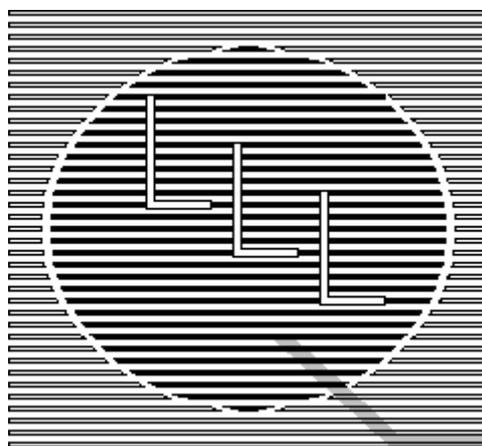


# **Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie**

Activité de l'OCDE



## **Rapport du groupe thématique 1:**

### **Élaboration et utilisation d'un 'cadre de certification' pour la réforme et la gestion des systèmes de certification**

*Les opinions exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OCDE ni celles des gouvernements des pays membres.*

## **Participants au Groupe thématique TG1**

### **Délégués nationaux**

ALLEMAGNE :

M. Georg Hanf, BiBB

AUSTRALIE :

Mme. Judy Forsyth, AQF Advisory Board to MCEETYA

ESPAGNE :

M. Jose Luis Garcia Molina, INCUAL (National Institute of Qualifications)

GRECE :

Mme. Vasso Papadiamanti, EKEPIS (Centre national d'accréditation pour la formation professionnelle continue)

Mme. Tina Simota, EKEPIS (Centre national d'accréditation pour la formation professionnelle continue)

IRLANDE :

Mme. Anna Murphy, National Qualifications Authority of Ireland

M. Edwin Mernagh, National Qualifications Authority of Ireland

ITALIE :

Mme. Gabriella Di Francesco, ISFOL

REPUBLIQUE TCHEQUE :

M. Miroslav Kadlec, National Institute of Technical & Vocational Education

ROYAUME UNI :

Mme. Mandy Hobart, Qualifications and Curriculum Authority

### **Organisations internationales**

CEDEFOP :

M. Burkart Sellin

Organisation Internationale du Travail (OIT) :

Mme. Akiko Sakamoto, Skills Development Department

OCDE :

M. Mike Coles, Qualifications & Curriculum Authority (Royaume-Uni), Consultant auprès de l'OCDE.

Mr. Patrick Werquin, chef du projet.

## TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION .....	4
2. PRODUCTIONS DU GROUPE THÉMATIQUE.....	6
2.1 Définitions : Systèmes et cadres de certification.....	6
2.2 Caractéristiques des cadres de certification .....	7
2.3 Avantages des cadres de certification.....	11
2.4 Scénarios d'évolution .....	14
2.5 La dimension internationale du débat sur les cadres de certification .....	15
3. PARTICIPANTS DU GROUPE THÉMATIQUE 1 .....	17
4. ANNEXES .....	18
Annexe 1 - Le nouveau cadre de certification de l'Irlande .....	18
Annexe 2 - Modèle d'étude de cas.....	22

## 1. INTRODUCTION

Le présent rapport représente une contribution à l'activité de l'OCDE 'Rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie'. Cette activité, qui a débuté en 2001, vise à déterminer si les systèmes nationaux de certification (*national qualification systems*) influent sur les schémas et la qualité de la formation tout au long de la vie dans les pays et à voir les actions que peuvent mener les pays par rapport à leur système de certification pour promouvoir la formation tout au long de la vie. Il examine l'expérience des pays en matière de conception et de gestion des systèmes de certification et il cherche à identifier l'incidence des différentes approches et innovations sur la formation tout au long de la vie et ses résultats.

La recherche débouche essentiellement sur l'élaboration et la synthèse des rapports généraux par pays. Mais on s'est vite rendu compte que le processus aurait intérêt à prévoir en outre une enquête complémentaire, centrée sur des thèmes précis et abordant certains aspects clés du programme. Il a été créé, à la suite de la réunion plénière des représentants des pays, trois groupes thématiques en vue d'explorer et de développer les thèmes clés ressortant de l'activité. Ces trois groupes ont pour axes d'activité :

- l'élaboration et l'utilisation des 'cadres de certification' (*qualification frameworks*) pour réformer et gérer les systèmes de certification,
- la reconnaissance de la formation institutionnelle et non institutionnelle,
- l'implication des parties prenantes dans les systèmes de certification.

L'activité débouchera sur un rapport de synthèse final abordant le rôle des systèmes nationaux de certification dans la promotion de la formation tout au long de la vie. Le rapport de synthèse exploitera les données des rapports généraux par pays et intégrera les conclusions émanant du travail des Groupes thématiques. Le rapport final sera présenté au Comité de l'éducation de l'OCDE lors de sa réunion de l'automne 2004 et il sera publié en 2005.

Le présent rapport regroupe les productions et les conclusions du travail du Groupe thématique 1 sur l'élaboration et l'utilisation de 'cadres de certification' en vue de réformer et de gérer les systèmes de certification. Il ne propose pas une synthèse exhaustive des travaux du groupe, sauf dans les remarques générales de la présente introduction ; il se contente d'en résumer les principaux résultats susceptibles, individuellement ou globalement, de représenter un apport pour l'ensemble de l'activité.

### **Méthodologie**

Le groupe s'est formé à la suite de la réunion plénière de novembre 2002 à Paris. L'Irlande et la Grèce ont joué un rôle moteur dans la création de ce groupe en amorçant un échange de

documents par courrier électronique, qui s'est poursuivi pendant tout le travail de ce groupe thématique. L'opération a été facilitée par la création d'un site Web, Smartgroups.com. Le noyau initial de participants s'est progressivement étoffé (voir 'participants du TG 1' ci-dessous) et s'est doté d'un programme d'action. Dans ce groupe étaient représentés des pays disposant de cadres complets et bien établis, mais aussi de pays qui venaient seulement de les mettre en place ou qui les envisageaient. Y figuraient également des représentants du CEDEFOP [Centre européen pour le développement de la formation professionnelle], de l'Agence européenne pour la promotion de l'enseignement et de la formation professionnels et de l'Organisation internationale du travail. Le programme d'action a été au cœur de la première réunion du groupe à Dublin en mai 2003. Une deuxième réunion a eu lieu à Athènes en septembre 2003. Cette réunion a permis de regrouper les résultats de l'activité, sur le site Web comme par courrier électronique, et d'avancer dans l'élaboration du présent rapport.

### **Réunions du groupe thématique**

Deux réunions du groupe ont été organisées, à Dublin (mai 2003) et à Athènes (septembre 2003). Lors de la réunion de Dublin, on a exploré les arguments qui militent en faveur d'une réforme et d'une gestion des systèmes de certification, ainsi que les avantages découlant de l'existence d'un cadre de certification. La progression de la discussion s'est articulée au tour de la réponse à une série de questions clés :

- qu'entend-on par 'cadres de certification' ?
- considère-t-on qu'une réforme des cadres nationaux de certification s'impose ?
- si une réforme s'impose, quels en sont les facteurs essentiels ?
- pense-t-on qu'un cadre de certification contribuerait à la réforme des systèmes de certification ?
- quels avantages comporterait un cadre de certification ?
- que faut-il mettre en place pour rendre possibles les changements nécessaires ?

Deux approches ont été adoptées pour l'exploration de ces thèmes : il a été demandé aux pays participants de fournir de brèves études de cas respectant un format préétabli ; certains membres du groupe ont accepté d'élaborer des contributions pour donner une base à la suite de la discussion.

Lors de la réunion d'Athènes, on s'est mis d'accord sur l'idée que le groupe fournirait une comparaison des cadres permettant de mieux comprendre les différences de typologie et d'intentions entre les cadres, mais aussi de fournir des modèles que les pays pourraient le cas échéant envisager au moment d'aborder la réforme de leur système de certification ou la mise en place d'un cadre de certification. L'un des points importants soulevés est la nécessité de communiquer l'objectif, les avantages et la signification des cadres de certification à ceux qui n'en sont pas (encore) dotés.

## Productions

Le groupe a évoqué de manière détaillée plusieurs aspects des cadres et le présent rapport est une émanation de cette discussion approfondie. Le Groupe a élaboré une série de produits susceptibles d'aider à formuler une notion générale des cadres de certification, de donner une vue d'ensemble des pratiques dans les pays, ainsi qu'une vue des avantages que comportent ces cadres pour la poursuite du travail de développement sur ces cadres. Voici ces productions :

**1. Définition des cadres et des systèmes de certification**, ceci pour préciser la distinction entre cadres de certification et systèmes de certification et pour contribuer à l'élaboration d'une terminologie commune.

**2. Caractéristiques des cadres de certification**, puisque les cadres ne traduisent pas les mêmes intentions dans tous les pays. Dans certains cas, il s'agit par exemple d'introduire davantage de cohérence et de simplicité ; dans d'autres cas, il s'agit de faciliter l'accès à certaines catégories d'étudiants ou d'actifs. Il a été identifié une série de conditions générales pour la mise en place de cadres. Ces conditions sont mises en évidence dans une synthèse des **études de cas** réalisées par des membres du Groupe en vue d'examiner et de préciser les différences d'un pays à l'autre et de modéliser la mise en place d'un cadre dans un système de certification. Le cadre de certification qui se profile pour l'Irlande est présenté en Annexe 1 à titre d'exemple de modèle.

**3. Avantages des cadres de certification** – ou analyse des avantages des cadres de certification pour la formation tout au long de la vie. Il s'agit essentiellement d'une augmentation de la participation et d'une amélioration du ciblage et de la distribution des possibilités de formation.

**4. Scénarios pour l'élaboration de cadres de certification** : il s'agit d'un exercice de prospective dans lequel les membres du Groupe définissent les scénarios pour le développement futur des cadres de certification dans leur pays.

**5. Dimension internationale des cadres de certification** – il s'agit d'une note précisant les problèmes internationaux qui se posent lorsqu'on envisage un cadre de certification.

## 2. PRODUCTIONS DU GROUPE THÉMATIQUE

### 2.1 Définitions : Systèmes et cadres de certification

En cours de travail, la nécessité est apparue d'adopter une définition opérationnelle des certains concepts clés pour permettre la discussion et une perception commune. Les définitions qui suivent sont celles qui ont été adoptées par le Groupe. Elles sont présentées ici aux fins de commentaire dans l'ensemble de l'activité.

## **Systèmes de certification**

On entend par système de certification les aspects de l'activité d'un pays qui débouchent sur la reconnaissance de la formation. Y figurent l'élaboration et la concrétisation de la politique régionale ou nationale relative aux qualifications, les dispositifs institutionnels, les processus d'assurance qualité, l'évaluation et la sanction, la reconnaissance des compétences et les autres mécanismes établissant un lien entre l'enseignement et la formation d'un côté, le marché de l'emploi et la société civile de l'autre. Les systèmes de certification ne présentent pas tous le même degré de cohérence ou d'intégration. Un système de certification peut se distinguer par l'existence d'un cadre de certification.

## **Cadre de certification**

On entend par cadre de certification un instrument permettant de développer et de classer les qualifications en fonctions d'un ensemble de critères définissant le niveau de formation atteint. Cet ensemble de critères peut être soit implicite, donc contenu dans les descripteurs des qualifications, soit explicité par l'intermédiaire de descripteurs de niveau. Le cadre peut couvrir l'ensemble des résultats et des itinéraires de formation, ou bien se cantonner à un secteur particulier : formation initiale, enseignement et formation des adultes ou secteur professionnel par exemple. Certains cadres sont parfois plus élaborés sur le plan théorique ou comportent des structures plus rigides que d'autres ; certains ont parfois une base juridique, alors que d'autres reposent sur une communauté de vues des partenaires sociaux. Mais tous les cadres de certification ont pour base l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité, des liens avec l'emploi et une reconnaissance publique ou une reconnaissance du marché de l'emploi au niveau national ou international.

## **2.2 Caractéristiques des cadres de certification**

En cours d'activité, le Groupe a constaté que les cadres n'ont pas la même visée dans tous les pays. Dans certains cas, il s'agit surtout d'instaurer davantage de cohérence et de simplicité ; ailleurs, il s'agit de faciliter l'accès de certaines catégories d'étudiants ou d'actifs ; ailleurs encore, de rationaliser la multiplicité des qualifications ; ou encore de conjuguer ces différents objectifs. On s'est mis d'accord sur l'idée que le mieux pour le Groupe, s'il entendait apporter sa contribution au débat et à la compréhension du rôle des cadres, serait d'identifier les objectifs, les facteurs de changement, ainsi que les principaux avantages et les conditions essentielles de la mise en place des cadres. On a recouru pour ce faire à une synthèse des études de cas conduites par les membres du Groupe pour examiner et préciser le mode de fonctionnement des cadres dans les pays, et évoquer un exemple récent de mise en place d'un tel cadre dans le système de certification.

Les membres du Groupe thématique 1 ont proposé de brèves études de cas illustrant la situation dans leur pays en ce qui concerne la réforme et la gestion du système de certification et les vues de leur pays sur l'intérêt des cadres de certification. L'opération a été facilitée par le recours à un modèle (voir Annexe 2). Les études de cas intéressaient l'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni (Angleterre, Pays de Galles, Irlande du nord), la République tchèque, le Japon, l'Australie, la Grèce et l'Irlande.

Dans l'interprétation, il a été observé que les cadres de certification sont essentiellement associés à l'enseignement et à la formation professionnels en Espagne, en Grèce, en République tchèque et au Japon. En ce qui concerne l'Irlande et le Royaume-Uni, le cadre couvre soit l'ensemble des qualifications (Irlande), soit l'ensemble des qualifications à l'exception de l'enseignement supérieur (Royaume-Uni). On a également constaté que les pays n'en étaient pas tous au même point pour ce qui touche à la mise en place d'un tel cadre. Sur les huit études de cas, deux (Grèce et Japon) font apparaître l'absence (pour l'instant) d'un cadre de certification. Des pays couverts se dégage l'image d'une grande diversité quant au champ et à la visée des cadres de certification.

Les études de cas montrent que même si les cadres existants ou en cours de mise en place sont de types différents, ils ont en commun la cohérence, l'intégration des systèmes (ou sous-systèmes) de certification et un certain nombre d'objectifs, à savoir l'amélioration de l'accès, la progressivité et la flexibilité de qualifications afin de répondre aux besoins socio-économiques et à l'impératif de la formation tout au long de la vie.

### **Visée – pourquoi mettre en place un cadre ?**

Le débat sur les cadres de certification s'inscrit la plupart du temps dans le contexte d'un débat plus large et d'une réforme des qualifications. On se préoccupe surtout :

1. d'améliorer le lien entre les qualifications d'un côté et les connaissances et les compétences de l'autre et de rapprocher les qualifications des besoins des professions (et du marché de l'emploi). Il s'agit de tenir compte des besoins actuels et futurs. Il est clair que dans certains pays il y a opposition entre la promotion de la formation tout au long de la vie et les besoins du marché de l'emploi, du moins à court terme,
2. donner de la cohérence aux sous-systèmes de certification : enseignement supérieur, éducation des adultes, certifications scolaires, notamment au niveau de l'enseignement et de la formation professionnels, en créant un cadre fédérateur,
3. conforter la formation tout au long de la vie (en élargissant l'accès, en ciblant les investissements et en reconnaissant la formation institutionnelle et non institutionnelle),
4. faciliter l'implication des acteurs politiques et des autres parties prenantes dans l'EFP, notamment des communautés autonomes en Espagne et des partenaires sociaux dans bon nombre de pays.

### **Moteurs du changement**

De manière générale, ce sont les ministères en charge de l'éducation qui apparaissent comme les principaux moteurs du changement. Des réformes importantes de l'EFP sont en cours et l'on envisage d'adopter ou l'on adopte dans ce contexte un cadre de certification. Par ailleurs et en fonction des situations nationales, certains groupes jouent un rôle décisif. Dans certains cas, ce sont les communautés autonomes (Espagne) ou les partenaires du dialogue social (Espagne, Grèce) qui interviennent. La participation des partenaires sociaux à l'élaboration de (cadres de) certification est mise en relief dans l'étude de cas de la République tchèque où l'on souligne son importance pour l'adaptation des qualifications. Dans le cas de l'Irlande, les instances statutaires

et les conseils responsables de la formation professionnelle et de l'éducation jouent un rôle significatif.

La plupart des études de cas soulignent l'importance du support législatif, qui conforte le cadre et qui peut servir à en attribuer clairement la responsabilité à telle ou telle instance ou ensemble d'instances.

Plusieurs études parlent de la nécessité de prendre en compte et de s'appuyer sur les accords de partenariat sociaux et sur la stratégie nationale de l'emploi (Grèce, Espagne). Il est possible que ce facteur joue dans d'autres pays, en particulier ceux de l'Union européenne.

Les membres du Groupe ont le sentiment que les études de cas n'identifient pas toujours les grands moteurs du changement qui régissent les évolutions dans de nombreux pays, notamment l'internationalisation et la globalisation de la formation et l'apparition de grands marchés de l'emploi régionaux (européens ou transnationaux).

### **Avantages d'un cadre de certification**

Les principaux avantages énumérés ci-dessous ont été identifiés à partir des études de cas ; ils correspondent à l'image que nous en avons actuellement et à leur progression éventuelle dans le futur. Les cadres sont de nature à :

- contribuer à la cohésion, à la transparence et à l'intégration des systèmes de certification,
- améliorer et cibler l'accès aux qualifications pour les groupes défavorisés,
- amorcer une progression (vers des qualifications de niveau supérieur et plus larges),
- introduire une certaine flexibilité pour les apprenants, les prestataires et les utilisateurs,
- faciliter la reconnaissance et la validation de toutes les qualifications (y compris celles acquises ou non dans un cadre institutionnel),
- promouvoir l'EFP et la formation des adultes (par eux-mêmes ou du fait qu'ils donnent accès à l'enseignement supérieur),
- améliorer la congruence entre les qualifications et les besoins de la collectivité et du marché de l'emploi,
- promouvoir l'investissement dans le perfectionnement et la participation aux actions de perfectionnement sur le lieu de travail.

Par ailleurs, les cadres sont susceptibles de remplir deux autres fonctions. Premièrement, ils peuvent permettre de communiquer à propos des systèmes de certification en améliorant la transparence des qualifications et des rapports qui les lient ; ou servir de point de repère face à la diversité des qualifications et promouvoir une culture de la formation tout au long de la vie. Deuxièmement, ils peuvent servir de base à une réglementation précisant dans quel cas la certification garantit sans équivoque le niveau de qualification correspondante ou précisant les exigences fondamentales en matière de qualifications (normes par exemple) ; et ils peuvent fournir un dispositif d'assurance qualité en matière de qualifications.

La dimension internationale des cadres est mise en relief dans plusieurs études de cas. Les cadres peuvent le cas échéant appuyer la reconnaissance mutuelle et la transparence des qualifications quels que soient les domaines de juridiction.

### **Conditions de mise en place des cadres**

Le groupe a identifié un certain nombre de conditions générales jugées importantes pour l'élaboration et la mise en place des cadres :

1. L'intérêt d'un support législatif ressort de bon nombre d'études de cas (c'est le cas pour l'Irlande, l'Espagne et la République tchèque et la nécessité d'un tel cadre est mise en avant pour la Grèce)<sup>1</sup>. Ce support garantit que l'élaboration d'un cadre est indispensable et attribue à telle ou telle instance ou ensemble d'instances la responsabilité de son élaboration et de sa 'préservation'. Ce point est considéré comme particulièrement important lorsqu'il y a une forte identification/implication des parties prenantes et au vu du caractère évolutif, dynamique des cadres. On a toutefois fait remarquer que la législation ne suffit pas toujours. L'adhésion volontaire et l'engagement des parties prenantes jouent un rôle important dans la mise en oeuvre, celle-ci pouvant parfois revêtir davantage d'importance que la présence d'une législation spécifique.
2. Les études de cas pointent de manière générale la nécessité d'une collaboration entre tous les acteurs de l'enseignement et de la formation, ou de la politique de l'emploi. La coopération entre les instances et les acteurs de la politique de l'enseignement et de la formation, les prestataires de formation, les organes de certification et d'habilitation et les partenaires sociaux est importante pour la définition et la mise en oeuvre d'un cadre de certification. Dans certains cas, les autorités régionales, les associations sectorielles et les Chambres de commerce interviennent également. Les instances sectorielles et les instances professionnelles qui fixent les normes et élaborent les qualifications peuvent utilement rapprocher leurs qualifications du cadre de certification ou les y intégrer.
3. Pour que l'opération réussisse, il faut que le public ait connaissance du cadre national de certification. Les apprenants, les prestataires et les utilisateurs doivent le connaître et savoir l'utiliser. C'est un point qui ressort des études de cas, notamment pour la Grèce, l'Irlande et le Royaume-Uni. On a également suggéré une diffusion de la bonne pratique.
4. A en croire les études de cas, l'élaboration, la maintenance et l'introduction d'un cadre de certification sont des opérations qui prennent beaucoup de temps. On rejoint là la nécessité d'une coordination de l'action publique et d'un engagement déterminé d'un large groupe de parties prenantes, ainsi que des changements structurels profonds en matière de formation qu'il peut impliquer ou exiger.

---

<sup>1</sup> On remarquera que la nécessité d'un support législatif dépend en partie de la culture politique en vigueur dans le pays correspondant.

## **2.3 Avantages des cadres de certification**

Dans l'activité du Groupe thématique 1, les avantages du cadre de certification ont été identifiés à deux niveaux : au niveau général et au niveau plus spécifique du développement de la formation tout au long de la vie.

Le Groupe est tombé d'accord pour dire que tous les pays sont dotés de systèmes de certification qui définissent des niveaux d'instruction ou de compétence présentant un rapport plus ou moins direct avec les exigences professionnelles et le droit d'exercer. Mais les niveaux ne sont pas toujours explicites et l'on ne trouve pas de cadre réglementaire partout. Un nombre non négligeable de pays sont dotés de plusieurs cadres qui peuvent s'appliquer par exemple à l'EFP ou à l'enseignement supérieur (comme au Royaume-Uni), ou bien répondre simplement aux besoins d'information de certains secteurs, notamment en ce qui concerne les compétences informatiques.

Les délibérations du Groupe thématique ont été centrées sur les cadres existant de manière explicite dans certains pays, soit pour les besoins de l'enseignement, soit au titre de l'orientation, soit pour des objectifs de statistique et de planification. Les cadres de certification par niveaux ont été assimilés essentiellement à des outils de référence pour la mesure du niveau d'instruction ; mais, lorsque l'on a abordé la question de l'enseignement et de la formation professionnels ou de la formation tout au long de la vie, les limites d'une telle approche sont devenues évidentes et l'on a éprouvé la nécessité de rapprocher les cadres fondés sur les niveaux d'instruction et les problèmes du marché de l'emploi ou des profils professionnels.

Les problèmes mis en évidence ont trait au caractère souvent ténu des rapports entre l'enseignement et le monde du travail ou les instances et agences publiques concernées, ce qui montre la nécessité d'améliorer leur coopération et d'adopter des approches et des cadres de référence durables pour les deux sphères.

### **Avantages généraux des cadres de certification**

Les avantages éventuels des cadres de qualifications se situent essentiellement dans quatre domaines :

- élaboration des systèmes de certification et fourniture d'enseignement et de formation (du côté de l'offre),
- profil de carrière, orientation et insertion dans l'emploi, information et orientation notamment en matière de mobilité professionnelle (du côté de la demande),
- dimension internationale et transnationale, transparence mutuelle et coopération,
- réglementation, législation et dispositif institutionnel, mais aussi définition des responsabilités des parties prenantes ou des instances publiques.

#### **1. Avantages pour les systèmes de certification et pour la prestation**

- réduire la complexité ; permettre la cohérence, la transparence et l'intégration en dépit de la régionalisation, de la décentralisation et de l'individualisation croissantes de la prestation (notamment en ce qui concerne l'enseignement et la formation post-obligatoires et continus),

- ouvrir l'accès et permettre la progression vers un niveau supérieur de qualification, qu'il s'agisse de formation initiale, d'enseignement supérieur, d'EFP ou de formation tout au long de la vie,
- permettre l'orientation des apprenants et des formateurs/enseignants et leur faciliter la tâche en identifiant les itinéraires de formation appropriés,
- fixer des objectifs en prenant en compte les besoins, les attitudes ou les préférences de la collectivité, du marché de l'emploi, des entreprises, de la population ou des apprenants,
- appuyer l'assurance qualité et l'élaboration de normes, pour les systèmes d'unités capitalisables et transférables ; améliorer la transférabilité, la comparabilité et la compatibilité des qualifications.

## **2. Avantages pour le profilage de carrière et l'insertion dans l'emploi, l'information et l'orientation, notamment en matière de mobilité professionnelle**

- permettre de faire face à l'évolution rapide des besoins et doter les apprenants, les prestataires et les entreprises d'un cadre durable,
- communiquer des points de repère en matière de qualifications et faire progresser leur acceptation et leur reconnaissance collectives sur le marché de l'emploi, ainsi que dans l'enseignement et la formation,
- permettre d'établir une correspondance entre la formation et les qualifications d'un côté et l'offre de compétences ou les exigences de la demande et des métiers de l'autre.

## **3. Avantages de la dimension internationale et transnationale**

On a estimé que la dimension internationale et transnationale intervenait de plus en plus dans l'élaboration des systèmes de certification. Les avantages suivants ont été identifiés à ce titre :

- contribuer à l'amélioration de la mobilité, de la coopération et des échanges, ainsi qu'à la compréhension interculturelle et à la reconnaissance mutuelle,
- permettre une coopération approfondie et l'instauration de relations de confiance entre les prestataires, les enseignants et les formateurs venus de pays ou de régions du monde différentes (Europe, Asie du sud-est, Amérique du nord, Afrique, etc.),
- faciliter la reconnaissance, la transparence et le transfert (d'unités ou de modules) de formation émanant de pays différents,
- permettre l'élaboration d'un langage commun pour parler des qualifications (avec par exemple le concept de 'méta-cadre'), en dépit des différences de détail au niveau national, régional ou local.

## **4. Avantages pour la réglementation, la législation et les dispositifs institutionnels**

En cours de travail du Groupe thématique, il est apparu qu'en dépit d'une nécessaire flexibilité ou variation en matière de législation et de réglementation on pouvait identifier les avantages suivants :

- un cadre réglementaire permettrait d'instaurer la confiance mutuelle, la fiabilité et la durabilité de la qualité de la prestation au sein des systèmes nationaux de certification,

- les cadres fournissent des points de référence permettant de créer des normes sectorielles et intersectorielles,
- les cadres peuvent comporter des dispositions réglementaires intéressantes et favorisant l'assurance qualité,
- les cadres sont susceptibles de conférer une stabilité aux qualifications tout en tolérant la flexibilité ; les cadres évolutifs peuvent permettre de respecter l'autonomie des établissements et assurer un retour d'information en continu, ainsi que la maintenance et la révision de la prestation sans entrer dans le détail des programmes, de l'organisation et des contenus,
- les cadres peuvent autoriser la décentralisation et accroître l'autonomie des prestataires d'enseignement/formation,
- les cadres peuvent appuyer l'instauration d'exigences minimales en matière de normes de qualification et de compétence et en matière de certification ; ces normes peuvent être sectorielles ou intersectorielles.

### **Avantages des cadres de certification pour la formation tout au long de la vie**

Compte tenu de l'angle choisi par l'activité de l'OCDE sur les systèmes nationaux de certification et la formation tout au long de la vie, le Groupe thématique 1 a évoqué les avantages éventuels des cadres de certification pour la formation tout au long de la vie (FTLV). Ils peuvent se résumer de la manière suivante :

- promouvoir une culture de la FTLV et en élargir le public compte tenu des évolutions et des tendances démographiques dans la plupart des pays de l'OCDE : vieillissement de la population, problèmes liés à l'offre et à l'adéquation des qualifications,
- permettre l'intégration de l'offre de FTLV dans un système cohérent et dans un cadre de prestation et de sanction, de certificats et de diplômes (qualifications) afin de faciliter la transférabilité et la portabilité des qualifications et des compétences d'un domaine à l'autre,
- autoriser des formules atypiques d'accès, y compris par la validation des acquis de formation antérieurs et la reconnaissance de la formation institutionnelle ou non institutionnelle,
- permettre une progression des compétences de base – langues, rapports interpersonnels, communication et TIC par exemple – pour un certain nombre de groupes cibles d'apprenants adultes n'ayant pas la même origine, le même niveau d'instruction ni la même expérience professionnelle,
- rapprocher et comparer les qualifications à partir de points de repère communs : ceci permettrait l'élaboration d'outils d'orientation qui seraient plus faciles à concevoir, à produire et à diffuser s'ils faisaient référence à un cadre largement accepté,

- dans le contexte des cadres de certification, il est plus facile de centrer la formation sur les besoins des particuliers et des entreprises (grâce aux équivalences entre qualifications émanant de différents secteurs d'éducation et de formation),
- les cadres sont susceptibles de réduire le temps que doivent consacrer les apprenants à des révisions en vue d'atteindre un niveau déjà atteint dans d'autres contextes,
- les cadres sont à même d'offrir en matière de qualifications et de compétences la clarté et la simplicité dont ont besoin les décideurs, les parties prenantes et les entreprises pour élaborer de nouvelles mesures et des réformes.

## 2.4 Scénarios d'évolution

Les membres du Groupe thématique 1 ont anticipé sur les évolutions futures en matière de cadre de certification dans leur pays.

**Irlande** – La prochaine étape va consister à mettre en place le cadre qui vient d'être élaboré, donc à le communiquer, à voir avec les instances responsables de la certification les modalités de sa mise en oeuvre, qui débouchera sur des normes de certification. Dans le cas de l'Irlande, le cadre a pour objet de fixer des normes, mais aussi de mesurer les certifications et de les comparer. Ces normes devraient aboutir à l'élaboration d'un système d'unités transférables. Le cadre s'accompagne d'une matrice des mesures et des procédures visant à faciliter l'accès, le transfert et la progression, mesures qui sont encore à mettre en oeuvre.

**Espagne** – Un stade décisif a été atteint dans la mesure où quatre instances législatives travaillent actuellement à l'élaboration et à la consolidation d'un cadre de certification. Le catalogue national des qualifications professionnelles vient d'être achevé. On s'intéresse maintenant à la formation continue et à l'élaboration d'un système d'unités capitalisables et de certification pour la validation des références de formation acquises antérieurement en dehors du cadre institutionnel.

**Angleterre, Pays de Galles et Irlande du nord** – Ces pays du Royaume-Uni se dirigent vers un cadre d'unités capitalisables étroitement associé au cadre de certification. En concertation avec leurs partenaires écossais et irlandais, et maintenant de l'Union européenne, ils s'intéressent à l'élaboration d'un méta-cadre qui pourrait être lié au système de certification et proposer des zones de reconnaissance mutuelle.

**Grèce** – L'absence de dispositif de certification pose problème par rapport aux acquis de formation antérieurs. La nouvelle loi établit une passerelle entre la formation professionnelle initiale et continue et prévoit une collaboration entre les administrateurs et les décideurs de deux ministères (Travail et Éducation) pour faciliter la réforme. La création d'une « École de la deuxième chance » pour les adultes qui ne parviennent pas au terme de la scolarité obligatoire et d'Instituts de formation tout au long de la vie en milieu universitaire vont venir renforcer les mesures publiques destinées à faciliter la FTLV en Grèce.

**République tchèque** – Les changements politiques intervenus après 1989 ont rendu indispensable l'élaboration d'un nouveau système éducatif, tâche assurée par le ministère de l'Éducation et, pour les secteurs nouveaux de la formation professionnelle ciblée, par le ministère du Travail. Un

débat animé vient également de s'engager sur la formation tout au long de la vie et la création de modules de formation.

**Australie** – Le cadre existant fait actuellement l'objet d'une révision, notamment à propos des équivalences. On travaille sur la reconnaissance des acquis de formation antérieurs, considérés comme importants pour encourager la FTLV et la formation des adultes.

## **2.5 La dimension internationale du débat sur les cadres de certification**

Au cours du travail du Groupe thématique 1, plusieurs points importants ont été identifiés en ce qui concerne la dimension internationale du cadre de certification. Le présent développement présente une vue synthétique des apports émanant des contributions et des réunions. Parmi les sources utilisées dans le débat, figurent les études réalisées et publiées par le Cedefop et l'Autorité nationale irlandaise de la formation professionnelle sur l'évolution comparée des cadres de certification européens, ainsi qu'une étude plus récente de Jack Keating, publiée par les autorités australiennes.

On note un renforcement de la coopération en Europe dans le domaine de l'enseignement et de la formation, avec pour objectif le renforcement de la compétitivité et de la cohésion sociale (voir la Déclaration de Lisbonne des chefs d'État et de gouvernements, 2000). On s'efforce véritablement de progresser sur la reconnaissance réciproque et la transparence des qualifications, de même que sur l'élaboration d'un système d'unités transférables et d'un cadre de certification. Il convient de conférer davantage de comparabilité aux systèmes d'unités de valeur et de certification et l'existence de références et d'un cadre communs ferait beaucoup progresser les choses sur ce point, mais aussi sur la question de la mobilité des apprenants et des actifs au sein de l'Union<sup>2</sup>.

Le travail se poursuit sur le transfert des unités de valeur dans l'EFP, à partir du Système européen d'unités capitalisables et transférables ; les résultats en seront connus à la fin de 2004. Le Cedefop a mis en place sur Internet une communauté virtuelle, qui donne des informations sur ses productions et ses résultats. Un rapport intermédiaire du Groupe de travail technique sur le transfert des unités a été diffusé en octobre 2003 ; il précise les points abordés et les résultats provisoires obtenus<sup>3</sup>. Une nouvelle étude<sup>4</sup> a été lancée par le Cedefop en septembre 2003 pour voir les niveaux de référence et les autres zones de confiance réciproque à mettre en place afin de progresser sur la transparence et sur le transfert des unités.

Plus globalement, on voit désormais les pays prendre conscience de la nécessité de faire évoluer leur cadre de certification pour faire face à l'évolution rapide des besoins dans l'univers de la formation et sur le marché de l'emploi. Parmi les sous-tendances identifiées, figurent la modification du profil des apprenants (représentation des adultes, participation épisodique, etc.) et

---

<sup>2</sup> Ces thèmes d'action ont été récemment abordés à la conférence, organisée par la Présidence irlandaise, sur les thèmes communs et les approches communes dans l'enseignement et la formation professionnels supérieurs en Europe (mars 2004). La contribution qui présente le rapport général explore ces points communs. Elle est accessible sur le site [www.nqai.ie](http://www.nqai.ie).

<sup>3</sup> Voir <http://cedefop.communityzero.com/credittransfer>.

<sup>4</sup> Cette étude a été menée par QCA (Qualifications and Curriculum Authority, Londres). Un résultat important est la mise en place d'un prototype de 8 niveaux de référence avec des descripteurs pour chaque niveau. Voir : <http://cedefop.communityzero.com/credittransfer>.

les problèmes de carrière dans une vie active au moment où l'emploi stable régresse. A côté des problèmes spécifiques à chaque pays, ces préoccupations partagées incitent de nombreux pays à examiner leur système de certification et à envisager les changements à y apporter. L'Organisation internationale du travail (OIT) mène actuellement une recherche sur les tendances ou évolutions correspondantes, notamment dans les pays en développement. L'activité comprend : la création d'une base de données sur les cadres de certification en vue d'identifier les bonnes pratiques ; une étude sur la faisabilité et la bonne mise en oeuvre de cadres de certification nationaux dans les pays en développement ; et une enquête sur les initiatives et les pratiques par rapport à la reconnaissance des acquis de formation antérieurs. Compte tenu de l'intérêt que suscitent désormais au plan international les cadres de certification, l'OIT envisage d'élaborer un guide introductif expliquant la complexité et les difficultés liées à la conception d'un tel cadre.

Certains éléments indiquent que le concept de cadre de certification<sup>5</sup> bénéficie désormais d'une large reconnaissance au niveau mondial. En Europe, dans l'enseignement supérieur comme dans l'EFP, on s'intéresse activement à l'élaboration d'un méta-cadre qui pourrait servir de référence aux systèmes ou cadres de certification de l'ensemble des pays. On se demande s'il est bien judicieux de s'appuyer sur les classifications actuelles telles que la CITE ou la CITE pour créer les cadres de certification ou rapprocher les cadres nationaux, et surtout, pour permettre aux États membres de l'Union européenne de rapporter leur ventilation des qualifications à un cadre de référence européen ou international.

Le développement et l'utilisation progressive de cadres internationaux (mondiaux ou régionaux) contribuerait à :

- faciliter la mobilité internationale des actifs, des étudiants et des stagiaires de formation ;
- aider les prestataires de formation à la recherche de partenariats de coopération, à l'échelon bilatéral, multilatéral ou international ;
- identifier de manière précise les problèmes que posent une coopération et des échanges durables ;
- faciliter la compréhension du contexte dans lequel s'inscrit la prestation d'enseignement ou de formation et permettre une comparaison et une discussion malgré l'éloignement géographique ou les difficultés linguistiques ;
- la reconnaissance réciproque ou à la transparence des qualifications et des compétences.

---

<sup>5</sup> La France semble avoir pris les devants sur ce point en introduisant ce type de cadre dès le début des années 1970.

### 3. PARTICIPANTS DU GROUPE THÉMATIQUE 1

Des représentants de plusieurs pays et organisations ont participé à l'activité du Groupe thématique 1:

<b>ALLEMAGNE</b>	Georg Hanf	BiBB (Institut fédéral pour l'éducation et la formation professionnelle)
<b>AUSTRALIE</b>	Judy Forsyth	AQF - Advisory Board to MCEETYA (Comité consultatif auprès du Conseil ministériel sur l'éducation, l'emploi, la formation et la jeunesse)
<b>ESPAGNE</b>	Jose Luis Garcia Molina	INCUAL (Institut national des qualifications)
<b>GRECE</b>	Vasso Papadiamanti Tina Simota	EKEPIS (Centre national d'accréditation pour la formation professionnelle continue)
<b>IRLANDE</b>	Anna Murphy Edwin Mernagh	NQAI, Autorité nationale irlandaise des qualifications
<b>ITALIE</b>	Gabriella Di Francesco	ISFOL (Institut pour le développement de la formation des travailleurs)
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	Miroslav Kadlec	Institut national de l'éducation technique et professionnelle
<b>ROYAUME-UNI</b>	Mandy Hobart	QCA (Autorité des qualifications et des curricula)
<b>CEDEFOP</b>	Burkart Sellin	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
<b>OIT</b>	Akiko Sakamoto	Organisation Internationale du Travail – Département des programmes et des politiques de formation
<b>OCDE</b>	Patrick Werquin  Mike Coles	Direction de l'éducation  QCA et Consultant auprès de l'OCDE pour l'activité

## 4. ANNEXES

### Annexe 1

#### **L'insertion d'un cadre dans un système de qualifications – le nouveau cadre de certification de l'Irlande**

Le cadre national irlandais de certification, dont la mise en oeuvre vient de débiter<sup>6</sup>, est présenté ici comme un modèle possible d'insertion d'un cadre dans un système de certification. Il pourrait servir d'exemple à d'autres pays en raison de certaines de ses caractéristiques essentielles : a) clarté de l'objectif, b) ampleur du champ couvert, c) caractère détaillé des descripteurs de niveau, d) prise en compte, dans l'élaboration, des évolutions européennes et internationales, e) présence prévue d'une composante d'unités de valeur.

#### **Conception d'un cadre de certification : l'expérience irlandaise**

Le système de qualifications de l'Irlande fait l'objet depuis 1999 d'un ambitieux programme de réforme. L'un des éléments centraux en est la création d'un cadre national de certification. D'autres pays sont susceptibles d'être intéressés, pour leur propre contexte, par certains aspects de l'expérience irlandaise, surtout s'ils envisagent de réformer leur propre système ou de créer un cadre de ce type. Il peut donc être utile de s'interroger sur les raisons de la réforme, son contenu, mais aussi ses modalités. On trouvera une présentation détaillée de ce cadre sur le site Web de l'Autorité nationale irlandaise des qualifications, à l'adresse [www.nqai.ie](http://www.nqai.ie).

#### **Objectif – La nécessité d'un changement**

Les principaux moteurs de la réforme du système des qualifications en Irlande sont :

- la nécessité de prendre en compte l'objectif de la formation tout au long de la vie,
- la nécessité de conférer une certaine cohérence à un système flou (et source de confusion pour l'utilisateur) de dispositifs de qualification,
- la nécessité de faire disparaître l'opposition artificielle entre enseignement et formation, enseignement supérieur et EFP,
- le besoin ressenti d'aligner les qualifications irlandaises sur les évolutions et les tendances internationales.

---

<sup>6</sup> Une fois la législation adoptée en 1999, le cadre national de certification a été lancé en octobre 2003. Actuellement (2003/2004), la mise en place se poursuit. Il est prévu que l'ensemble des formations débouchera à partir de l'automne 2006 sur des qualifications répertoriées dans ce cadre et qu'il en ira de même pour certaines formations à partir de l'automne 2004. Pour plus de détails, voir : [www.nqai.ie](http://www.nqai.ie)

## **Un changement ambitieux : nouvelle certification, nouveau système**

Les changements apportés au système irlandais s'appuient sur un texte, la loi de 1999 sur les qualifications (enseignement et formation). Dans le cadre de ce texte, trois organismes ont vu le jour en 2001 : l'Autorité nationale irlandaise des qualifications et deux Conseils de certification (l'un pour la formation continue, l'autre pour l'enseignement et la formation professionnels supérieurs). Ils ont pour mission essentielle de concevoir et de mettre en oeuvre un nouveau système de certification. Mais le système ancien reste en place pendant une période transitoire, en attendant la mise en place définitive du nouveau cadre. La création des Conseils a déjà permis d'éliminer en partie la complexité du système existant, puisque ces deux instances assurent désormais les fonctions de certification confiées précédemment à sept organismes. La mise en place du Conseil de certification de l'enseignement et de la formation continue a permis de regrouper des fonctions de certification confiées précédemment à un large éventail d'organismes intervenant dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Le Conseil assurera par ailleurs la certification dans le domaine des formations municipales et de l'éducation des adultes (en Irlande, le terme 'Enseignement et formation continue' fait référence à toute une gamme de formations que la plupart des pays européens regroupent sous le sigle EFP).

La principale activité de l'Autorité nationale irlandaise de certification consiste à élaborer le cadre national de certification, dont le lancement remonte à octobre 2003. Elle se définit comme :

*« L'instance unique, acceptée à l'échelon national et international, par laquelle passent la mesure et la mise en relation cohérente de toutes les actions de formation et qui définit les rapports entre l'ensemble des sanctions de l'enseignement et de la formation. »*

Le cadre s'appuie sur un argumentaire cohérent, s'insérant explicitement dans un projet de reconnaissance de la formation axée sur la formation tout au long de la vie. Il couvre l'ensemble des segments et des secteurs de l'enseignement et de la formation, y compris le système scolaire initial, l'EFP, l'éducation des adultes et l'enseignement supérieur. On notera qu'il ne se contente pas de fournir un cadre de référence aux certifications existantes : le Conseil va en élaborer de nouvelles pour le cadre. Les nouvelles certifications seront fondées sur des 'résultats de formation' clairement définis, donc sur des normes de connaissance, de qualification et de compétence. La prise en compte des résultats de la formation pour ces nouvelles certifications représente un changement notable par rapport à la pratique antérieure, qui se fondait sur les inputs et sur la longueur des cycles de formation.

## **Structure du cadre – des indicateurs de niveau détaillés**

Le cadre national de certification est doté d'une 'architecture' simple, appuyée sur trois éléments centraux : le niveau, le type et l'intitulé de la certification. Il s'agit en fait d'une structure à dix niveaux. Chaque niveau est défini par un ensemble de huit exigences portant sur les résultats de la formation exigées du candidat à la certification. Ces exigences, ou 'indicateurs de niveau' sont décrites sous la forme d'une typologie détaillée des connaissances, des qualifications et des compétences, spécifiquement élaborée pour le cadre. Les indicateurs de niveau sont regroupés sur une 'grille', qui constitue le fondement du cadre. Prise globalement, cette matrice couvre la gamme la plus large possible de résultats de formation. Les caractéristiques essentielles du cadre sont les suivantes :

- il s'agit d'une structure à dix 'niveaux', qui va des certifications les plus modestes au diplôme de doctorat,
- les niveaux sont définis par des 'indicateurs de niveau', qui décrivent globalement les résultats de formation,
- à partir des indicateurs de niveau, on y définit des 'types de certification' qui débouchent sur des 'descripteurs de certification',
- les types correspondent à des certifications nommément désignées ayant les mêmes caractéristiques et le même niveau : on peut citer comme exemple de type de certification le grade de licencié (avec mention),
- le Cadre national de certification, lancé en octobre 2003, prévoit pour l'instant 15 types de certification ; chacun des dix niveaux en comporte au moins un. La typologie est encore appelée à s'étoffer.

Il incombe aux instances de certification (donc aux deux Conseils, aux universités, à l'Institut de technologie de Dublin et à la Commission des examens nationaux) d'élaborer des certifications et de leur donner un intitulé, en respectant les spécifications des descripteurs précisant le type de certification (licence d'économie avec mention, par exemple).

### **La dimension européenne et internationale**

Dans l'élaboration du Cadre, on s'est efforcé de veiller à ce que le nouveau dispositif prenne en compte les pratiques d'autres pays et à ce qu'il soit en phase avec les évolutions internationales, notamment au sein de l'Union européenne. Le processus de conception a débuté par une enquête sur les approches internationales et il reste en contact très étroit avec les développements qui interviennent dans le domaine, notamment avec ceux qui procèdent des déclarations de Bologne et de Copenhague sur l'enseignement supérieur et sur la coopération européenne dans le domaine de l'EFP. L'objectif est par ailleurs de faire en sorte que le Cadre irlandais puisse s'aligner sur les systèmes de l'Angleterre, du Pays de Galles, de l'Irlande du nord et de l'Écosse.

### **La dimension des 'crédits'**

Même si le cadre ne repose pas sur les unités de valeur (mais bien sur des niveaux et des types de certification), l'intention a été dès le départ de veiller à ce que l'approche nationale en ce qui concerne les unités de valeur capitalisables et transférables apporte un complément au Cadre et lui soit étroitement liée. Un dispositif d'unités est en train de se mettre en place et son élaboration se fait en concertation étroite avec le Système européen d'unités capitalisables transférables dans toute la Communauté (ECTS) pour l'enseignement supérieur et avec le Système européen d'unités dans l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), en cours de constitution.

### **Le processus de changement – législation et consensus**

Le processus de réforme du système irlandais de certifications actuellement en cours comporte un volet législatif et un volet de consultation.

La législation, concrétisée par la Loi de 1999 sur les qualifications (enseignement et formation), donne son impulsion au processus, inscrit les changements apportés au système des qualifications dans le contexte plus large de l'action publique, prévoit un vecteur de financement, précise l'orientation générale des changements et définit globalement les responsabilités.

L'effet réformateur du Cadre est conforté par l'existence d'une solide base législative. On notera toutefois que la conception a fait appel chaque fois que cela était possible à des partenariats, ainsi qu'à des consultations approfondies dans le monde de l'enseignement et de la formation, consultations auxquelles étaient étroitement associées les principales parties prenantes. Les changements actuellement mis en oeuvre bénéficient de ce fait d'un large consensus. Dans le contexte irlandais, la légitimité acquise grâce à la législation et à la participation était essentielle pour que la phase de conception respecte un calendrier relativement serré et que tous les segments du secteur de l'enseignement et de la formation soient concernés par la mise en oeuvre.

Si l'on veut mettre en rapport l'expérience irlandaise en matière de cadre de certification et la situation dans d'autres pays, il importe de bien voir les facteurs nationaux qui ont joué. Les effectifs relativement restreints de la population et du système d'enseignement et de formation facilitent la consultation et la prise en compte des points de vue et des intérêts des parties prenantes. Une telle participation et une telle consultation seraient peut-être plus difficiles à réaliser dans des pays plus importants.

## Annexe 2 - Modèle d'étude de cas

En cours de travail, on s'est mis d'accord au sein du Groupe thématique sur l'idée de demander aux membres de fournir de brèves études de cas illustrant la situation dans leur pays en matière de réforme et de gestion des systèmes de qualifications, mais aussi en ce qui concerne la réflexion sur l'intérêt des cadres de certification. Pour faciliter la réalisation de ces études et la synthèse de celles qui nous parviendront, on a prévu le modèle suivant :

<b>Pays :</b>
Qu'entend-on généralement dans votre pays par 'cadre de certification' ?
Considère-t-on une réforme du système national de qualifications comme indispensable ?
Quelles sont les réformes jugées nécessaires ?
Si une réforme s'impose, quels sont les moteurs de ce changement ?
Pense-t-on qu'un cadre de certification contribuerait à la réforme ?
Quels seraient à votre avis les avantages d'un cadre de certification ?
Que faut-il mettre en place (structures, législation, accords) pour rendre possibles les changements nécessaires ?

<b>Nom et coordonnées du rédacteur:</b>

<b>Clause de décharge</b> La présente étude de cas est une action de recherche s'inscrivant dans le cadre d'une enquête transnationale sur les "Cadres de certification" et leur utilisation dans la gestion et la réforme des systèmes de certification. Il va de soi que les données et l'information contenues dans cette étude ne correspondent pas nécessairement à la ligne d'action ou à la position nationales ou régionales et ne sauraient être interprétées comme telles.
---