

Formation professionnelle supérieure pour le secteur suisse de la menuiserie-ébénisterie

Le profil de qualification pour la formation professionnelle supérieure du secteur de la menuiserie/ébénisterie est une œuvre commune des deux associations faîtières de la branche, la Fédération suisse romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie (FRECEM) et le Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM).

Le profil de qualification est réparti en domaines de compétence opérationnelle (domaines d'activité) et en compétences opérationnelles professionnelles (activités). Ces éléments sont répartis dans des unités de formation.

Un système transparent de contrôles des compétences définit l'admission aux différents examens (cf. règlement et directive relative au règlement). Les modules sont décrits individuellement dans les directives.

Domaines de compétence opérationnelle

A. Relations avec les collaborateurs et les apprentis	5	K. Analyser et suivre la situation financière.....	37
B. Communiquer de manière efficace	12	L. Calculer, suivre, facturer et analyser des mandats.....	41
C. Développement de la personnalité.....	16	M. Créer et concevoir des projets en fonction des besoins des clients	45
D. Gérer du personnel.....	19	N. Présenter des propositions de conception.....	48
E. Analyser et résoudre des situations	21	O. Préparer l'exécution des mandats.....	50
F. Prendre des décisions et les mettre en œuvre.....	22	P. Préparer la production.....	53
G. Fixer des objectifs commerciaux et surveiller leur mise en œuvre	26	Q. Réaliser la production.....	55
H. Analyser, déterminer, réaliser et améliorer les processus d'entreprise	28	R. Planifier et introduire des moyens d'exploitation.....	62
I. Tenir compte des facteurs externes de l'entreprise	30	S. Diriger les travaux de montage	64
J. Utiliser l'outil du marketing pour atteindre les objectifs de vente	32		

Annexe:

Liste des sources obligatoires et des sources possibles.....	65
--	----

Aperçu des compétences opérationnelles professionnelles jusqu'à l'examen professionnel fédéral «Chef(fe) de projet en menuiserie-ébénisterie» ou «Chef(fe) de production en menuiserie-ébénisterie»

Module	Domaines de compétence opérationnelle (domaines d'activité)	Compétences opérationnelles professionnelles	Présence Leçons	Total présence aux leçons
Gestion de la formation (GF)	A. Relations avec les collaborateurs et les apprentis	A1–A5	50	50
Gestion de la réalisation (GR)	F. Prendre des décisions et les mettre en œuvre P. Préparer la production Q. Réaliser la production	F1 P1–P4 Q1–Q5	18 36 240	294
Gestion de mandat (GM)	A. Relations avec les collaborateurs et les apprentis B. Communiquer de manière efficace C. Développement de la personnalité E. Analyser et résoudre des situations F. Prendre des décisions et les mettre en œuvre L. Calculer, suivre, facturer et analyser des mandats O. Préparer l'exécution des mandats	A6–A9 B1–B6 C1–C4 E1–E2 F2–F7 L1–L4 O1–O4	23 50 19 10 80 64 210	456
<i>Spécialisation</i> Gestion de projet (GP)	L. Calculer, suivre, facturer et analyser des mandats N. Présenter des propositions de conception O. Préparer l'exécution des mandats S. Diriger les travaux de montage	L5 N1–N2 O5–O7 S1–S4	8 60 95 17	180
<i>Spécialisation</i> Gestion de la production	F. Prendre des décisions et les mettre en œuvre L. Calculer, suivre, facturer et analyser des mandats P. Préparer la production Q. Réaliser la production R. Planifier et introduire des moyens d'exploitation	F8 L6–L8 P5 Q6–Q8 R1–R3	10 25 25 40 80	180

Aperçu des compétences opérationnelles professionnelles en vue de l'examen professionnel «Maître menuisier/ébéniste» à partir de l'examen professionnel «Chef(fe) de projet en menuiserie/ébénisterie» ou «Chef(fe) de production en menuiserie/ébénisterie»

Module	Domaines de compétence opérationnelle (domaines d'activité)	Compétences professionnelles	Présence Leçons	Total présence
Création - Conception (CC)	M. Créer et concevoir des projets en fonction des besoins des clients	M1–M2	130	130
Conduite d'entreprise - niveau de base (CEB)	A. Relations avec les collaborateurs et les apprentis C. Développement de la personnalité D. Gérer du personnel H. Analyser, déterminer, réaliser et améliorer les processus d'entreprise I. Tenir compte des facteurs externes de l'entreprise K. Analyser et suivre la situation financière L. Calculer, suivre, facturer et analyser des mandats Q. Réaliser la production	A10–A12 C5–C8 D1–D4 H1–H5 I1–I5 K1–K5 L9–L11 Q9	12 12 18 54 38 132 58 12	336
Conduite d'entreprise - niveau avancé (CEA)	B. Communiquer de manière efficace F. Prendre des décisions et les mettre en œuvre G. Fixer des objectifs commerciaux et surveiller leur mise en œuvre J. Utiliser l'outil du marketing pour atteindre les objectifs de vente K. Analyser et suivre la situation financière	B7–B14 F9–F10 G1–G4 J1–J9 K6–K9	44 18 81 80 38	261

Les descriptions renseignent sur:

- les **domaines de compétence opérationnelle (domaines d'activité):** *«De quoi s'agit-il ?»*
- le **contexte:** *«Dans quel contexte les activités professionnelles ont-elles lieu?»*
- les **compétences professionnelles (activités):** *«Quelles sont les compétences professionnelles faisant partie de ce domaine?»*
- les **critères de performance:** *«Quelles sont les compétences pouvant être examinées?» (niveaux Cn, et niveaux Ci complémentaires dans les domaines requis¹)*
- les **exemples d'enseignement, aides éventuelles:** *«Quels sont les thèmes **pouvant** être traités/quelle approche didactique **peut-on** utiliser/quels supports **peut-on** utiliser?»*
- les **heures prévues:** *«Combien de leçons (temps de présence) sont prévues?»*
- l'**appartenance au module:** *«À quel module cette activité appartient-elle?»*

Temps en plus des heures d'enseignement pour:	Module «Gestion de la formation»	Module «Gestion de la réalisation»	Module «Gestion de mandat»	Module «Gestion de projet»	Module «Gestion de la production»
Projets, excursions, temps d'étude en autonomie, préparation aux examens, examens	env. 80 heures	env. 50 heures	env. 80 heures	env. 100 heures	env. 100 heures

Temps en plus des heures d'enseignement pour:	Module «Création - Conception»	Module «Conduite d'entreprise - niveau de base»	Module «Conduite d'entreprise - niveau avancé»
Projets, excursions, temps d'étude en autonomie, préparation aux examens, examens	env. 50 heures	env. 80 heures	env. 80 heures

¹ Les niveaux Co et Ci sont décrits dans les directives relatives aux règlements d'examen.

A. Relations avec les collaborateurs et les apprentis				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Spécialistes de fabrication VSSM/FRECEM Ils/elles soutiennent la direction de la production en donnant des instructions aux collaborateurs/trices et en formant les apprentis.			
	Chef(fe)s de projet BF en menuiserie-ébénisterie Ils/elles sont responsables de la collaboration avec la production et le montage, et disposent du droit de donner des directives professionnelles.			
	Chef(fe)s de production BF en menuiserie-ébénisterie Ils/elles dirigent les collaborateurs et les apprentis travaillant dans la production et sont responsables des relations entre eux.			
	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Ils/elles sont responsables de la bonne collaboration entre les divers départements et les personnes, en particulier entre hommes et femmes. Il/elle surveille la formation des apprentis.			
contexte	<ul style="list-style-type: none"> • Une partie importante est la collaboration avec les autres départements de l'entreprise et leur appréciation. • Le multiculturalisme, les différents niveaux techniques des personnes et la diversité des formes d'organisations sont des aspects exigeants à assimiler. 			
Compétences professionnelles	critères de performance <ul style="list-style-type: none"> • <i>Les spécialistes de fabrication</i> • <i>Les chef(fe)s de projet, les chef(fe)s de production</i> • <i>Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de:</i> 	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module

<p>A1 – Considérer les relations avec les collaborateurs et les apprentis comme étant une tâche importante, réfléchir à la collaboration, convenir de règles et appliquer ces dernières en fonction des situations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Énumérer les règles de la collaboration.(C1) • Citer des raisons expliquant l'importance des relations avec les collaborateurs et les apprentis. (C1/A2) • Pondérer les règles de la collaboration selon leur importance et les justifier. (C2/A3) • Montrer les réactions judicieuses possibles face à des problèmes personnels rencontrés par des collaborateurs. (C3/A4) • Ajuster l'approche avec des interlocuteurs précis au moyen d'un style de gestion adapté. (C3/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en groupes: à l'aide d'exemples de situations faisant intervenir la communication, adapter l'approche avec des interlocuteurs précis au moyen d'un style de gestion adapté. • Exemple d'exercice/travail individuel: développer des idées maîtresses concernant les relations avec les collaborateurs et les apprentis et la consigner par écrit. • Exemple d'exercice/travail individuel: rédiger une évaluation de soi basée sur 5 critères au minimum à propos de la gestion des relations et faire vérifier cette évaluation par le supérieur hiérarchique. • Travail de partenariat: réfléchir à l'évolution personnelle au cours des 5 dernières années sur le plan de la collaboration. • Travail en groupes avec évaluation par un jury: établir un «règlement interne» d'entreprise concernant la collaboration. 	<p>10</p>	<p>GF</p>
<p>A2 – Concevoir les relations avec les apprentis en tant que processus interactif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer le début de l'apprentissage. (C3) • Mener les entretiens de manière compétente et s'ouvrir aux préoccupations et aux questions des apprentis. (C3/A4) • Mettre en œuvre des mesures renforçant la confiance en soi des apprentis en tant que futurs professionnels et affermir le capital de confiance existant avec les autres personnes au sein de l'entreprise. (C3/A4) <p>(sources obligatoires: cursus pour formateurs VSSM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en groupes: préparer le premier jour/la première semaine/le premier mois d'apprentissage. • Exemple d'exercice/travail individuel: établir des check-lists contenant les questions les plus fréquemment posées concernant le début de l'apprentissage. • Jeux de rôles: apprendre à connaître les mesures permettant d'accroître et de renforcer la confiance. • Exemple d'exercice/travail individuel: définir les personnes de référence les plus importantes de l'entreprise et en consigner les noms par écrit. 	<p>5</p>	<p>GF</p>

<p>A3 – Planifier, exécuter et contrôler les unités de formation en fonction de la situation et en rapport avec la pratique professionnelle des apprentis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les moyens auxiliaires de préparation de manière ciblée pour les différentes épreuves de la procédure de qualification CFC et AFP. (C3) • Appliquer les instruments de manière à ce que les apprentis puissent recevoir une formation professionnelle initiale correspondant à leur potentiel. (C3/A4) • Structurer le déroulement de la formation de manière à ce que tous les éléments du plan de formation concerné soient intégrés. (C4) • Expliquer les processus de travail, accompagner les apprentis lors des différentes étapes de travail et leur attribuer des objectifs mesurables. (C4/A3) • Surveiller le travail des apprentis au moyen de méthodes relevant de l'assurance-qualité. (C4) <p>(sources obligatoires: cursus pour formateur VSSM, Orfo/plan de formation CFC, Orfo/plan de formation AFP, classeurs «Formation», «QualiCarte»)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: expliquer, à l'aide d'un graphique, les interdépendances «De la sélection à la capacité de travailler en entreprise». • Enseignement direct: enseigner de manière théorique le sujet des entretiens professionnels. • Enseignement direct: montrer comment utiliser les documents de base. • Enseignement direct: expliquer le modèle de plan de formation en entreprise à l'aide d'une introduction. • Enseignement direct: développer de manière théorique un petit projet selon le modèle IPDRCE. • Travail en groupes: examiner des exemples de documentations d'apprentissage à l'aide d'une introduction. • Travail en groupes: à partir de la théorie de l'entretien professionnel, élaborer des questions faisant partie d'un tel entretien. • Discussion en séance plénière/en classe: discuter de la «QualiCarte». 	<p>15</p>	<p>GF</p>
--	--	--	-----------	-----------

<p>A4 – Sélectionner, évaluer et encourager les apprentis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procéder au choix des apprentis de manière à ce qu'une véritable décision puisse être prise et que tous les aspects sur le plan de l'adéquation soient pris en considération. (C4) • Appliquer les méthodes de sélection et d'évaluation de manière ciblée et adaptée aux intéressés. (C3/A4) • Faire usage de la critique dans un sens constructif et ciblé. (C4/A4) • Reconnaître la différence entre don et performance, et utiliser les possibilités de feedback correspondantes. (C3/A4) <p>(sources obligatoires: cursus pour formateur VSSM, Orfo/plan de formation CFC, Orfo/plan de formation AFP, classeur «Formation»)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: montrer la systématique du document de base et de sa mise en œuvre. • Enseignement direct: montrer les liens entre «profil de qualification», «rapport semestriel de formation» entreprise, «rapport semestriel de formation» apprentis et «auto-évaluation relative à un mandat». • Jeux de rôles: utiliser en pratique l'entretien de qualification. • Jeux de rôles: s'exercer aux principes des méthodes d'évaluation «verbalisation des félicitations et des critiques» et de la «qualification» périodique. • Exemples pratiques: montrer comment découvrir les talents cachés. 	<p>8</p>	<p>GF</p>
--	--	--	----------	-----------

<p>A5 – Saisir le contexte juridique, pédagogique et scolaire, savoir se situer par rapport à ces contextes et par rapport à la représentation légale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les dispositions en matière de formation professionnelle et de droit du travail, de même que les principes relatifs à l'environnement et à la santé de manière à ce que les apprentis s'y conforment dans les situations appropriées. (C3/A3) • En tant que formateur professionnel, se comporter soi-même en adéquation avec les règles. (A4) • Discerner les problèmes des apprentis pouvant survenir en relation avec l'adolescence, le rôle des sexes, les cercles d'amis, le départ du foyer parental, l'origine, l'apathie du milieu scolaire, la recherche d'emploi, etc. (C4/A4) • Se positionner par rapport au milieu dans lequel évoluent les apprentis et identifier les influences positives ou négatives qui peuvent en découler. (C4/A4) • Utiliser les services de conseil existants de manière ciblée et dans l'intérêt des apprentis. (C3/A3) <p>(sources obligatoires: cursus pour formateur VSSM, Orfo/plan de formation CFC Orfo/plan de formation AFP, «Manuel», «Guide», LTr, CO, Suva, LV, SETRABOIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: utiliser les documents de base comme ouvrages de référence. • Enseignement direct: montrer les exigences légales applicables à la production d'un certificat de travail. • Enseignement direct: expliquer les droits et les obligations des parties concernées par un contrat d'apprentissage. • Enseignement direct: indiquer les prescriptions concernant la sécurité au travail et la protection de la santé. • Enseignement direct: montrer la spécificité des jeunes à l'âge de l'apprentissage, énumérer les caractéristiques physiques et psychiques de la puberté et en déduire les défis particuliers qu'elles représentent pour les apprentis et les formateurs professionnels. 	<p>12</p>	<p>GF</p>
<p>A6 – Organiser régulièrement des entretiens avec les collaborateurs à propos de situations habituelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • utiliser diverses stratégies pour les entretiens avec les collaborateurs. (C3/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeux de rôles: conduire un entretien avec un collaborateur dans une situation donnée à l'aide d'exemples pratiques, p. ex. alcoolisme sur le lieu de travail, comportement inconvenant à l'égard de collègues, attitude inamicale avec les clients, comportement exemplaire au sein de l'entreprise et méritant d'être relevé. • Travail en groupes: élaborer un tableau pour la conduite d'un entretien partiellement organisé selon un canevas, y compris tenue d'entretiens. 	<p>5</p>	<p>GM</p>

A7 – Respecter les dispositions légales en matière de gestion du personnel.	<ul style="list-style-type: none"> Analyser des textes de nature juridique sous l'angle de deux types d'erreurs possibles: juridique, ou purement linguistique. (C4) Utiliser correctement les directives juridiques régissant les conditions d'engagement de personnel. (C3) <p>(sources obligatoires: CCT, LTr, CO)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. Exemples pratiques: traiter 2 cas de sources erronées, p. ex. sous forme de directive. Discussion en séance plénière/en classe: discuter des solutions aux cas étudiés, les faire évaluer par l'enseignant. 	10	GM
A8 – Transmettre les nouvelles découvertes et les connaissances techniques.	<ul style="list-style-type: none"> Expliquer les possibilités de transfert de connaissances. (C2) À l'aide d'un exemple, analyser les avantages et les inconvénients d'un concept de transfert des connaissances. (C4/A2) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe: développer des variantes de brainstorming. Travail de partenariat avec présentation: à l'aide d'un exemple, analyser les avantages et les inconvénients de diverses variantes de transfert de connaissances. Exemple d'exercice/travail individuel: élaborer un exemple qui sera mis en œuvre, testé et évalué dans l'entreprise concernée et consigner les résultats par écrit. 	3	GM
A9 – Assumer la responsabilité par rapport à un projet.	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les enjeux accompagnant une direction de projet. (C4/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Jeux de rôles: tenir un débat concernant le dilemme survenant lorsqu'une personne assume la responsabilité dans la conduite d'un projet, p. ex. la gestion de l'équipe de montage, déchargeant les autres personnes de cette responsabilité, alors que chaque personne doit agir selon sa propre responsabilité. Travail en groupes: traiter les exemples de situation analogue sous forme de débat «pour – contre» ou en appliquant la technique du «roulement à billes». 	5	GM
A10 – Réfléchir à la collaboration, s'accorder sur des règles, amener une sensibilisation à la problématique des sexes et des cultures.	<ul style="list-style-type: none"> Sur la base de critères définis, analyser la collaboration en tant que partie intégrante de la culture d'entreprise dans sa propre entreprise, et réfléchir à ce sujet. (C4) Décrire les caractéristiques du rôle social des sexes dans l'entreprise et en déduire les mesures adéquates. (C4/A4) Montrer les différences culturelles et leurs conséquences au niveau de la collaboration. (C3/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe: discuter de la question du genre sexuel. Travail en groupes: traiter des expériences en rapport avec les différences culturelles. 	4	CEB

<p>A11 – Mener des entretiens avec le personnel concernant des situations délicates et développer une stratégie de motivation et de promotion pour les collaborateurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conduire des entretiens avec le personnel en fonction des situations. (C3/A3) • Décrire les théories sur la motivation au travail. (C2) • Établir des concepts visant à accroître la motivation et l'encouragement des collaborateurs. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeux de rôles: conduire des entretiens de personnel concernant la répartition du travail en utilisant des enregistrements vidéo. • Exemples pratiques: élaborer un concept pour le développement du personnel. • Travail en groupes: décrire les théories sur la motivation, p. ex. celle de Maslow et Herzberg 	<p>4</p>	<p>CEB</p>
<p>A12 – Respecter les dispositions légales en matière de gestion du personnel, y compris le droit des assurances sociales, et organiser l'entreprise en conséquence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Catégoriser les aspects relatifs au droit du travail en citant l'article concerné. (C4) • Citer les bases du droit des assurances sociales et les transcrire de manière compréhensible pour les collaborateurs. (C3) (sources obligatoires: CCT, LTr, CO, LPGA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: répéter les bases. • Exemples pratiques: traiter les cas d'accident du travail avec absence prolongée, les cas de licenciement, etc. • Discussion en séance plénière/en classe: discuter des solutions aux cas étudiés, les faire évaluer par l'enseignant. 	<p>4</p>	<p>CEB</p>

B. Communiquer de manière efficace				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Communiquer avec les clients, les collaborateurs, les fournisseurs et autres personnes concernées par l'affaire en question, dans l'une des langues nationales, oralement et par écrit.			
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Communiquer avec les clients, les collaborateurs, les fournisseurs et autres personnes concernées par l'affaire en question, dans l'une des langues nationales, oralement et par écrit.			
	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Maîtriser l'une des langues nationales oralement et par écrit. Il s'agit de pouvoir communiquer de manière compréhensible et ciblée à la fois avec le personnel, les clients, les fournisseurs, les partenaires financiers et autres, et de gagner leur attention et leur intérêt.			
contexte	Les relations avec les différentes personnes concernées exigent de pouvoir correspondre de manière compréhensible et ciblée, également sur le plan de la communication orale.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
B1 – Utiliser les modèles de communication à bon escient et de manière ciblée, autrement dit pratiquer une écoute active, poser des questions ciblées, communiquer de manière efficace et compétente.	<ul style="list-style-type: none"> Les chef(fe)s de projet, les chef(fe)s de production Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: <ul style="list-style-type: none"> Appliquer judicieusement des modèles simples de communication au cours des entretiens pratiques. (C3/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: élaborer 2–3 modèles de communication et les mettre en pratique. 	10	GM
B2 – Créer un climat de discussion empreint d'empathie, susciter l'intérêt de l'interlocuteur, être crédible et convaincant.	<ul style="list-style-type: none"> En pratiquant l'écoute active et passive, collecter des informations, reconnaître les besoins des clients, formuler et mettre en œuvre des ébauches de solution individualisée. (C3/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Jeux de rôles: simuler des entretiens avec les fournisseurs, les collaborateurs, les clients, etc., et s'entraîner à la technique générale des entretiens. 	5	GM

B3 – Présenter des arguments de manière logique et transparente, et adapter les termes spécialisés à la langue de l'interlocuteur.	<ul style="list-style-type: none"> • Transcrire des termes techniques en langage courant. (C3/A4) • Expliquer une situation réelle aux collaborateurs de manière argumentée. (C3/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en groupes: préparer un exposé/une allocution et en réaliser une présentation sous différentes formes, p. ex. flip-chart, fiche technique, énoncé de la mission. 	5	GM
B4 – S'exprimer de manière techniquement correcte dans l'une des langues nationales lors de situations de communication classiques pour la profession.	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les situations de communication usuelles de la profession. (C3/A3) • Utiliser correctement le langage technique sur le plan de la grammaire et de l'orthographe. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques: utiliser divers exemples tels que note de dossier, entretien téléphonique, discussion avec un client, etc., p. ex. dans le cas de livraison de marchandises. 	5	GM
B5 – Rédiger correctement de la correspondance commerciale simple sur les plans technique, linguistique et juridique.	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger de la correspondance commerciale en tenant compte des bases légales. (C3) • Utiliser correctement le langage technique sur le plan de la grammaire et de l'orthographe. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. • Exemple d'exercice/travail individuel: effectuer des exercices écrits pour maîtriser la langue et les formulations (contenu, structure, argumentation, groupe de destinataires) concernant p. ex. les rappels, les réclamations, les rapports, les courriers électroniques, les notices de travail, les commandes. 	20	GM
B6 – Utiliser les moyens de communication appropriés pour le suivi des mandats et des clients.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître les principes linguistiques et techniques, et utiliser les moyens de communication appropriés. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail de partenariat: au moyen d'exemples réels tirés de la vie professionnelle au quotidien, élaborer et analyser les avantages et les inconvénients des divers moyens de communication, p. ex. lettre, téléphone, e-mail, fax. 	5	GM
B7 – À l'aide des connaissances acquises, s'exprimer de manière techniquement correcte dans l'une des langues nationales lors de situations de communication classiques pour la profession.	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser des situations délicates faisant partie de la communication professionnelle habituelle (présentation, événement d'information au personnel, rencontre des membres de la direction) . (C3/A4) • Utiliser correctement le langage technique sur le plan de la grammaire et de l'orthographe. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation avec évaluation au moyen d'un feedback de la part des personnes suivant l'enseignement: présenter p. ex. des processus ou activités de travail, notes d'information, résultats, procès-verbaux d'avancement des travaux consignés par écrit. • Exemple d'exercice/travail individuel: à l'aide d'exemples concrets tirés de sa propre expérience, s'exercer à l'expression écrite. 	8	CEA

<p>B8 – À partir des connaissances acquises, utiliser les modèles de communication à bon escient et de manière ciblée, autrement dit pratiquer une écoute active, poser des questions ciblées, communiquer de manière efficace et compétente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser des techniques d'interrogation ciblées et des modèles de communication adaptés à la situation et au groupe cible lors des entretiens avec le personnel et les clients. (C3/A3) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe: élaborer ensemble des modèles de communication, p. ex. Schulz von Thun, à l'aide d'exemples pratiques, et y réfléchir. Jeux de rôles: s'exercer aux entretiens, notamment avec les clients et les fournisseurs. 	<p>8</p>	<p>CEA</p>
<p>B9 – À partir des connaissances acquises, créer un climat de discussion empreint d'empathie, susciter l'intérêt de l'interlocuteur, être crédible et convaincant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> En pratiquant l'écoute active et passive, collecter des informations, reconnaître les besoins des clients, argumenter, formuler et mettre en œuvre des ébauches de solution individualisée. (C3/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: transmettre les bases du coaching appliqué. Travail en groupes: à l'aide d'exemples concrets, analyser diverses situations d'entretien. Jeux de rôles: s'exercer aux entretiens de réclamations, de vente, etc. 	<p>4</p>	<p>CEA</p>
<p>B10 – Déterminer le mode de gestion des informations dans l'entreprise et mettre en place des méthodes de soutien appropriées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Appliquer un système d'information de la direction (MIS), déterminer la stratégie d'information (dette quérable/dette portable) et fournir des propositions concrètes pour la mise en œuvre. (C4) Différencier, structurer et résumer le choix circonstancié des médias d'information, p. ex. Internet, presse, selon leur pertinence. (C4) Connaître les principes régissant la manière de déterminer le type, la quantité et la qualité des informations requises. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> Travail en groupes: à l'aide d'une petite étude de cas, apprendre à gérer un système d'information de la direction, une stratégie d'information et des propositions concrètes de mise en œuvre. Exemple d'exercice/travail individuel: structurer les documents relatifs aux sujets prescrits et réaliser un résumé par écrit. 	<p>4</p>	<p>CEA</p>
<p>B11 – À partir des connaissances acquises, présenter des arguments de manière logique et transparente, et adapter le langage et les termes spécialisés en fonction de l'interlocuteur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Transcrire des termes techniques en langage courant. (C2/A4) Expliquer une situation réelle aux collaborateurs ou aux clients de manière argumentée. (C3/A4) Consigner par écrit les procédures, le déroulement des entretiens et les stratégies d'argumentation. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> Travail de partenariat: élaborer un argumentaire, p. ex. en vue de décisions impopulaires émanant de la direction ou pour des entretiens de vente. Jeux de rôles: s'exercer aux formes d'entretien mentionnées. Travail en groupes: préparer un exposé/une allocution et en réaliser une présentation sous différentes formes, p. ex. flip-chart, fiche technique, énoncé de la mission. 	<p>4</p>	<p>CEA</p>

<p>B12 – Rédiger des rapports compréhensibles et techniquement corrects à l'intention de tiers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Analyser des textes en fonction de critères adéquats et consigner les résultats par écrit. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: texte publicitaires ou pour les relations publiques, sur le plan du contenu, de la structure, de l'argumentation et du groupe cible. Exemple d'exercice/travail individuel: résumer par écrit les observations concernant les différents types de texte. 	<p>4</p>	<p>CEA</p>
<p>B13 – Rédiger correctement de la correspondance commerciale de haut niveau sur les plans technique, linguistique et juridique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rédiger de la correspondance commerciale en tenant compte des bases légales. (C3) Utiliser correctement le langage technique sur le plan de la grammaire et de l'orthographe. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. Exemple d'exercice/travail individuel: effectuer des exercices écrits pour maîtriser la langue et les formulations (contenu, structure, argumentation, groupe de destinataires) concernant p. ex. les rappels, les réclamations, des rapports volumineux, les commandes. 	<p>4</p>	<p>CEA</p>
<p>B14 – Conseiller les clients et présenter des solutions commerciales efficaces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Avoir une approche et une argumentation efficace sur le plan commercial, et ainsi représenter adéquatement les intérêts de l'entreprise. (C6/A4) Convaincre à l'aide de technique de présentation lors d'entretien de vente. (C3/A4) Planifier et utiliser des formes de présentation efficaces sur plan commercial ainsi que des moyens de présentation adaptés aux destinataires. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> Jeux de rôles: à l'aide d'exemples concrets, conduire des entretiens avec la clientèle et donner une dimension supplémentaire aux offres et aux cahiers des charges en dessinant des croquis au moyen de techniques manuelles, virtuelles ou une combinaison de techniques, en faisant appel aux volumes, aux modèles fonctionnels, aux spécimens de ferrements, de couleurs, de matériaux. 	<p>8</p>	<p>CEA</p>

C. Développement de la personnalité				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles développent leur personnalité.			
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles développent leur personnalité.			
	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Ils/elles doivent s'adapter en permanence. Par conséquent, ils/elles doivent se développer sur le plan personnel et se former en continu dans un vaste éventail de domaines.			
contexte	Dans un contexte en constante évolution, il est important de s'adapter. Il est donc nécessaire de chercher à se développer sur le plan personnel et de se former continuellement dans un vaste éventail de domaines.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
	<ul style="list-style-type: none"> Les chef(fe)s de projet, les chef(fe)s de production Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: 			
C1 – Vérifier régulièrement ses propres compétences techniques, méthodologiques, sociales et personnelles, découvrir son propre potentiel de développement et prendre les mesures qui s'imposent.	<ul style="list-style-type: none"> Décrire des critères permettant d'établir un bilan personnel et d'identifier des perspectives de développement. (C2/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseigner de manière théorique la notion de «personnalité», les critères externes et les critères d'auto-évaluation, ainsi que les exigences futures posées aux cadres dans le secteur professionnel de la menuiserie-ébénisterie. Exemples pratiques: décrire les critères applicables au développement personnel. Exemple d'exercice/travail individuel: faire preuve de curiosité et déterminer un catalogue de mesures pour le développement personnel (où en suis-je aujourd'hui, quelle sera ma situation demain?). 	8	GM
C2 – Procéder à un échange de vues dans une situation classique avec différentes personnes en prenant en considération leur origine culturelle et leur mentalité	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les caractéristiques, sur le plan culturel et du genre sexuel, d'une discussion de confrontation. (C4/A4) Montrer les principes favorisant une attitude de tolérance. (C3/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Jeux de rôles, interviews ou exercices en situation: à l'aide d'exemples pratiques, traiter du thème «émission et réception» en tenant compte de sa propre action et des actions externes. Présentation: décrire les différentes règles de communication et les catégories de personnes. Travail de partenariat: conduire des entretiens ciblés avec des collaborateurs/apprentis individuels ou avec l'équipe complète. 	5	GM

<p>C3 – Utiliser de manière ciblée les offres de formation continue et les sources d'information telles que littérature spécialisée, contacts personnels et Internet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer des recherches d'information et de sources d'information, et interpréter ces données. (C2) Nommer des services d'informations compétents pour la formation continue. (C1) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: introduction au paysage éducatif suisse, explication des termes. Travail en groupes: interpréter les textes figurant dans les brochures et vérifier la correspondance avec ses propres besoins de formation continue. Jeux de rôles: conduire des entretiens avec le personnel. Discussion en séance plénière/en classe: discuter de l'accès aux services de conseil et réfléchir aux opportunités et aux dangers que comportent les médias sociaux. Exemple d'exercice/travail individuel: élaborer/gérer une liste des médias, afin de pouvoir faire un usage différencié des ouvrages de référence et des nouveaux médias. 	<p>3</p>	<p>GM</p>
<p>C4 – Suivre les informations concernant les tendances observées dans tous les aspects du secteur de la menuiserie-ébénisterie et en tirer les enseignements nécessaires pour l'environnement de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les sources d'information du secteur de la menuiserie-ébénisterie. (C4) Avoir des idées concernant la manière d'ouvrir sa propre perception à des sujets dépassant le cadre des connaissances professionnelles. (A3) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: introduction au mode d'organisation du secteur concerné et sensibiliser aux développements en cours. Travail en groupes: à l'aide de comptes rendus dans la presse et dans les médias électroniques, grâce à des visites de foires-expositions ou à la fréquentation de cours, comprendre les changements intervenants dans les structures d'entreprise et la tendance à l'accroissement de la taille des entreprises, et en analyser les conséquences pour sa propre personne/sa propre fonction. 	<p>3</p>	<p>GM</p>
<p>C5 – Vérifier régulièrement ses propres compétences techniques, méthodologiques, sociales et personnelles, découvrir son propre potentiel de développement et prendre les mesures qui s'imposent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Connaître ses propres compétences et découvrir son potentiel de développement. (C4/A2) Déterminer les mesures et mettre en place un plan de développement personnel à long terme. (C5/A2) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemple d'exercice/travail individuel: analyse sa personnalité, p. ex. au sens d'une analyse DISC (sous forme électronique ou sur papier). Exemple d'exercice/travail individuel: établir un plan de développement personnel au moyen d'un schéma existant ou examiner si le plan de développement existant est toujours d'actualité. 	<p>3</p>	<p>CEB</p>
<p>C6 – Procéder à un échange de vues avec différentes personnes dans une situation exigeante en prenant en considération leur origine culturelle et leur mentalité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> identifier les normes et les valeurs en cours dans la société et en tirer les conséquences pour son propre comportement. (C6/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Jeux de rôles: s'entraîner à affronter des situations difficiles pouvant se présenter lors de réunions. Exemples pratiques: visionner ensemble p. ex. le film «Douze hommes en colère», puis discuter des personnages et des rôles. 	<p>3</p>	<p>CEB</p>

<p>C7 – Utiliser de manière ciblée et approfondie les offres de formation continue et les sources d'information telles que littérature spécialisée, contacts personnels et Internet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faire des recherches quant aux mesures de développement personnel, en considérant l'adéquation, le prix, la faisabilité, et déposer une demande auprès du supérieur hiérarchique. (C2) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe: réfléchir aux expériences faites en matière de formation continue. Exemple d'exercice/travail individuel: effectuer des recherches sur Internet. Exemples pratiques: examiner la manière d'utiliser la littérature spécialisée et les contacts personnels. 	<p>3</p>	<p>CEB</p>
<p>C8 – Suivre de manière approfondie les informations concernant les tendances observées dans tous les aspects du secteur de la menuiserie-ébénisterie, en tirer les enseignements nécessaires pour l'environnement de travail et évaluer ces observations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Analyser de manière approfondie les sources d'information du secteur de la menuiserie-ébénisterie et en déterminer les répercussions. (C4) Connaître les principes permettant de développer une perspective tendant vers un «mode de pensée et d'action holistique».. (A3) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe: sensibilisation au mode de développement «optimisation» et «renouvellement». Travail en groupes: montrer quelles sont les conséquences au niveau factuel et relationnel. Atelier de travail: traiter du sujet «Quel avenir pour la menuiserie-ébénisterie?» 	<p>3</p>	<p>CEB</p>

D. Gérer du personnel					
Description du domaine de compétence opérationnelle		Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Ils/elles sont responsables envers le personnel et conscient du rôle d'exemple associé à cette fonction. Les éléments importants sont le recrutement de collaborateurs convenables, les règles en matière de recrutement et la délégation.			
contexte		Les entreprises de menuiserie/ébénisterie travaillent dans un contexte marqué par, les aspects techniques, l'organisation et les besoins de personnes issues de cultures différentes			
Compétences professionnelles		critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
D1 – Considérer la gestion du personnel comme une tâche de gestion primordiale, tenir compte des principes de psychologie applicables au travail et manifester un sens des responsabilités sociales.		<ul style="list-style-type: none"> Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: Décrire les tâches principales en matière de gestion du personnel ainsi que leurs interactions. (C2) Décrire la responsabilité de l'entreprise à l'égard des collaborateurs et développer les mesures adéquates. (C5/A2) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique d'introduction à la gestion de personnel. Atelier de travail: élaboration des bases de la responsabilité sociale de l'entreprise. Travail en groupes: réfléchir en s'aidant de textes de presse concernant la réduction des postes de travail, la délocalisation de la production, le travail des enfants, etc. 	2	CEB
D2 – Rédiger des profils d'exigence, des descriptions de poste et des annonces en fonction des destinataires.		<ul style="list-style-type: none"> Rédiger un cahier des charges ciblé. (C3) Rédiger un profil d'exigence. (C3) Rédiger une annonce pour un poste. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemple d'exercice/travail individuel: élaborer un profil d'exigences à l'aide d'une description de poste. Exemple d'exercice/travail individuel: élaborer la description de poste et le profil d'exigence de son propre poste. Discussion en séance plénière/en classe: analyser les offres d'emploi publiées dans la presse. 	6	CEB

<p>D3 – Mettre en œuvre les solutions et les méthodes essentielles lors de l'identification des besoins qualitatifs et quantitatifs du personnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer ce que recouvre une planification systématique du personnel. (C2) • Expliquer ce qu'est une planification du personnel quantitative et qualitative en se basant sur un cas précis. (C2) • Calculer, pour un cas précis, le besoin net sur le plan des coûts fixes. (C3) • Expliquer à un non-spécialiste les principes d'action en matière de planification des besoins en personnel. (C2) • Appliquer les fondements d'une méthode de développement systématique du personnel. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant la planification des besoins en matière de personnel. • Exemples pratiques: expliquer ce qu'est une planification du personnel quantitative et qualitative en se basant sur un cas précis. • Discussion en séance plénière/en classe: réfléchir à sa propre expérience en matière de planification des besoins en personnel. • Travail en groupes: élaborer une planification du personnel et des coûts à l'aide d'exemples précis. • Exemple d'exercice/travail individuel: identifier le potentiel de développement personnel. 	<p>8</p>	<p>CEB</p>
<p>D4 – Déléguer des tâches, des responsabilités et des compétences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser la délégation en tant que technique de conduite dans sa propre entreprise. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion en séance plénière/en classe: comparer entre elles différentes techniques de gestion. • Travail en groupes: élaborer les conditions générales entourant la délégation. • Jeux de rôles ou travail individuel: appliquer la «gestion par délégation». 	<p>2</p>	<p>CEB</p>

E. Analyser et résoudre des situations				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles sont confrontés à des situations inattendues. En faisant appel à des processus systématiques et créatifs, ils/elles cherchent les causes et les solutions.			
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles sont confrontés à des situations inattendues. En faisant appel à des processus systématiques et créatifs, ils/elles cherchent les causes et les solutions.			
contexte	Il arrive souvent que le travail soit interrompu en raison d'imprévus, et les cadres sont sollicités pour trouver rapidement des solutions judicieuses.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
	<ul style="list-style-type: none"> Les chef(fe)s de projet, les chef(fe)s de production sont capables de: 			
E1 – Identifier les problèmes qui surviennent, les analyser et fixer les objectifs requis.	<ul style="list-style-type: none"> Énumérer les problématiques importantes dans le secteur d'activité concerné et les justifier. (C2) Analyser les écarts dans le domaine d'activité concerné. (C4) Fixer de nouveaux objectifs dans le domaine d'activité concerné. (C5/A2) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: à partir d'incidents s'étant produits dans les entreprises des participants, identifier les aspects problématiques. 	5	GM
E2 – Maîtriser les techniques de création d'idées et de résolution de problèmes, et trouver des solutions créatives.	<ul style="list-style-type: none"> Citer des approches méthodologiques et créatives et de résolution de problème. (C1) Utiliser des approches méthodologiques et créatives et de résolution de problème en situation. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique sur les techniques courantes de créativité et de résolution de problème. Travail en groupes: utiliser les techniques de résolution de problème au moyen d'exemples tirés de la pratique. 	5	GM

F. Prendre des décisions et les mettre en œuvre				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Spécialistes de fabrication VSSM/FRECEM			
	Ils/elles reçoivent leurs mandats de la part de la direction de production et sont responsables de l'exécution correcte du travail. Ils organisent la logistique interne de l'entreprise.			
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles sont partie prenante aux mandats, depuis la réception jusqu'à la livraison au client, et veillent à ce que les travaux soient exécutés de manière économique et conforme aux désirs des clients. Ils/elles ont la responsabilité de prendre des décisions pertinentes et de garantir la coordination interne et externe.			
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles reçoivent leurs mandats de la part de la direction de projet et doivent veiller à ce que le travail soit effectué de manière économique et conforme aux désirs des clients, jusqu'à la livraison. Compte tenu de divers paramètres, ils prennent les décisions pertinentes et coordonnent l'ensemble de la logistique.			
	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés			
	Ils/elles sont ont la responsabilité générale de toutes les décisions de leur entreprise. Cela nécessite de la créativité et de la flexibilité pour la mise en œuvre en tenant compte de divers aspects.			
contexte	Les décisions sont prises et appliquées en concertation avec les parties concernées et en tenant compte de divers aspects, ce qui exige créativité et souplesse ainsi qu'un esprit d'entreprise.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les spécialistes de fabrication</i> • <i>Les chef(fe)s de projet, les chef(fe)s de production</i> • <i>Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de:</i> 			
F1 – Surveiller les mandats/projets sur leur parcours dans tous les départements, analyser les écarts, identifier les conséquences et être capable à tout instant de rendre compte de l'état d'avancement du mandat/du projet.	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer les données essentielles d'un mandat. (C2) • Analyser les processus de travail existants en regard des mesures d'optimisation. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases de la gestion de mandat et de projet. • Exemples pratiques ou études de cas: traiter des cas concrets de projets en entreprise. 	18	GR

<p>F2 – Évaluer les fournisseurs et les matériaux en fonction de leur adéquation, et commander à temps le matériel nécessaire aux mandats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Établir les profils d'exigence pour l'évaluation des fournisseurs. (C5) Coordonner les entreprises et les personnes concernées par un mandat. (C5/A4) Planifier les commandes en fonction des mandats. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: traiter les processus tirés de la pratique professionnelle quotidienne. 	8	GM
<p>F3 – Diriger les mandats/projets avec une orientation vers les résultats et vers un bon rendement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Décrire le mode d'organisation et les processus. (C2) Utiliser des principes simples et des instruments importants en matière d'organisation. (C3) Utiliser des instruments de planification opérationnelle. (C3) Dans le cas de projets, identifier les écarts constatés entre la planification et l'organisation. (C4) En déduire les mesures qui s'imposent si un écart est constaté. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant l'organisation (analyse, mandat, planification, structure, pilotage). Exemples pratiques: utiliser le mode d'organisation et les processus existants. Exemples pratiques: traiter différents aspects de la planification, p. ex. planification des mandats, des capacités, des moyens d'exploitation. 	20	GM
<p>F4 – Lors de la gestion d'un projet, tenir compte de facteurs de réussite que comporte un mandat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Distinguer entre un projet et une tâche. (C4) Utiliser les éléments de la gestion de projets et les instruments de planification qui en font partie. (C3) En déduire les facteurs de succès comme la satisfaction des clients, la collaboration avec la production ou avec la direction de projet et le montage, la planification des ressources, le contrôle des coûts et une communication transparente. (C4/A3) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases de la gestion de projet. Exemples pratiques: appliquer les instruments de planification de projet. Exemples pratiques: traiter les aspects suivants: instruments de planification de projet, p. ex. diagramme des flux, planification des délais, des ressources, des capacités et des coûts, analyse de risque, organisation de projet. 	30	GM
<p>F5 – Utiliser des méthodes appropriées pour la prise de décisions et la communication de ces dernières.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Appliquer des méthodes axées sur la pratique pour la prise de décision. (C3) Faire participer les personnes concernées aux processus décisionnels. (A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: appliquer des méthodes de prise de décision structurée, p. ex. analyse coût-utilité, analyse ABC, méthode 635, brainstorming, brainwriting, mind mapping. 	8	GM

<p>F6 – Outre les aspects techniques, tenir compte également des facteurs économiques et écologiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans l'entreprise et sur les chantiers, appliquer les dispositions pertinentes de la législation sur la protection de l'environnement et des ordonnances. (C3) • Déterminer et utiliser les ressources de manière optimale. (C4) <p>(sources obligatoires: LEaux, OEaux, LPE, OTD, OMoD, USV/USGVV)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. • Exemples pratiques: montrer les principes de la gestion des déchets (éviter, réduire, recycler, éliminer). 	<p>4</p>	<p>GM</p>
<p>F7 – Analyser les mandats terminés, identifier le potentiel de rationalisation et lancer sa réalisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les processus d'entreprise existants. (C4) • Comparer les données effectives d'un mandat avec le devis établi. (C4) • Identifier les conséquences découlant de la comparaison entre les données du mandat et le devis. (C4) • Identifier les écarts apparaissant avec les données effectives des mandats et montrer l'éventuel potentiel d'amélioration, accompagné de propositions d'amélioration. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion en séance plénière/en classe: analyser les calculs de coûts finaux. • Exemples pratiques: analyser les processus de travail et élaborer des mesures d'optimisation. 	<p>10</p>	<p>GM</p>
<p>F8 – Organiser l'ensemble de la logistique, de l'atelier au chantier, et assumer les responsabilités relatives au respect des dispositions légales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser et faire fonctionner la chaîne logistique des biens d'assemblage, en commençant par la fourniture, le chargement, la sécurisation, le transport, jusqu'au déchargement, en faisant appel à des moyens de transport classiques. (C5) • Appliquer les prescriptions légales concernant le chargement de véhicules de transport et la circulation routière. (C3) <p>(sources obligatoires: LCR)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseigner les prescriptions concernant le chargement de véhicules de transport et la circulation routière, p. ex. arrimage de chargements, signalisation du porte-à-faux de chargement, prescriptions en matière de poids. • Exemples pratiques: utiliser la chaîne logistique. 	<p>10</p>	

<p>F9 – Lors de la gestion d'entreprise et de la gestion de projet, tenir compte des facteurs de réussite supplémentaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les facteurs stratégiques de réussite d'entreprise dans le contexte de l'ensemble formé par l'entreprise, les personnes et l'environnement (dimension économique, sociale et écologique). (C3) • Analyser les facteurs de succès de l'entreprise permettant d'assurer une réussite durable à long terme et utiles à la constitution et à la sécurisation des avantages concurrentiels. (C4) • Évaluer les facteurs de succès supplémentaires comme la satisfaction des clients (qualité), la collaboration en équipe, la planification des ressources, le contrôle des coûts et une communication transparente. (C6/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant la vision globale de l'entreprise, en particulier pour identifier les faiblesses, p. ex. le modèle 7 S. • Exemples pratiques: appliquer les modèles et discuter des éventuels facteurs de succès comme <ul style="list-style-type: none"> - part de marché ou qualité du produit ou des services - facteurs de succès pour le marché ou le secteur économique - facteurs de succès spécifiques de l'entreprise - facteurs de succès fonctionnels ou sub-fonctionnels 	<p>9</p>	<p>CEA</p>
<p>F10 – Appliquer les principes stratégiques d'achat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser la signification et le potentiel d'optimisation des achats stratégiques. (C3) • Catégoriser les risques liés aux achats. (C4) • Élaborer les lignes directrices pour les achats stratégiques. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en groupes: utiliser des méthodes d'analyse appropriées dans le domaine des achats (p. ex. analyse ABC, analyse XYZ). • Aides: élaborer des check-lists contenant les exigences à l'égard des fournisseurs en termes de performances de qualité, ponctualité, fiabilité, conseils, etc. 	<p>9</p>	<p>CEA</p>

G. Fixer des objectifs commerciaux et surveiller leur mise en œuvre				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Leur objectif premier est d'assurer un succès durable sur le plan commercial. En conséquence, il s'agit de définir des stratégies et des objectifs, et de contrôler continuellement ces derniers.			
contexte	Indépendamment de la mondialisation et du gain immédiat qui est souvent le mode de pensée privilégié, il faut définir des objectifs à long terme permettant à l'entreprise d'assurer une croissance appropriée à long terme.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
G1 – Définir les objectifs généraux et stratégiques de l'entreprise et, dans ce but, d'utiliser des connaissances sur les plans professionnel, de l'entreprise et du marché.	<ul style="list-style-type: none"> Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: À l'aide de la technique SWOT (analyse de l'environnement et de la concurrence), développer des objectifs d'entreprise généraux de portée stratégique (objectifs concernant les performances, les finances, la gestion, l'organisation, les aspects sociaux et écologiques) ainsi que la vision, la charte et la stratégie. (C5) Catégoriser, analyser et évaluer les opportunités et les risques pour l'entreprise à partir d'une analyse SWOT. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: appliquer la technique SWOT en fonction des conditions de l'entreprise. Travail individuel ou en groupe: élaborer des concepts stratégiques comprenant une vision, une charte et une stratégie d'entreprise à partir d'études de cas. 	36	CEA
G2 – Assumer la responsabilité pour la mise en œuvre des objectifs commerciaux et leur suivi en continu.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser et évaluer des instruments de controlling stratégique et opérationnel servant à surveiller le fonctionnement de l'entreprise au moyen de valeurs planifiées et de valeurs réelles. (C6) Définir les valeurs de mesure pour la qualité économique, la productivité et la rentabilité, et mesurer l'action de l'entreprise selon ces valeurs. (C6) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: élaborer, analyser et interpréter les instruments de controlling, p. ex. plan de production, plan financier et d'investissement, planification des coûts, des coûts généraux, des capacités, ainsi que leurs valeurs de mesure à partir des conditions générales de l'entreprise. Exemples pratiques: comparer les objectifs commerciaux au moyen du benchmarking. 	18	CEA
G3 – En cas d'écart constaté lors de la mise en œuvre des objectifs commerciaux, introduire les mesures appropriées.	<ul style="list-style-type: none"> Rechercher les causes des écarts en comparant les valeurs réelles aux valeurs planifiées et en analysant ces éléments. (C4) Développer et introduire des mesures correctives fondées sur les résultats de l'analyse des écarts. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: utiliser les instruments de l'analyse des écarts comme l'analyse des frais généraux, l'analyse GAP, l'analyse de portefeuille, à partir des conditions générales d'entreprise. 	9	CEA

<p>G4 – Établir un business plan en appliquant des méthodes de gestion d'entreprise et en tenant compte des aspects financiers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définir le développement planifié de l'entreprise au moyen d'objectifs à court et à moyen terme; résumer, présenter et évaluer les répercussions financières dans un business plan. (C6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques: analyser et interpréter des business plans concrets. • Travail individuel ou en groupe: créer un business plan de conception pratique à l'aide d'une étude de cas, ceci comprenant la création d'un concept d'entreprise, le choix de la forme juridique adéquate, la planification du positionnement sur le marché, la formulation des opportunités de marché, l'analyse de situation concurrentielle, la prise de décisions en matière d'investissements et de financement, etc. • Travail en groupes (maximum 3 participants, partiellement comme devoir à domicile, env. 50–60 heures par participant): élaborer un business plan. 	<p>18</p>	<p>CEA</p>
---	--	--	-----------	------------

H. Analyser, déterminer, réaliser et améliorer les processus d'entreprise				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés En collaboration avec les collaborateurs/trices concernés, ils/elles définissent les processus d'entreprise et sont responsables de leur mise en œuvre, de leur application et de leur constante amélioration.			
contexte	La situation concurrentielle exige une gestion permanente des améliorations.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
H1 – Déterminer les processus d'entreprise en collaboration avec le personnel concerné.	<ul style="list-style-type: none"> Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: <ul style="list-style-type: none"> Identifier et représenter au moyen d'un modèle graphique les processus internes de l'entreprise en concertation avec les collaborateurs concernés, en s'appuyant sur la documentation interne courante (stratégie, objectifs d'entreprise, organigramme, manuel de la qualité). (C5/A4) Catégoriser les possibilités de coopération et d'investissement relatives à l'aménagement des processus. (C4) (sources possibles: ISO 9001:2008)	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant le paysage des processus, celui-ci réparti en processus de gestion, processus essentiel et processus de support. 	9	CEB
H2 – Combiner le mode d'organisation du travail, les techniques et les processus de travail.	<ul style="list-style-type: none"> Combiner et optimiser l'organisation, les techniques et les processus de travail servant à fournir les prestations ou les produits, de sorte que les ressources de l'entreprise soient utilisées de manière optimale, de même que les synergies possibles. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: traiter la gestion des processus, p. ex. établir leur déroulement au moyen de diagrammes de flux, de plans et d'instructions de travail, de check-lists, de plans de contrôle. etc.. 	9	CEB

<p>H3 – Surveiller la mise en œuvre et le respect des processus avec pour objectif l'optimisation constante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller la politique et les objectifs de qualité au moyen d'un système de gestion de la qualité et atteindre une efficacité optimale au moyen d'un processus d'amélioration continue. (C4) • Analyser systématiquement les processus pour détecter les écarts et déterminer les améliorations nécessaires avec les employés concernés. (C4) <p>(sources possibles: ISO 9001:2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant le système de gestion de la qualité. • Exemples pratiques: utiliser des processus d'amélioration continue (PAC). 	<p>18</p>	<p>CEB</p>
<p>H4 – Utiliser des instruments appropriés en vue de garantir la qualité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des instruments d'assurance-qualité. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant la manière appropriée de présenter les éléments normalisés. • Aides: établir des check-lists pour les mandats et les processus de travail. • Exemples pratiques: réfléchir aux instruments d'assurance-qualité comme le cercle de qualité de Deming, le contrôle interne de production de l'entreprise. 	<p>9</p>	<p>CEB</p>
<p>H5 – En cas d'écart constaté lors de la mise en œuvre des processus internes relatifs à la qualité, introduire les mesures appropriées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des mesures correctives afin de remédier aux causes de défauts et d'éviter que de tels cas se reproduisent. (C4) • Rechercher et catégoriser des informations de nature qualitative et quantitative concernant la qualité (approches coût-utilité, vérification des présupposés admis). (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques: réfléchir au cercle de qualité. 	<p>9</p>	<p>CEB</p>

I. Tenir compte des facteurs externes de l'entreprise				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Ils/elles se trouvent, de même que leur équipe, dans un environnement de travail où il est important que le travail fournit débouche sur des résultats de haut niveau qualitatif. À cet égard, il s'agit de respecter les normes et les réglementations, et de mettre en œuvre les mesures adéquates.			
contexte	Il s'agit d'utiliser les ressources de manière économique, par souci de protection de l'environnement et du climat.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
11 – Tenir compte des critères éthiques liés à la durabilité sociale, économique et écologique de l'activité d'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: Déterminer les situations dans lesquelles où, en tant qu'entreprise, il s'agit d'assumer une responsabilité sociale. (C4/A4) Assumer la responsabilité sociale à l'égard des employés et des apprentis. (A4) Déterminer des valeurs et des critères quant à la manière d'utiliser les moyens acquis. (C5/A4) Identifier les sources de potentiel au sein de l'entreprise et déterminer dans quels secteurs il convient d'introduire des mesures de gestion écologique de l'environnement. (C5/A4) (sources possibles: Cleantech)	<ul style="list-style-type: none"> Jeux de rôles (collaborateur/supérieur): réfléchir aux dispositions relatives à l'élimination des déchets, à la qualité de l'air et aux substances nocives. Exemples pratiques ou études de cas: discuter des technologies propres, p. ex. Cleantech, et proposer de telles technologies susceptibles d'apporter de nouveaux processus, produits ou prestations, d'accroître l'efficacité, ou d'augmenter la productivité tout en réduisant le taux d'émissions et en économisant les ressources dans les menuiseries. 	12	CEB
12 – Évaluer les conséquences internes pour l'entreprise d'une réaction trop rapide ou trop lente aux changements.	<ul style="list-style-type: none"> Décrire les différents domaines de l'environnement et discerner à temps l'évolution dans ces domaines. (C2/A2) Saisir et différencier les sollicitations posées par les différents groupes d'intérêt à l'égard de l'entreprise. (C4/A4) Analyser le changement des exigences des partenaires de l'entreprise en raison d'aspects environnementaux. (C4/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	12	CEB

<p>I3 – Veiller à un environnement de travail ergonomique et sûr.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recenser et analyser les conditions liées aux postes de travail, y compris hors des secteurs de production, et évaluer les mesures adéquates. (C6) Recenser et analyser les risques aux postes de travail, et définir des mesures correctives sur le plan de la sécurité au travail. (C4) <p>(sources obligatoires: CFST, Suva, SETRABOIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: discuter des aspects liés à la sécurité dans l'entreprise tels que <ul style="list-style-type: none"> planification dans les ateliers, dans les locaux administratifs planification concernant la lumière, la climatisation, le mobilier acquisition d'équipements planification des processus 	<p>6</p>	<p>CEB</p>
<p>I4 – Appliquer les connaissances de bases de la responsabilité civile et tenir compte de la législation en matière de responsabilité liés aux produits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Énumérer les textes de loi concernant la responsabilité civile et les appliquer correctement aux produits fabriqués. (C3) Évaluer la situation concernant la responsabilité d'un produit et en évaluer la pertinence pour son propre domaine d'activité. (C4) Distinguer entre responsabilité liée au produit et sécurité du produit. (C4) <p>(sources obligatoires: CO, LRFP, LSPro)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. Travail en groupes: examiner des exemples pratiques et les mettre en relation avec la production au sein de sa propre entreprise. 	<p>4</p>	<p>CEB</p>
<p>I5 – Être en mesure d'interpréter correctement les notions de «propriété intellectuelle» et de «droit de la concurrence».</p>	<ul style="list-style-type: none"> Protéger les biens immatériels dans sa propre entreprise. (C3) Trouver qui est le propriétaire. (C3) Utiliser correctement, en fonction de la situation, les directives légales applicables lors de l'établissement d'une offre. (C3) Interpréter la législation sur la concurrence et celle relative aux cartels, et appliquer ces dispositions correctement en fonction de la situation. (C3) <p>(sources obligatoires: LCart, LPM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques : identifier le champ d'application du droit des marques et discuter des éventuelles opportunités d'utiliser ces éléments pour ses propres objectifs. Travail en groupes: réfléchir à son propre positionnement sur le marché et citer les opportunités éventuellement offertes par la législation sur la concurrence. 	<p>4</p>	<p>CEB</p>

J. Utiliser l'outil du marketing pour atteindre les objectifs de vente			
Description du domaine de compétence opérationnelle	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Ils/elles connaissent le positionnement de leur entreprise sur le marché et le contexte de ce secteur ainsi que son évolution. Ils/elles surveillent l'évolution du marché, en particulier les besoins des clients, et en retiennent une stratégie de marketing appropriée, de même que des mesures leur permettant d'atteindre les objectifs de leur entreprise.		
contexte	Le marketing donne aux entreprises la capacité de relever les défis que représentent l'âpreté de la concurrence, la saturation des marchés et la rapidité avec laquelle les conditions des entreprises évoluent.		
Compétences professionnelles	critères de performance <ul style="list-style-type: none"> Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: 	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues) Fait partie du module

<p>J1 – Suivre les tendances du secteur concerné en relation avec le positionnement de l'entreprise sur le marché, et en retenir des observations pour l'entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Énoncer et appliquer les notions de base concernant l'étude de marché sur les plans quantitatif et qualitatif. (C3) • Comprendre quelles sont les possibilités d'utilisation des méthodes de sondage primaires et secondaires, des relevés exhaustifs ou partiels, et de l'assortiment. (C2) • Énumérer et comprendre les méthodes de sondage. (C2) • Engager un briefing d'étude de marché. (C1) • Sélectionner les instituts d'étude de marché adéquats. (C3) • Effectuer un sondage auprès des clients et évaluer ce dernier. (C6/A4) • Définir, représenter, interpréter et analyser le système de marché. (C4) • Présenter la dynamique des éléments d'une économie de marché. (C1) • Comprendre, analyser et interpréter les caractéristiques des composantes d'une économie de marché. (C4) • A partir de l'étude de marché, élaborer une analyse SWOT et en retenir les actions nécessaires. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion en séance plénière/en classe: à partir d'exemples pratiques, élaborer les formes et les indicateurs de marché, les modèles d'explication psychologique et sociologique du comportement des clients et du cycle de vie. • Travail individuel ou en groupe, avec présentation: développer et présenter le système de marché de sa propre entreprise. • Discussion en séance plénière/en classe: discuter des systèmes de marché. • Énoncé principal avec présentation: effectuer une analyse de la concurrence et la présenter mutuellement au moyen de supports graphiques, p. ex. croix/étoile de positionnement, écart linguistique. • Discussion en séance plénière/en classe: réfléchir aux résultats de l'analyse de la concurrence. • Travail de partenariat: effectuer une segmentation de la clientèle et une définition de marché partiel pour une entreprise donnée. • Enseignement direct: enseignement théorique d'introduction à l'évaluation. • Travail individuel avec présentation statique: élaborer et présenter mutuellement un sondage auprès de la clientèle au moyen d'un questionnaire structuré, selon des critères de segmentation, avec différents types de question. • Discussion en séance plénière/en classe: discuter des caractéristique, des avantages et des inconvénients d'un sondage auprès de la clientèle. • Travail individuel ou en groupe, avec présentation: effectuer une analyse SWOT appliquée au secteur de la menuiserie-ébénisterie. • Discussion en séance plénière/en classe: réfléchir aux analyses SWOT. 	<p>25</p>	<p>CEA</p>
--	--	--	-----------	------------

<p>J2 – Développer une stratégie de marketing réaliste tenant compte des objectifs de l'entreprise et d'une analyse du marché.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une approche exhaustive ou sélective concernant les marchés sectoriels, les segments de marché et les marchés par zone géographique, et en tirer des conclusions. (C6) • Développer une stratégie concernant la concurrence et un positionnement sur le marché. (C5) • Rédiger de manière structurée des objectifs de marketing de nature économique. (C5) • Proposer des stratégies de vente pour les prestations de marché en fonction des facteurs d'influence externes et proposer des canaux de distribution. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant la création des bases stratégiques de la politique en matière de produit, de prix, de distribution et de communication. • Discussion en séance plénière/en classe: au moyen d'un exemple pratique, structurer les phases du processus de concept marketing de la manière suivante: analyse de la situation, objectifs, stratégie, réalisation et contrôle du marketing, et montrer les liens logiques entre la phase de conception et les résultats de l'analyse de la situation. • Discussion en séance plénière/en classe: définir des objectifs obligatoires et opérationnels sur les plans de qualité et de la quantité au moyen d'exemples concrets. • Travail en groupes: élaborer des exemples concernant les écarts sur le plan des performances et de la communication. • Discussion en séance plénière/en classe: au moyen d'exemples pratiques, déterminer les aspects prioritaires de marché (segments, marchés sectoriels, marchés par zone géographique), en effectuer également une analyse de la valeur d'utilité. • Discussion en séance plénière/en classe: au moyen d'exemples pratiques, déterminer les priorités pour le choix et l'approche concernant la distribution stratégique et les facteurs d'influence externe, en effectuant également une analyse de la valeur d'utilité. 	<p>20</p>	<p>CEA</p>
<p>J3 – Définir les mix de marketing.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • À partir de la stratégie, élaborer et pondérer les axes essentiels du mix marketing en fonction des groupes cibles. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les priorités quant à l'utilisation d'instruments compte tenu des différents groupes-cibles, de l'échelonnement dans le temps et du budget. • Discussion en séance plénière/en classe ou travail en groupe: en séance plénière, élaborer des exemples pratiques tirés du secteur d'activité concerné, p. ex. à l'aide du modèle dominance standard. 	<p>5</p>	<p>CEA</p>

<p>J4 – Concevoir et mettre en œuvre une politique de prix et de présence sur le marché qui soit durable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Planifier et mettre en œuvre de la présence sur le marché (produit, assortiment, qualité, marque, service à la clientèle, prestations de garantie, etc.). (C5) Planifier et exécuter la tarification opérationnelle en fonction de considérations stratégiques et de mesures tactiques de fixation des prix. (C5) Élaborer les conditions de livraison et de paiement en conséquence et les justifier. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe ou travail en groupe: élaborer/décrire en détail le mix de performance sur le marché et le mix de prix, notamment la pondération, les responsabilités, l'échelonnement dans le temps, le budget, pour un modèle d'entreprise ou une entreprise existante. 	<p>10</p>	<p>CEA</p>
<p>J5 – Concevoir et mettre en œuvre un concept de communication efficace.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une planification opérationnelle et la mise en œuvre d'un concept de communication (vente par le personnel, événements, publicité, sponsoring, relations publiques, mesures de promotion des ventes, etc.). (C5) Entretenir un vaste réseau de relations et l'utiliser pour l'acquisition de mandats. (C3/A4) Utiliser des instruments appropriés pour le suivi des clients.(C3/A4) Tenir des entretiens de vente professionnels, déterminer le bon moment pour la conclusion d'un contrat. (C4/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe ou travail en groupe: élaborer/décrire en détail le mix de communication, notamment la pondération, les responsabilités, l'échelonnement dans le temps, le budget, pour un modèle d'entreprise ou une entreprise existante. 	<p>5</p>	<p>CEA</p>
<p>J6 – Concevoir et mettre en œuvre un concept de distribution optimisée en fonction des demandes et des besoins.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Planifier et réaliser la logistique de vente (acquisition d'entrepôts et de matériaux, moyens de transports, emballage, etc.) en fonction de considérations stratégiques pour la distribution (canaux, emplacements). (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe ou travail en groupe: élaborer/décrire en détail le mix de distribution, notamment la pondération, les responsabilités, l'échelonnement dans le temps, le budget, pour un modèle d'entreprise ou une entreprise existante. 	<p>5</p>	<p>CEA</p>
<p>J7 – Mettre à disposition une infrastructure de marketing adéquate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Évaluer/préparer les facteurs de potentiel, le système de gestion et d'information, et coordonner ces éléments avec les exigences du concept de marketing. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe ou travail en groupe: élaborer en détail l'infrastructure marketing (facteurs de potentiel, système de gestion et système d'information, pour un modèle d'entreprise ou une entreprise existante. 	<p>3</p>	<p>CEA</p>

<p>J8 – Concevoir à moyen terme un budget marketing.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Énumérer les avantages et les inconvénients des différentes méthodes d'établissement de budget et les analyser. (C4) • Établir une planification structurée pour un budget des coûts sur plusieurs années (étude de marché, communication) et la comparer avec les objectifs économiques du marketing. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion en séance plénière/en classe: comparer les méthodes de budgétisation, p. ex. en fonction d'objectifs et de tâches de marketing, par comparaison avec la concurrence/benchmark, approches «ce que nous pouvons nous permettre» ou «pour cent du chiffre d'affaires». • Discussion en séance plénière/en classe: comparaison les coûts de marketing (étude de marché, instruments, infrastructure) et le chiffre d'affaires. • Exemple d'exercice/travail individuel: effectuer un calcul à plusieurs niveaux des marges contributives. • Travail en groupes: utiliser les méthodes d'établissement de budget à l'aide d'exemples concrets en entreprise. 	<p>2</p>	<p>CEA</p>
<p>J9 – Contrôler la mise en oeuvre des décisions stratégiques de marketing et opérationnel et prendre des mesures appropriées en cas d'écarts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Catégoriser les changements par rapport à la situation initiale (tendances du secteur, entreprises, évolution du marché). (C4) • Vérifier périodiquement l'adéquation de la stratégie. (C4) • Évaluer la mise en œuvre de la stratégie et des mesures d'application. (C3) • Effectuer le contrôle des résultats, évaluer et motiver les écarts, lancer les mesures correctives. (C6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les méthodes qualitatives et quantitatives de contrôle, en particulier l'audit des principes, des résultats, de la réalisation et des effets. • Travail en groupes: utiliser les méthodes de contrôle à l'aide d'exemples concrets en entreprise. 	<p>5</p>	<p>CEA</p>

K. Analyser et suivre la situation financière				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Grâce à une comptabilité financière claire et à un contrôle suivi des liquidités, ils/elles assurent la pérennité de l'entreprise.			
contexte	Pour pouvoir répondre aux exigences d'un financement optimal, il convient de professionnaliser l'approche avec les banques en fournissant des indicateurs chiffrés.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
K1 – Réaliser une comptabilité financière.	<ul style="list-style-type: none"> Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: • Connaître les prescriptions légales en matière de comptabilité. (C3) • Utiliser la double comptabilité comprenant le journal et le grand-livre. (C3) • Gérer le cahier d'inventaire, les comptes des fonds propres de la raison individuelle, les comptes de l'exploitation industrielle, les comptes de liquidités et de crédit, les comptes de bouclage comptable (exercice, réserves, correction de valeurs) et les comptes d'amortissement. (C3) • Passer correctement les écritures comptables de la taxe sur la valeur ajoutée aux comptes débiteurs et créanciers. (C3) (sources obligatoires: LTVA, CO)	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. • Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	40	CEB

<p>K2 – Analyser correctement la comptabilité financière, savoir l'interpréter pour en tirer des prévisions de résultats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Établir les inventaires selon les principes de valorisation généraux et les principes relevant du droit de l'actionariat. (C3) Gérer la comptabilité des salaires, les compte de la TVA et les comptes en devises. (C3) Etablir les décomptes nécessaires. (C3) Comprendre la comptabilité immobilière et le bouclage des comptes d'entreprise. (C2) Constituer des réserves latentes, les dissoudre et savoir en interpréter les conséquences. (C2) Structurer le bilan et le compte de résultats, dégager des chiffres clés, analyser et interpréter ces derniers. (C4) <p>(sources obligatoires: LTVA, CO)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. Exemples pratiques ou études de cas: constituer ou dissoudre les réserves latentes au moyen d'amortissements, de corrections de valeurs, d'évaluations des stocks, de provisions, etc., et p. ex. établir des décomptes de salaire ou de TVA. 	<p>50</p>	<p>CEB</p>
<p>K3 – Établir un budget pour l'évolution prévue de l'entreprise, le comparer avec les chiffres calculés et l'expliquer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser différentes méthodes d'établissement de budget. (C3) Clarifier et analyser le résultat au moyen de chiffres clés. (C4) Établir un plan de bilan et un plan de compte de résultats. (C3) Établir des rapports de budget en fonction du groupe cible. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. Exemples pratiques ou études de cas: établir des rapports d'entreprises réelles, p. ex. à l'intention des banques, partenaires, actionnaires, etc. 	<p>10</p>	<p>CEB</p>

<p>K4 – Créer une comptabilité analytique significative sur une base partielle ou intégrale des coûts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interpréter les chiffres provenant de la comptabilité financière et les catégoriser par types de coûts selon des critères temporels et matériels. (C4) • Catégoriser les types de coûts en frais généraux et en coûts unitaires. (C4) • Établir un plan des postes de coût en distinguant entre coût annexes et coûts principaux. (C4) • Attribuer aux centres de coût concerné les coûts unitaires s et les frais généraux. (C4) • Déterminer les taux de frais généraux. (C4) • Déterminer les charges de fabrication, les prix de revient et le résultat d'exploitation. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. • Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	<p>20</p>	<p>CEB</p>
<p>K5 – Utiliser divers instruments de controlling aux fins de contrôle des coûts et de planification des liquidités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir le calcul des flux de trésorerie et des liquidités. (C3) • Mettre en place un controlling financier pour l'entreprise et utiliser les instruments de contrôle nécessaires. (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. • Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	<p>12</p>	<p>CEB</p>
<p>K6 – Utiliser les modèles de financement (valorisation financière).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calculer le capital nécessaire à l'entreprise pour la mise en œuvre de sa stratégie. (C3) • Décrire et évaluer les variantes de financement, et les choisir en fonction des objectifs de l'entreprise. (C6) • Calculer les répercussions des variantes de financement sur la rentabilité. (C6) • Élaborer et mettre en œuvre un plan d'investissement adéquat pour l'entreprise. (C5) • Élaborer différentes variantes concernant les projets d'investissement, évaluer et sélectionner ces dernières sous l'angle qualitatif et quantitatif. (C6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. • Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	<p>14</p>	<p>CEA</p>

<p>K7 – Connaître la différence entre la propriété et la possession, ainsi que les divers types de contrat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser correctement les directives juridiques en situation. (C3) (sources obligatoires: LCC, CO, OBLF) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. Exemples pratiques ou études de cas: traiter des différents types de contrat en situation réelle d'entreprise, p. ex. contrat de bail, de ferme, de leasing, de location-vente, de prêt de consommation. 	<p>12</p>	<p>CEA</p>
<p>K8 – Utiliser des connaissances détaillées concernant le principe de l'hypothèque légale des artisans et entrepreneurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser correctement les directives juridiques en situation. (C3) Déterminer les travaux donnant droit au gage. (C4) (sources obligatoires: CC, SIA 118) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	<p>6</p>	<p>CEA</p>
<p>K9 – Savoir effectuer les premières étapes d'une procédure de poursuites et savoir comment réagir à des poursuites.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les bases légales concernant les poursuites ainsi que les éléments de procédure et les divers actions lors d'une procédure de poursuite (faillite, saisie, réalisation de gage). (C3) Lancer une procédure de poursuite. (C3) Justifier une créance de manière conforme à la loi. (C2) (source obligatoire: LP) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	<p>6</p>	<p>CEA</p>

L. Calculer, suivre, facturer et analyser des mandats					
Description du domaine de compétence opérationnelle	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Calcul de mandats simples compte tenu de paramètres donnés et de la structure interne des coûts. Ils/elles suivent en permanence l'exécution des mandats, interviennent immédiatement pour corriger un écart éventuel et préparent la facturation.				
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles reçoivent les données chiffrées de la part de la direction de projet et sont responsables de les appliquer à la situation. Ils/elles suivent en permanence le coût des mandats, afin de pouvoir réagir à temps si un écart est constaté.				
	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Ils/elles calculent les mandats en tenant compte de la structure des coûts, des prix du marché et des contraintes d'exploitation. La tarification est réalisée en fonction de l'évolution financière de l'entreprise et de ses résultats. Ils/elles suivent en permanence la réalisation des mandats, afin de pouvoir réagir à temps si un écart est constaté.				
contexte	<ul style="list-style-type: none"> Il arrive que les mandats soient soumis à des modifications à court terme ou qu'ils soient exposés, pour divers raisons, à une éventuelle perte de rentabilité. Ainsi, il peut être nécessaire d'appliquer des mesures correctives suffisamment tôt. La fixation des prix est d'une importance décisive pour le développement durable d'une entreprise. Dès lors, il est indispensable pour un maître-menuisier/ébéniste diplômé de disposer de compétences élargies dans le domaine du chiffrage et de la fixation des prix. 				
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles		Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
L1 – Respecter les prescriptions légales relatives aux devis.	<ul style="list-style-type: none"> Les chef(fe)s de projet, les chef(fe)s de production Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: <ul style="list-style-type: none"> Expliquer pourquoi le contrat de vente, le contrat d'ouvrage et la convention collective de travail sont importants pour les devis. (C2) Utiliser correctement les directives juridiques régissant les devis. (C3) (sources obligatoires: CCT, CO, AEAI, SIA, DIN, EN, VST, classeurs techniques «protection incendie» et «isolation phonique»)	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les documents de base. Discussion en séance plénière/en classe: discuter de l'obligation de déclaration relative à l'origine du bois (FSC). Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 		8	GM

<p>L2 – Mettre en place en place des directives internes pour les devis et déterminer les coûts des mandats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montrer comment un devis est constitué. (C2) • Analyser les différentes étapes d'un devis. (C4) • Interpréter et utiliser les relations entre les centres de charges, les supports de charges, les types de charges et les groupes de produits. (C3) • Interpréter et utiliser les coûts partagés (frais de matériaux, coûts de fabrication, FGAV) ainsi que les risques et les bénéfices. (C3) • Effectuer et montrer divers calculs de salaire et de matériel de manière indépendante au moyen de chiffres imposés. (C3) • Analyser les temps de travail et les classer en temps d'installation et en temps de production. (C4) • Pour certains objets individuels, établir un devis sous forme de calcul des coûts totaux ou de liste de prix. (C3) <p>(source obligatoire: classeur technique «Devis»)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	<p>40</p>	<p>GM</p>
<p>L3 – Déterminer le processus de production.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un calcul déterminant le nombre limite de pièces. (C3) • Analyser et évaluer le processus de production en tenant compte de la production en série, des outils spéciaux, des gabarits, etc., y compris des effets sur les coûts. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	<p>8</p>	<p>GM</p>
<p>L4 – Surveiller l'évolution des coûts et introduire les mesures correctives si des écarts sont constatés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller l'évolution des coûts d'un mandat et introduire les mesures correctives si des écarts sont constatés. (C4) • Représenter la surveillance des coûts sous forme de calcul intermédiaire. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	<p>8</p>	<p>GM</p>

L5 – Rassembler les documents pris en compte pour la facturation des mandats et les préparer en vue de la facturation finale.	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer les coûts découlant des salaires et du matériel, les frais généraux et les coûts externes, et les associer. (C4) Établir les décomptes définitifs. (C3) Établir les calculs du prix de revient et en exploiter les résultats en vue de leur application. (C4) <p>(sources obligatoires: CCT, CO, SIA 118/241)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant le calcul rétrospectif des coûts. Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	8	GP
L6 – Interpréter les calculs effectués pour les mandats et en vérifier l'application.	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les données de production et les chiffres des devis. (C4) Analyser les chiffres de la production et des devis, et les répercuter dans la planification et le pilotage de la production. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	12	
L7 – Déterminer les temps de fabrication des différentes étapes du travail.	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer les temps de fabrication pour les différentes étapes de travail. (C3/A2) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: examiner diverses méthodes telles que <ul style="list-style-type: none"> - évaluation de valeurs empiriques ou d'indicateurs chiffrés - séparation des étapes de travail en temps de préparation, temps de traitement et temps d'absence. - études de temps (mesure du temps) - évaluations 	8	
L8 – Surveiller la saisie des heures effectuées par le personnel et introduire les mesures correctives si des écarts sont constatés.	<ul style="list-style-type: none"> Comparer diverses options pour la saisie des heures. (C4) Analyser le système contrôle de saisie des heures. (C4) Mettre en œuvre les mesures découlant des observations concernant le contrôle de la saisie des heures. (C3/A3) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: traiter le sujet des moyens électroniques ou manuels de saisie des données d'exploitation, p. ex. discipline quant aux heures de travail, absences, temps productifs/improductifs. 	5	
L9 – Utiliser diverses méthodes de calcul des coûts en tenant compte de l'expérience acquise en matière de chiffrage.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser les différentes méthodes pour les calculs prévisionnels et les calculs rétrospectifs. (C3) Établir le calcul des marges contributives et en déduire les conséquences qui s'imposent. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques ou études de cas: traiter le sujet des calculs dans des cas concrets d'entreprises et effectuer les calculs à l'aide moyens informatiques. Exemples pratiques: élaborer divers calculs, p. ex. coût par département, le calcul affiné par département et le calcul des coûts additionnels, en se fondant sur les coûts complets et les coûts partiels. Exemples pratiques: mettre les calculs plus pointus en relation avec la comptabilité financière et avec les autres aspects financiers. 	32	CEB

L10 – Établir des offres claires.	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des devis, établir des offres adéquates pour les destinataires. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	10	CEB
L11 – Respecter les prescriptions légales relatives au contrat de vente et au contrat d'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser correctement les directives juridiques en situation. (C3) (sources obligatoires: CCT, CO, SIA 118/241) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques ou études de cas: traiter des exemples concrets de cette problématique dans des entreprises. 	16	CEB

M. Créer et concevoir des projets en fonction des besoins des clients				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés Ils/elles créent des produits de menuiserie/ébénisterie des locaux en fonction des besoins des clients. Ils/elles offrent des prestations convaincantes grâce à leurs idées et leurs propositions créatives.			
contexte	Le secteur créatif subit une évolution rapide. Il s'agit de connaître les dernières nouveautés et de d'en examiner le potentiel de mise en œuvre dans l'entreprise.			
Compétences professionnelles	critères de performance <ul style="list-style-type: none"> Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: 	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module

<p>M1 – Concevoir et aménager des produits de menuiserie/ébénisterie et des locaux en fonction d'exigences esthétiques et techniques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre et organiser des objets, des processus et des situations. (C4) • Analyser et combiner l'effet de différentes surfaces, textures, formes et couleurs de produits de menuiserie/ébénisterie et de locaux simples. (C5) • Évaluer des projets et des créations de manière autonome et critique, et poursuivre le développement de l'idée retenue. (C5/A4) • Combiner et planifier des propositions de créations faisant appel à des effets de couleur, de texture, de lumière et d'ombre. (C5) • Décrire les styles architecturaux (C2) • Associer les aspects culturels aux styles de construction ayant cours. (C4) • Comprendre, interpréter et concrétiser les besoins sur les plans créatif et technique. (C3/A4) • Visualiser les propositions de conception d'espaces ou d'objets relevant du domaine de l'architecture d'intérieur en 2 ou en 3 dimensions à la main et à l'aide d'un système CAD, en couleurs, de manière attractive pour la vente et fidèle aux matériaux. (C3) • Utiliser les styles de construction ayant cours. (C3) • Utiliser les proportions habituelles, sur le plan esthétique et ergonomique, provenant de la théorie du design en menuiserie/ébénisterie. (C3) • Comprendre et appliquer la théorie des couleurs. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases de la théorie du design ergonomique dans le domaine de la menuiserie/ébénisterie, p. ex. celle d'Ernst Neufert, de Wolfgang Nutsch, et concernant les proportions, p. ex. règle d'or, Modulor. • Enseignement direct: théorie avancée des couleurs, p. ex. selon Johannes Itten. • Aides: établir des checklists en fonction des projets. • Exemples pratiques ou études de cas: élaborer des propositions de solution, p.ex. pour des changements d'affectation, des constructions nouvelles ou des transformations, des locaux de présentation. • Exemples pratiques: exercer les techniques de représentation, les appliquer correctement en situation et utiliser des dessins réalisés personnellement, à la main, à l'aide d'un système CAO ou d'un autre support. • Études de cas: sur la base d'un projet pratique, concevoir des travaux généraux de menuiserie, des aménagements intérieurs et du mobilier dans le secteur des locaux administratifs et des logements, dessiner des croquis en perspective en utilisant des ombres et des couleurs. • Travail en groupes: exercer, en les approfondissant, la capacité de représentation dans l'espace et la théorie des couleurs, l'utilisation des échantillons de couleurs, les harmonies de couleurs. 	<p>80</p>	<p>CC</p>
---	--	---	-----------	-----------

	<ul style="list-style-type: none"> Tirer parti de lumière et de l'ombre lors des créations, proposer des aménagements agréables en fonction de la situation. (C5/A4) Créer l'harmonie des surfaces, des formes, des textures, des couleurs et de la lumière dans une pièce donnée. (C5) <p>(source obligatoire: SIA 400)</p>			
M2 – Réaliser les besoins des clients au moyen de solutions de vente efficaces.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser les matériaux les plus courants dans le secteur de la menuiserie/ébénisterie (p. ex. bois, dérivés du bois, verre, pierre, métal, matériaux synthétiques, etc.) lors de la phase de création. (C3) Créer des concepts de matériaux et de couleurs. (C3) Déterminer diverses formes et aides de présentations. (C4) Déléguer l'exécution des propositions de création et évaluer les résultats. (C6/A4) Utiliser les propositions de solution de manière efficace sur le plan commercial. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les développements nouveaux dans le domaine des supports et des techniques de présentation (p.ex. impression 3D, images/vidéos). Exemples pratiques ou études de cas: élaborer diverses variantes de concepts de matériaux et de couleurs et transcrire les propositions en mots et en images. Exemples pratiques ou études de cas: planifier les supports de présentation, p. ex. visualisation de croquis réalisés à la main destinés aux clients, modèles fonctionnels et modèles de représentation en volume, fragments, modèles de ferrements, de matériaux, de couleurs, cahiers des charges, offres. Exercices/travail individuel (étude en autonomie): créer différentes perspectives, p. ex. perspective parallèle, avec points de fuite, y compris utilisation de couleurs, d'ombres, de textures en faisant appel à divers moyens auxiliaires (réalisation à la main, construit et non construit, à l'aide de photos, de tableaux, CAO, applications, etc.). 	50	CC

N. Présenter des propositions de conception					
Description du domaine de compétence opérationnelle		Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles prennent en charge les propositions de créations et les présentent de manière efficace et orientée vers la clientèle.			
contexte		Les objets résultent d'un projet ou d'une conception réalisée par des designers ou des architectes. En fonction de l'entreprise, il se peut que la personne responsable soit cependant un technicien diplômé ES en technique du bois ou le maître menuisier/ébéniste diplômé.			
Compétences professionnelles		critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
N1 – Présenter les produits de menuiserie-ébénisterie et les configurations d'aménagement de manière attractive pour la vente.		<ul style="list-style-type: none"> Les chef(fe)s de projet sont capables de: 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les nouveaux développements en matière de moyens et de techniques de présentation. Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases de la théorie des couleurs, les systèmes de couleurs, les formes/le langage des formes, les connaissances des matériaux. Enseignement direct: enseignement théorique concernant les effets des entrées de lumière, et présenter cette matière au moyen d'exemples. Discussion en séance plénière/en classe: considérer et interpréter des exemples, exprimer les impressions qui s'en dégagent. Exemples pratiques: traiter des mandats, p. ex. dans les domaines de l'architecture d'intérieur, la salle de séjour, la cuisine, l'entrée, le bureau. Exemples pratiques: exercer les techniques de représentation, les appliquer correctement en situation et utiliser des dessins réalisés personnellement, à la main, à l'aide d'un système CAO ou d'un autre support. Exemple d'exercice/travail individuel: créer des échantillons. 	50	GP

<p>N2 – Tenir compte des exigences techniques lors de la formulation de propositions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Classifier et mettre en œuvre les situations et les exigences en matière de construction. (C3) • Déterminer et justifier le dimensionnement des matériaux. (C4) • Expliquer l'utilité et la fonction des produits et des meubles. (C2) • Appliquer dans la réalité les formes et les proportions prescrites. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemple d'exercice/travail individuel: établir des croquis techniques à la main afin d'illustrer les techniques d'assemblage et les détails de conception en tenant compte des formes et des proportions. • Discussion en séance plénière/en classe: discuter des exemples et des solutions judicieuses. 	<p>10</p>	<p>GP</p>
---	--	---	-----------	-----------

O. Préparer l'exécution des mandats				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles se chargent des mandats dès l'attribution de ces derniers et établissent les documents complets concernant l'exécution du travail.			
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles interprètent les documents d'exécution et planifient la production			
contexte	<ul style="list-style-type: none"> Les différentes étapes doivent être planifiées de manière anticipée et transmises pour exécution. À cet égard, il convient de tenir compte des conditions cadres en vigueur (normes/prescriptions). Les entreprises de taille relativement grande comptent, en outre, des techniciens diplômés ES en technique du bois qui sont compétents pour la coordination et la gestion de plusieurs projets et/ou pour des projets de grande envergure. Il faut également tenir compte des liens entre le département de la planification et celui de la production. 			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
	<ul style="list-style-type: none"> <i>Les chef(fe)s de projet, les chef(fe)s de production sont capables de:</i> 			
O1 – Connaître les dispositions légales concernant le secteur de la menuiserie-ébénisterie.	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les directives légales concernant les domaines suivants: protection incendie, isolation phonique, acoustique, protection anti-effraction, protection thermique, protection contre l'humidité et hygiène. (C3) (sources obligatoires: AEAI, SIA, DIN, EN, VST, classeurs techniques «protection incendie» et «isolation phonique») (sources possibles: OHyg, ODAIOUs, LDAI, PGB)	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant les différentes normes. Exemples pratiques: discuter des domaines d'application des normes à l'aide de situations réelles. 	25	GM

<p>O2 – Développer des constructions adéquates compte tenu de l'aspect économique, de l'esthétique et des exigences légales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des études de construction de niveau simple en matière d'agencement intérieur de magasins compte tenu de l'aspect économique, de l'esthétique et des exigences légales. (C5) • Appliquer correctement les prescriptions légales lors de la construction. (C3) • Maîtriser les connaissances fondamentales de physique et de mathématiques en matière de puissance, chaleur, humidité, trigonométrie, planimétrie, stéréométrie. (C3) • À l'aide d'un cahier des charges, déterminer le traitement de surface correct et le matériau support adéquat. (C4) <p>(sources obligatoires: normes VSSM/FRECEM de dessin technique en menuiserie-ébénisterie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques: analyser, calculer et traiter des situations données, notamment les différentes techniques d'assemblage et de raccordement, telles que <i>Études de construction</i> <ul style="list-style-type: none"> - Portes sans exigences spéciales - Construction générale de mobilier - Revêtements de parois et de plafonds - Travaux généraux de menuiserie <i>Protection incendie, isolation phonique, acoustique:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Installations d'armoires et de cuisines (ménages) - Équipements de réception, de guichet et de bars - Revêtements de parois et de plafonds - Portes <i>Protection anti-effraction:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Portes - Construction de mobilier - Équipements de réception et de guichet <i>Protection thermique et contre l'humidité pour l'aménagement intérieur</i> 	<p>90</p>	<p>GM</p>
<p>O3 – Maîtriser les techniques de représentation en appliquant les normes actuelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des dessins techniques par CAO et accompagnés des documents de travail usuels. (C3) <p>(sources obligatoires: normes VSSM/FRECEM de dessin technique en menuiserie-ébénisterie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques: sur la base des études de construction existantes en matière d'aménagement intérieur, établir les dessins techniques et les documents de travail. • Exemple d'exercice/travail individuel: représenter les éléments de construction inclinés à l'aide de la CAO 2D/3D dans un dessin réalisé soi-même. 	<p>90</p>	<p>GM</p>
<p>O4 – Établir des cahiers des charges complets et détaillés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des définitions de tâches dans les offres et des descriptions de projet de travaux de menuiserie-ébénisterie. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques: analyser et établir de manière modélisée des cahiers de charges à partir de projets existants. 	<p>5</p>	<p>GM</p>

<p>O5 – Sur la base du cahier des charges, établir les documents relatifs à l'exécution de travaux de menuiserie-ébénisterie et travaux similaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Établir les documents de travail et les exécutions définies dans le cahier des charges, compte tenu des normes, des prescriptions, des dispositions légales, de l'esthétique, de l'aspect économique et des exigences techniques. (C3) <p>(sources obligatoires: normes VSSM/FRECEM de dessin technique en menuiserie-ébénisterie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Exemple d'exercice/travail individuel: établir des documents de travail à partir de cahiers des charges exigeants. 	<p>10</p>	<p>GP</p>
<p>O6 – Développer des études de construction compte tenu de l'aspect économique, de l'esthétique et des exigences légales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Développer des études de construction pour des projets exigeants en architecture d'intérieur, p. ex. installations de restaurants (bar et buffet) compte tenu de l'aspect économique, de l'esthétique et des exigences techniques. (C5) Appliquer correctement les prescriptions légales lors de la construction. (C3) <p>(sources obligatoires: normes VSSM/FRECEM de dessin technique en menuiserie-ébénisterie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: discuter de situations de chantier dans leur ensemble, y compris l'intégration de parties d'installations d'aération et de climatisation, en utilisant les systèmes de couleurs et (selon la situation choisie) et en respectant les prescriptions en matière d'hygiène. 	<p>30</p>	<p>GP</p>
<p>O7 – Maîtriser les techniques de présentations avancées en appliquant les normes actuelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Établir des dessins techniques par CAO et accompagnés des documents de travail usuels. (C3) Déterminer les vraies grandeurs des éléments inclinés et obliques y compris leurs intersections. (C4) Déterminer le développement de surfaces. (C4) <p>(sources obligatoires: normes VSSM de dessin technique en menuiserie-ébénisterie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Exercice/travail individuel: représenter, en les regroupant de manière judicieuse, des objets complexes (plans angulaires, vue sous plusieurs angles et insertion d'objets dans un plan oblique) et illustrer de manière pertinente au moyen d'un dessin réalisé soi-même. Exercice/travail individuel: déterminer, à l'aide de dessins réalisés soi-même, les vraies grandeurs d'éléments obliques sur deux axes, développement d'éléments courbes (cylindre, sphère), points inconnus, surfaces de contact et intersections. Exercice/travail individuel: utiliser la possibilité d'élaborer, au moyen de dessins réalisés soi-même, des solutions dépassant la norme 2D prescrite, à savoir en 3D. 	<p>55</p>	<p>GP</p>

P. Préparer la production				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Spécialistes de fabrication VSSM/FRECEM			
		Ils/elles reçoivent les documents de production de la part du/de la chef(fe) de production et sont partiellement responsables de la réalisation.		
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles reçoivent les documents de production de la part du/de la chef(fe) de projet et sont responsables de la réalisation.			
contexte	Les différentes étapes de la production doivent être prises en compte de manière anticipée dans la planification de la charge de travail. Les éventuelles lacunes de planification doivent être identifiées et éliminées en concertation avec la direction de projet.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
P1 – Interpréter les plans d'atelier et les normes actuelles	<ul style="list-style-type: none"> Les spécialistes de fabrication les chef(fe)s de production sont capables de:	<ul style="list-style-type: none"> Exercice/travail individuel: attribuer un dessin technique à une liste de matériaux et vice-versa. Exemples pratiques: interpréter divers documents de production (p. ex. listes de matériaux, de ferrements, de verres). 	8	GR
P2 – Surveiller l'état du matériel relatif à la commande et du matériel en stock, passer les commandes à temps et contrôler les livraisons de marchandise.	<ul style="list-style-type: none"> Gérer les stocks en fonction des critères les plus importants. (C3) Effectuer les commandes. (C3) Surveiller les entrées de marchandises en fonction des critères de qualité, fixer des délais et préparer les commandes. (C4) Citer divers solutions logicielles ERP. (C1) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: remplir les formulaires de commande. Aides: établir des check-lists pour les quantités minimales des commandes et pour les critères de qualité appliqués à la gestion des stocks, p. ex. nombre, défauts, mauvais article livré, commission, quantité de commande optimale (prix, délai, consommation). 	8	GR
P3 – Contrôler les descriptifs de procédure et, en cas de manque de clarté, prendre contact avec la direction de projet.	<ul style="list-style-type: none"> Contrôler méthodiquement tous les documents du mandat concernés. (C4) Prendre contact avec la direction de projet et clarifier les points flous à l'aide d'un cas. (A2) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: analyser les plans d'ateliers erronés et les documents lacunaires. Aides: établir des checklists en fonction des projets. Jeux de rôles: s'exercer à l'assignation d'un mandat et au dialogue avec la direction de projet. Exemples pratiques: éliminer les lacunes dans la planification. 	8	GR

<p>P4 – Préparer les moyens d'assemblage et les techniques de montage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Justifier les moyens d'assemblage et les techniques de montage en cours en fonction de l'objet. (C2) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant la planification des moyens de montage. Exemples pratiques: traiter le sujet des techniques de montage. Aides: utiliser les fiches techniques des fournisseurs. 	<p>12</p>	<p>GR</p>
<p>P5 – Élaborer une planification détaillée pour la charge de travail et les processus de production, en tenant compte de la rentabilité, des exigences de la clientèle et de la sécurité au travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Calculer, communiquer et suivre les plannings de charge de travail en s'aidant du devis et de la main d'œuvre disponible. (C4) Déterminer, communiquer et surveiller le déroulement de la production au moyen des plannings et des moyens de production. (C4) Effectuer les calculs de rentabilité. (C3) Organiser les prescriptions de sécurité au travail dans l'entreprise et en effectuer le suivi. (C5/A3) <p>(sources obligatoires: classeur «Travailler le bois en sécurité», Suva, SETRABOIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement direct: enseignement théorique concernant la sécurité au travail. Exemples pratiques: calculer le planning de charge de travail. Exemples pratiques: élaborer un planning de production. Exemples pratiques: effectuer des calculs de rentabilité. 	<p>25</p>	

Q. Réaliser la production				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Spécialistes de fabrication VSSM/FRECEM			
	Ils/elles assument une part de la responsabilité pour que leurs mandats soient exécutés de manière économique et veillent au respect de la sécurité au travail et des mesures de protection de la santé.			
	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles assument la responsabilité pour que les mandats soient exécutés de manière économique. Ils/elles veillent en particulier à observer les exigences de qualité, le devoir de diligence, la sécurité au travail et la protection de la santé.			
contexte	Maîtres menuisiers/ébénistes diplômés			
	Ils/elles créent les conditions générales pour que dans leur entreprise, l'ensemble des dispositions légales concernant la protection des personnes, de l'environnement et du climat, ainsi que les prescriptions et les normes importantes pour l'environnement de travail et les produits, soient respectées.			
	Afin de gérer correctement les domaines relevant de la fabrication, la personne doit disposer de très bonnes connaissances des moyens de production et de leurs domaines d'utilisation. De même, la personne doit avoir acquis elle-même des connaissances et réalisé des expériences concernant la technique de fabrication.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
	<ul style="list-style-type: none"> • Les spécialistes de fabrication • les chef(fe)s de production • Les maîtres menuisiers/ébénistes sont capables de: 			

<p>Q1 – Connaître les bases théoriques pour pouvoir exécuter les mandats de manière efficace et sûre à l'aide de moyens de production et de techniques de fabrication.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décrire la construction de base de supports pour machines, les supports de pièces d'usinage, les dispositifs de guidage, les butées et les systèmes de mesure. (C2) • Expliquer l'entraînement des différents arbres ainsi que le réglage des tours/minutes et les principes de machinage. (C2) • Décrire le processus de fabrication des différents outils et leur façon de couper. (C1) • Évaluer et sélectionner les domaines d'utilisation des moyens de productions et des outils. (C4) • Calculer la vitesse de coupe et le nombre de tours/minutes en fonction des exigences. (C3) • Décrire le mode de fonctionnement d'un système pneumatique et d'un système hydraulique. (C2) • Analyser et optimiser la fabrication en série dans le cadre de la production. (C4) • Développer un concept de sécurité. (C5) • Instruire les collaborateurs ainsi que les apprentis concernant le concept de sécurité. (A3) <p>(sources obligatoires: classeur «Travailler le bois en sécurité», Suva, SETRABOIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visite chez un fabricant d'outils: test des outils • Exemples pratiques ou études de cas: élaborer les bases de la technique de production, p. ex. à l'aide de documents provenant du support «connaissances professionnelles/calcul professionnel (support d'enseignement «bin/geb»», de l'ouvrage «Holztechnik» (de l'éditeur Europa Lehrmittel). 	<p>20</p>	<p>GR</p>
--	--	--	-----------	-----------

<p>Q2 – Posséder de l'expérience pratique pour pouvoir exécuter les mandats de manière efficace et sûre à l'aide de moyens de production et de techniques de fabrication.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tracer et fabriquer des pièces de haute qualité de manière efficace et économique à l'aide de machines standard. (C3) • Utiliser divers outils et installations en fonction du mandat. (C3) • Installer les dispositifs de protections pour les machines standard afin d'effectuer des machinages complexes de manière sûre. (C3) • Effectuer des perçages et des fraisages pour la mise en place de ferrements. (C3) <p>(sources obligatoires: classeur «Travailler le bois en sécurité», Suva, SETRABOIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement en atelier: essayer et pratiquer diverses techniques de fabrication, p. ex. éléments cintrés, traverses en biais, croisillons, panneaux de porte, éléments travaillés en position oblique dans l'espace, avec onglets. • Modèles d'examen: effectuer un bilan personnel. 	<p>100</p>	<p>GR</p>
<p>Q3 – Assumer la responsabilité de la maintenance et de l'entretien des moyens d'exploitation et de l'outillage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un plan de maintenance pour les moyens de production existant dans l'entreprise. (C3) • Donner des instructions concernant des travaux de maintenance, d'entretien et de réparation, et surveiller ces derniers. (C4/A3) • Analyser si une réparation peut être effectuée par soi-même ou si elle doit être réalisée par un spécialiste. (C4) • Appliquer les matières contenues dans le cours accompagnant le certificat CS. (C3) <p>(sources obligatoires: Suva, SETRABOIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques: discuter de l'approche environnementale existant des entreprises réelles en ce qui concerne l'entretien/la maintenance, p. ex. des installations d'air comprimé, des bâtiments et des équipements d'alimentation en énergie et de chauffage. • Exemples pratiques: analyser les coûts des réparations. 	<p>10</p>	<p>GR</p>

<p>Q4 – Évaluer et utiliser les possibilités offertes par les moyens de production pilotés par ordinateur ainsi que leur mode opératoire, leurs fonctionnalités, leurs outils et leur programmation.</p>	<p><i>Systèmes de programmation CNC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Décrire le mode opératoire et les différents types de commande. (C2) • Décrire différents type de programmation. (C2) • Décrire les avantages et les inconvénients des différents programmes. (C2) • Pour des travaux simples, mettre en place des programmes de fraisage au moyen d'un programme WOP. (C3) <p><i>Machines CNC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Distinguer entre les différentes conceptions de machines CNC et différencier leurs composants/éléments principaux. (C4) • Catégoriser les utilisations des composants/éléments principaux des machines CNC. (C4) • Énumérer les différentes techniques de serrage. (C1) • Préparer les données CAO fixées dans la préparation en vue de la fabrication CNC. (C3) • Décrire les possibilités d'équipement. (C2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les systèmes de programmation. • Discussion en séance plénière/en classe: comparer divers types de machines et leur logiciel de pilotage. • Exemples pratiques: mettre en œuvre le projet pratique «sans interruption de la planification jusqu'à la fabrication». • Excursion: découvrir en quoi consiste l'approvisionnement, la robotique, etc. • Visite d'une foire-exposition: exécuter des mandats concernant des domaines particuliers. 	<p>75</p>	<p>GR</p>
--	--	---	-----------	-----------

<p>Q5 – Connaître les traitements de surface actuels et les appareils, machines, matériaux et prescriptions applicables, ainsi que les produits chimiques et leur nocivité pour l'être humain et l'environnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer les surfaces au moyen de produits et de techniques adéquats. (C3) • Analyser les traitements de surface. (C4) • Rechercher une couleur de teinte à l'aide d'un nuancier. (C4) • Décrire l'infrastructure courante. (C2) • Au moyen de critères fixés, classifier les types de mandats existant pour les travaux de menuiserie-ébénisterie. (C4) • Motiver les instructions données concernant l'entretien et l'utilisation. (C2) • Mettre en œuvre correctement la protection de l'environnement et des personnes concernant les produits chimiques. (C3/A4) <p>(sources obligatoires: LChim, ORRChim, OChim, RSS, Suva, SETRABOIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases de la théorie des couleurs. • Discussion en séance plénière/en classe: échanger des expériences concernant le traitement de surface dans les entreprises des participants. • Travail en groupes: réaliser soi-même diverses structures avec apprêt et finition. • Démonstrations: présenter, en faisant appel pour cela à des entreprises, certaines techniques, p. ex. tremper, blanchir, teinter, décaper, utiliser un abrasif, se servir de certains appareils. 	<p>35</p>	<p>GR</p>
<p>Q6 – Respecter les dispositions légales concernant la protection des personnes, de l'environnement et du climat, ainsi que les prescriptions et les normes importantes pour l'environnement de travail et les produits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction de la situation de l'entreprise, trouver des solutions de prévention contre les maladies professionnelles (protection des personnes). (C4) • Organiser de manière rationnelle l'élimination des déchets. (C5) • Analyser la sécurité dans le local d'entreposage et donner des instructions à ce sujet. (C4/A3) <p>(sources obligatoires: OPair, LChim, ORRChim, OChim, RSS, Suva, SETRABOIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les bases. • Exemples pratiques ou études de cas: élaborer des solutions visant à prévenir les maladies professionnelles (protection des personnes). • Aides: utiliser les formulaires pour les documents accompagnant les marchandises dangereuses. 	<p>10</p>	

<p>Q7 – Evaluer les installations d'exploitation supplémentaires et procéder à leur entretien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les installations d'exploitation (chutes de bois, élimination de la poussière, dispositif d'air sous pression, installations électriques, moyens de stockage et transport interne). (C4) Établir un concept d'entretien pour les installations d'exploitation. (C3) (sources obligatoires: Suva, EN, SETRABOIS) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: discuter en détail des installations équipant une entreprise de production, tels que <ul style="list-style-type: none"> Récupération de chaleur Bruit Émissions de poussières Protection incendie Sécurité au travail/protection de la santé Valeurs Mak Récupération d'énergie Nettoyage, élimination des filtres Climatisation agréable Visite d'une entreprise: tous les aspects des installations d'entreprise peuvent être visualisés concrètement et faire l'objet d'une discussion. 	<p>20</p>	
<p>Q8 – Assumer la responsabilité du maintien de la qualité requise et introduire les mesures adéquates en cas d'écart avec la norme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des instruments de contrôle de la qualité. (C4) Créer des documents de contrôle de la qualité, p. ex. check-lists, tableaux. (C3) 	<ul style="list-style-type: none"> Discussion en séance plénière/en classe: à partir d'un processus de production existant, découvrir les sources d'erreur possibles et en discuter. Exemples pratiques: justifier la mise en place d'instruments de contrôle de la qualité. Aides: élaborer des check-lists d'évaluation des défauts éventuels. 	<p>10</p>	

<p>Q9 – Respecter les dispositions légales concernant la protection des personnes, de l'environnement et du climat, ainsi que les prescriptions et les normes importantes pour l'environnement de travail et les produits, et organiser l'entreprise en conséquence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre correctement les prescriptions et les normes relatives à la protection des personnes et de l'environnement. (C3) • Mettre en œuvre correctement les prescriptions et les normes relatives aux conditions de travail. (C3) • Mettre en œuvre correctement les prescriptions et les normes relatives à la fourniture de prestations et à la fabrication de produits, en particulier celles nécessitant des conditions particulières de fabrication ou d'utilisation (p. ex. protection incendie, peintures de protection, etc.). (C3) <p>(sources obligatoires: CCT, LTr, LChim, ChemG, ORRChim, OChim, LEaux, OPair, OPB, RSS, Suva, BV, BSV, AEAI, SIA, EN) (sources possibles: Cleantech, ISO 14001:2009/18000:2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement direct: enseignement théorique concernant les fiches techniques Cleantech et autres standards. • Exemples pratiques ou études de cas: analyser les bases légales et identifier les directives essentielles concernant la sécurité au travail. • Travail en groupes: discuter de l'approche retenue dans des entreprises existantes concernant les produits de nettoyage, l'élimination des déchets, le chauffage, les poussières fines, la protection anti-bruit sur les machines. • Exemples pratiques: utiliser correctement les directives lors de la mise en place. 	<p>12</p>	<p>CEB</p>
--	--	---	-----------	------------

R. Planifier et introduire des moyens d'exploitation				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles participent à la planification des espaces de production et au choix des nouveaux moyens d'exploitation. Ils/elles les introduisent au sein de l'entreprise.			
contexte	<ul style="list-style-type: none"> Les connaissances concernant les nouveaux moyens de production doivent être maintenues à niveau en permanence. Le moyen d'y parvenir est de fréquenter les foires-exposition et de consulter les magazines spécialisés. Les décisions quant aux investissements sont prises par la direction de l'entreprise; le processus de décision se déroule avec la collaboration du personnel responsable. 			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
R1 – À partir du flux de travail, formuler des propositions concernant la planification de l'organisation procédurale.	<ul style="list-style-type: none"> <i>les chef(fe)s de production sont capables de:</i> Identifier et analyser le flux de travail actuel et futur. (C4) Recenser les moyens d'exploitation actuels, l'infrastructure et les données concernant les bâtiments. (C3) À partir des données saisies, définir les processus de travail optimaux, compte tenu de tous les facteurs pertinents comme les personnes, le matériel, les moyens d'exploitation, l'organisation et l'impact sur l'environnement. (C4/A4) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: discuter de l'organisation procédurale existante au sein de l'entreprise. Exemples pratiques: traiter divers projets de planification d'exploitation dans des entreprises réelles représentées en classe. Aides: élaborer les instruments utilisés pour la planification de l'organisation procédurale. 	30	
R2 – Élaborer les bases décisionnelles pour l'acquisition de moyens d'exploitation.	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer les exigences concernant l'acquisition de moyens de production. (C4) Expliquer les phases d'évaluation. (C2) Créer les documents nécessaires pour la prise de décision concernant un investissement. (C4) Élaborer des comptes d'investissement statiques (coûts, comparaison des bénéfices, rentabilité, amortissement). (C5) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: élaborer des profils d'exigence/cahiers des charges. Exemples pratiques: élaborer les phases et les instruments d'évaluation, p. ex. une analyse de la valeur d'utilité. Exemples pratiques: élaborer des calculs d'investissement. Exemples pratiques: traiter divers projets de planification d'exploitation dans des entreprises réelles représentées en classe. 	40	

R3 – Introduire de nouveaux moyens d'exploitation.	<ul style="list-style-type: none"> • Décrire des situations de nature technique ou psychologique introduites par l'arrivée de nouveaux moyens d'exploitation. (C2/A3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemples pratiques: élaborer les points importants à considérer lors de différentes opérations d'introduction de moyens d'exploitation. 	10	
--	--	---	----	--

S. Diriger les travaux de montage				
Description du domaine de compétence opérationnelle	Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Ils/elles dirigent l'équipe de montage, surveillent les travaux de montage et constatent les écarts de performance. Ils/elles coordonnent leurs travaux avec ceux d'autres personnes participant à la construction.			
contexte	Dans de nombreux cas, le montage est réalisé chez les clients privés. Dans cette situation, le comportement de l'équipe de montage est considéré comme une carte de visite de l'entreprise.			
Compétences professionnelles	critères de performance	exemples d'enseignement, aides éventuelles	Leçons (heures prévues)	Fait partie du module
S1 – Diriger et surveiller les opérations de montage en tenant compte des aspects de délai, de qualité, d'économie et de sécurité.	<ul style="list-style-type: none"> Les chef(fe)s de projet sont capables de: Énumérer les séquences d'une construction à partir des éléments bruts. (C1) Planifier, diriger et surveiller les travaux de montage chez plusieurs clients. (C4) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: discuter des travaux de montage. Travail en groupes: élaborer les possibilités concernant le calendrier et le suivi du montage. Discussion en séance plénière/en classe: à partir de cahiers des charges, déterminer les écarts de coûts pouvant survenir. Exercice/travail individuel: établir le programme de construction sur une liste Excel ou dans une autre forme de calendrier. 	7	GP
S2 – Organiser l'entreposage et le stockage intermédiaire de matériel et d'outils sur des chantiers.	<ul style="list-style-type: none"> Planifier la logistique pour différents matériaux. (C5) Décider si le stockage intermédiaire sur site est possible, sûr et économique. (C4) (sources obligatoires: CO, SIA) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: à partir de situation concrètes de chantier impliquant de la logistique, décider p. ex. des modalités de stockage intermédiaire des matériaux. Visite d'un grand chantier: l'ensemble de la logistique peut être visitée et faire l'objet d'un exposé de la part du chef de chantier. 	4	GP
S3 – Assumer la responsabilité concernant le comportement de l'équipe de montage.	<ul style="list-style-type: none"> Expliquer pourquoi il est important pour une entreprise que le comportement de l'équipe de montage soit correct. (C2/A3) 	<ul style="list-style-type: none"> Jeux de rôles: donner des instructions à un monteur et le rendre attentif aux conséquences positives ou négatives de son comportement, et s'en référer à un code de bonne conduite. 	3	GP
S4 – En concertation avec la direction de chantier, faire exécuter des travaux de régie, assumer la responsabilité des rapports et établir les procès-verbaux de réception.	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les rapports de régie. (C4) Établir des procès-verbaux de réception internes pour l'entreprise conformément aux directives. (C3) Réceptionner la construction. (C3) (sources obligatoires: CO, SIA) 	<ul style="list-style-type: none"> Exemples pratiques: contrôler les rapports de régie. Exemples pratiques: établir des rapports de régie et discuter des erreurs pouvant découler de rapports de régie erronés ou lacunaires. Travail en groupes: développer des procès-verbaux de réception normalisés et des check-lists pour les travaux de montage. 	3	GP

Annexe:

Liste des sources obligatoires et des sources possibles

Sous réserve de modifications

Abréviation	Désignation	Source
	Directives provenant du VSSM et de la FRECEM, des plans d'étude et des supports d'enseignement	
CCT	Contrat de travail collectif pour le secteur de la menuiserie-ébénisterie	www.zpk-schreinergerbe.ch
curcus pour forma- teurs VSSM	Parcours éducatif des formateurs travaillant dans entreprises formatrices VSSM, avec di- plôme fédéral reconnu	<a href="http://www.vssm.ch/de/download/berufsbildner-
vssm">http://www.vssm.ch/de/download/berufsbildner- vssm
Orfo/plan de for- mation CFC	Ordonnance sur la formation, plan de formation menuisier CFC / ébéniste CFC	<a href="http://www.vssm.ch/de/download-bereich-zur-
grundbildung-schreinerin-efz">http://www.vssm.ch/de/download-bereich-zur- grundbildung-schreinerin-efz
Orfo/plan de for- mation AFP	Ordonnance sur la formation, plan de formation aide-menuisier AFP	<a href="http://www.vssm.ch/de/downloadbereich-zur-
grundbildung-schreinerpraktikerin-eba">http://www.vssm.ch/de/downloadbereich-zur- grundbildung-schreinerpraktikerin-eba
M-BLp	Modèle de plan d'apprentissage	<a href="http://www.vssm.ch/de/download-bereich-zur-
grundbildung-schreinerin-efz">http://www.vssm.ch/de/download-bereich-zur- grundbildung-schreinerin-efz
FZS	Normes VSSM/FRECEM de dessin technique pour le secteur de la menuiserie-ébéniste- rie	Commande à la FRECEM
«Travailler le bois en sécurité»	Classeur «Travailler le bois en sécurité et efficacement»	Commande à la FRECEM
«Formation»	Classeur «Formation»	Commande à la FRECEM
«Modelllehgang»	Classeur «Modelllehgang»	Magasin de menuiserie VSSM
«muster.doc»	Classeur «muster.doc»	Magasin de menuiserie VSSM
«reissen.doc»	Classeur «reissen.doc»	Magasin de menuiserie VSSM
«schnupper.doc»	Classeur «schnupper.doc»	Magasin de menuiserie VSSM
«Handbuch»	Classeur «Manuel pour la formation en entreprise»	Centre suisse de service Formation professionnelle, www.csfo.ch

Abréviation	Désignation	Source
«QualiCarte»	Instrument indépendant de la profession servant à évaluer la qualité de la formation en entreprise «QualiCarte»	www.csfo.ch
«Wegweiser»	Brochure «Guide de l'apprentissage»	www.csfo.ch
Références légales et réglementations officielles		
	Niveau fédéral	http://www.admin.ch/bundesrecht/00566/index.html?lang=fr
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)	Recueil systématique du droit fédéral (RS) 822.11
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales	RS 830.1
LChim	Loi fédérale sur la protection contre les substances et les préparations dangereuses (Loi sur les produits chimiques)	RS 813.1
ORRChim	Ordonnance sur la réduction des risques liés à l'utilisation de substances, de préparations et d'objets particulièrement dangereux (Ordonnance sur la réduction des risques liés aux produits chimiques)	RS 814.81
OChim	Ordonnance sur la protection contre les substances et les préparations dangereuses (Ordonnance sur les produits chimiques)	RS 813.11
LEaux	Loi fédérale sur la protection des eaux	RS 814.20
OEaux	Ordonnance sur la protection des eaux	RS 814.201
OHyg	Ordonnance du DFI sur l'hygiène	RS 817.024.1
LCart	Loi fédérale sur les cartels et autres restrictions à la concurrence	RS 251
LCC	loi fédérale sur le crédit à la consommation	RS 221.214.1
ODAIous	Ordonnance sur les denrées alimentaires et les objets usuels	RS 817.02
LDAI	Loi fédérale sur les denrées alimentaires et les objets usuels (Loi sur les denrées alimentaires)	RS 817.0
OPair	Ordonnance sur la protection de l'air	RS 814.318.142.1
OPB	Ordonnance sur la protection contre le bruit	RS 814.41
LPM	Loi fédérale sur la protection des marques et des indications de provenance	RS 232.11
LTVA	Loi fédérale régissant la taxe sur la valeur ajoutée	RS 641.20

Abréviation	Désignation	Source
CO	Code des obligations	RS 220
LRFP	Loi fédérale sur la responsabilité du fait des produits	RS 221.112.944
LSPro	Loi fédérale sur la sécurité des produits	RS 930.11
LP	Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite	RS 281.1
LCR	Loi fédérale sur la circulation routière	RS 741.01
OTD	Ordonnance sur le traitement des déchets	RS 814.600
LPE	Loi sur la protection de l'environnement	RS 814.01
OMoD	Ordonnance sur les mouvements de déchets (précédemment ODS)	RS 814.610
OBLF	Ordonnance sur le bail à loyer et le bail à ferme d'habitations et de locaux commerciaux	RS 221.213.11
CC	Code civil	RS 210
Cleantech	Feuillets d'information concernant cleantech, la stratégie fédérale en matière d'efficacité énergétique et d'énergies renouvelables	www.cleantech.admin.ch
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail, directive CFST	www.ekas.admin.ch
RSS	Principes en matière de risque et de sécurité (phrases R et S)	www.bag.admin.ch
Suva	Feuillets d'information Suva	www.suva.ch
	Niveau cantonal	
PC	Prescriptions cantonales en matière de construction (lois cantonales)	Législations cantonales
OCI	Ordonnances cantonales en matière de protection incendie	Législations cantonales
APH	Aide à la planification pour les établissements d'hôtellerie et de restauration	Association des inspecteurs suisses des denrées alimentaires
CA	Contrat d'apprentissage	Offices cantonaux de la formation professionnelle
OPE/LPE	Ordonnances cantonale relatives à la protection de l'environnement	Législations cantonales
AEAI	Association des établissements cantonaux d'assurance incendie, directives AEAI	www.vkf.ch , www.praever.ch
	Directives en matière planification et de sécurité	
	Normes SIA (cadre normatif relatif aux constructions)	Société suisse des ingénieurs et des architectes, www.sia.ch

Abréviation	Désignation	Source
SIA 118	Conditions générales pour l'exécution des travaux de construction	
SIA 180 et 380/1, MuKEN 2008	Isolation thermique et protection contre l'humidité	
SIA 181	Protection contre le bruit (obligation générale)	
SIA 241	Travaux de menuiserie	
SIA 358	Garde-corps (pas d'obligation générale)	
SIA 400	Élaboration des dossiers de plans dans le domaine du bâtiment	
DIN	Norme industrielle allemande	Deutsches Institut für Normung e. V., www.din.de
EN	Normes européennes	Commission européenne Entreprises et industrie www.ec.europa.eu/enterprise/policies/european-standards/index_fr.htm
SETRABOIS	Solution SETRABOIS 2000, check-lists CS	www.siko2000.ch
VST	Association suisse de la branche des portes, fiches techniques ASBP	www.tueren.ch
	Publications relatives aux normes susmentionnées	
«Brandschutz»	Classeur technique «Brandschutz für den Schreiner»	Magasin de menuiserie VSSM
«Schallschutz»	Classeur technique «Schallschutz und Akustik im Innenausbau»	Magasin de menuiserie VSSM
«Kalkulation»	Classeur technique «Kalkulation und Preisgestaltung»	Magasin de menuiserie VSSM
	Mémo «Installations- und Elektrofronten»	www.vssm.ch (zone réservée aux membres)
	Mémo «Schränke in Flucht- und Rettungswegen»	www.vssm.ch (zone réservée aux membres)
	Mémo «Sicherheit und Einbruchschutz»	www.vssm.ch (zone réservée aux membres)
	Mémo «Wärme- und Feuchteschutz»	www.vssm.ch (zone réservée aux membres)
	Lignatec «Aussentüren» (portes extérieures)	www.lignum.ch/shop (dès 2014)
	Documentation Lignum	www.issuu.com/lignum/docs
	Autres normes	
ISO 9001:2008	Système de management de la qualité	www.iso.org
ISO 14001:2009	Management environnemental	www.iso.org

Abréviation	Désignation	Source
ISO 18000:2007	Système de management de la protection au travail	www.iso.org