

LE CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS AU MAROC (CNC)

Document de référence

27 février 2013

Note de cadrage du projet

Cadre National des Certifications au Maroc

Un Cadre National des Certifications (CNC) est un outil de classification des certifications offertes dans un pays en référence à des niveaux cohérents de maîtrise des savoirs, savoir-faire et compétences, selon un ensemble unique de critères pertinents (descripteurs) dont la définition repose sur les acquis de l'apprentissage¹.

La réflexion autour des CNC au sein des pays de l'UE a été initiée suite à celle engagée sur l'élaboration du Cadre Européen des Certifications (CEC)², qui y constitue un cadre de référence.

Ce processus de mise en place des CNC au sein de cette communauté s'appuie sur deux dimensions :

- **Une dimension internationale** : les CNC constituent des outils importants pour favoriser la mobilité internationale des étudiants et des travailleurs, par le biais de leur référencement au Cadre Européen des Certifications (CEC) ;
- **Une dimension nationale** : grâce au CNC, chaque pays structure et articule son offre nationale de certifications tout en garantissant la continuité dans les progressions et en limitant les ruptures et les voies sans issues, et ce en (i) : renforçant les liens entre le système éducatif et de formation avec le marché du travail et en (ii) : modernisant les certifications et leur mode d'acquisition.

Cette réflexion, née initialement en Europe, s'est vue élargie dans plusieurs pays issues de différents continents dont les pays sud-méditerranéens et en particulier le Maroc.

C'est dans ce cadre que depuis 2007, le Maroc a lancé, en partenariat avec les Ministères en charge de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et de l'Enseignement Supérieur, ainsi qu'avec le Conseil Supérieur de l'Enseignement (CSE) et la CGEM, dans un processus avec l'appui de la Fondation Européenne pour la Formation (ETF), la conception et la mise en place d'un Cadre National des Certifications (CNC).

Ce projet vise les objectifs suivants :

- contribuer à mettre le pays en position de faire face aux enjeux économiques et sociaux d'aujourd'hui et de demain ;
- situer l'individu au centre du dispositif de formation en facilitant la continuité et la progression de son parcours tout au long de sa vie personnelle et professionnelle.
- permettre un rapprochement dynamique entre l'offre de formation et les besoins exprimés par le marché du travail ;
- faciliter la mobilité tant sectorielle que géographique ;
- assurer une meilleure fluidité des parcours de formation et les passages d'un secteur à l'autre et d'un niveau à un autre ;
- mettre en œuvre un système d'assurance qualité pour les certifications proposées aux jeunes et aux adultes ;

¹ En anglais « learning outcomes »

² Voir http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm ainsi que <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:FR:PDF>

Pour assurer le suivi de ce projet de portée nationale, des mécanismes de pilotage et de suivi ont été mis en place. Il s'agit :

- D'un comité de pilotage composé des Secrétaires Généraux du CSE et des Ministères en charge de l'Enseignement Supérieur, de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle ainsi que de la CGEM;
- Des points focaux représentant les 5 organismes sus cités ;
- Des équipes de travail technique au sein de chaque organisme.

Les travaux se sont déroulés en 4 phases successives :

1. Une phase de sensibilisation et de réflexion en 2007 et 2008 :

Cette phase a permis de débattre des problématiques des certifications et de la valeur ajoutée de la mise en place d'un CNC au Maroc, et ce aussi bien en interne avec les différents intervenants en la matière, qu'en externe par les échanges effectués avec quelques pays de la région sud-méditerranéenne sur ce projet.

Ces débats ont fait murir la réflexion et ont pu convaincre les responsables marocains de l'importance et de la nécessité de mise en place d'un Cadre National des Certifications au Maroc.

2. Une phase de planification des travaux et de diagnostic de 2009 à 2010:

Cette phase a abouti à la conception d'un plan de travail pluriannuel s'inscrivant dans un plan d'intervention global pour la mise en place d'un CNC au Maroc, à la configuration des équipes de travail dans une perspective interinstitutionnelle avec l'identification d'un point focal dans chaque sous-système et à la réalisation d'un diagnostic relatant l'existant dans le champ de la certification au niveau national (les certifications existantes, la réglementation, l'ingénierie adoptée, les modalités de validation, l'assurance qualité,...).

3. Une phase de conception du CNC de septembre 2011 à octobre 2012 :

Cette phase a été dédiée aux travaux de production conduits par les quatre équipes de travail représentant les Ministères en charge de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Formation Professionnelle (Département de la Formation Professionnelle, OFPPT, Ministères en charge du Tourisme, de l'Agriculture, de la Pêche Maritime et de l'Artisanat) et la CGEM (FNBTP, FNT, APEBI,...).

Les équipes issues des sous-systèmes de certification se sont penchées sur l'étude et l'analyse d'un échantillon des certifications qui relèvent de leurs champs d'activités. Quant à la CGEM, elle s'est basée sur les référentiels d'emplois/métiers et les référentiels des compétences relatifs à quelques secteurs d'activités comme le BTP et le Tourisme. Un travail commun de confrontation des travaux réunissant les quatre équipes a donné lieu à un consensus sur une grille nationale de 8 niveaux et 6 descripteurs (savoirs, savoir-faire, complexité, responsabilité/autonomie, adaptabilité, communication).

4. Une phase de test/expérimentation du CNC à partir d'octobre 2012 :

Cette phase était destinée à tester une fiche de positionnement produite spécifiquement et mise à la disposition des équipes relevant de chaque sous système pour tester sa pertinence et sa validité dans le positionnement de leurs certifications dans la grille CNC.

Introduction au Cadre National des Certifications au Maroc

L'objectif global d'un cadre national des certifications est de structurer l'information sur les certifications existantes dans un pays, sur la base de principes univoques et de critères standardisés, tant du point de vue de l'intérêt des bénéficiaires (les « apprenants » et candidats aux certifications) que de celui des concepteurs de certifications (autorités nationales, universités, prestataires de formation ...), des acteurs du monde économique et social (partenaires sociaux, secteurs professionnels) et, dans une certaine mesure, des partenaires étrangers. Le référencement d'une certification dans un cadre national des certifications constitue un véritable **label de qualité** de cette certification, au regard de critères transparents et connus de tous les acteurs et bénéficiaires du système de certification en vigueur, notamment du point de vue de l'adéquation avec les besoins du marché du travail.

Sur ce dernier point et comme l'a montré l'expérimentation décrite ci-dessous, la mise en œuvre d'un tel dispositif suppose que des informations sur les métiers et les compétences soient effectivement disponibles, sous la forme par exemple d'un référentiel métiers-compétences national alimentés par les données consolidées des observatoires métier-compétences de branche professionnelle et de région³.

Tout CNC comporte quatre composantes indissociables:

- **une structure de référence** (ou **grille de niveaux assortie de descripteurs**), à laquelle chaque certification est référencée ;
- **des principes et règles de fonctionnement**, portant notamment sur le positionnement des certifications dans le cadre en regard des niveaux de référence ;
- **un dispositif de gouvernance et de pilotage**, dans lequel sont définis les acteurs, les responsabilités, les compétences d'ordre juridique et technique et les moyens affectés permettant de faire fonctionner le CNC ;
- **un dispositif de communication et d'information** en direction des utilisateurs du CNC (individuels, institutions, centres de formation, secteurs professionnels, entreprises...).

Au regard de ces quatre composantes, des avancées considérables ont été réalisées depuis le lancement des travaux.

Les travaux de conception réalisés ont permis de finaliser **la structure de référence du futur cadre marocain des certifications**, validée par le Comité de Pilotage en octobre 2012 (Annexe 1). La structure consiste en **une grille hiérarchisant 8 niveaux de certification**, explicités à l'aide de **6 descripteurs** (savoirs, savoir-faire, complexité, responsabilité/autonomie, adaptabilité, communication) et compatible avec les grades et diplômes délivrés par l'enseignement supérieur. La teneur des certifications qui seront référencées à ce cadre, c'est-à-dire auxquelles sera affecté un niveau, devra se fonder sur la combinatoire des six dimensions couvertes par les six descripteurs, le processus de référencement faisant l'objet d'une méthodologie spécifique qui a fait l'objet d'une expérimentation.

³ Dans ce sens, les Groupements Interprofessionnels d'Aide et de Conseil - institués par le décret n° 2-73-633 du 29 rabii II 1394 (22 mai 1974) portant création de la Taxe de Formation Professionnelle - sont en mesure d'élaborer les données prospectives relatives aux métiers-compétences par Branche ou par région, afin d'alimenter un tel Référentiel Métier-Compétence National et ce, au regard des actions et des ressources financières qu'ils leur sont réglementairement attribués.

La grille des niveaux constitue le cœur du futur cadre marocain des certifications et son adoption marque une étape décisive de la mise en place d'un dispositif impliquant l'ensemble des secteurs de l'éducation, de la formation et du travail et comprenant les principales composantes suivantes : pilotage et suivi du dispositif, référencement et enregistrement des certifications, information et communication vers les différents publics. Elle constitue une référence partagée au Maroc qui permettra, dès lors que son usage en sera déployé :

- d'assurer la transparence, la lisibilité et la comparabilité des certifications, tant pour les bénéficiaires directs (jeunes et adultes demandeurs de formation) que pour responsables des dispositifs de certification, les prestataires de formation et les acteurs du monde économique et social ;
- de fournir une référence commune pour tous les secteurs de formation et le travail ;
- d'établir des correspondances avec le Cadre Européen des Certifications pour améliorer la mobilité et l'intégration des travailleurs et des apprenants dans le cadre du statut avancé que le Maroc a signé avec l'Union Européenne le 13 octobre 2008.

L'expérimentation a porté sur un échantillon de certifications existantes délivrées sous l'égide des ministères concernés qui l'ont conduite, était destinée à tester la grille de référence et son usage possible pour positionner les certifications dans le CNC à partir d'une fiche de positionnement (annexe 2-1). Elle a permis en premier lieu de vérifier la validité de l'approche adoptée pour la définition des 8 niveaux et la conception des six descripteurs, quels que soient les types et niveaux de certifications susceptibles d'être positionnées dans le CNC (certifications délivrées dans le cadre de la formation professionnelle, de la formation générale, de l'enseignement supérieur). En deuxième lieu, l'expérimentation a confirmé la nécessité d'une formalisation des certifications existantes ou à venir garantissant un minimum d'explicitation des acquis d'apprentissages au regard des descripteurs, notamment pour ce qui concerne les savoirs et savoir-faire développés lors d'un apprentissage, quelle qu'en soit la forme et attestés par une certification référencée dans le CNC. Enfin, l'expérimentation a permis d'interroger les modalités d'accréditation et dans la plupart des cas de les valider.

Enfin, cette phase a permis de tester la démarche et la méthodologie de positionnement (annexe 2-2) et des conditions à réunir pour sa mise en œuvre afin de préparer les procédures à mettre en place dans le futur. Elle a également permis de vérifier la charge de travail pour cette activité et de mesurer les compétences que devront posséder par les experts chargés de l'examen des certifications en vue de leur positionnement dans le CNC.

Les modalités de gouvernance et de pilotage du CNC ont fait l'objet d'une recherche qui s'est appuyée sur une analyse fonctionnelle du dispositif à mettre en place et s'est nourrie de l'importante expérience acquise par les nombreux pays de l'Union européenne et au au-delà qui ont adopté un cadre national des certifications et ont mis en place une instance spécifique dédiée à son pilotage et à son administration. Les fonctions assurées par toute instance de ce type se situent à trois niveaux :

- **le niveau décisionnel** : un Cadre National des Certifications constitue un engagement politique pour un pays et, par conséquent, nécessite des décisions d'ordre politique et réglementaire. Compte tenu de sa dimension transversale, un CNC mobilise plusieurs ministères (en général, au moins les ministères de l'Education Nationale, de l'enseignement Supérieur, de la Formation Professionnelle) ainsi que le monde économique et social au travers de ses instances représentatives ;
- **le niveau technique** : un Cadre National des Certifications engage un certain nombre d'activités (conception et mise à disposition d'outils et de supports, travail

technique de positionnement des certifications existantes ou à créer, communication en directions des acteurs du monde de l'éducation, de la formation, de l'économie et de la société civile, information des utilisateurs directs...) qui doivent faire appel à des experts, permanents pour une bonne part, dont la mission principale est de faire vivre le Cadre et de lui conférer l'assise méthodologique et procédurale nécessaire à sa mise en œuvre et à ses développements ;

- **le niveau systémique** : du fait de l'impact attendu de la mise en œuvre du Cadre National des Certifications sur les composantes du système national d'éducation, de formation et de certification (l'ensemble des sous-systèmes), d'autres domaines d'intervention ou d'implication de l'instance nationale sont susceptibles d'être identifiés et inscrits dans ses compétences afin de donner au Cadre National des Certifications l'ampleur attendue tant au niveau national qu'au niveau régional ou international.

Afin de répondre à ces exigences fonctionnelles, deux scénarios ont été envisagés comme pouvant être examinés au regard du contexte marocain : une agence nationale publique, une commission interministérielle.

- une **Agence nationale publique** exclusivement dédiée au CNC (annexe 3, hypothèse 1), indépendante des certificateurs publics et privés (tout en respectant leurs prérogatives dans le champ des certifications qui sont sous leur responsabilité), placée sous l'autorité du chef du gouvernement et disposant d'un Conseil d'administration interinstitutionnel et autonome. Ce scénario a fait l'objet d'une première analyse d'opportunité qui en a montré les avantages et d'un projet de formalisation. **Le comité de pilotage a retenu cette hypothèse comme étant la plus pertinente pour le portage institutionnel du CNC au Maroc.** En effet, une telle agence serait en capacité de rendre des avis indépendants et motivés qui ne risqueraient pas d'être remis en cause, de prendre les initiatives nécessaires au développement du CNC, par exemple la création d'observatoires, de jouer un rôle proactif dans la communication entre l'offre et la demande de certifications et enfin d'intégrer l'assurance de la qualité dans les processus liés à la certification en se basant sur l'avis des instances existantes par ailleurs. Indépendamment des aspects législatifs, réglementaires et budgétaires, la mise en œuvre de ce scénario exige que, dans la période à venir, les ministères concernés se coordonnent, en associant la CGEM, pour construire les fondations de l'agence nationale des certifications et en préfigurer le fonctionnement.
- une **Commission Interministérielle** constituée en vue de l'administration du CNC (annexe 3, hypothèse 2), réunissant les ministères de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, sous la tutelle du chef de gouvernement et localisée dans un des ministères. Après analyse de la part du comité de pilotage, il est apparu que ce scénario n'était pas le plus adapté au contexte national. En effet, la viabilité de cette option suppose qu'aucune des décisions prises par la Commission ne soient entachée de partialité et ainsi soit régulièrement susceptible de blocage ou de remise en cause, eu égard au double rôle de certificateurs et de régulateurs, donc juge et partie, que joueraient de fait les ministères au sein de la Commission. Par ailleurs, les questions des moyens affectés, de la pérennité et de la faculté d'initiative d'une telle Commission à caractère administratif ne peuvent que se poser au Maroc comme dans de nombreux pays.

Cadre National des Certifications au Maroc

Annexe 1 : Grille nationale Niveaux et descripteurs des niveaux

Document concerté entre les Ministères en charge de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Formation Professionnelle et la CGEM

Niv	Savoir	Savoir faire	Complexité	Autonomie /Responsabilité	Adaptabilité	Communication
1 (mi- primaire + CFP)	Connaissances de base (découverte des notions, déchiffrage de l'oral et des illustrations...).	Réaliser des tâches simples et répétitives.	Appliquer des consignes liées à un domaine ou un champ d'activités limité.	Exécuter des tâches sous supervision et sans marge de manœuvre.	S'insérer dans un environnement d'apprentissage ou de travail et s'adapter à des changements de tâches de base.	Communiquer sous des formes élémentaires (verbales, iconiques...), dans sa langue maternelle et dans la langue d'étude. Ecouter attentivement. Comprendre les instructions simples et détaillées.

Niv	Savoir	Savoir faire	Complexité	Autonomie /Responsabilité	Adaptabilité	Communication
2 (Primaire +5)	Connaissances élémentaires (découverte des notions, techniques de base appliquées à l'environnement naturel, social et culturel).	Réaliser une séquence de tâches en mobilisant des techniques de base.	Appliquer des techniques de base de façon répétitive.	Exécuter des tâches sous supervision avec marge de manœuvre limitée.	s'adapter aux changements des modes opératoires et des conditions environnementales liées à des contextes d'apprentissage ou de travail.	Communiquer sous des formes basiques verbales et non verbales, dans la langue d'étude ou en utilisant éventuellement un langage professionnel. Communiquer sous des formes élémentaires de discours dans une langue étrangère. Ecoute active de base. Comprendre les instructions.

Niv	Savoir	Savoir faire	Complexité	Autonomie /Responsabilité	Adaptabilité	Communication
3 (CE9 + Q)	Connaissances générales pluridisciplinaires couvrant des principes, processus et concepts.	Exécuter des tâches variées en organisant leur enchaînement et en utilisant des techniques de base.	Appliquer des procédures prescrites en mobilisant des habiletés cognitives et pratiques.	Travailler en autonomie partielle en prenant la responsabilité de certaines actions et de leurs résultats. Choisir, sous encadrement, son parcours d'étude et/ou professionnel. Rendre compte selon des formats standardisés.	Adopter des comportements appropriés au travail en équipe, aux changements d'environnement et à des situations d'interaction dans des contextes d'apprentissage ou de travail.	Utiliser aisément les différents types de discours d'usage dans la langue d'étude et de travail. Communiquer sous des formes de discours approprié au contexte dans une langue étrangère. Communiquer de manière adéquate en utilisant les moyens électroniques. Ecoute active.

Niv	Savoir	Savoir faire	Complexité	Autonomie /Responsabilité	Adaptabilité	Communication
4 (Bac+T)	Connaissances pluridisciplinaires théoriques et pratiques liées à un domaine d'application	Effectuer des tâches spécifiques impliquant éventuellement des choix personnels. Appliquer des techniques liées à l'organisation et la gestion opérationnelle d'une activité.	Réaliser les activités en sélectionnant des procédures adaptées et en mobilisant des ressources humaines et/ou matérielles appropriées.	Réaliser les tâches avec un degré d'autonomie et de responsabilité dans la limite des consignes d'ordre général. S'assurer de la bonne exécution du travail. Encadrer une équipe S'informer et choisir son parcours d'étude et/ou professionnel. Rendre compte selon des formes appropriés à la situation.	Adopter des comportements appropriés au changement organisationnel techniques ou technologiques dans des contextes d'apprentissage ou de travail.	Maitriser différents types de discours d'usage dans la langue d'étude et de travail et dans une première langue étrangère ; Communiquer sous des formes de discours approprié au contexte dans une seconde langue étrangère. Maitriser l'utilisation des moyens électroniques dans l'échange (pratique et contenu) Animer des réunions. Ecoute active.

Niv	Savoir	Savoir faire	Complexité	Autonomie /Responsabilité	Adaptabilité	Communication
5	Connaissances théoriques et pratiques spécialisées.	<p>Exploiter et appliquer ses connaissances dans un secteur d'activité.</p> <p>Planifier, organiser, conduire et évaluer une activité.</p> <p>Participer à des travaux de recherche encadrés.</p>	Identifier et utiliser des données, sélectionner et/ou adapter de méthodes et outils pour formuler des réponses à des situations-problèmes bien définies et liées à son activité.	<p>Exercer la responsabilité de la bonne exécution (délais, moyens, résultats) de son activité avec une certaine autonomie.</p> <p>Veiller à la mise en œuvre des procédures et participer à leur amélioration.</p> <p>Faire preuve d'initiative.</p> <p>Diriger et animer une équipe selon les consignes de sa hiérarchie.</p> <p>Identifier ses propres besoins en formation et choisir son parcours d'étude et/ou professionnel avec une certaine autonomie.</p>	Intervenir dans un contexte évolutif soumis à des facteurs internes et externes qui peuvent engendrer des changements personnels et/ou professionnels ou de formation plus ou moins importants.	<p>Communiquer à l'oral et à l'écrit de façon claire et détaillée en donnant des avis argumentés, avec un niveau adéquat de langue.</p> <p>Communiquer sous des formes appropriées dans une seconde langue étrangère.</p> <p>Utiliser les systèmes d'information et de communication.</p> <p>Conduire et animer des réunions.</p>

Niv	Savoir	Savoir faire	Complexité	Autonomie /Responsabilité	Adaptabilité	Communication
6	Savoirs approfondi théoriques et appliqués de haut niveau, liés à un domaine d'étude ou de travail et domaines connexes.	<p>Exploiter et utiliser les connaissances et compétences dans le cadre d'une activité de formation ou d'emploi (liée au domaine d'étude et domaines connexes).</p> <p>Gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes.</p> <p>Maîtriser les technologies d'information et de communications.</p> <p>Contribuer à des travaux de recherche encadrés.</p>	<p>Analyser, synthétiser et exploiter des informations de différentes sources.</p> <p>Développer les arguments et maîtriser les méthodes, les techniques et les outils pour résoudre des problèmes liés à son champ d'activité.</p>	<p>Planifier, diriger, organiser et évaluer l'atteinte des résultats prédéfinis.</p> <p>Superviser et coordonner le travail de plusieurs équipes.</p> <p>Identifier ses propres besoins en formation et choisir son parcours d'étude et/ou professionnel.</p>	<p>S'adapter aux changements stratégiques.</p> <p>Suggérer, innover et intégrer les changements opérés dans l'entreprise et les mettre en œuvre.</p> <p>Assumer des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels ou d'études imprévisibles.</p>	<p>Partager des informations et des idées avec des spécialistes et des non spécialistes, de façon claire et détaillée, en donnant des avis argumentés, avec un bon niveau dans plusieurs langues.</p>

Niv	Savoir	Savoir faire	Complexité	Autonomie /Responsabilité	Adaptabilité	Communication
7	Savoirs théoriques et appliqués hautement spécialisés à l'interface de plusieurs champs d'activités.	<p>Elaborer des plans d'action pour la mise en œuvre des orientations stratégiques dans un cadre professionnel et/ou de recherche.</p> <p>Maîtriser des outils méthodologiques et des démarches critiques.</p> <p>Développer ou mettre en œuvre des idées de manière originale, le plus souvent dans un cadre professionnel et/ou de recherche.</p>	<p>Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles.</p> <p>Résoudre les problèmes et développer des solutions innovantes en analysant des informations tirées de diverses sources.</p>	<p>Contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles pour améliorer les performances stratégiques de la structure.</p> <p>Traduire les orientations stratégiques en plans d'action et s'assurer de leur réalisation.</p> <p>Motiver et fédérer les équipes.</p> <p>Disposer de capacités d'auto-formation pour s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.</p>	<p>S'adapter aux changements des stratégies et mettre rapidement en œuvre les mesures à même de conduire ces changements.</p> <p>Développer des solutions innovantes et adaptées à des problèmes ou changements imprévisibles ou nouveaux.</p> <p>Mobiliser les équipes autour des projets de changement.</p>	<p>S'exprimer couramment et de façon bien structurée sur des thèmes professionnels et académiques, avec un niveau adéquat dans plusieurs langues.</p> <p>Elaborer des rapports détaillés.</p>

Niv	Savoir	Savoir faire	Complexité	Autonomie /Responsabilité	Adaptabilité	Communication
8	Savoirs théoriques et/ou appliqués comportant une maîtrise d'outils méthodologiques, hautement spécialisés et à la pointe du champ de la connaissance, dans un champ d'activité ou à l'interface de plusieurs champs.	<p>Concevoir, mettre en œuvre et adapter un processus important de recherche scientifique.</p> <p>Elaborer un plan de développement stratégique.</p> <p>Manager une structure.</p>	<p>Réaliser des recherches/démarches originales qui étendent les frontières de la connaissance en développant un ensemble substantiel de travaux.</p> <p>Anticiper les évolutions et les traduire en programmes recherche et développement.</p>	<p>Contribuer à la société du savoir et de la connaissance.</p> <p>Traduire la politique globale de développement en stratégie.</p> <p>Analyse critique, évaluation et synthèse d'idées nouvelles et complexes.</p> <p>Prendre les décisions nécessaires sur la base des résultats attendus /obtenus.</p>	Trouver des solutions, des alternatives et/ou des démarches innovantes et adaptées à des problèmes ou changements imprévisibles ou nouveaux.	Capacité à communiquer avec les pairs, la communauté universitaire et avec la société en général dans leurs domaines d'expertise avec un très bon niveau dans plusieurs langues.

ANNEXE 2-1 : FICHE D'ANALYSE ET DE POSITIONNEMENT D'UNE CERTIFICATION DANS LE CNC.

INTITULE EXACT ET COMPLET DE LA CERTIFICATION :

Autorité responsable de la délivrance de la certification :

- cette autorité est-elle également responsable de la formation conduisant à cette certification ?
 - oui
 - non
- cette autorité a-t-elle le monopole de la formation conduisant à cette certification ?
 - oui
 - non

1 PRESENTATION DU REFERENTIEL

Date de conception/publication du référentiel :

Informations générales sur le référentiel :

- **Nature du support :**
 - le référentiel est-il publié ?
 - au Bulletin officiel de l'Etat
 - sous forme d'un support pédagogique établi par....
 - Sous une autre forme, précisez.....
 - le texte du référentiel est-il :
 - disponible/accessible sur un site Internet, si oui lequel :.....
 - diffusé par les organismes de formation
 - diffusé par l'autorité responsable de la certification
 - autre mode de diffusion :
 - qui utilise habituellement ce référentiel :
 - responsables des institutions de formations
 - enseignants ou formateurs
 - employeurs
 - usagers
 - autre :....
- **Auteur du référentiel**
 - Service du ministère, lequel :.....
 - Université ou Ecole :
 - Institution publique ou privée :.....
 - Structure étrangère :

- Autre :

Indiquer ici toute précision connue sur la conception du référentiel : circonstances, auteurs, instances ou institutions consultées, ou instances ayant validé de référentiel, méthode de conception utilisée (ex : APC),

- **Langue utilisée :**

- Arabe
- Amazigh
- Français
- Anglais
- Autre :

Contenu du référentiel

Nature des informations contenues dans le référentiel

- **Résultats d'apprentissage :**

- en termes de savoirs (connaissances et compréhension)
- en termes de savoir-faire (applications des connaissances)
- en termes de complexité
- en termes d'autonomie/responsabilité
- en termes d'adaptabilité
- en termes de communication

- **Modalités d'évaluation des acquis : comment est organisée l'évaluation**

- modalités pratiques, nature des épreuves : tests, examens oraux et écrits, rapports, dossiers, mise en situation, validation,...
- identification de l'institution qui procède à l'évaluation : centre de formation, agence indépendante, centre d'examens,....
- Identification des évaluateurs : formateurs/enseignants, professionnels
- Critères d'évaluation, seuils de performance,...

- **Programme de formation :**

- Intitulé des disciplines
- Cours détaillés
- Modes d'organisation de la formation : centre de formation, à distance, en alternance, en entreprise,...
- Nombre d'heures de cours
- Objectifs des contenus indiqués :
 - En termes pédagogiques
 - En termes de compétences
 - En termes d'activités
 - Autres :

- **VAEP**

Autres informations liées à cette certification

2 COMMENTAIRES EN VUE DU POSITIONNEMENT

Les informations indiquées permettent-elles d'identifier les **savoirs, savoir-faire** que devront maîtriser les titulaires de la certification et le niveau de **complexité** correspondant, permettent-elles d'identifier la nature et le niveau pour ce qui concerne **l'autonomie et la responsabilité, l'adaptabilité et la communication**

- si oui pourquoi ?
- si non pourquoi ?

Les informations indiquées permettent-elles d'identifier les **métiers, fonctions, responsabilités** que devront assumer les titulaires de la certification ?

- si oui pourquoi ?
- si non pourquoi ?

Quelles informations sont disponibles sur le **devenir** des titulaires de la certification ?

Les informations indiquées permettent-elles de **positionner cette certification** par rapport au CNC ?

- si oui pourquoi ?
- si non pourquoi ?

Proposition pour le positionnement

- Après analyse du référentiel, peut-on positionner cette certification dans le CNC ?
 - Oui
 - Non
- Si non, quelles informations complémentaires seraient nécessaires pour réaliser le positionnement ?
- Qui ou quelles instances, au Maroc, serait en mesure de/devrait fournir les informations nécessaires au positionnement ?
- A quel niveau peut-on référencer cette certification dans le CNC ?
- Y-a-t-il un décalage entre le niveau défini a priori compte tenu de la catégorie à laquelle appartient cette certification et le niveau relevé après analyse du référentiel ?
 - Si oui explicitiez le pourquoi de ce décalage.
 - Comment le surmonter ?
- Y-a-t-il seulement des décalages sur un ou plusieurs descripteurs ?
 - Si oui explicitiez sur quel(s) descripteur(s) et le pourquoi de ce décalage.
 - Comment le surmonter ?

ANNEXE 2-2 : PROCESSUS DE POSITIONNEMENT DES CERTIFICATIONS DANS LE CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DU MAROC

Approche méthodologique – Première ébauche - Résumé

Le processus de positionnement des certifications dans le CNC

Le référencement des certifications au Cadre National des Certifications au Maroc consiste à affecter à chacune des certifications concernées un des 8 niveaux du cadre. L'objectif est par conséquent d'inscrire ces certifications dans la classification déterminée par les niveaux et la taxonomie induite par les descripteurs associés aux niveaux.

Afin d'effectuer le référencement, il est nécessaire de conduire en premier lieu un processus technique en trois phases : i) procéder à une analyse en profondeur des certifications concernées à partir des informations disponibles ; ii) confronter les résultats de l'analyse avec les descripteurs du CNC ; iii) déterminer le niveau de référence approprié.

Remarques:

- 1) Ce processus suppose de disposer des données suffisantes sur chacune des certifications. Aussi, dans une perspective de déploiement opérationnel du dispositif et de la méthode, il convient de mentionner une phase préalable à caractère technique et administratif, à savoir la collecte et le traitement matériel des documents supports des informations nécessaires au référencement des certifications. Ces documents peuvent être de différentes natures : référentiels (ou normes) de certification, référentiels d'emploi ou de métier, programmes de formation, catalogue d'objectifs de formation, curricula etc.
- 2) Le processus décrit ci-après porte uniquement sur les éléments techniques du positionnement. D'autres éléments et critères sont à considérer pour le déploiement du cadre (juridiques, réglementaires, financiers, relatifs à l'enregistrement des résultats du processus de positionnement, la mise en forme et diffusion de l'information etc). Ils sont d'une nature différente et doivent faire l'objet d'une approche appropriée.

Les trois phases du processus

Phase 1 - Analyse des certifications sur la base des documents disponibles suivant les rubriques de la grille d'analyse des certifications, à savoir :

- analyse de l'environnement institutionnel, administratif et pédagogique de la certification
- analyse de la forme, de la nature et de l'usage prévu du/des document/s
- analyse du contenu de la certification tel que présenté par les documents et de la typologie des informations ainsi fournies
- extraction des indicateurs de contenus probants et univoques relatifs au niveau de maîtrise des savoirs et savoir-faire exigés d'un titulaire de la certification concernée, au regard du niveau de complexité des activités, d'autonomie/responsabilité/adaptabilité et communication (autrement dit les acquis d'apprentissage visés par la certification). Cette phase peut conduire à une remise en forme des indicateurs de contenus afin de les inscrire dans la typologie du CMC.

Phase 2 - Confrontation des contenus des certifications avec le CNC, à savoir :

- analyse des indicateurs de contenu de la certification au regard de la taxonomie des six descripteurs du CNC.
- lecture comparative des contenus de la certification et des descripteurs du CNC
- identification des informations lacunaires et de l'impact de ces lacunes sur le processus de référencement

Phase 3 – Positionnement dans le CNC, à savoir :

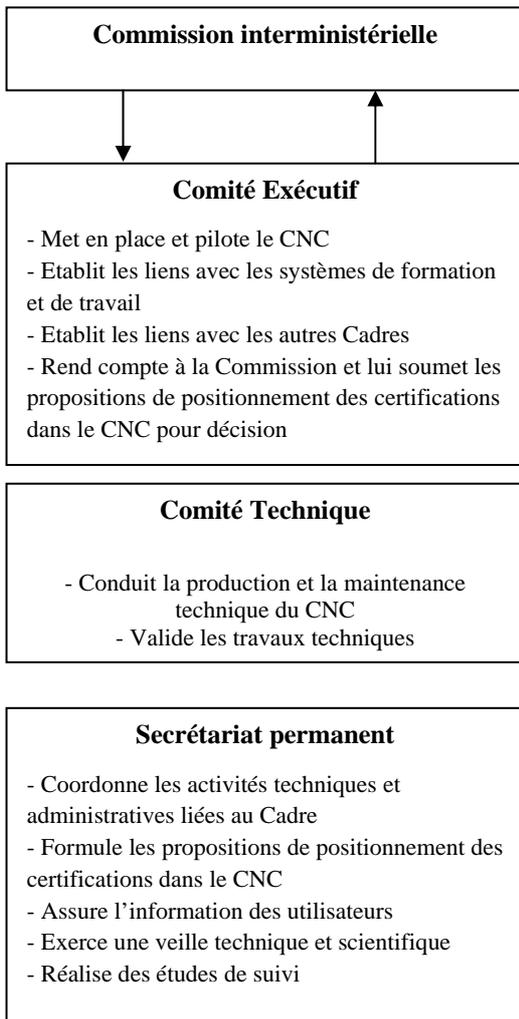
- évaluation des écarts entre les contenus ainsi qu'ils sont décrits dans les documents et les exigences contenues dans les descripteurs génériques du CNC
- détermination du niveau correspondant aux différents savoirs/savoir-faire et savoir-être décrits dans le document : cette phase repose sur une appréciation globale du niveau, telle qu'elle peut être effectuée lors de la lecture croisée des informations fournies.
- synthèse de l'appréciation et détermination du niveau auquel est positionnée la certification.

Cadre National des Certifications au Maroc

ANNEXE 3 : SCÉNARIOS POUR LA GOUVERNANCE ET L'ADMINISTRATION DU CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DU MAROC

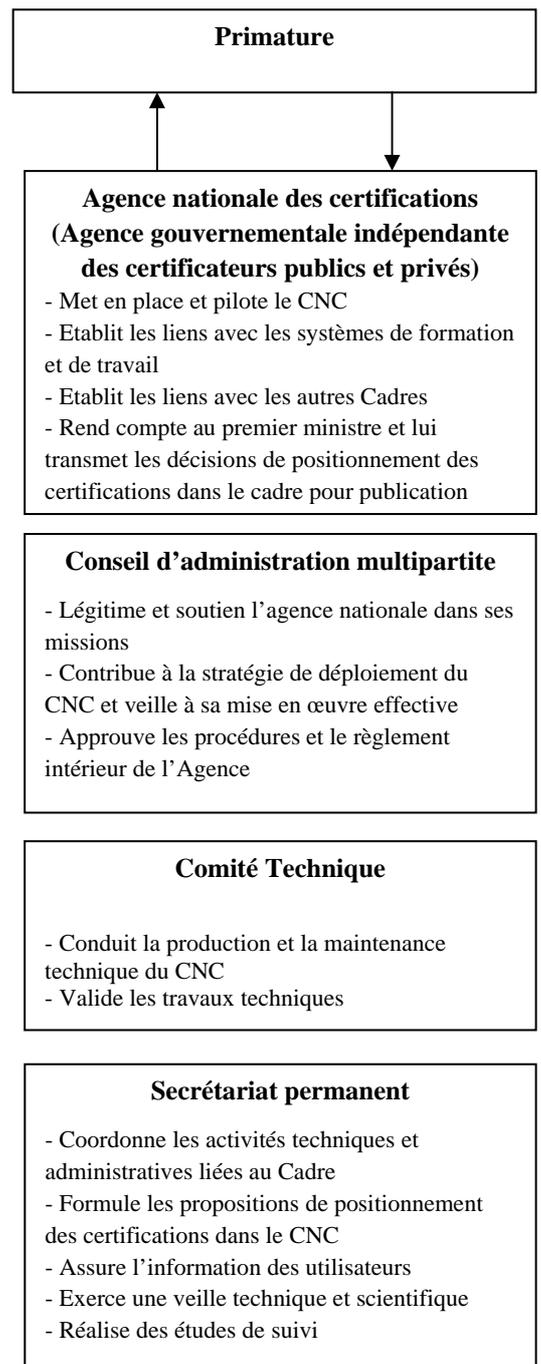
Hypothèse 2 :

Commission interministérielle placée sous l'autorité conjointe des ministres concernés



Hypothèse 1 :

Agence publique placée sous l'autorité du chef du gouvernement



ANNEXE 4 : GLOSSAIRE

المصطلحات باللغة العربية والانجليزية والفرنسية (ملحق مصادر التوصيات الخاصة بإطار المؤهلات الأوروبية / نظام الساعات المعتمدة الأوروبي للتعليم والتدريب المهني

المصطلحات باللغة العربية

المؤهل: المؤهل الرسمي: هو النتيجة الرسمية سواء كانت (الشهادة أو الدبلوم أو اللقب) لعملية التقييم والتحقق منه، والتي يتم الحصول عليها عندما تتأكد هيئة مختصة وتقرر بناء على إجراء مقنن أن الفرد يمتلك نتائج التعلم التي تلي المعايير الخاصة بالمؤهل.

نظام المؤهلات الوطنية:

وهي جميع جوانب نشاط الدولة (العضو) المتعلقة باعتماد التعلم وغيرها من الآليات التي تربط التعليم والتدريب بسوق العمل وبالمجتمع المدني. وهذا يشمل وضع وتنفيذ ترتيبات وعمليات مؤسسية تتعلق بضمان الجودة والتقييم ومنح المؤهلات. وقد يتكون نظام المؤهلات الوطنية من عدة أنظمة فرعية ويمكن أن يتضمن إطار المؤهلات الوطنية؛

إطار المؤهلات الوطنية: وهو أداة لتصنيف المؤهلات وفقاً لمجموعة من المعايير لمستويات محددة من التعلم الذي تم تحقيقه، والذي يهدف إلى توحيد وتنسيق الأنظمة الفرعية للمؤهلات الوطنية وتحسين الشفافية، والدخول إلى نظام التعليم، وإحراز التقدم بالإضافة إلى تحسين نوعية المؤهلات الخاصة بسوق العمل وبالمجتمع المدني.

المعرفة: وتعني نتائج استيعاب المعلومات من خلال التعلم. فالمعرفة هي الحقائق والمبادئ والنظريات والممارسات التي تتعلق بحقل العمل أو الدراسة. أما في سياق إطار المؤهلات الأوروبية، فإنها توصف بأنها نظرية و/أو واقعية؛

المهارات: هي القدرة على تطبيق المعرفة واستخدام الخبرة العملية لإكمال المهام (التمارين) ولحل المشكلات. في سياق إطار المؤهلات الأوروبية، توصف المهارات بأنها إدراكية (تلك التي تنطوي على استخدام التفكير المنطقي، والبدهي والإبداعي) أو عملية (تلك التي تشمل البراعة اليدوية واستخدام الأساليب والمواد والأدوات)؛

التعدد: تقاس نسبة تعدد نشاط معين بالنظر إلى تنوع العمليات المنجزة ومستواها التقني. وهي تتطلب القدرة على تعبئة، وتحليل المعلومات وجميع الموارد كالمعرفة والمهارة والسلوك المرتبط بهذه العمليات.

الاستقلالية: هامش التدخل الذي يتمتع به ويستعمله العامل لإنجاز الأنشطة الموكلة إليه بالنظر إلى طرق التنفيذ والإجراءات والمراقبة.

المسؤولية: المهمة الموكلة إلى شخص معين لإنجاز نشاط أو مجموعة أنشطة والتي تتطلب مساءلة

قابلية التأقلم: القدرة على مواجهة التغيرات (تكنولوجية أو فنية أو تنظيمية أو غيرها) والحلول غير المتوقعة في إنجاز النشاط المهني أو في التعلم.

مكتسبات التعلم: بيان ما يعرفه المتعلم ويفهمه ويقدر على إنجازه في ختام مسار تعليمي. تعرف مكتسبات التعلم بالنظر إلى المعارف والمهارات والسلوكيات التي يبين الفرد حذقها عند إنجاز نشاط مهني أو اجتماعي أو عند التدريب.

ENGLISH

Terminology in Arabic, English and French (Glossary adapted from the European Qualification Framework and the European Credit System for Vocational Education and Training – Recommendations texts- and other sources)

Qualification: formal qualification: the formal outcome (certificate, diploma or title) of an assessment and validation standardized process which is obtained when a competent body determines that an individual has achieved learning outcomes to given standards. Certifications that apply to companies and institutions (eg ISO type ...) are not considered here.

National qualifications system: means all aspects of a (Member) State's activity related to the recognition of learning and other mechanisms that link education and training to the labour market and civil society. This includes the development and implementation of institutional arrangements and processes relating to quality assurance, assessment and the award of qualifications. A national qualifications system may be composed of several subsystems and may include a national qualifications framework;

National qualifications framework : means an instrument for the classification of qualifications according to a set of criteria for specified levels of learning achieved, which aims to integrate and coordinate national qualifications subsystems and improve the transparency, access, progression and quality of qualifications in relation to the labour market and civil society

Knowledge: means the outcome of the assimilation of information through learning. Knowledge is the body of facts, principles, theories and practices that is related to a field of work or study. In the context of the European Qualifications Framework, knowledge is described as theoretical and/or factual;

Skills: means the ability to apply knowledge and use know-how to complete tasks and solve problems. In the context of the European Qualifications Framework, skills are described as cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) or practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments);

Complexity: the complexity of an activity is measured by the degree of variety of actions to perform and their level of sophistication. It requires the ability to mobilize, cross and analyze information and all the resources (knowledge, skills and behavior) corresponding to these actions.

Autonomy: room for manoeuvre through which a person has to work and use in order to carry out the activities which are assigned regarding modes of implementation, procedures and controls.

Responsibility: delegated responsibility entrusted to a person in one or more activities for which it is accountable for its actions and professionals.

Adaptability: the ability to cope with changes in various levels (technological, technical, organizational ...) and unforeseen circumstances in the exercise of their professional activities or learning.

Learning outcomes: The set of knowledge, skills and/or competences an individual has acquired and/or is able to demonstrate after completion of a learning process, formal, non-formal or informal

FRANÇAIS

Terminologie en arabe, en anglais et en français (Glossaire adapté du Cadre Européen des Certifications et du Système Européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels-et autres sources)

Certification : le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une institution compétente vérifie et établit sur la base d'une procédure normée qu'une personne possède les acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée; ne sont pas considérées ici les certifications s'appliquant aux entreprises et aux établissements (par exemple de type ISO...).

Système national de certification : l'ensemble des activités d'un État (membre) ayant trait à la reconnaissance de l'éducation et de la formation, ainsi que des autres mécanismes qui relient l'enseignement et la formation au marché du travail et à la société civile. Ces activités incluent l'élaboration et l'application de dispositions et de processus institutionnels concernant l'assurance de la qualité, l'évaluation et la délivrance des certifications. Tout système national de certification peut être constitué de plusieurs sous-systèmes et inclure un cadre national des certifications;

Cadre national des certifications : l'instrument de classification des certifications en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'éducation et de formation, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile;

Savoir : le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'éducation et à la formation. Le savoir est un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude. Le cadre européen des certifications fait référence à des savoirs théoriques ou factuels;

Savoir-faire : la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Le cadre européen des certifications fait référence à des aptitudes cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments

Complexité : la complexité d'une activité est mesurée par le degré de variété des actions à effectuer et par leur niveau de technicité. Elle requiert la capacité à mobiliser, croiser et analyser les informations et l'ensemble des ressources (savoirs, savoir-faire et comportement) correspondant à ces actions.

Autonomie : marge de manœuvre dont le titulaire du poste de travail dispose et utilise pour exercer les activités qui lui sont confiées par rapport aux modes de mise en œuvre, aux procédures et aux contrôles.

Responsabilité : charge confiée par délégation à une personne dans une ou plusieurs activités pour lesquelles elle doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

Adaptabilité : capacité à faire face aux changements de divers ordres (technologique, technique, organisationnel...) et aux situations imprévues dans l'exercice de ses activités professionnelles ou de ses apprentissages.

Acquis d'apprentissage : l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage. Les acquis d'apprentissage sont définis en termes de savoirs, de savoir-faire et de comportement dont la personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation.

