie avec l'élément « Diplôme/reconnaissance de l'apprentissage antérieur » (10 réponses) et/ou des références/témoignages (7 réponses). Les formateurs allemands pensent généralement que les menuisiers et maçons allemands peuvent travailler dans des entreprises à l'étranger, en fonction des exigences et des techniques locales. Certains notent que la langue peut constituer un obstacle. Les entreprises allemandes sont prêtes à investir dans l'adaptation, si une formation complémentaire est nécessaire. La plupart d'entre elles sont prêtes à payer des cours de langue. Un certificat de maître artisan (*Meister*) est nécessaire pour créer une entreprise de construction. Une autre possibilité est d'engager un maître artisan pour ouvrir une entreprise.

Rapport national – Espagne

Les compétences les plus importantes pour les entreprises espagnoles interrogées sont l'attitude professionnelle (9/10) et les compétences pratiques (7/10). Viennent ensuite les connaissances théoriques (5/10). Les entreprises espagnoles accordent moins d'importance aux compétences sociales (2/10) et aux compétences linguistiques (1/10). En ce qui concerne le niveau de langue qu'un employé doit avoir, 4 entreprises sur 10 préfèrent que l'employé parle couramment l'espagnol. Pour trois autres entreprises sur dix, un niveau avancé est suffisant, tandis que pour une autre, un niveau de base est suffisant. Toutes les entreprises interrogées sont prêtes à investir dans des adaptations (comme des cours de langue, des formations) pour les travailleurs étrangers. Les entreprises sont réellement intéressées par la croissance de l'entreprise et investir dans des adaptations pourrait les aider à atteindre leur objectif. Il est bien vu dans les entreprises espagnoles que le futur employé soit prêt à apprendre et à investir dans son développement professionnel. En matière de présentation de compétences, les futurs



employeurs espagnols accordent la plus grande importance aux témoignages, aux références (7/10) et aux mises en situation pratique (7/10). Les CV sont également importants (5/10). Les formateurs espagnols pensent généralement que leurs menuisiers et maçons peuvent travailler dans des entreprises à l'étranger, en fonction des exigences et des techniques locales. En ce qui concerne les entreprises espagnoles, la majorité (9/10) a de l'expérience avec les travailleurs étrangers. Des processus formels/administratifs sont nécessaires, comme l'ouverture d'une position fiscale, des assurances, etc. pour ouvrir une entreprise. Il n'est pas habituel d'ouvrir une entreprise sans expérience. Pour cette raison, il est courant de demander l'aide d'une agence administrative.

Rapport national – Belgique

Selon les entreprises belges interrogées, les compétences les plus importantes sont les connaissances pratiques (20/25) et l'attitude professionnelle (16/25). Cela correspond aux attentes des entreprises belges lorsqu'elles embauchent un nouveau travailleur : elles accordent la plus grande attention aux mises en situation (18/25), qui permettent aux candidats de démontrer leurs capacités pratiques, tandis que les diplômes ne sont considérés comme importants que par quelques répondants (4/25). La plupart des entreprises belges interrogées (15/25) n'ont pas d'expérience avec les travailleurs étrangers ; par conséquent, certains ajustements pourraient être nécessaires. Selon les formateurs belges de la formation professionnelle, leurs étudiants sont en mesure de commencer à travailler sur des chantiers de construction en tant qu'ouvriers de base après leur période de formation. Des compétences et aptitudes supplémentaires peuvent être acquises en travaillant dans l'entreprise ou en suivant des cours spécifiques. Une certaine flexibilité est également possible pendant la formation professionnelle, en fonction des demandes spécifiques des entreprises. La plupart des entreprises belges (10/15) indiquent qu'elles sont prêtes à investir dans la formation de leurs employés à des techniques professionnelles spécifiques, qui sont demandées dans leur activité. Les entreprises belges ont des attentes contrastées en ce qui concerne les compétences linguistiques de leurs travailleurs : la majorité (12/25) attend des compétences de base et un nombre important (10/25) exige un niveau courant. En Wallonie (la région de Belgique où les entreprises ont été interrogées), les autorités imposent toujours des conditions strictes pour la création d'une entreprise dans le secteur de la construction : le candidat doit non seulement faire preuve de connaissances techniques (accès à la profession, par exemple, par le biais d'un diplôme de formation professionnelle), mais aussi de compétences de base en matière de gestion. Il est donc conseillé de commencer par être employé dans une entreprise belge et d'envisager ensuite de créer une entreprise après avoir acquis une expérience professionnelle utile en Belgique et/ou avoir suivi des cours de gestion supplémentaires.



Rapport national - Slovénie

Les entreprises de construction slovènes interrogées ont estimé que la compétence la plus importante pour un travailleur étranger est d'avoir de bonnes connaissances pratiques (6/10), suivie d'une attitude professionnelle (3/10). Une entreprise pense que les connaissances théoriques sont la compétence la plus importante qu'un travailleur étranger doit posséder. Une certaine connaissance de la langue slovène est également souhaitable. La grande majorité des formateurs slovènes sondés confirment que les maçons et les menuisiers slovènes sont capables de commencer à travailler sur le chantier après leur période de formation professionnelle. Pour s'adresser à une entreprise de construction slovène, il est requis de fournir au moins un certificat. Les entreprises slovènes apprécient également les exemples de travaux antérieurs et les références de précédents employeurs. Elles prêtent également attention au CV et au diplôme (ou une reconnaissance de formation antérieure). La plupart des entreprises slovènes (7/10) ont de l'expérience avec les travailleurs étrangers, et certaines ont aussi de l'expérience avec les mobilités. En ce qui concerne le programme de formation, les écoles slovènes sont peu flexibles. Pour ouvrir sa propre entreprise en tant que maçon ou menuisier, il faut prouver que l'on possède les compétences professionnelles nécessaires (par exemple par un diplôme d'enseignement et de formation professionnels) et des compétences de base en gestion. Pour devenir indépendant, il faut également effectuer de nombreuses démarches administratives, notamment pour obtenir un numéro d'identification fiscale.

Rapport national – Italie

Les compétences les plus importantes aux yeux des entreprises italiennes sondées sont la connaissance pratique et l'attitude professionnelle. Les connaissances théoriques ne sont pas exigées en priorité par les entreprises italiennes (10/10). Les entreprises n'exigent pas de certificats car elles se concentrent davantage sur les mises en situation du candidat et sur les références de précédents employeurs. Si des certificats ou des connaissances font défaut, les entreprises sont prêtes à investir dans la formation des travailleurs. Les entreprises italiennes demandent seulement une connaissance de base de la langue. Toutes les entreprises italiennes interrogées ont de l'expérience avec les travailleurs étrangers et sont prêtes à investir pour former les travailleurs. En ce qui concerne le programme de formation, les écoles italiennes sont peu flexibles. La grande majorité des formateurs confirment que les maçons et les menuisiers italiens sont capables de commencer à travailler après leur période de formation professionnelle. Le gouvernement italien ne demande pas un niveau d'éducation spécifique pour ouvrir une entreprise de construction, seules des formalités administratives (numéro fiscal, assurances, ...) sont imposées.



⇒ Conclusion :

- Malgré les différences importantes entre les pays en matière de formation professionnelle de menuisier et de maçon, il est possible, en tant que professionnel, de travailler dans un autre pays lorsque l'on prend en compte les attentes réelles des entreprises : la mobilité est possible.
- Des ajustements supplémentaires et une formation complémentaire pourraient être nécessaires dans certains cas.