



Études thématiques



**Les qualifications qui comptent :
Renforcer la reconnaissance
des qualifications dans la
région méditerranéenne**

ÉDUCATION ET FORMATION POUR L'EMPLOI (ETE) EST UNE INITIATIVE FINANCÉE PAR L'UNION EUROPÉENNE ET MISE EN ŒUVRE PAR LA FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION (ETF). SON OBJECTIF EST DE SOUTENIR LES PARTENAIRES MÉDITERRANÉENS DANS LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE (ETFP) APPROPRIÉES, À MÊME DE CONTRIBUER À LA PROMOTION DE L'EMPLOI PAR LE BIAIS D'UNE APPROCHE RÉGIONALE.

CONTACTEZ-NOUS

Équipe de projet MEDA-ETE
Fondation européenne pour la formation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino
T +39 011 630 2222
F +39 011 630 2200
E info@meda-ete.net
www .meda-ete.net

Études thématiques
Les qualifications qui comptent :
Renforcer la reconnaissance
des qualifications dans la
région méditerranéenne

Traduit de l'anglais. En cas de doute quant à l'exactitude des informations ci-incluses, veuillez vous reporter à la version originale.

Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.

*Tom Leney
Fondation européenne pour la formation
2009*

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2009

ISBN 978-92-9157-579-4

doi 10.2816/11005

© Fondation européenne pour la formation, 2009

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Italy

PRÉFACE

Nous avons le plaisir de vous présenter cette nouvelle étude thématique sur la reconnaissance des qualifications dans la région méditerranéenne. Les études thématiques sont destinées à élaborer une vision commune de la situation et à identifier les principaux développements et problèmes sur une question d'intérêt commun. L'analyse est ainsi perçue comme une contribution au développement d'un ensemble de connaissances visant à soutenir l'élaboration de politiques aux niveaux national et régional.

Ces dernières années, les qualifications ont été placées au cœur du débat politique tant en Europe, au travers des processus de Copenhague et de Bologne, que dans la région méditerranéenne, en particulier dans le cadre du projet «Éducation et formation pour l'emploi» (MEDA-ETE), financé par l'Union européenne, et du travail entrepris par la Fondation européenne pour la formation (ETF) dans le domaine des systèmes de qualifications.

Les pays et territoires méditerranéens ont apporté leur soutien à la révision des politiques de reconnaissance des qualifications lors de l'élaboration du projet MEDA-ETE. De fait, le sujet nécessite une active coopération tout en tenant compte de l'intérêt et de l'objectif communs. La région méditerranéenne est caractérisée par la mobilité et la migration à la fois à l'intérieur et en dehors de ses frontières. Cet intérêt commun se conjugue à une compréhension grandissante du potentiel que représentent les qualifications en tant qu'outils de réforme. Les développements actuels des cadres nationaux de certification (CNC), dans plusieurs pays de la région, reflètent bien cette approche.

Traditionnellement, les qualifications sont profondément ancrées dans un contexte économique et social et un cadre institutionnel spécifiques. Bien qu'il demeure très important, le caractère national spécifique des qualifications est remis en question par l'internationalisation ou la mondialisation des marchés du travail et par la mobilité croissante des personnes. Cela se répercute progressivement sur la façon dont les pays définissent des qualifications, les délivrent et les reconnaissent.

Le titre du présent rapport illustre le caractère stratégique et la complexité des qualifications : non seulement elles définissent les connaissances, les aptitudes et les compétences ou tout type d'acquis de l'apprentissage obtenu par un individu, mais elles prennent également la forme d'une unité monétaire, indiquant leur valeur à la fois sur le plan national et international.

Ce rapport n'a pas la prétention de fournir un inventaire exhaustif. Il vise, plus modestement, à relater les derniers développements en Europe et dans la région méditerranéenne en matière de qualifications et de reconnaissance des qualifications. Le message est néanmoins clair : pour bien fonctionner, les qualifications des différents domaines et sous-secteurs de l'enseignement doivent être mises en correspondance et

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

véhiculer des signaux importants quant à leur transparence, leur valeur sur le marché du travail et leur transférabilité aux niveaux national et international.

L'auteur principal de ce rapport est Tom Leney. À l'ETF, le projet a été supervisé par Borhène Chakroun et Jean-Marc Castejon.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	3
1. INTRODUCTION	7
2. CONTEXTE RÉGIONAL	11
2.1 Introduction	11
2.2 Tendances démographiques et migration dans la région méditerranéenne	11
2.3 Caractéristiques des marchés de l'emploi	16
2.4 Tendances mondiales de la production et des services : investissements étrangers, externalisation des services/de la production	19
2.5 Conclusion	22
3. DÉVELOPPEMENTS AUX NIVEAUX INTERNATIONAL, RÉGIONAL ET EUROPÉEN	23
3.1 Introduction	23
3.2 Approches internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles	23
3.3 Le cadre européen des certifications	26
3.4 Processus de Bologne, développements sectoriels et points nationaux de référence : développements associés au cadre européen des certifications	31
3.5 Professions réglementées en Europe	35
3.6 Partenariat euro-méditerranéen	36
3.7 Conclusion	38
4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE	39
4.1 Introduction	39
4.2 Pressions sur les systèmes de certification dans la région méditerranéenne	40
4.3 Formation continue, formation des adultes et développement des compétences dans le secteur informel – Opportunités et reconnaissance	43

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

4.4	Réformes en cours dans l'enseignement et la formation dans la région méditerranéenne	46
4.5	Expérience en matière d'élaboration de cadres nationaux de certification pour relier diverses qualifications	54
4.6	Reconnaître les acquis des apprentissages informels et non formels	60
4.7	Conclusion : l'impact des approches par compétences sur les réformes	62
5. ANALYSE		65
5.1	Pourquoi la reconnaissance des qualifications constitue une priorité	65
5.2	Reconnaissance des qualifications sur des marchés du travail segmentés	67
5.3	Sous-reconnaissance et sur-reconnaissance des qualifications	70
5.4	Ouvrir la voie à la mobilité	71
5.5	Cadres des certifications : la compatibilité internationale des qualifications méditerranéennes	74
5.6	Préparer le terrain pour le cadre national des certifications : implications en termes de gouvernance	75
5.7	Les acquis de l'apprentissage : une réorientation politique et pratique	77
6. LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT – VERS UN AGENDA DE TRAVAIL		81
6.1	Recommandations pour les gouvernements méditerranéens	83
6.2	Recommandations pour le partenariat euro-méditerranéen	84
6.3	Recommandations pour l'ETF	84
ACRONYMES		87
BIBLIOGRAPHIE		89

1. INTRODUCTION

Le présent rapport est consacré à la reconnaissance des qualifications aux niveaux national et international. Il analyse les raisons pour lesquelles la reconnaissance des qualifications occupe désormais une place importante sur l'agenda politique, la nature des défis à relever, et la réaction des pays, notamment les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Les conclusions concernent les problèmes nationaux et internationaux auxquels les pays et territoires de la région méditerranéenne¹ doivent faire face, les réformes en cours et les mesures à prendre éventuellement à l'avenir.

Les gouvernements et les parties prenantes de la région méditerranéenne ont identifié l'urgente nécessité de réformer leurs systèmes de qualifications. Un important facteur de motivation pour ces programmes de réforme réside dans la volonté de s'assurer que les différents aspects du système de qualifications sont utiles et cohérents entre eux, et qu'ils sont reconnus au-delà des frontières nationales. Ce rapport traite des deux thèmes suivants : (i) assurer la cohérence interne et la lisibilité des qualifications ; et (ii) parvenir à une reconnaissance internationale des qualifications et des cadres nationaux.

Ces deux thèmes étant devenus des sujets prioritaires sur l'agenda des décideurs en matière d'éducation et de formation, il n'est pas étonnant de les voir associés à plusieurs questions clés auxquelles se consacre la Fondation européenne pour la formation (ETF) et les pays partenaires de la région².

Avant d'entreprendre l'analyse, il serait pertinent de préciser quelles sont les acceptions des termes «reconnaissance» et «qualification» dans le présent rapport.

Les qualifications sont délivrées aux personnes qui en deviennent les détenteurs. Dès lors qu'un organisme compétent décide que les connaissances et compétences acquises par une personne ont atteint les exigences spécifiées, il lui délivre une qualification, généralement sous la forme d'un certificat, d'un diplôme ou d'une licence. Dans son analyse des systèmes de qualifications en tant que passerelles vers

1 Dans le cadre de cette publication, le terme «méditerranéen» se rapporte aux dix partenaires méditerranéens – Algérie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Syrie, le Territoire palestinien occupé, Tunisie et Turquie – qui font partie du Partenariat euro-méditerranéen.

2 Le programme de travail 2008 de l'ETF met l'accent sur la coopération dans le développement des ressources humaines, le soutien à la modernisation de l'enseignement, du marché du travail et des systèmes de formation, le soutien au développement des pays partenaires au travers de l'innovation et de l'apprentissage mutuel dans le cadre de la coopération avec les pays de l'Union européenne, ainsi que sur le renforcement de l'apprentissage organisationnel.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

l'apprentissage tout au long de la vie, l'OCDE (2007) a proposé une définition plus élaborée, qui s'avère utile³.

Le concept de reconnaissance est plus difficile à définir du fait que nous appréhendons généralement la reconnaissance de plusieurs façons à la fois. Premièrement, les compétences qu'une personne a acquises devraient être facilement reconnaissables (autrement dit, lisibles ou transparentes) pour les utilisateurs des qualifications. Les utilisateurs sont principalement les organismes de formation, les employeurs et bien évidemment la personne ayant obtenu la qualification. Deuxièmement, les qualifications devraient être considérées comme étant investies d'une valeur réelle, par exemple pour accéder au marché du travail ou à des opportunités universitaires ou professionnelles (valeur monnayable). Troisièmement, lorsqu'une personne change d'emploi ou décide d'émigrer vers une autre région ou un autre pays, elle devrait pouvoir utiliser ses qualifications comme un gage de confiance (transférabilité). Ainsi, la reconnaissance fait référence à la transparence, la valeur monnayable et la transférabilité des qualifications⁴.

Pour les gouvernements, la création d'un système cohérent et intelligible de qualifications dans l'enseignement général, professionnel et supérieur, devrait permettre de relever des défis importants, parmi lesquels figurent les suivants :

- établir des passerelles entre le système scolaire et le monde du travail, en optimisant ainsi la productivité des nouveaux arrivants sur le marché du travail, en réduisant le chômage des jeunes et en contribuant à réduire la pauvreté ;
- réformer les programmes de manière à accroître la pertinence et l'attrait de l'enseignement et de l'apprentissage, ainsi que leur utilité pour la vie professionnelle et les communautés ;
- mettre en place des approches de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) dans les écoles, les centres de formation et sur les lieux de travail, capables de relever les niveaux de compétence de la main-d'œuvre, y compris les diplômés, les travailleurs âgés et les personnes évoluant dans le secteur informel de l'économie ;
- faciliter la migration (vers une autre région ou un autre pays) de façon à ce que les talents et les qualifications soient reconnus et utilisés par-delà les frontières ;
- aider les effectifs croissants de l'enseignement supérieur à participer à des programmes de mobilité et d'échange internationaux ;
- veiller à ce que la communauté internationale comprenne et respecte l'éventail de qualifications utilisées dans le pays ;
- ouvrir sur l'extérieur des systèmes de qualifications qui étaient jusque là plutôt fermés, de façon à en faire des cadres plus souples dans lesquels la plupart ou

3 «Une qualification est atteinte lorsqu'un organisme compétent décide que les apprentissages d'une personne ont atteint des exigences spécifiées de connaissances, de savoir-faire et de compétences. La conformité aux résultats attendus est confirmée grâce à un processus d'évaluation ou à l'accomplissement avec succès d'un programme d'étude. L'apprentissage et l'évaluation des acquis en vue d'une qualification peuvent avoir lieu dans le cadre d'un programme d'étude et/ou dans le cadre de l'expérience professionnelle. Une qualification confère une reconnaissance officielle qui a une valeur sur le marché du travail ainsi que dans la perspective d'un apprentissage ou d'une formation complémentaire. Une qualification peut constituer une obligation légale pour exercer certaines professions.» (Op. cit.)

4 L'Organisation internationale du travail a publié une note utile sur la transférabilité des compétences (OIT, 2007), qui contribue à définir la reconnaissance de manière pertinente dans ce contexte.

l'ensemble des citoyens pourront devenir des apprenants tout au long de la vie et, espérons-le, des apprenants experts ;

- faire en sorte que les compétences acquises par les personnes dans le cadre de l'apprentissage informel ou dans des secteurs informels de l'économie soient reconnues, une préoccupation majeure dans la région.

Le chapitre 2 du présent rapport expose les principaux facteurs qui motivent ou provoquent un intérêt grandissant dans la région pour l'amélioration de la reconnaissance des qualifications. Le chapitre 3 décrit comment les facteurs globaux (tels que les investissements étrangers et la migration vers des marchés du travail internationalisés) et les réponses politiques européennes et internationales (telles que le processus de Bologne pour l'enseignement supérieur et l'instauration du cadre européen des certifications (CEC)) influencent actuellement les politiques de développement des qualifications dans la région méditerranéenne. Le chapitre 4 met en lumière la réforme des qualifications dans la région. Il examine comment (et pourquoi) les gouvernements et les parties prenantes de la région méditerranéenne s'efforcent d'améliorer la lisibilité, la cohérence et la qualité de leurs qualifications. Avec quelques exemples tirés de la région, ce chapitre accorde une attention particulière au vif intérêt suscité par les cadres nationaux de certification (CNC)⁵ ainsi qu'aux développements des quatre pays de la région qui sont impliqués dans le projet de CNC de l'ETF⁶.

Actuellement, les cadres de certification suscitent un grand intérêt de la part des gouvernements du monde entier, car ils constituent un outil destiné à améliorer la reconnaissance nationale et internationale des qualifications. Par conséquent, l'examen des avantages potentiels (et difficultés) associés aux CNC représente un volet important de ce rapport. Le chapitre 5 approfondit cette analyse et le chapitre 6 formule des conclusions.

La recherche⁷ et l'analyse sont destinées aux décideurs politiques de la région. Le rapport s'efforce donc d'éviter tout jargon superflu. Il vise également à susciter l'intérêt d'un public plus large, notamment les chercheurs et agences internationales spécialisés dans ce domaine.

5 Dans le cadre de ce rapport les termes «certification» et «qualification» sont utilisés indifféremment.

6 Plusieurs pays ont participé à la phase antérieure du projet et le Maroc, la Tunisie, l'Égypte et la Jordanie participent actuellement au projet de développement de l'ETF.

7 La recherche est tirée de différentes sources secondaires, parmi lesquelles une série de publications récentes de l'ETF. Les principaux éléments probants proviennent essentiellement des quatre pays impliqués dans les phases actuelles du projet de l'ETF visant à soutenir le développement des CNC.

2. CONTEXTE RÉGIONAL

2.1 Introduction

Ce chapitre expose les principaux facteurs qui motivent un intérêt grandissant dans la région pour l'amélioration de la reconnaissance des qualifications, en termes de lisibilité, valeur monnayable et transférabilité, comme cela a été mentionné dans l'introduction. Parmi ces facteurs figurent une croissance démographique rapide assortie d'une pyramide des âges jeune et de fortes tendances à la migration à l'intérieur de la région et au-delà. En outre, les marchés de l'emploi dans la plupart des pays et territoires méditerranéens sont polarisés ou fragmentés (coexistence de l'emploi public prédominant et d'un secteur privé en expansion, et coexistence d'un secteur formel et d'un secteur informel de l'économie). Des capitaux d'investissement circulent dans la région mais à des niveaux qui sont loin d'être optimaux.

2.2 Tendances démographiques et migration dans la région méditerranéenne

Trois facteurs se dégagent en termes de tendances démographiques dans la région. Premièrement, les pays connaissent, pour la plupart, une croissance démographique rapide. Deuxièmement, la quasi-totalité d'entre eux présentent une pyramide des âges jeune par rapport aux pays de l'Union européenne, d'Amérique du Nord et d'Australasie. Troisièmement, à quelques exceptions près, les pays de la région affichent des niveaux élevés d'émigration et/ou d'immigration, et certains sont confrontés à d'importants mouvements de réfugiés.

Les aspects significatifs de ces tendances sont décrits ci-dessous. Les implications sur le plan de la reconnaissance des qualifications seront étudiées de manière plus approfondie plus avant dans ce rapport.

2.2.1 Croissance démographique rapide

Les Nations unies (CESAO, 2005) font état de l'augmentation rapide de la population du monde arabe au cours du siècle dernier. La population est passée de 80 millions vers le milieu du 20^e siècle à 300 millions en 2003 et devrait atteindre 400 millions d'ici 2020 selon les prévisions. Par rapport aux autres régions du monde, les taux de croissance annuelle sont relativement élevés et les pays arabes qui contribuent le plus à cet accroissement dans la région sont l'Égypte, l'Arabie saoudite, le Soudan, l'Algérie, l'Irak, le Yémen et le Maroc. D'autres États du Golfe affichent également des taux de croissance démographique importants, tandis que le Liban, la Somalie et la Tunisie se caractérisent par les taux les plus faibles de la région. En fait, la Tunisie connaît actuellement une situation nouvelle : le nombre d'élèves qui entreprennent des études est en diminution, un résultat qui reflète le succès de sa politique démographique.

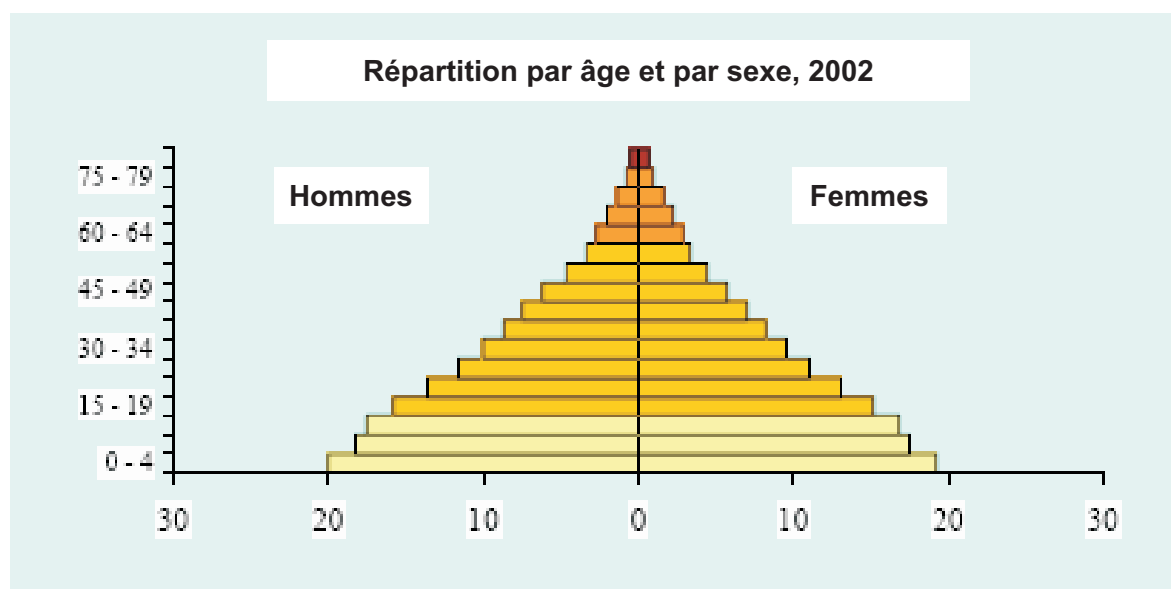
LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Derrière cette croissance se cache un changement qui pourrait en fin de compte conduire à un fléchissement ou à un renversement de la tendance démographique qui a caractérisé plusieurs générations. D'une part, le taux de mortalité a diminué rapidement dans le monde arabe au cours des deux dernières décennies, en grande partie grâce à la résorption du taux de mortalité infantile, ce qui se traduit par une espérance de vie plus longue. Dans le même temps, le taux de fécondité a baissé dans la région de manière globale au cours des 20 dernières années, passant de 6 à 4,4 enfants par femme. Le Koweït, l'Arabie saoudite, le Maroc, la Tunisie, la Jordanie, l'Algérie et la Syrie affichent tous des baisses modérées ou rapides à cet égard. En Tunisie, le taux de fécondité est inférieur à 2,1, ce qui constitue le taux minimum pour assurer le renouvellement de la population. Si ces tendances se poursuivent, bien qu'elles soient très variables d'un pays à l'autre, il se peut qu'à l'avenir le monde arabe soit confronté au défi, nouveau pour lui, du vieillissement de la population, auquel l'Europe doit d'ores et déjà faire face. En outre, de nombreuses communautés rurales de la région sont caractérisées par une population vieillissante car les jeunes et les actifs migrent vers les zones urbaines de leur pays ou à l'étranger.

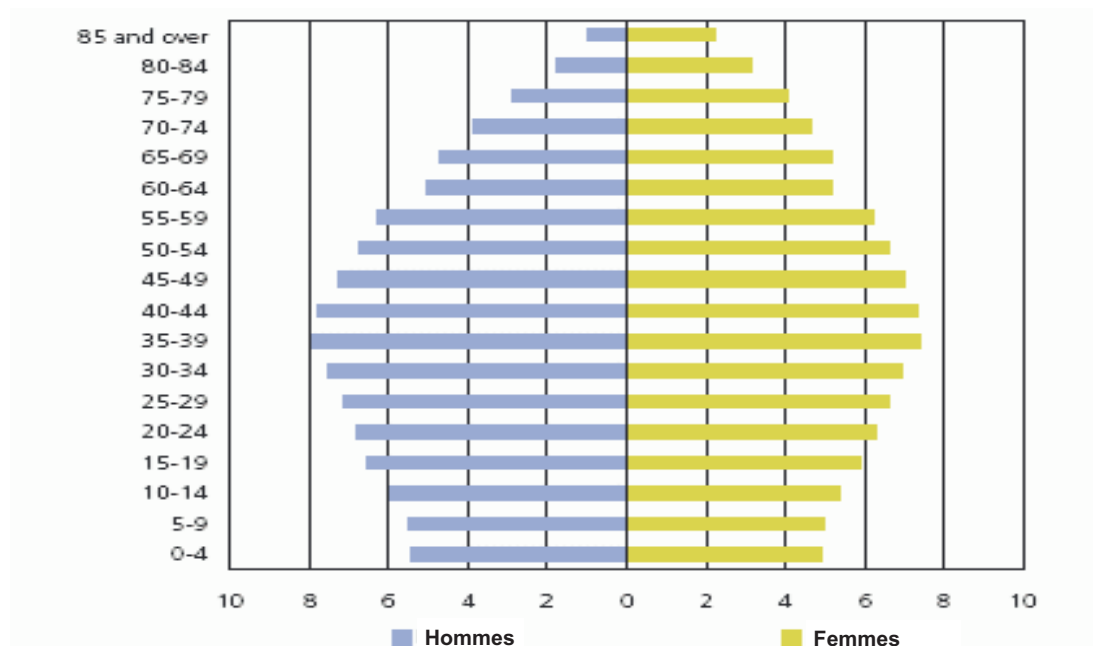
2.2.2 Une pyramide des âges jeune

À court et moyen terme toutefois, la pyramide des âges relativement jeune représente pour les sociétés et les gouvernements de la région un enjeu et une opportunité majeure alors même qu'ils entreprennent de planifier et réformer leurs systèmes éducatif, social et de l'emploi. La figure ci-dessous illustre clairement la jeunesse de la pyramide des âges.

Figure 1 : Profil de la population du monde arabe en 2002



Source : Nations unies, 2003.

Figure 2 : Profil de la population européenne (UE27) en 2006

Source : Eurostat (demo-ppavg).

Le premier graphique montre que la grande majorité de la population du monde arabe est constituée par les tranches d'âges des jeunes et des personnes actives. À l'opposé, le graphique de la population européenne est caractérisé par une proportion de personnes âgées bien supérieure à celle des jeunes, et les impacts d'une population vieillissante sont clairement visibles au niveau du profil démographique.

Le débat se poursuit entre experts quant à la question de savoir si la croissance démographique est favorable ou non à la croissance économique, mais indépendamment de l'issue du débat, les évolutions démographiques et économiques sont manifestement liées. Une population jeune en expansion exige un urgent changement économique, des besoins plus nombreux devant être satisfaits, et l'évolution économique est certainement liée aux types, à la qualité et aux niveaux d'instruction atteints par la population. À son tour, l'évolution économique est fortement influencée par les types d'emplois disponibles et par l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi, ainsi que par les investissements. Les niveaux et les types de connaissances et de compétences acquises par les travailleurs constituent un facteur important dans le rapport entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Ainsi, l'accroissement de la population, notamment avec une pyramide des âges jeune, génère des besoins au niveau du système éducatif, et les gouvernements et parties prenantes s'efforcent de les satisfaire, souvent dans des conditions difficiles compte tenu des fortes restrictions budgétaires. Avec l'évolution des besoins de compétences sur le marché du travail et le rapide développement des connaissances, des médias et des technologies de l'information au niveau international, les gouvernements et les parties prenantes, y compris les apprenants individuels, doivent aujourd'hui s'efforcer d'organiser un processus continu grâce auquel les citoyens se forment et apprennent tout au long de leur vie. En d'autres termes, les gouvernements et les parties prenantes essaient de développer des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

2.2.3 Schémas migratoires

Depuis de nombreuses années, la région connaît de hauts niveaux d'émigration et d'immigration, dans des proportions variables selon les pays. Il s'avère utile de comprendre les principales caractéristiques de la migration, au sein de la région, en Europe et dans le reste du monde. L'augmentation de la mobilité professionnelle, dans la région et dans le monde, a rendu plus urgente l'obtention de la reconnaissance internationale des qualifications nationales.

L'OCDE (2008) a récemment publié une vue d'ensemble des migrations internationales. Bien qu'elle soit élaborée dans la perspective des pays les plus riches, membres de l'OCDE, plusieurs de ses conclusions soulignent des considérations importantes pour la région méditerranéenne. Les statistiques ne sont pas fiables dans ce domaine, mais certaines observations s'imposent.

- Le flux d'immigrants légaux continue de croître. Il s'agit notamment d'une poussée de la migration familiale et de la migration pour l'emploi, tandis que le nombre des demandeurs d'asile (vers les pays de l'OCDE) a diminué quelque peu au cours de quatre années consécutives.
- Les flux internationaux d'étudiants augmentent.
- Dans l'ensemble, les immigrants forment une proportion significative des forces de travail des pays de l'OCDE, contribuent à combler les pénuries de compétences et de main-d'œuvre, et jouent un rôle non négligeable sur le marché du travail et en termes de productivité.
- Dans la plupart des pays de l'OCDE, les immigrants perçoivent une rémunération nettement inférieure à celle des ressortissants de ces pays, et les immigrants des pays qui ne font pas partie de l'OCDE sont particulièrement désavantagés.
- De nombreux pays de l'OCDE ont modifié leur politique en matière de migration, par exemple en introduisant des limites et un système à points.
- Les pays de l'OCDE sont en concurrence pour attirer et conserver la main-d'œuvre hautement qualifiée. Le marché de l'emploi est également confronté à des pénuries de main-d'œuvre faiblement qualifiée qui sont en partie comblées grâce à l'immigration.

Ces tendances globales des schémas migratoires sont importantes pour la région méditerranéenne, mais des schémas migratoires régionaux spécifiques jouent également un rôle notable au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Une étude de l'Institut universitaire européen (Fargues, 2007) a analysé le contexte régional et relève notamment qu'environ 40 % des migrants de la région méditerranéenne choisissent les États du Golfe et la Libye comme destination. Ces pays producteurs de pétrole, qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre, sont la troisième destination attirant le plus de migrants, après les États-Unis et l'Europe. D'autre part, la plupart des pays non producteurs de pétrole de la région sont caractérisés par un excédent de main-d'œuvre et un déficit de capitaux et sont devenus des pays d'émigration. Parallèlement, ils accueillent également des immigrants de pays plus pauvres.

Tout en préconisant la prudence à l'égard des statistiques, l'étude conclut qu'actuellement, quelque 12 à 15 millions d'émigrants de la première génération proviennent de pays arabes, et que les taux sont en progression. Ils sont globalement répartis de manière égale entre l'Europe et les États producteurs de pétrole, et les quelque 10 % restants émigrent vers l'Amérique du Nord et le Canada. Seul un migrant

sur dix arrivant en Europe est diplômé, contre six sur dix en Amérique du Nord. Le Maroc et l'Égypte sont les principaux pays d'émigration, mais de nombreux pays de la région connaissent également ce phénomène. Les schémas des pays d'origine et de destination dans la région sont complexes. À titre d'exemple, les migrants d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie privilégient la France, ce qui reflète les liens linguistiques et culturels avec ce pays ; les migrants d'Égypte privilégient la Libye et les États du Golfe ; et les migrants du Territoire palestinien occupé privilégient la Syrie.

Vu les circonstances – d'une part la faiblesse de certaines économies qui incite à la migration et d'autre part les pénuries de main-d'œuvre en Europe, dans les pays producteurs de pétrole et en Amérique du Nord, qui attirent les migrants vers ces destinations – et la médiation de processus tels que le processus de Barcelone (qui sera évoqué ultérieurement dans ce rapport), on peut raisonnablement prévoir un accroissement de ces tendances migratoires au cours des prochaines années. Cette situation augmentera encore davantage l'urgence d'une reconnaissance des qualifications, qui servirait en quelque sorte de passeport de compétences pour les personnes migrant à des fins de travail ou d'études.

À l'instar de ce qui se passe dans d'autres régions du monde, le mouvement des réfugiés constitue un problème important qui ne semble pas près d'être résolu compte tenu des événements et développements politiques dans la région. Le mouvement des réfugiés doit être pris en considération lors de l'examen des schémas migratoires dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Plusieurs citations extraites du rapport de Philippe Fargues indiquent que la situation est critique.

Encadré 1 : Flux récents de réfugiés au Moyen-Orient

«Les années 2005 et 2006 ont vu une recrudescence des flux de réfugiés. Les pays de départ de ces réfugiés ont été [...] : l'Irak, le Soudan, les pays de la Corne de l'Afrique (la Somalie, l'Érythrée, l'Éthiopie) et le Liban.»

«En Égypte, 2005 et 2006 ont été marquées par la crise des réfugiés soudanais.»

«Au Liban, les événements de 2005 et 2006 ont déclenché d'importantes vagues de migration parmi les Libanais et surtout parmi les étrangers travaillant dans le pays.»

«Depuis [...] 2000, la Palestine connaît une nouvelle vague d'émigration : quelque 100 000 personnes auraient quitté la Cisjordanie et Gaza.»

«Sur l'ensemble de la migration de transit, le flux de réfugiés irakiens vers les pays arabes de la Méditerranée est le plus important et le plus incertain. [...] Quatre millions (chiffre estimé au début 2007) d'Irakiens ont fui leur région d'origine [...]. Selon les estimations récentes du Haut-commissariat des Nations unies pour les réfugiés (février 2007), la Syrie a accueilli environ 1 million de réfugiés irakiens, la Jordanie 700 000, l'Égypte 100 000 [...] Il s'agit de la plus grande vague de réfugiés jamais enregistrée dans la région, avec une ampleur près de trois fois supérieure à celle de l'exode des Palestiniens [...] en 1948, et du flux de réfugiés à la croissance la plus rapide au monde. [...] Bon nombre de réfugiés irakiens appartenaient aux classes moyennes ou supérieures [...].»

Source : Fargues, 2007, pp. xx–xxi.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Dans le présent rapport (voir le chapitre 3), nous étudierons dans quelle mesure une meilleure reconnaissance nationale et internationale des qualifications peut faciliter les flux de l'émigration et de l'immigration. C'est un domaine politique qui jusqu'à récemment n'était pas considéré comme prioritaire.

Il convient de soulever d'autres aspects de la migration qui font désormais l'objet de plus d'attention⁸.

- *Diasporas*. Un intérêt renouvelé se manifeste à l'égard des diasporas, notamment de la part des gouvernements marocain, tunisien, algérien, égyptien et jordanien, qui ont tous facilité l'émigration à certaines périodes, dans le cadre de leurs politiques de croissance et de développement. La migration circulaire et les réseaux transnationaux ont un impact social et économique important.
- *Fuite des cerveaux et gain de cerveaux*. La fuite des cerveaux (lorsqu'au moins 10 % des travailleurs hautement qualifiés d'un secteur donné émigrent) demeure à juste titre un sujet de préoccupation, alors que dans le même temps l'impact du «gain des cerveaux» suscite un intérêt croissant. Les schémas de l'émigration qualifiée et hautement qualifiée peuvent agir pour d'autres comme une mesure d'incitation à la participation à l'enseignement et à la formation, en augmentant ainsi le stock de capital humain. Dans le même temps, le gaspillage des cerveaux est désormais un phénomène reconnu, lorsque de jeunes émigrés revenus au pays ne poursuivent pas leurs études après avoir séjourné à l'étranger.
- *Les migrants de retour* dans leur pays d'origine ramènent des compétences, une expérience professionnelle et souvent aussi des capitaux de l'étranger. Cet aspect est souvent discuté sous l'intitulé de la migration circulaire.
- *Transfert de connaissances et de technologies*. Le passage à l'ère de l'information ouvre des opportunités en matière de transfert des connaissances et des technologies, ce qui se serait avéré complexe, voire impossible, auparavant.

2.3 Caractéristiques des marchés de l'emploi

Les principales caractéristiques des marchés de l'emploi méditerranéens ont été documentées par un certain nombre d'études (Banque mondiale, 2004 ; Bardak et al., 2007). Un tour d'horizon des indicateurs du marché du travail révèle, comme indiqué dans la section précédente, une rapide croissance de la population en âge de travailler sous l'effet de la poussée démographique, des taux d'emploi et de participation faibles (des jeunes et des femmes en particulier), un niveau élevé du chômage, des difficultés à entrer sur le marché du travail en raison de la rareté des emplois décents, et la segmentation du marché du travail (secteurs public/privé et filières formelles/informelles) caractérisé par une faible mobilité entre les secteurs. Une grande proportion de la population de la plupart des pays vit et travaille sur les marchés du travail traditionnels constitués principalement par l'agriculture, les petits commerces et les services⁹. Le marché régulier du travail, formel, est comparativement réduit et principalement dominé par l'État, et un grand nombre de personnes luttent pour s'en sortir grâce à diverses formes d'emploi (souvent peu sûres) et rarement assorties d'une protection sociale.

8 Bardak (2005) donne un aperçu clair des facteurs mentionnés ici et résume leur importance.

9 Le seul pays à faire exception à cette tendance est la Tunisie où la privatisation est répandue, sauf dans certains secteurs industriels de premier plan.

Si le secteur privé formel a obtenu des résultats médiocres en termes de création d'emplois de qualité, le secteur informel, pour sa part, a absorbé la plupart des travailleurs non qualifiés et faiblement qualifiés de la région. Selon la Banque mondiale (2004), l'emploi informel représente près de la moitié de l'emploi non agricole (30 % en Algérie, 35 % en Tunisie, 42 % en Syrie, 55 % en Égypte et 63 % au Maroc)¹⁰. De surcroît, il a constitué la principale source d'emploi pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail. En Égypte, la majorité des emplois créés dans le secteur privé durant la période 1988–98 se trouvait dans le secteur informel. En Syrie, le pourcentage de personnes employées dans le secteur privé formel a chuté de 40,0 % à 34,8 %, et celui des employés du secteur informel est passé de 33,8 % à 39,0 % entre 1995 et 2001.

Les emplois très précaires du secteur informel – caractérisés par l'absence d'un système de protection sociale, des salaires faibles et un grand nombre d'heures de travail – contrastent avec la grande sécurité de l'emploi et le système de protection sociale associés aux emplois du secteur public et du secteur privé formel. Autre facteur aggravant, les emplois dans le secteur public ne sont pas assez valorisants, mais dans le même temps ces postes de « cols blancs » sont considérés comme prestigieux. Leurs salaires (et les avantages sociaux) ne sont pas basés sur la productivité des employés, et cela établit artificiellement une référence de haut niveau par rapport aux attentes relatives aux emplois sur le marché du travail. Ainsi, les marchés du travail de la région sont segmentés en filières formelles/informelles et publiques/privées, et la mobilité entre les secteurs est entravée par les coûts élevés de tout changement. Tout est différent selon qu'il s'agit de travailleurs insérés ou de travailleurs en marge : les travailleurs insérés ont souvent accès aux emplois par le biais de la famille, de leur statut ou de leurs contacts personnels. Vu qu'une proportion considérable de la population (la moitié en moyenne) est privée de tout système de protection sociale, la solidarité familiale semble être le moyen de soutien social le plus solide pour protéger les personnes contre tous risques dans ces sociétés¹¹.

Pour de nombreuses personnes, les obstacles entravant l'accès au marché et la progression sont importants, bien plus importants que ne pourraient le justifier leurs capacités.

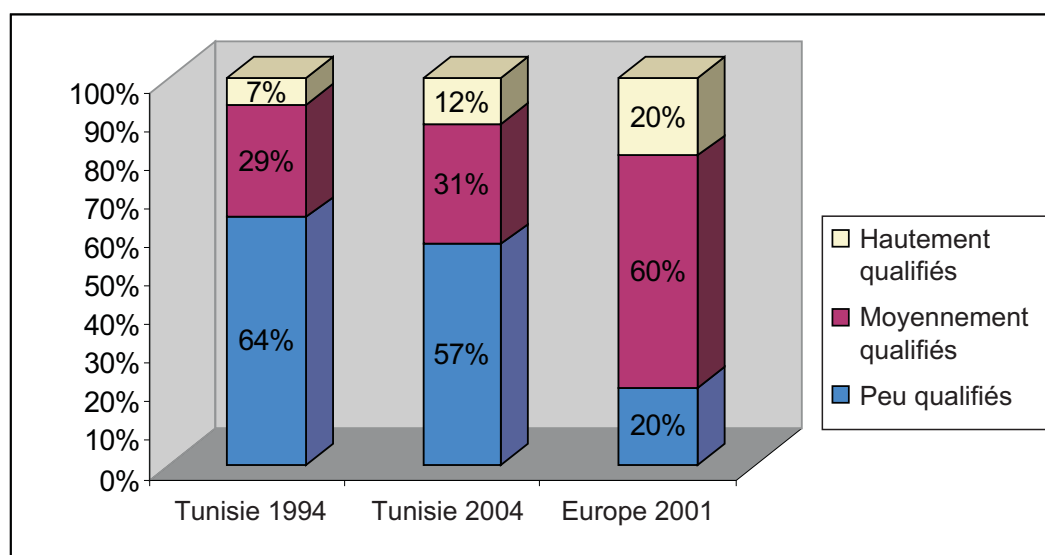
L'examen de l'emploi par niveau d'instruction révèle que la majorité des travailleurs de la région (60 à 70 % en moyenne) n'ont qu'un niveau d'enseignement primaire, voire inférieur. La Tunisie, l'un des pays qui affichent les meilleures performances à cet égard, a une pyramide des qualifications présentant 60 % de travailleurs faiblement qualifiés, 30 % moyennement qualifiés et 10 % hautement qualifiés, contre respectivement 20 %, 60 % et 20 % pour l'Union européenne. La figure 3 illustre ce contraste.

10 Le travail informel est même plus courant dans le secteur agricole. Si l'agriculture était prise en compte, la part du secteur informel serait bien plus importante.

11 Les solides liens familiaux risquent en fait de décourager le développement des services sociaux publics, mais dans le même temps, la médiocrité des prestations dans ce domaine peut entretenir, voire accroître la nécessité d'un fort lien familial. Il est intéressant de mentionner ici les célèbres études d'Esping-Andersen (1990) et de Gallie et Paugam (2000) sur la classification des types de régime de prévoyance en Europe et leur référence aux pays de l'Europe du Sud (Italie, Grèce, Espagne, Portugal) quant aux systèmes minimaux/de sous-protection. Dans la région méditerranéenne, le rôle de la famille est très important pour compenser les insuffisances du marché du travail.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Figure 3 : Profils comparés des compétences – UE/Tunisie



Source : Données fournies par la Direction générale de la normalisation et de l'évaluation, ministère tunisien de l'Éducation et de la Formation.

L'analyse du marché du travail réalisée par l'ETF (Bardak et al., 2007) dans des pays méditerranéens sélectionnés¹² a mis en évidence un certain nombre de problèmes tels que de faibles taux d'emploi et de participation de la main-d'œuvre (en particulier, des femmes et des jeunes) et une mobilité réduite entre les différents segments du marché du travail. Dans la plupart des pays, la demande de main-d'œuvre dans le secteur public diminue actuellement et la plupart des nouveaux emplois sont créés dans le secteur privé, essentiellement dans les services. Cependant, ces nouveaux emplois sont apparus principalement dans des activités à faible productivité, ce qui se solde par de vastes secteurs d'emploi informel. La conclusion générale du rapport de l'ETF est que, dans la région méditerranéenne, le marché du travail n'utilise pas au mieux les ressources humaines et que des réformes structurelles exhaustives et multidimensionnelles y sont nécessaires. Le présent rapport montrera que des qualifications utiles, qui bénéficient d'une large reconnaissance, peuvent jouer un rôle important.

Dans son analyse des perspectives de développement économique dans la région, le rapport de la Banque mondiale (2007) soulignait les points suivants.

- La création d'emplois restera une priorité pour les pays et territoires méditerranéens dans le futur proche.
- C'est particulièrement le cas pour le secteur privé.
- Sur le plan social, l'ampleur du défi signifie que la demande internationale de main-d'œuvre (émigration) ne comblera pas le fossé.

De toute évidence, une croissance du nombre d'emplois, une amélioration de la qualité de l'emploi et une meilleure utilisation des qualifications sont nécessaires. Un défi difficile à relever quand l'investissement est limité. Par conséquent, la réalité est peut-être telle que les pays et territoires méditerranéens sont confrontés au dilemme d'avoir à choisir entre la multiplication des emplois et l'amélioration de leur qualité. Dans ces conditions, la question est de savoir quelles solutions sont davantage susceptibles d'être gagnantes.

12 Égypte, Jordanie, Liban, Maroc et Tunisie.

2.4 Tendances mondiales de la production et des services : investissements étrangers, externalisation des services/de la production

De nombreux pays en développement dépendent, pour leur croissance, des investissements provenant de sociétés et d'institutions financières d'autres pays. Cela est lié à l'externalisation de la production et des services d'un pays vers un autre. Cette section du rapport étant consacrée à la manière dont les capitaux sont couramment transférés d'un pays à l'autre, il convient également de considérer un troisième aspect sous cette rubrique, à savoir l'importante contribution que représente l'envoi de fonds par les travailleurs migrants à leur communauté ou famille dans leur pays d'origine.

L'évolution de la production et des services repose, comme chacun le reconnaît à présent, sur une nouvelle division internationale du travail. Les flux d'investissements évoluent. Ainsi, les facteurs tels que les progrès technologiques et les rapides transformations des technologies de la communication entraînent la nécessité d'améliorer les niveaux d'instruction et de développer les compétences dans tous les pays. La nécessité de créer un contexte national qui réponde bien aux demandes de l'économie mondiale constitue une priorité relativement complexe pour les pays et territoires méditerranéens (et les autres pays). Les gouvernements doivent donc réaliser des réformes significatives dans un certain nombre de domaines si leur pays veut avoir de bonnes chances de rester compétitif dans une économie internationalisée¹³. Toutefois, compte tenu des incertitudes de l'ère de la mondialisation, des graves crises enregistrées actuellement dans les secteurs financiers et de nombreux autres aspects de l'économie, planifier de façon souple et efficace s'avère difficile.

Pour la région méditerranéenne dans son ensemble, certains aspects de l'investissement sont une conséquence de la nouvelle ère mondiale, et sont particulièrement importants. Nous considérons ici les investissements directs étrangers et l'intégration économique générée par l'externalisation de la production et des services.

Investissements directs étrangers et externalisation mondiale des biens et des services

Les portefeuilles d'investissements internationaux des États producteurs de pétrole et de pays tels que la Chine, la Russie et l'Inde, ainsi que les investissements de capitaux internationaux de longue date des pays tels que les États-Unis, le Japon, les grands pays européens et les sociétés multinationales, témoignent de l'accroissement du flux des biens, des services et des capitaux dans le monde d'aujourd'hui, notamment en raison de la suppression de certaines barrières grâce à des accords régionaux. Néanmoins, les données suggèrent que, hormis les pays producteurs de pétrole, les pays de la région méditerranéenne profitent relativement peu des avantages d'une intégration accrue, mais continuent d'être confrontés aux effets négatifs de certains changements mondiaux.

Une analyse effectuée il y a quelques années pour la Banque mondiale et l'Union européenne (Müller-Jentsch, 2005) a conclu qu'une intégration plus approfondie de la région méditerranéenne dans la vie économique des pays de l'Union européenne pourrait accélérer le développement économique des pays du sud de la Méditerranée

13 En Europe, on peut citer l'exemple de l'Irlande qui a récemment réussi ce tour de force sur le plan économique.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

caractérisés par une croissance économique lente¹⁴. Divers arguments soutiennent cette thèse.

- L'Union européenne élargie représente un quart du PIB mondial et des investissements directs étrangers, même si bon nombre des membres les plus anciens de l'Union européenne connaissent une croissance plutôt lente depuis quelques années.
- De nombreux pays et territoires méditerranéens, à l'exception des pays producteurs de pétrole, ont connu des années de marginalisation dans le contexte de l'économie mondiale. Le rapport de la Banque mondiale–UE souligne qu'à l'époque de la préparation du présent rapport, les exportations – hors pétrole – de l'ensemble de la région méditerranéenne étaient inférieures aux exportations respectives de petits pays de l'Europe tels que la Hongrie et la Finlande.
- Dans la région méditerranéenne, les investissements directs étrangers ont représenté seulement 0,5 % du PIB. Et en accord avec ce contexte, seuls 2 % des investissements directs étrangers de l'Europe vont aux pays du sud de la Méditerranée.
- Par rapport à d'autres pays similaires, les pays et territoires méditerranéens ont des lacunes en termes d'exportations et d'investissements directs étrangers. Si ces lacunes pouvaient être à moitié comblées au cours d'une décennie, la région méditerranéenne pourrait multiplier par quatre sa plus-value en capital.
- En outre, l'élargissement de l'Union européenne et la croissance des économies chinoise, indienne et russe menacent de marginaliser davantage la position de la région méditerranéenne, hormis l'industrie pétrolière.

Depuis 2005, toutefois, les pays et territoires méditerranéens connaissent une période de croissance économique, particulièrement marquée dans des pays tels que le Maroc et la Tunisie et dans certains secteurs de l'économie égyptienne. Cela a eu un impact sur l'évolution du marché du travail : accélération de la création d'emplois, recul du chômage et participation accrue des femmes au marché du travail, tout au moins dans une certaine mesure. Alors que le tableau général semble positif, les indicateurs régionaux masquent la diversité des résultats au niveau national.

En dépit de la croissance de l'emploi, la région méditerranéenne n'occupe encore qu'une faible proportion de sa main-d'œuvre potentielle. Globalement, l'accroissement des taux d'emploi devrait se poursuivre. Toutefois, le chômage des jeunes et l'accès des femmes au marché du travail continueront à représenter un enjeu majeur pour les pays de la région.

En ce qui concerne les liens avec l'Europe, une base solide pour le renforcement de l'intégration économique devrait déboucher sur une augmentation des investissements directs étrangers et également sur de plus hauts niveaux d'externalisation des biens et des services entre les pays du nord et du sud de la Méditerranée. En matière de services, l'externalisation peut se faire via une offre transfrontalière (par exemple, les services en ligne), la consommation à l'étranger (par exemple, le tourisme), la présence commerciale (par exemple, les banques et les supermarchés) et la présence des personnes (par exemple, ingénieurs et enseignants). L'analyse de la Banque mondiale–UE souligne que certains des obstacles sont dus à des tarifs et quotas, mais que d'autres résultent de facteurs non tarifaires. Il s'agit principalement d'obstacles de nature juridique,

14 Bien évidemment, certains pays de la région qui ne sont pas de gros producteurs de pétrole, tels que l'Égypte et la Tunisie, affichent des taux de croissance de 4 à 6 %.

réglementaire et institutionnelle. L'étude de la Banque mondiale–UE suggère plusieurs approches liées, susceptibles de limiter ces obstacles non tarifaires et de permettre des flux plus importants :

- élargir la promotion du libre-échange au secteur des services – des arguments plaident en faveur d'un accent accru mis sur l'agriculture ;
- se concentrer sur les principaux services financiers, c'est-à-dire les activités bancaires, l'assurance, les marchés de capitaux et les télécommunications, ainsi que sur les secteurs clés, notamment les technologies de l'information et de la communication (TIC), le tourisme, les services aux entreprises et la distribution ;
- développer des approches bilatérales et multilatérales réactives, par pays et/ou secteur plutôt que des accords régionaux individuels – un cadre exploitable à cet effet devrait être mis à disposition au niveau de la région ;
- concentrer les efforts sur les réformes juridiques et institutionnelles dans les pays et territoires méditerranéens pour donner de la substance aux accords formels et encourager ces approches.

Malgré ces difficultés, l'indice 2007 d'A.T. Kearney (localisation mondiale des services)¹⁵ indique que les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord augmentent actuellement leur visibilité en tant que sites abritant des services à distance (p. 10): «L'Égypte, la Jordanie et les Émirats arabes unis conservent en gros les mêmes positions au top 20, ce qui reflète le nombre croissant d'entreprises asiatiques, européennes et nord-américaines qui choisissent d'implanter leurs centres de soutien aux activités régionales ou mondiales sur ces sites.» Le rapport révèle également que l'externalisation accrue des activités vers les pays du Maghreb (Tunisie et Maroc) illustre l'intérêt grandissant à l'égard de ces sites aptes à servir les marchés francophones.

Tableau 1 : Caractéristiques de l'Égypte, de la Jordanie, de la Tunisie et du Maroc en tant que pays destinataires de l'externalisation

Pays	Classement de l'indice	Attrait financier ¹	Personnel et compétences disponibles ²	Environnement des entreprises ²
Égypte	13	3,2	1,1	1,3
Jordanie	14	3,1	1,0	1,5
Tunisie	26	3,0	0,9	1,5
Maroc	36	2,9	0,9	1,3

Source : Adaptation des données de l'indice d'A.T. Kearney sur la localisation mondiale des services, 2007.

¹ Sur une échelle de 0 à 4.

² Sur une échelle de 0 à 3.

15 L'indice analyse et classe les 50 principaux sites dans le monde qui assurent les opérations à distance les plus courantes (services et soutien TI, centres de contact et assistance aux services administratifs). Le score de chaque pays est composé d'une combinaison pondérée des notes résultant de 43 mesures, regroupées en trois catégories : attrait financier (40 %), personnel et compétences disponibles (30 %), et environnement des entreprises (30 %). Voir www.atkearney.com pour obtenir des informations détaillées sur l'indice.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Il convient de garder à l'esprit que les mouvements concernant les investissements étrangers et l'approfondissement de l'intégration économique présupposent l'ouverture de nouvelles opportunités de circulation des marchandises, des services, des capitaux et des personnes. Tout cela doit être stratégique de la part de toutes les parties, que ce soit à petite ou à grande échelle. En outre, la qualité et la transparence des systèmes d'enseignement et de formation ont un rôle important à jouer quant aux niveaux d'instruction de la population, aux compétences disponibles sur le marché du travail et à l'employabilité et adaptabilité des citoyens. Les chapitres 3 et 4 abordent ce thème en examinant la reconnaissance nationale et internationale des qualifications.

2.5 Conclusion

Ce chapitre a mis en lumière plusieurs facteurs qui encouragent vivement à améliorer la lisibilité, la valeur monnayable et la transférabilité des qualifications dans la région. Il est important de souligner que ces facteurs sont liés entre eux, et que les réformes des systèmes d'enseignement et de formation, qui seront traitées au chapitre 4, doivent converger pour relever les défis exposés dans ce chapitre.

Dans de nombreux cas, les pays de la région collaborent actuellement avec l'Union européenne et ses agences dans le cadre de leur démarche visant à réaliser les réformes nécessaires en matière d'enseignement et de formation. En outre, les développements dans l'Union européenne pourraient fournir un contexte qui aidera à conceptualiser les réformes des pays du sud et de l'est de la Méditerranée.

3. DÉVELOPPEMENTS AUX NIVEAUX INTERNATIONAL, RÉGIONAL ET EUROPÉEN

3.1 Introduction

Ce chapitre explore la réalité complexe des approches internationales en matière de reconnaissance des qualifications et examine les développements régionaux passés et récents dans ce domaine. Il examine également les principales évolutions en Europe, telles que le cadre européen des certifications (CEC) et le processus de Bologne en général. Il considère enfin comment le dynamisme actuellement généré dans les activités du partenariat euro-méditerranéen pourrait stimuler des formes plus pratiques et plus efficaces de coopération entre l'Union européenne et les pays et territoires méditerranéens.

3.2 Approches internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles

Lorsqu'on examine les différentes façons dont les pays reconnaissent les compétences et qualifications des personnes terminant ou démarrant des études ou un emploi, on peut distinguer trois grands types de reconnaissance (OIT, 2007).

- *Unilatérale*. Un pays d'immigration décide lui-même des compétences et qualifications à reconnaître. Au Canada, par exemple, cette responsabilité incombe à chaque province.
- *Mutuelle*. Deux pays s'entendent sur les équivalences, souvent pour des métiers spécifiques, comme c'est le cas actuellement pour l'Égypte et l'Italie.
- *Accords commerciaux/régionaux*. Il s'agit d'accords multilatéraux, comme les accords se développant entre les pays européens à travers le CEC.

L'Organisation internationale du travail (OIT) souligne que la reconnaissance unilatérale des compétences présente des inconvénients notables. Il est évident que souvent les compétences et qualifications des migrants ne sont pas reconnues. Cela a des implications pour les systèmes de reconnaissance internationale, mais également pour les systèmes et cadres nationaux de certification. L'analyse sera approfondie ultérieurement dans le chapitre 4.

Certains dispositifs bilatéraux de mobilité universitaire et sur le marché de l'emploi ont été mis en place et fonctionnent. Cette approche exige une politique et une action en la matière de la part du pays d'origine du migrant comme du pays d'accueil. Ainsi, par exemple, l'Égypte et l'Italie étudient actuellement les possibilités de reconnaître les qualifications égyptiennes adéquates pour accéder à certains secteurs du marché du

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

travail italien manquant de main-d'œuvre. Des accords similaires existent entre la France et certains pays d'Afrique du Nord.

Sous l'égide de l'UNESCO¹⁶, cinq conventions régionales et une convention interrégionale pour la reconnaissance des études supérieures et des qualifications ont été adoptées. L'UNESCO et le Conseil de l'Europe ont essayé d'instaurer un système international de centres d'information nationaux en vue d'étendre le réseau européen de centres d'information (ENIC¹⁷) sur la mobilité professionnelle et la reconnaissance des niveaux d'étude, qui a plutôt fait ses preuves. Mais ces tentatives n'ont pas donné de résultats très concluants jusqu'ici. En tant que cadre global, l'Accord général sur le commerce des services (GATS¹⁸) couvre également, entre autres sujets, la circulation temporaire des prestataires de services. Cela implique de pouvoir accéder au marché du travail des autres pays, ce qui exige la reconnaissance des qualifications. Des accords bilatéraux ou multilatéraux sur la reconnaissance des qualifications sont envisagés.

Dès 1967, cinq pays arabes ont signé un accord sur la mobilité de la main-d'œuvre¹⁹. Bien qu'on ne sache pas clairement à quel point l'accord est spécifiquement opérationnel, la mobilité de la main-d'œuvre est certainement une réalité entre les pays arabes. En outre, la mobilité au sein de la région fonctionne sur la base de la confiance mutuelle. L'encadré 2 résume les principaux articles figurant dans l'accord.

Encadré 2 : Accord des pays arabes relatif à la mobilité sur le marché du travail

Article 1 : Selon les termes de l'accord, les États membres s'engagent à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre dans les pays arabes.

Article 2 : Chaque État membre nommera l'autorité compétente qui organisera la mobilité de la main-d'œuvre.

Article 3 : Tous les États participants partageront les informations et les données pertinentes sur la mobilité de la main-d'œuvre.

Article 4 : Tous les États membres donneront la priorité à l'emploi de la main-d'œuvre arabe.

Article 5 : Chaque État membre reconnaît les qualifications acquises dans les autres pays arabes, accréditées par les organismes compétents de chaque État membre.

Source : Accord arabe n° 2, 1967.

Un autre domaine faisant l'objet d'une coopération entre plusieurs pays est la classification arabe type des professions, qui a été élaborée par l'Organisation arabe du travail conformément à la CIP-88 (classification internationale type des professions). Il n'est pas clairement établi dans quelle mesure les partenaires sociaux sont impliqués dans ce processus ni dans quelle mesure l'Organisation arabe du travail compte utiliser cet outil pour la coopération régionale.

16 http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=22124&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

17 www.enic-naric.net/

18 www.wto.org/french/tratop_f/serv_f/gatsintr_f.htm

19 Accord arabe n° 2 de 1967.

3. DÉVELOPPEMENTS AUX NIVEAUX INTERNATIONAL, RÉGIONAL ET EUROPÉEN

Encadré 3 : Classification arabe type des professions

La classification arabe type des professions est une mise à jour de la norme de 1989. Elle est considérée comme un outil important pour l'échange d'information sur les marchés du travail et pour faciliter la mobilité des travailleurs dans les pays arabes. En particulier, elle vise à instaurer un langage commun concernant la main-d'œuvre dans les pays arabes en vue de : (i) collecter des informations relatives au marché du travail ; (ii) automatiser et traiter les données sur le marché du travail ; et (iii) échanger les données sur le marché du travail et les comparer aux niveaux national, régional et international.

La classification arabe type des professions couvre cinq niveaux de qualifications, au lieu de quatre dans la CITP, afin de prendre en compte la spécificité du marché du travail des pays arabes et de s'aligner sur les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) des pays arabes :

- niveau A – spécialiste
- niveau B – technicien
- niveau C – technicien spécialiste
- niveau D – ouvrier qualifié
- niveau E – ouvrier semi-qualifié (compétences limitées).

Source : Données adaptées de la classification arabe type des professions, 2008 (version provisoire).

Il reste à voir de quelle manière l'Organisation arabe du travail renforce l'intérêt suscité récemment par les cadres nationaux de certification (CNC). Cet aspect mérite une attention plus approfondie (voir le chapitre 4). Une classification globale pour la région devra certainement tenir compte des travaux intensifs réalisés dans la plupart des pays en vue de définir des normes nationales et professionnelles, et de la vitesse à laquelle évoluent bon nombre de professions et de secteurs d'activité. Une approche transnationale, judicieuse et soutenue, offre l'opportunité de faire des économies d'échelle, au moins pour certains secteurs professionnels importants pour l'EFTP.

Dans le monde, plusieurs initiatives régionales visant à développer la reconnaissance mutuelle des compétences et qualifications sont en cours. L'OCDE les a passées en revue (OCDE, 2001 ; OIT, 2007), et les accords commerciaux qui suivent couvrent également, à des degrés variables, la reconnaissance des qualifications. Tout au moins, ces accords fournissent la base d'un cadre juridique :

- l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) ;
- le Marché commun du Sud (Mercosur) ;
- la Communauté des Caraïbes (CARICOM) ;
- la Zone de libre-échange de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (AFTA) ;
- l'Union européenne.

Mercosur a adopté un accord réciproque impliquant des organismes professionnels dans l'agriculture, l'agronomie, la géologie et l'ingénierie. En 2003 l'AFTA a appelé à la reconnaissance mutuelle des qualifications d'ici 2008, mais en 2007 cela n'avait été mis en pratique que pour l'ingénierie. L'appréciation de l'OIT (2007) semble correcte : même là où des accords de reconnaissance régionaux sont en place en théorie, dans la pratique

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

ils ont tendance à ne prendre effet que très lentement. Les exceptions sont probablement la CARICOM et les développements de l'Union européenne illustrés par l'adoption du CEC. L'Union européenne a adopté des principes et mécanismes d'équivalence et de reconnaissance mutuelle des qualifications et compétences, comme l'illustre la section suivante.

L'analyse des types et exemples de modalités en matière de reconnaissance est certes utile, mais il n'en reste pas moins vrai qu'il n'existe aucune procédure de reconnaissance des compétences et qualifications pour de nombreuses personnes qui migrent vers des marchés internationaux du travail.

3.3 Le cadre européen des certifications

Depuis 1990, les États membres de l'Union européenne s'efforcent de réaliser un ensemble convenu d'objectifs économiques et sociaux pour l'Europe²⁰. Les objectifs, qui sont perçus comme étant liés entre eux, visent à assurer le développement d'une économie européenne hautement concurrentielle, l'intégration sociale des groupes à risque, une plus grande cohésion sociale, et des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ainsi que la durabilité environnementale.

Afin de permettre la réalisation de ces objectifs, il a fallu immédiatement se rendre à l'évidence qu'un enseignement et une formation de grande qualité et accessibles à tous les citoyens européens devraient constituer un moteur de changement important. La Commission européenne, les gouvernements nationaux et les autres parties prenantes (les partenaires sociaux en particulier) ont donc commencé à travailler ensemble afin d'identifier la façon dont ils pourraient coopérer efficacement pour développer leurs propres systèmes, leurs propres processus et leur propre cadre pour tenter d'ouvrir des perspectives d'apprentissage tout au long de la vie pour tous.

La Commission européenne n'est pas compétente pour émettre des directives en matière d'enseignement et de formation, et les États membres se sont engagés à collaborer entre eux et avec la Commission européenne dans le cadre d'un processus connu sous le nom de «méthode ouverte de coordination», qui est désormais accepté en tant que *modus operandi* pour la coopération en matière d'enseignement et de formation, bien que certains États membres soient des partenaires plus efficaces que d'autres.

Le processus comprend quatre étapes :

1. déterminer les priorités et identifier les points de référence ;
2. procéder à la collecte des données et à l'analyse comparative ;
3. mettre en évidence, grâce à la recherche et à la coopération, des exemples de bonnes pratiques ;

20 Ces objectifs ont été convenus par les premiers ministres de l'Union européenne lors d'une conférence qui s'est déroulée à Lisbonne, au Portugal, en 1990 – raison pour laquelle on parle des objectifs de Lisbonne. Le processus de Lisbonne est la stratégie de collaboration volontaire établie entre les États membres dans des domaines tels que l'enseignement, où les États membres, et non la Commission européenne, sont compétents conformément à la règle de subsidiarité. En 2000, l'Union européenne comprenait 15 États membres. Ce nombre est passé à 25 en 2004 et 27 en 2007. La Turquie et la Croatie sont actuellement des pays candidats.

3. DÉVELOPPEMENTS AUX NIVEAUX INTERNATIONAL, RÉGIONAL ET EUROPÉEN

4. permettre, par les processus d'apprentissage par les pairs, aux différents pays et parties prenantes impliqués dans le processus, d'apprendre à arrêter des décisions politiques viables et qui favorisent des perspectives d'apprentissage tout au long de la vie pour les citoyens et les réformes des systèmes d'enseignement et de formation.

De nombreux thèmes et mécanismes font désormais partie intégrante du paysage de l'enseignement et de la formation de l'Union européenne. De fait, l'Europe a réussi à impliquer des chercheurs, des décideurs politiques et des professionnels dans le processus d'apprentissage par les pairs.

Le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) est un nouveau résultat concret du processus de Lisbonne concernant l'éducation et la formation²¹. Le CEC est un cadre composé de huit niveaux de référence, basé sur les acquis de l'apprentissage²² et visant à faciliter la transparence et la transférabilité des qualifications et à favoriser l'apprentissage tout au long de la vie. Le document relatif au lancement du CEC (Commission européenne, 2008) fournit une brève synthèse des objectifs que le CEC vise à réaliser.

Encadré 4 : Cadre européen des certifications – principaux aspects et avantages escomptés

Le CEC instaure une référence européenne commune qui établit des liens entre les systèmes nationaux de certification et facilite leur communication. Il devrait déboucher sur un réseau de qualifications permettant la compréhension des niveaux de certification des différents pays.

Le CEC s'adresse à un large éventail d'utilisateurs aux niveaux national et européen. Il utilise les résultats de l'apprentissage comme point de référence commun, afin de faciliter la reconnaissance, la comparaison et le transfert des qualifications.

Le vif intérêt dont a fait l'objet le développement des CNC en Europe montre que les principes sous-jacents au CEC sont partagés. Toutefois, le CEC est un outil de référence et ne vise donc pas à remplacer les CNC.

Le CEC est censé encourager une plus grande mobilité des apprenants et des travailleurs.

Le CEC est destiné à améliorer l'accès et la participation des personnes aux activités d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Le CEC est destiné à aider les personnes dotées d'une grande expérience, professionnelle en particulier, à faire évaluer et reconnaître leurs acquis grâce à la validation de l'apprentissage informel et non formel.

L'accroissement de la transparence des qualifications devrait ainsi bénéficier tant aux utilisateurs qu'aux prestataires d'enseignement et de formation, y compris ceux en dehors des systèmes nationaux.

21 À la demande formelle des États membres, la Commission européenne a engagé des consultations sur le CEC en 2004. Après un long processus de consultation et d'élaboration, le CEC a été adopté officiellement en février 2008.

22 Dans la littérature francophone le terme «résultat de l'apprentissage» est aussi utilisé.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Eu égard aux milieux éducatifs et à l'intérêt suscité en dehors de l'Europe, la Commission européenne (2008, p. 4) conclut :

«L'adoption d'un cadre de référence commun reposant sur les acquis de formation et d'éducation permettra de plus facilement comparer et mettre en correspondance (le cas échéant) les certifications classiques décernées par les autorités nationales avec celles octroyées par d'autres institutions. Ainsi, le CEC aidera les secteurs et les individus à bénéficier de cette internationalisation croissante des certifications.»

Cela suggère que les enseignements tirés de l'élaboration du CEC peuvent s'avérer utiles pour la reconnaissance internationale des qualifications au-delà de l'Europe, et également pour la reconnaissance des savoirs et aptitudes que les personnes ont acquis d'une autre manière que par le biais des qualifications nationales, qu'elles travaillent dans des secteurs formels ou informels du marché du travail. Adopté en tant qu'instrument communautaire, le CEC aura sans aucun doute une large influence sur les régions voisines.

Encadré 5 : Le cadre européen des certifications à huit niveaux*

Niveau	Savoirs	Aptitudes	Compétences
	Le CEC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels	Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (impliquant la dextérité et l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments)	Le CEC fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie
1	Savoirs généraux de base	Aptitudes de base pour effectuer des tâches simples	Travailler ou étudier sous supervision directe dans un cadre structuré
2	Savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études	Aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples	Travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie

3. DÉVELOPPEMENTS AUX NIVEAUX INTERNATIONAL, RÉGIONAL ET EUROPÉEN

Niveau	Savoirs	Aptitudes	Compétences
3	Savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études	Gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base	Prendre des responsabilités pour effectuer des tâches dans un domaine de travail ou d'études Adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes
4	Savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études	Gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes précis dans un domaine de travail ou d'études	S'autogérer dans la limite des consignes définies dans des contextes de travail ou d'études généralement prévisibles mais susceptibles de changer Superviser le travail habituel d'autres personnes, en prenant certaines responsabilités pour l'évaluation et l'amélioration des activités liées au travail ou aux études
5	Savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs	Gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	Gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles ou d'études où les changements sont imprévisibles Réviser et développer ses performances et celles des autres

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Niveau	Savoirs	Aptitudes	Compétences
6	Savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes	Aptitudes avancées, faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail ou d'études	Gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels ou d'études imprévisibles Prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif
7	Savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche Conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines	Aptitudes spécialisées pour résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines	Gérer et transformer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique des équipes
8	Savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines	Aptitudes et techniques les plus avancées et les plus spécialisées, y compris en matière de synthèse et d'évaluation, pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles	Démontrer un niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle et un engagement soutenu vis-à-vis de la production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde de travail ou d'études, y compris en matière de recherche

Source : Cedefop, 2009. Adapté de la Commission européenne, 2008.

* Chacun des huit niveaux est défini par un ensemble de descripteurs indiquant quels sont les acquis de l'éducation et de la formation attendus d'une certification de ce niveau, quel que soit le système de certification.

3. DÉVELOPPEMENTS AUX NIVEAUX INTERNATIONAL, RÉGIONAL ET EUROPÉEN

Il convient de souligner que le CEC n'est pas censé remplacer les CNC. Il n'établit pas de processus pour l'approbation ou l'assurance qualité des qualifications nationales. Il offre une série de principes généraux qui permettent d'assurer un mécanisme de transparence. Ainsi, le CEC est couramment décrit comme un méta-cadre²³ ou, pour un public francophone, comme un «convertisseur».

Le développement du CEC reflète (et a partiellement suscité) un vif intérêt parmi de nombreux États membres de l'Union européenne à l'égard de l'instauration de leur propre CNC. Au-delà de cet effet immédiat, le CEC a été ratifié récemment et il est trop tôt pour savoir quel sera son impact dans la pratique. Il faudra attendre quelques années avant d'en savoir plus.

3.4 Processus de Bologne, développements sectoriels et points nationaux de référence : développements associés au cadre européen des certifications

En Europe, la reconnaissance des qualifications des personnes au-delà des frontières nationales est considérée comme un volet important du développement de l'Union européenne et comme un aspect majeur de l'identité européenne. La reconnaissance a également une importance manifeste pour accroître les possibilités de mobilité. Ainsi, comme l'a montré la section sur le CEC, une grande attention est actuellement portée aux processus qui visent à faciliter la mobilité des personnes pour le travail et les études.

Plusieurs développements connexes sont en cours grâce à la collaboration européenne en matière d'enseignement et de formation dans le cadre de la politique d'apprentissage tout au long de la vie. Cela englobe : les réformes de l'enseignement supérieur associées au processus de Bologne ; les développements transnationaux des qualifications sectorielles menés par la coopération entre les partenaires sociaux ; et les réseaux de points de référence nationaux qui contribuent à faciliter la reconnaissance internationale des qualifications et à encourager une plus large utilisation d'outils tels qu'Europass.

Le processus de Bologne

Le processus européen qui coordonne la modernisation des universités de l'Union européenne et de 17 autres pays signataires est largement connu sous le nom de «processus de Bologne». C'est en effet à Bologne, en Italie, que les États membres se sont engagés en 1999 à réformer les structures de leurs systèmes respectifs d'enseignement supérieur (un peu avant le démarrage du processus de Lisbonne, auquel le processus de Bologne est à présent étroitement associé). Le but était de créer un espace européen de l'enseignement supérieur. Chaque pays signataire s'est engagé à entreprendre une réforme nationale des structures du système d'enseignement supérieur national afin de créer une convergence au niveau européen. Cette volonté unanime est motivée par les défis et les enjeux communs, internes et externes, auxquels sont confrontés les systèmes d'enseignement supérieur européens, notamment la croissance, la diversité et la mondialisation, l'employabilité des diplômés et l'offre et la demande de connaissances et de compétences sur les marchés du travail européens.

23 L'ETF souligne cet aspect dans son commentaire sur le document de consultation relatif au CEC (ETF, 2006a).

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Deux facteurs sont importants pour ce rapport. Premièrement, et peut-être de façon surprenante, le secteur de l'enseignement supérieur en Europe veut parvenir à un consensus sur l'orientation vers une convergence que les autres sous-secteurs n'ont pas recherchée. Deuxièmement, un certain nombre de pays et territoires méditerranéens suivent actuellement de près le processus de Bologne. Les signataires du processus de Bologne se sont engagés à développer un ensemble de réformes liées, à réaliser d'ici 2010. Il s'agit de créer un espace européen de l'enseignement supérieur. Les objectifs sont résumés dans l'encadré 6.

Encadré 6 : Les objectifs de Bologne pour 2010

Adoption d'un système de diplômes facilement lisibles et comparables.

Adoption d'un système essentiellement fondé sur deux grands cycles, avant et après la licence : système subdivisé en programmes de licence (trois ans), master (un an) et doctorat (trois ans).

Mise en place d'un système de crédits d'apprentissage.

Promotion de la mobilité en faisant davantage valoir les droits en matière de libre circulation des personnes et en facilitant l'accès aux études.

Promotion de la coopération européenne en matière d'assurance qualité dans l'enseignement supérieur.

Source : Adaptation de www.EurActiv.com – Information sur l'enseignement dans l'UE/processus de Bologne.

Les gouvernements impliqués se réunissent tous les deux ans pour examiner les progrès accomplis et s'entendre sur les mesures à prendre. Lors de la dernière réunion de bilan, qui s'est tenue à Londres en 2007, la conclusion a été que la réorganisation des diplômes de l'enseignement supérieur progresse rapidement. Différentes compétences spécialisées et génériques font également partie du processus de réforme de Bologne. La conclusion émise à cet égard est que les universités ont mis du temps à augmenter la priorité accordée aux résultats de l'apprentissage, même si la réforme des programmes est en cours, et qu'il conviendrait de lui donner plus de poids.

La réunion de Londres a également adopté une stratégie concernant la dimension extérieure. Bien qu'une nouvelle expansion de l'espace européen de l'enseignement supérieur soit peu probable dans un proche avenir, la coopération au-delà des frontières est désormais bien ancrée dans l'agenda de Bologne. Les exemples de l'Algérie, du Maroc et de la Tunisie illustrent bien l'impact du processus de Bologne au-delà des frontières de l'espace européen de l'enseignement supérieur. Les trois pays adaptent actuellement leur système d'enseignement supérieur d'une manière qui reflète l'influence du processus de Bologne. Ainsi la Tunisie a déjà adopté une loi relative à l'enseignement supérieur²⁴ en vue d'institutionnaliser la nouvelle structure. De nombreux pays de la région suivent de très près le processus de Bologne.

La composante internationale du processus de Bologne – l'enseignement supérieur européen dans le contexte mondial – est destinée principalement à promouvoir l'attrait de l'enseignement supérieur européen. Elle a aussi des implications qui ont un impact

24 Loi n° 20081-19

3. DÉVELOPPEMENTS AUX NIVEAUX INTERNATIONAL, RÉGIONAL ET EUROPÉEN

significatif sur les pays et territoires méditerranéens qui réforment actuellement leur enseignement supérieur, ainsi que sur les partenariats euro-méditerranéens.

Développements au niveau sectoriel

En plus de la complémentarité escomptée entre le développement des CNC et le CEC en Europe, des projets établissant des liens entre les qualifications sectorielles dans les États membres de l'Union européenne ont été promus par les programmes communautaires Leonardo da Vinci et d'éducation et de formation tout au long de la vie, et financés par l'Union européenne. Il est important de reconnaître que ces projets font partie de la coopération de l'Union européenne, induite et dirigée par l'organisation sectorielle et les parties prenantes, plutôt que par les gouvernements nationaux. Dans l'Union européenne, les partenaires sociaux en particulier sont bien représentés et ont de l'influence sur le plan politique. Tous ces projets sont désormais liés à la mise en œuvre du CEC.

Quelques exemples suggèrent la finalité, le champ d'application et la portée de ces projets.

- *Mécaniciens dans l'industrie automobile*²⁵. Les participants venant d'Allemagne, de Hongrie, de Pologne, du Luxembourg et d'Autriche ont élaboré et testé une approche commune des programmes d'EFP basés sur les acquis de l'apprentissage dans la formation initiale, en utilisant des normes professionnelles. Les produits conçus dans le cadre du projet ont été mis en correspondance avec les niveaux du CEC en termes de savoirs, d'aptitudes et de compétences.
- *Travailler à la TV*²⁶. Le projet visait à soutenir la création d'un espace de confiance mutuelle destiné à favoriser la mobilité et le développement concerté en matière de formation et d'emploi du secteur européen de l'audiovisuel. Le projet a débouché sur un cadre comparatif en ligne qui permet d'identifier les différences et les similitudes entre les compétences professionnelles, les exigences d'employabilité, les offres et les pratiques de formation, des techniciens de l'audiovisuel (TV) en Espagne, en Italie, au Portugal, en Pologne, en Allemagne, en France, en Irlande et au Royaume-Uni.
- *Le projet de carte professionnelle d'ingénieur européen*²⁷. «Engcard» vise à accroître et faciliter la mobilité des ingénieurs dans l'Union européenne en favorisant la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles. Engcard se trouve encore au stade du développement, et le projet vise à intégrer le concept Engcard dans l'instrument Europass, pour résoudre les problèmes d'assurance qualité et de TIC (capacité, sécurité et confidentialité, par exemple) et développer un prototype utilisable par d'autres professions à travers l'Europe.
- *Tourisme*²⁸. Une initiative a entrepris de comparer les programmes d'études et d'aligner les qualifications dans le secteur du tourisme sur le CEC pour un certain nombre de pays parmi lesquels Malte, l'Autriche, l'Italie, la Grèce, la Slovénie et l'Espagne.

25 Voir www.amor-project.eu

26 Voir www.workintv.org/prova.php?n&aim=ang

27 Voir www.feani.org/ENGCARD/ENGCARDhomepage2.htm

28 Pour un aperçu d'un certain nombre de projets sectoriels du même type que ceux décrits ici, voir http://eacea.ec.europa.eu/llp/eqf/documents/eqf_projects_overview.pdf

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

De nombreuses initiatives de ce type sont en cours. Elles sont motivées par une forte activité sectorielle, encouragées par les gouvernements des États membres et soutenues par la Commission européenne. Des secteurs aussi divers que le sport et les TIC ont, par exemple, lancé une série d'initiatives. Cette approche ascendante de la réforme dépend de l'influence et du poids des organisations patronales et également des organisations de salariés en Europe.

Points nationaux de référence et outils de mobilité

Chaque État membre est responsable de son propre système d'enseignement. Les universités bénéficient en outre d'une grande autonomie dans de nombreux pays de l'Union européenne. Ainsi, aucune agence européenne individuelle n'a autorité pour imposer des conditions de reconnaissance. S'agissant de la mobilité dans l'enseignement supérieur, chaque État membre dispose d'un centre national d'information sur la reconnaissance des diplômes (NARIC). Les NARIC sont sous l'autorité du gouvernement national et sont financés conjointement par des ressources nationales et communautaires. Le système des NARIC s'est développé suite aux niveaux croissants de mobilité transnationale dans l'enseignement supérieur, et le réseau NARIC est désormais l'un des réseaux européens officiels qui sont basés sur des agences nationales et contribuent activement au développement des connaissances ou à la collaboration dans leur domaine d'intérêt²⁹.

L'un des produits des processus de Lisbonne et de Bologne a été l'identification d'outils tels que le CV Europass, qui facilite la reconnaissance des compétences et qualifications acquises par une personne dans toute l'Union européenne. L'outil Europass, dont les ministères européens de l'éducation ont approuvé le format, vise à aider les personnes à présenter leur expérience et leurs qualifications de manière claire. Ainsi, les employeurs, les établissements d'enseignement et les prestataires de formation ont une meilleure compréhension des études et des formations suivies, ainsi que des enseignements acquis par l'expérience. Au niveau européen, plusieurs outils spécifiques pour la reconnaissance transnationale des apprentissages ont été adoptés et sont présentés dans l'encadré 7.

29 Les réseaux de l'Union européenne pouvant présenter un intérêt particulier dans les pays et territoires méditerranéens sont : Eurydice (<http://eacea.ec.europa.eu/Eurydice>), qui donne des informations sur les systèmes d'enseignement nationaux et les réformes ; et ReferNet (www.cedefop.europa.eu/etv/Projects_Networks/Refernet/default.asp), qui fournit des données sur les systèmes d'EFPP et leur réforme.

Encadré 7 : Les outils de la mobilité associés à Europass

CV Europass. Il s'agit d'un modèle qui permet aux utilisateurs de mettre en avant leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles. Il est rempli par la personne.

Passeport de langues Europass. Les utilisateurs peuvent consigner leurs compétences et connaissances linguistiques à l'aide de la grille à six niveaux du cadre européen commun de référence pour les langues. Il est rempli par la personne.

Europass mobilité. Il est utilisé pour consigner l'expérience et les acquis d'une période de stage ou de formation effectuée à l'étranger. Il est rempli par la personne.

Supplément au certificat Europass. Il fournit des renseignements sur la formation professionnelle que la personne a suivie. Le supplément au certificat est délivré par l'organisme d'attribution.

Supplément au diplôme Europass. Il est similaire au supplément au certificat mais il se rapporte aux diplômes de l'enseignement supérieur. Les universités ont pris des engagements le concernant dans le cadre du processus de Bologne.

Source : Données adaptées des informations figurant sur l'internet (www.naric.org.uk).

Europass et les certificats associés ont été convenus au niveau européen, mais leur mise en œuvre et leur adoption au niveau national varient. Si le portfolio Europass est appelé à devenir le dispositif commun pour faire valoir le parcours et les compétences des citoyens européens, cela prendra un certain temps.

La coopération au niveau européen implique de travailler ensemble sur un certain nombre d'outils et de modalités utiles tels que la validation de l'apprentissage informel et non formel, l'identification des compétences clés et les systèmes de crédit d'apprentissage et d'assurance qualité dans l'EFP.

3.5 Professions réglementées en Europe

En Europe, sept professions n'entrent pas dans le cadre des processus de collaboration volontaire décrits ci-dessus, parce qu'elles font l'objet de directives communautaires, à savoir les professions de médecin, dentiste, infirmier, vétérinaire, pharmacien, sage-femme et architecte. Il s'agit de professions bénéficiant d'un régime de reconnaissance automatique des qualifications. La directive³⁰ exige des États membres qu'ils remplissent les conditions minimales de formation qui y sont énoncées de façon à ce que les organismes professionnels ou médicaux compétents dans chaque pays garantissent que les conditions de base pour obtenir un diplôme ou une qualification soient satisfaites. Au final, chaque État membre reconnaît que les qualifications obtenues dans les autres pays sont suffisantes pour accéder à l'exercice de cette profession au niveau approprié.

30 Directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Il existe un autre domaine dans lequel les directives de l'Union européenne entrent en ligne de compte. Une directive communautaire stipule que pour certaines professions les nouveaux venus doivent avoir au moins un diplôme ou une qualification minimale pour exercer ou pratiquer. Toutefois cela n'établit pas un quelconque système d'équivalence ou de reconnaissance. Pour les professions concernées, le travailleur mobile doit vérifier si le pays de l'Union européenne de destination reconnaît la qualification dont il est titulaire par l'intermédiaire du NARIC ou de l'agence nationale compétente.

Dans les années 60 et 70, des initiatives descendantes ont été lancées dans le cadre de la coopération européenne, visant à développer, avec les autres États membres, un système unique et cohérent de reconnaissance des qualifications techniques et professionnelles dans le commerce, l'industrie et l'artisanat. À cette époque, l'Union européenne comptait deux fois moins d'États membres qu'aujourd'hui, mais ce projet de catalogue centralisant toutes les équivalences entre les pays européens, s'est avéré trop complexe, lourd et au final impossible à mettre en œuvre.

L'approche actuelle de collaboration volontaire adoptée par les gouvernements et les initiatives ascendantes effectuées par les partenaires sociaux dans certains secteurs, semblent plus réalistes et utiles. En d'autres termes, les nouveaux concepts concernant par exemple l'instauration de dispositifs de confiance mutuelle s'avèrent plus efficaces que les efforts consentis par le passé pour concevoir des catalogues couvrant toutes les professions.

La reconnaissance internationale des qualifications obtenues dans la région méditerranéenne constitue un thème central du présent rapport. Elle soulève nombre de questions. Quels changements et quelles réformes devront être introduits dans les systèmes et les cadres de certification de chaque pays? Comment la réforme des qualifications sectorielles dans la région peut-elle déboucher sur des correspondances internationales? Comment peut-on établir des points de référence internationaux pour faire valoir les compétences des travailleurs migrants, et identifier les principaux besoins de compétences des marchés du travail nationaux en vue d'attirer les investissements étrangers?

3.6 Partenariat euro-méditerranéen

Le renforcement du partenariat euro-méditerranéen devrait permettre au fil des années d'apporter des réponses partielles à certaines de ces questions.

Les facteurs et les pressions décrits dans le chapitre 2 et dans le présent chapitre ont contribué aux développements qui ont renforcé – ou, dans certains cas, ont le potentiel de renforcer – les partenariats entre l'Europe et les pays au sud et à l'est de la Méditerranée. Depuis le milieu des années 90, un processus officiel est en cours au niveau interrégional, même si les progrès se sont parfois avérés plutôt lents. Certains développements sont bilatéraux et d'autres, potentiellement importants, se déroulent au niveau régional. La Commission européenne et les gouvernements de la région ont établi des liens entre les États membres de l'Union européenne et les pays de la région méditerranéenne dans le cadre du partenariat euro-méditerranéen du processus de Barcelone.

3. DÉVELOPPEMENTS AUX NIVEAUX INTERNATIONAL, RÉGIONAL ET EUROPÉEN

La volonté intergouvernementale d'instaurer un partenariat euro-méditerranéen plus approfondi a été convenue dans le cadre du processus ministériel de Barcelone, en 1995³¹. La déclaration de Barcelone visait à conduire à un processus continu en vue d'instaurer un large partenariat euro-méditerranéen de façon à faire de la Méditerranée un espace commun de paix, de stabilité et de prospérité, au moyen d'un renforcement du dialogue politique et de la sécurité, d'un partenariat économique et financier et d'un partenariat social, culturel et humain. Dans les premiers temps, le partenariat social, culturel et humain a fait principalement référence au dialogue interculturel.

Le processus de Barcelone ne vise pas à remplacer les accords bilatéraux, mais prévoit plutôt de les renforcer et de leur conférer une vaste dimension régionale. Le dialogue et l'accord sont les mécanismes choisis. Cela s'explique en partie par le fait que les aspects tels que les niveaux de la migration hors de l'Union européenne, la reconnaissance des compétences et l'élaboration de politiques éducatives et sociales incombent aux gouvernements et nations, et non à la Commission européenne. En 2005, le Sommet de Barcelone a adopté un programme de travail quinquennal.

Avant que la présidence française de l'Union européenne en 2008 ne fasse du développement du partenariat méditerranéen l'une de ses priorités, une conférence ministérielle euro-méditerranéenne a identifié des thèmes clés en vue d'une coopération permanente³². La conférence ministérielle a rappelé l'importance d'une approche intégrée et exhaustive, et a souligné la nécessité d'améliorer la coopération opérationnelle au niveau régional. Cela semble suggérer que le passage aux applications opérationnelles de la part des pays tant au nord qu'au sud de la Méditerranée présente quelques difficultés. Les ministres des pays et territoires méditerranéens ont mis en relief, entre autres choses, la contribution de la migration au développement économique et social. Ils se sont accordés à dire que la création d'un cadre institutionnel pour la gestion du flux des migrants impliquerait une amélioration des capacités dans des domaines tels que les projets de formation professionnelle. Les conclusions ministérielles traitent de thèmes tels que l'envoi de fonds par les migrants vers leur pays d'origine, les possibilités de microcrédit et la migration illégale. Mais, de manière surprenante, les perspectives d'amélioration de la reconnaissance des compétences et qualifications – inscrites au rang des priorités de l'agenda de la Commission européenne dans le domaine de la politique d'apprentissage tout au long de la vie – ne semblent pas figurer de manière spécifique sur l'agenda du processus de Barcelone (à présent Union pour la Méditerranée).

L'ETF a noté (2007) que compte tenu des pénuries potentielles de main-d'œuvre et de compétences dans certains États membres de l'Union européenne, une évolution politique progressive est actuellement engagée vers le recrutement légal de travailleurs migrants en réponse aux besoins du marché du travail européen. Toutefois, dans le processus de Barcelone, une attention limitée a été portée au volet des ressources humaines relatif à la reconnaissance des aptitudes et qualifications à des fins de mobilité sur le marché du travail.

Suite à la réunion des ministres du travail à Marrakech, au Maroc, en novembre 2008, cette question risque de remonter au rang des priorités de l'agenda politique, auquel cas il en ressortira des effets positifs. Les nouveaux thèmes clés du partenariat

31 Pour un résumé de la déclaration et du processus de Barcelone, voir http://ec.europa.eu/external_relations/euromed/index_fr.htm

32 Adapté de présidence portugaise de l'UE–Euromed, 2007.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

sont une approche intégrée de la migration, la création d'emplois plus décents dans la région, le renforcement des investissements dans le capital humain, la formation et l'employabilité. L'accent est particulièrement mis sur la nécessité d'accorder la priorité aux réformes des systèmes d'enseignement et de formation basés sur la demande, à ajuster en fonction des besoins du marché du travail. Il s'agit de cibler les jeunes et de privilégier la création d'un système d'EFTP de qualité, capable d'attirer ces jeunes et leur famille. L'initiative convenue à cet égard consiste à développer avec l'Union européenne un système de carte bleue européenne qui permettra aux immigrants hautement qualifiés d'occuper des emplois dans les secteurs du marché du travail souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre.

De même, la coopération industrielle euro-méditerranéenne a prévu la mise en œuvre d'une charte euro-méditerranéenne pour l'entreprise.

3.7 Conclusion

Il est manifestement possible et nécessaire d'approfondir la coopération euro-méditerranéenne afin de couvrir de manière plus exhaustive la circulation des services et des personnes, ainsi que des marchandises et de la production. Pour progresser dans ce domaine tout en stimulant l'ouverture des marchés du travail, il est avant tout nécessaire que les pays et territoires méditerranéens réussissent à donner la priorité à l'amélioration de la qualité et de la reconnaissance de leurs qualifications et des systèmes ou cadres dans lesquels elles s'inscrivent.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

4.1 Introduction

Les gouvernements et les parties prenantes de la région – à l’instar de pays d’autres parties du monde – subissent sans aucun doute de fortes pressions en vue de réformer leurs systèmes d’enseignement et de formation. Ce chapitre présente les divers aspects des réformes prévues ou mises en œuvre dans la région. Ces réformes sont liées aux puissants leviers économiques et sociaux qui ont été mis en évidence au chapitre 2.

Ce chapitre suggère que certains aspects de la stratégie en matière d’enseignement et de formation peuvent contribuer à améliorer la cohérence entre les moteurs économiques et sociaux, le contexte international et les programmes de réforme particuliers. C’est ce qui motive les tentatives nationales visant à améliorer la reconnaissance des qualifications dans différents sous-secteurs et à établir un lien entre les qualifications obtenues dans l’enseignement général, l’enseignement supérieur et l’EFP.

De plus, les gouvernements et les parties prenantes cherchent des moyens d’aligner les qualifications, notamment mais pas uniquement dans l’EFTP, sur les besoins du marché du travail. Cela implique notamment de décrire les qualifications en fonction des acquis de l’apprentissage et pas uniquement des intrants, d’appréhender la façon dont différentes qualifications s’assemblent pour former un tableau cohérent, de mettre en place des mesures en faveur de l’assurance qualité et de la transparence et de développer des partenariats avec les utilisateurs tels que les employeurs pour concevoir de nouvelles certifications. Globalement, cela peut conduire à une situation où les qualifications sont plus transparentes, valorisées et plus facilement transférables.

Il s’ensuit que le principal argument du rapport est que le développement minutieux d’outils tels qu’un CNC peut s’avérer utile. Un CNC peut (i) aider à réaliser les tâches mentionnées dans le paragraphe précédent ; et (ii) apporter une contribution significative en vue de la reconnaissance nationale et internationale des qualifications d’un pays. Le développement des CNC constitue de ce fait l’axe directeur de ce chapitre.

4.2 Pressions sur les systèmes de certification dans la région méditerranéenne

Fin 2006, Jean Gordon a rédigé un rapport pour l'ETF réalisant la synthèse des questions soulevées par les travaux de l'ETF dans de nombreux pays de la région en matière de reconnaissance de leurs certifications (Gordon, 2007). Les principales questions identifiées sont :

- le développement de filières de progression ;
- l'amélioration de l'accès aux possibilités d'apprentissage et la reconnaissance des compétences ;
- le renforcement de la flexibilité ;
- la garantie de la transparence, l'assurance qualité et l'adéquation des qualifications, notamment aux situations professionnelles.

L'encadré 8 présente un résumé des pressions exercées sur les systèmes de certification dans la région.

Encadré 8 : Pressions identifiées sur les systèmes de certification

Développer des filières de *progression* cohérentes pour permettre à chacun d'exploiter les qualifications dont il dispose afin d'accéder à un niveau supérieur.

Améliorer l'accès à l'apprentissage et aux qualifications pour permettre aux individus d'entreprendre une formation continue afin d'accroître leurs connaissances, aptitudes et compétences, d'améliorer leur employabilité et de faire valider leurs acquis. Selon le pays, le développement de l'accès s'est également concentré sur les questions relatives au genre et sur certains groupes spécifiques de la population qui ont tendance à rencontrer des obstacles importants en matière d'apprentissage, de reconnaissance de leurs qualifications et d'accès (ou de retour) au marché du travail.

Accroître la *flexibilité* afin de permettre aux jeunes et aux adultes qui ont quitté le système scolaire d'accéder plus facilement à la formation et aux qualifications. Il s'agit de permettre aux adultes d'apprendre d'une façon qui tienne compte de leurs contraintes professionnelles et privées.

S'interroger sur la meilleure façon d'assurer la *transparence* entre les différents types de diplômes et/ou certificats existants dans un pays donné afin que les individus puissent accéder plus aisément à des qualifications de niveau supérieur ou spécialisées. Cela peut comprendre d'aligner les qualifications sur un ensemble de niveaux de référence permettant aux individus, employeurs, prestataires de formation, etc. de déterminer comment certaines qualifications spécifiques se situent par rapport à d'autres.

Établir des critères et des procédures pour garantir la *qualité* des certifications qui peuvent être décernées par différents ministères ou organismes. La qualité est importante pour instaurer la confiance envers le système et contribue à améliorer l'image de l'ETF.

Renforcer les liens entre l'apprentissage et le marché du travail afin de garantir la *pertinence* des certifications décernées.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

La consultation nationale sur l'emploi menée en Tunisie (2008) étudie le rôle des diplômés et des qualifications à la lumière des défis spécifiques que rencontre le pays pour améliorer la compétitivité et le niveau d'emploi. Les conclusions tirées dans le rapport issu de la consultation sont conformes aux tâches mentionnées dans l'encadré 8. Établissant le diagnostic que le défi de l'emploi en Tunisie présente de multiples dimensions, le rapport³³ identifie trois facteurs clés.

1. L'économie tunisienne ne crée pas suffisamment d'emploi.
2. Un grand nombre de primo-demandeurs d'emploi n'ont pas le profil recherché par les entreprises, et quand ils ont le profil nominal, ils n'ont souvent pas les compétences correspondantes.
3. Le fonctionnement du marché de l'emploi donne des signes évidents de faiblesse et l'adéquation entre l'offre et la demande est limitée.

Dans le cas de la Tunisie, qui tente sérieusement depuis plusieurs années de relever le deuxième de ces défis afin de réduire les disparités sur le marché du travail, plusieurs raisons sont exposées pour expliquer le fait que les qualifications des demandeurs d'emploi et les besoins du marché du travail ne concordent pas. Premièrement, le processus éducatif et de formation ne cible pas toujours l'insertion professionnelle. Souvent les jeunes ne disposent pas des compétences clés comme l'ont montré les résultats de l'enquête PISA 2007. En général, ni les apprenants ni les enseignants n'ont de relations avec les entreprises. Ce phénomène est moins marqué dans l'EFTP où le défi est d'accroître le statut des qualifications et de créer des passerelles pour les diplômés de cette filière. Deuxièmement, les réformes ne sont pas mises en œuvre de façon systématique ce qui ne permet pas de concrétiser les objectifs de la réforme. Troisièmement, la représentation sociale consacre la séparation entre l'enseignement et la formation, avec un statut inférieur accordé à cette dernière.

En Égypte, le groupe de travail qui prépare le développement d'un CNC a identifié différents points faibles des systèmes de certification existants³⁴ qui doivent être traités. Ils sont présentés dans l'encadré 9.

33 La consultation est désormais terminée mais le rapport n'a pas encore été publié dans son intégralité. Nous nous sommes donc basés sur le rapport intermédiaire.

34 Il convient de noter que depuis que le groupe de travail a identifié ces points faibles (au départ pour un document conceptuel préparant le développement d'un CNC en Égypte), une commission d'accréditation et d'assurance qualité – NAQAAE – a été établie et a commencé à travailler de façon intensive.

Encadré 9 : Égypte – points faibles des systèmes de certification existants

Progression. De nombreuses personnes ont peu de possibilités de progression, notamment en passant des filières professionnelles aux filières générales. De surcroît, il y a peu de possibilités d'obtenir une reconnaissance des qualifications en dehors de l'enseignement formel.

Accès. Faute de reconnaissance des acquis de l'expérience, l'accès aux qualifications est limité pour de nombreux apprenants qui pourraient réussir. En particulier, moins de femmes que d'hommes peuvent accéder à l'enseignement, notamment dans les régions rurales.

Transparence. L'équivalence des qualifications est régie par des procédures de validation des certificats qui sont réalisées sur une base individuelle, par exemple par l'intermédiaire d'un seul ministère. Il n'existe encore aucun système national unifié ou cohérent d'accréditation des certificats de l'enseignement général et de l'EFTP, ni aucun système basé sur la transparence ou sur les acquis de l'apprentissage.

Qualité. Jusqu'à présent, seuls des efforts limités ont été déployés pour développer des normes de performance robustes. Les systèmes actuels d'assurance qualité des établissements d'enseignement se limitent à la supervision des ministères auxquels ils sont rattachés. On relève également un manque de données qui pourraient fournir des indications sur la qualité de l'enseignement.

Pertinence. Des inadéquations majeures existent entre les connaissances, compétences et qualifications des jeunes formés dans le cadre de l'EFTP, d'une part, et les exigences des entreprises, d'autre part. Il n'existe aucun mécanisme généralement accepté pour moderniser les programmes d'enseignement et de formation ou pour les adapter au marché du travail et, plus généralement, aux besoins sociaux.

Source : ETF, 2008a.

Bien que ces deux pays ne représentent pas l'ensemble de la région, le cas de l'Égypte et celui de la Tunisie illustrent les types de défis que la réforme des qualifications doit contribuer à relever dans la région méditerranéenne. Les autres pays rencontrent à l'évidence des défis assez similaires : le contexte et l'ampleur des défis diffèrent mais leur nature est fondamentalement la même.

En résumé, et en examinant les défis sous un angle plus large, il convient de réfléchir aux réformes des systèmes et à l'amélioration de la reconnaissance des qualifications selon diverses perspectives politiques.

Un aspect important des recherches et de l'élaboration des politiques est de mettre en relation le développement des compétences et la réduction de la pauvreté. Alors que cette relation est complexe, le fait que la réduction de la pauvreté doive être appréhendée à plusieurs niveaux fait désormais l'objet d'un consensus (Banque mondiale, 2001a). Dans un récent document de travail préparé pour l'ETF, King et Palmer (2007) avancent que trois facteurs permettent de distinguer les approches nationales et celles des bailleurs de fonds. Le premier facteur est l'approche de base pour lutter contre la pauvreté : une distinction est établie entre réduire la pauvreté, sortir les gens de la

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

pauvreté et prévenir la pauvreté. Deuxièmement, King et Palmer mettent en évidence une réorientation dans l'élaboration des politiques – des compétences techniques ancrées dans les traditions et des programmes d'EFP étriés à un accent placé sur des compétences plus vastes telles que les compétences relatives aux nouvelles technologies de l'information, les compétences interpersonnelles et la capacité d'apprendre à apprendre. Pourtant, de nombreux systèmes se concentrent encore sur le mode traditionnel et souvent ces idées de réforme ne sont pas traduites en pratique dans les programmes d'enseignement et de formation. Troisièmement, l'accent sur l'acquisition de compétences est davantage placé sur les capacités qu'une personne acquiert grâce à des cours, programmes et expériences plutôt que sur les cursus ou programmes d'enseignement/de formation. En d'autres termes, l'apprenant est l'objet de toutes les attentions.

Le lien entre les opportunités professionnelles changeantes et les réformes de l'enseignement et de la formation est un élément important de cette situation complexe. L'ETF a récemment publié un rapport sur la situation (Bardak et al., 2007), qui souligne en particulier l'accroissement du secteur privé alors que les systèmes d'enseignement et de formation ne sont pas à même, dans une large mesure, de répondre aux nouveaux besoins en compétences. De plus, le lien qui existait traditionnellement entre l'emploi public et l'obtention d'un diplôme s'est distendu, de sorte que bon nombre de diplômés ne disposent pas des compétences adéquates et éprouvent des difficultés à trouver un emploi. Le nombre de diplômés, en augmentation rapide, crée un grave problème qui doit être traité. Par ailleurs, les individus dans les secteurs informels de l'économie existant dans bon nombre de pays ont peu accès aux opportunités de formation. C'est le cas des pays où le manque d'offre de formation continue constitue une faiblesse permanente. «Le défi à relever reste cependant celui de construire des stratégies globales et intégrées, assurant la coordination entre les différents domaines d'intervention (main-d'œuvre, économie, enseignement et formation, politiques sociales, etc.) dans les pays de la région» (Bardak et al., 2007, p. 7).

4.3 Formation continue, formation des adultes et développement des compétences dans le secteur informel – Opportunités et reconnaissance

4.3.1 Formation continue

Il est difficile de fournir un panorama clair des programmes de formation continue et de la participation qu'ils enregistrent dans les pays et territoires méditerranéens, car souvent il n'existe tout simplement pas de données sur ces programmes, à l'exception des informations sur les programmes financés dans le cadre des systèmes de formation en cours d'emploi dans les pays du Maghreb. Les recherches de l'ETF sur les systèmes de formation continue dans les pays du Maghreb (ETF, 2003) mettent en évidence les principaux problèmes : manque d'investissement, accès, qualité et certification.

Quasiment aucun pays ne dispose de politiques ou d'instruments clairs pour promouvoir la formation continue. Cela est notamment le cas dans les pays du Moyen-Orient où de nouvelles initiatives pour établir des fonds de formation en Jordanie et en Égypte pourraient contribuer à améliorer les possibilités de formation continue pour les salariés. Dans les pays du Maghreb, les questions concernant l'état des lieux actuel

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

s'intéressent moins au développement de nouveaux instruments qu'à la clarification et à la mise en œuvre stratégique de mesures déjà existantes et au fait de garantir que le système en place réponde à la fois aux objectifs à court terme en faveur de la compétitivité des entreprises dans une zone de «libre-échange» et aux objectifs à plus long terme de développement économique et social.

Dans les trois pays du Maghreb, peu d'entreprises assurent la formation continue de leurs salariés³⁵. Au Maroc par exemple, le dispositif de financement (contrats spéciaux de formation) a bénéficié à environ 1 450 entreprises en 2007 (moins de 2 % des entreprises privées) alors qu'en Tunisie, l'exonération de la taxe de formation professionnelle et le programme national pour la formation continue (PRONAFOC) ont profité respectivement à 2 024 et 3 730 entreprises. Certaines entreprises ont bénéficié des deux dispositifs.

En Algérie, le Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC) aide les entreprises publiques et privées à concevoir et à mettre en place la formation continue dans un certain nombre de secteurs prioritaires pour l'économie nationale, tels que le bâtiment, l'énergie et la chimie.

En Égypte, les organisations professionnelles privées ont pris l'initiative d'aller au-delà de la formation dictée par l'offre en vigueur. Par exemple, la Fédération du tourisme a créé un département des ressources humaines et de la formation qui a développé une approche de la formation continue davantage orientée vers la demande en compétences des entreprises. Ce département assure la formation continue des salariés de ce secteur (Seyfried, 2009).

Alors que le protectionnisme est une tradition de longue date, le lien entre le développement des ressources humaines et la compétitivité des entreprises n'a pas encore été assimilé par toutes les entreprises des pays et territoires méditerranéens. Les recherches de l'ETF montrent que la participation à la formation continue est encore inégale, et profite davantage aux individus dotés des niveaux d'éducation les plus élevés et à ceux qui travaillent dans les plus grandes entreprises. Elles mettent également en évidence le fait que les déductions fiscales, lorsqu'elles existent, ne constituent pas une incitation forte pour les petites et moyennes entreprises (PME) étant donné que la taxe de formation qu'elles versent reste faible et ne couvrirait que partiellement les coûts de la formation. Malgré ces inconvénients, dans les pays du Maghreb, des réformes des plans d'exonération de l'impôt ont récemment été entreprises afin d'inciter les PME à y participer davantage et d'encourager la formation des adultes peu qualifiés, notamment dans le cadre d'actions de formation «sectorielles» menées en partenariat avec les associations d'employeurs.

Pour ce qui est du contrôle de la qualité, les recherches de l'ETF montrent qu'outre le contrôle administratif actuel, un système d'assurance qualité et d'évaluation des programmes est nécessaire. Au Maroc, un nouveau système d'accréditation des prestataires de formation a été introduit en 2007. En Tunisie, les prestataires de formation sont obligés, malgré le libre marché, de respecter des normes spécifiques de fonctionnement.

Un défi politique majeur dans tous les pays et territoires méditerranéens est de placer davantage l'accent sur les avantages financiers et les politiques visant à étendre

35 Moins de 2 % des entreprises au Maroc et 1 % en Tunisie.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

les possibilités de formation pour les travailleurs peu qualifiés et les PME. Autre question politique, le calendrier (et les ressources) pour établir une structure crédible afin de certifier les acquis de la formation continue en termes de résultats de l'apprentissage et de compétences pour l'individu. À cet égard, le développement futur de CNC et les projets expérimentaux de validation de l'apprentissage non formel et informel en Tunisie et au Maroc peuvent contribuer à la mise en place d'une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.

4.3.2 Formation des adultes

Face au défi que présentent les taux élevés d'analphabétisme des adultes, la plupart des pays et territoires méditerranéens ont lancé des programmes non formels de formation s'adressant aux adultes n'ayant pas suivi d'instruction formelle ou ayant abandonné leur scolarité de façon précoce. La plupart des pays de la région ont réalisé des progrès considérables dans la réduction de l'analphabétisme, mais le problème demeure de taille et la formation des adultes est encore considérée comme une cause isolée qui ne s'inscrit pas dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.

Un rapport de synthèse (Yousif, 2009) élaboré pour la conférence régionale sur l'enseignement et la formation des adultes qui s'est déroulée à Tunis début 2009, résume les principaux problèmes qui se posent dans le monde arabe et souligne l'absence de stratégies nationales viables en matière d'enseignement des adultes dans les pays arabes. Selon le rapport (p. 16) :

«[...] la qualité de l'offre est généralement faible. Diverses raisons en sont données. Certaines sont liées à la condition sociale et économique des apprenants mais le principal déficit est attribué aux intrants et aux processus, notamment les enseignants non formés et non rémunérés, les installations de qualité inférieure, les programmes d'étude standard, la méthodologie didactique, la faible application des TIC et l'absence de mécanismes efficaces de contrôle de la qualité, de points de repère ou de suivi et d'évaluation réguliers. Les chiffres focalisent de plus en plus toute l'attention – combien d'apprenants assistent aux cours et combien restent jusqu'à la fin. On se préoccupe peu de savoir si ceux qui restent ont réellement appris quelque chose, ou à quelle fin ils utilisent ce qu'ils ont appris.»

Cette citation est riche en enseignement sur la qualité de la formation des adultes et l'accent nécessaire sur les résultats de l'apprentissage de ce type de programme. Elle fournit également des indications sur les lacunes en matière de reconnaissance des savoirs et des compétences acquis dans ces programmes et le faible lien et l'absence de passerelles les reliant à l'enseignement et la formation formels.

4.3.3 Développement des compétences dans le secteur informel

Dans tous les pays de la région, il existe une tradition de longue date de développement des compétences via l'apprentissage informel ou traditionnel. Dans des pays tels que l'Égypte, ces apprentissages informels représentent encore le principal moyen de formation pour certains secteurs et métiers : par exemple, les artisans, le secteur du bâtiment, le commerce de détail, le textile, et la maintenance automobile. Une

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

récente recherche de l'ETF sur l'apprentissage en milieu professionnel conclut que (Sweet, 2009, p. 31) :

«D'une manière générale, l'apprentissage informel se fait entièrement sur le lieu de travail et ne comprend aucune forme complémentaire d'éducation ou de formation. Il ne fait l'objet d'aucune forme de contrat formel, ne débouche sur aucune qualification et est de durée illimitée, sans stades définis. Dans presque tous les pays, il n'existe aucune donnée sur l'importance de cet apprentissage informel.»

La même recherche note qu'il existe des pratiques limitées d'assurance qualité dans un ou deux cas. En Syrie, par exemple, le syndicat des artisans vérifie que les normes sont conformes à celles de l'association des artisans concernée et reconnaît ceux qui satisfont à ces normes. En 1993, le gouvernement tunisien a mis en place une série de mesures pour améliorer les conditions de recrutement dans l'apprentissage traditionnel, par exemple, en exigeant que des contrats soient signés et que des formations soient assurées en dehors du milieu professionnel, mais dans la pratique ces réformes sont restées limitées (ETF–Banque mondiale, 2006). Dans d'autres pays – par exemple, l'Algérie et le Maroc – une initiative politique récente a conduit à l'extension de l'apprentissage formel à des secteurs tels que l'artisanat et l'agriculture qui faisaient traditionnellement recours à l'apprentissage informel.

4.4 Réformes en cours dans l'enseignement et la formation dans la région méditerranéenne

Avant d'étudier spécifiquement la reconnaissance nationale et internationale des qualifications des pays de la région méditerranéenne et la question des CNC, il convient d'examiner certaines des stratégies et programmes de réforme qui sont en cours. Certaines réformes sont menées au niveau macroéconomique et portent sur l'ensemble du système national alors que d'autres ciblent des groupes ou des communautés spécifiques. Certaines sont nées et sont soutenues dans le pays alors que d'autres bénéficient du soutien de bailleurs de fonds internationaux. L'objectif des réformes varie également ; elles peuvent par exemple se concentrer sur l'enseignement et l'apprentissage, les programmes, l'évaluation, la formation des enseignants, l'assurance qualité ou la gouvernance.

En général, peu de pays ou territoires méditerranéens ont développé des stratégies systémiques et globales d'apprentissage tout au long de la vie. Les systèmes éducatifs dans la plupart des pays n'offrent aux individus que des possibilités restreintes de progresser de l'EFP à d'autres sous-systèmes, ou d'acquérir davantage de connaissances et de compétences en cas d'abandon des études ou suite à l'obtention d'un diplôme formel ou après avoir débuté leur vie professionnelle. Les réformes menées dans l'enseignement général, l'EFP et l'enseignement supérieur sont présentées ici.

Enseignement général

L'une des principales caractéristiques des réformes de l'enseignement général dans la région méditerranéenne est la «massification» de l'enseignement, comme le montre l'augmentation importante des inscriptions à différents niveaux dès l'enseignement de base.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

La scolarisation dans l'enseignement primaire est devenue quasi-universelle dans la région, tant pour les garçons que pour les filles (Bardak et al., 2007 ; Banque mondiale, 2008). Dans presque tous les pays, l'introduction de l'enseignement de base obligatoire et l'élaboration et l'évaluation de nouveaux cursus ont constitué des éléments d'ingénierie clés. Les réformes des programmes ont identifié les connaissances de base pour chaque niveau d'instruction et se sont traduites par des programmes importants pour la formation des enseignants combinés à des plans de promotion pour les enseignants basés sur l'ancienneté et les qualifications (Banque mondiale, 2008). Les encadrés 10–12 présentent une série de réformes de l'enseignement général en Tunisie, en Syrie et en Égypte.

Encadré 10 : Exemples de réformes dans l'enseignement général en Tunisie

Les réformes prévoient de :

- placer l'élève, qui est l'acteur principal du système éducatif, au centre de l'action éducative ;
- maîtriser les nouvelles technologies ;
- professionnaliser les enseignants ;
- valoriser l'établissement scolaire en tant que cellule de base du système éducatif ;
- mettre en œuvre les principes d'égalité des chances et d'équité éducative entre régions et établissements ;
- moderniser le système éducatif et améliorer ses performances et sa capacité à répondre aux besoins actuels de la société tunisienne.

En termes de rénovation des programmes, la réforme se base sur une approche par compétences qui se concentre sur les connaissances, les capacités et les attitudes, avec un accent particulier placé sur les compétences clés suivantes : savoir lire, écrire et compter. Le nouveau programme basé sur les compétences a été généralisé au niveau du primaire et est adopté dans les deux cycles de l'enseignement de base. Les autres volets de la réforme couvrent :

- la révision de la grille horaire, des orientations et des disciplines ;
- la définition de normes pour tous les niveaux d'enseignement en prenant appui sur un référentiel international ;
- la définition des compétences dont l'acquisition est indispensable pour l'insertion dans la vie active ou la poursuite des études dans l'enseignement secondaire, en formation professionnelle et dans l'enseignement supérieur ;
- l'élaboration de la carte des filières de l'enseignement secondaire en ménageant des passerelles entre elles et la définition d'un calendrier pour l'orientation scolaire ;
- la conception des programmes du deuxième cycle de l'enseignement de base, conformément aux exigences de l'approche par compétences, et l'élaboration des manuels scolaires et supports didactiques nécessaires ;
- la conception des programmes de l'enseignement secondaire et l'élaboration des manuels scolaires et supports didactiques correspondants.

Source : Adapté de «La nouvelle réforme du système éducatif tunisien» (République tunisienne, 2002).

Encadré 11 : Exemples de réformes dans l'enseignement général en Syrie

Stratégie

- Accorder la priorité au développement des secteurs des ressources humaines grâce aux investissements publics.
- Souligner la nécessité de mettre en œuvre une politique nationale pour la formation technique et professionnelle et la relier aux opportunités d'emploi et à la politique éducative publique afin de créer un environnement propice à l'augmentation des investissements stratégiques en matière de développement des ressources humaines et des compétences.
- Accroître la contribution du secteur privé dans l'éducation.
- Appliquer une nouvelle politique pour le développement des ressources humaines dans les services publics et la fonction publique.
- Mettre en œuvre un programme national pour la qualité prévoyant le développement des ressources humaines dans les établissements privés.

Politiques et plan de travail

- La réforme de l'éducation révisera le processus éducatif afin qu'il contribue au développement de citoyens syriens à même de comprendre leurs droits et devoirs dans un climat de pluralité et de démocratie, en leur donnant une vision critique et indépendante leur permettant d'évoluer dans la nouvelle situation économique, sociopolitique et culturelle.
- La réforme de l'éducation sera également liée à la mise en place de nouvelles relations entre les institutions académiques et les établissements de production et de services, tant dans le secteur privé que public, de sorte que la recherche et le développement jouent un rôle approprié dans l'amélioration de la compétitivité de l'économie syrienne. Elle sera basée sur l'élaboration d'une stratégie scientifique et technologique nationale.
- Une politique sera adoptée afin de relier la suppression de l'analphabétisme et les programmes d'éducation non standard avec la politique de développement des compétences et du marché du travail. Des programmes seront adoptés et consolidés afin de sensibiliser davantage le public grâce à la participation à l'évolution progressive des pratiques sociales et traditions qui nuisent au développement des ressources humaines.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Encadré 12 : Exemples de réformes dans l'enseignement général en Égypte

Le gouvernement égyptien a établi 12 programmes prioritaires qui devraient avoir des résultats et un impact positifs sur le système éducatif au cours des cinq prochaines années.

1. *Cursus complet et technologie pédagogique.* L'objectif est d'améliorer la qualité des programmes, de la technologie pédagogique et de la méthodologie d'enseignement mais également d'optimiser le recours à cette technologie en vue d'une éducation de grande qualité.
2. *Réforme basée sur l'école, l'accréditation et la responsabilisation.* L'objectif est d'adopter une approche basée sur les performances qui renforcera l'assurance qualité et la responsabilité de la direction des établissements. L'idée principale est d'aider les écoles à satisfaire toutes les exigences en matière d'accréditation via les autorités concernées.
3. *Ressources humaines et développement professionnel.* L'objectif est d'établir des systèmes de gestion du développement professionnel, des incitations efficaces et des échelons professionnels afin de disposer d'enseignants et d'administrateurs qualifiés.
4. *Institutionnalisation de la décentralisation.* L'objectif est de soutenir la capacité institutionnelle du système éducatif afin d'améliorer l'efficacité des systèmes grâce à la décentralisation.
5. *Développement technologique et systèmes d'information.* L'objectif est de développer et mettre en place l'infrastructure des TIC et le support technique nécessaires pour mettre en œuvre et soutenir une pédagogie moderne et une bonne gestion et planification de l'enseignement.
6. *Établir un système de suivi et d'évaluation.* L'objectif est de mettre en place un système indépendant afin d'évaluer les performances de toutes les entités éducatives.
7. *Construction d'établissements.* L'objectif est de construire le nombre de classes nécessaires et de finaliser la décentralisation de la construction des établissements et des systèmes de maintenance afin de garantir l'égalité d'accès et la qualité.
8. *Éducation des enfants.* L'objectif est d'assurer un enseignement de qualité aux enfants (de quatre à cinq ans) afin d'atteindre un taux de scolarisation brut de 60 % d'ici la fin du plan.
9. *Réforme de l'éducation de base.* L'objectif est d'établir une scolarisation universelle dans l'éducation de base pour atteindre un taux de scolarisation brut de 100 % d'ici la fin du plan.
10. *Modernisation de l'enseignement secondaire.* L'objectif est de moderniser l'enseignement secondaire et parvenir à un équilibre entre les inscriptions dans l'enseignement secondaire général et technique d'ici la fin du plan.
11. *Éducation pour les filles et les enfants déscolarisés.* L'objectif est de renforcer la création d'écoles communautaires/de classes pour les filles et les enfants déscolarisés.
12. *Éducation pour des groupes spécifiques – enfants ayant des besoins spéciaux.* L'objectif est de fournir des possibilités d'éducation équitables et de qualité afin de garantir l'inclusion de 10 % des enfants ayant des besoins spéciaux dans l'éducation de base d'ici la fin du plan.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Les analyses de l'ETF (Bardak et al., 2007) et de la Banque mondiale (2008) révèlent un certain nombre de problèmes concernant les systèmes d'enseignement général dans la région méditerranéenne. Premièrement, le défi dans la plupart des pays et territoires méditerranéens est d'aller au-delà de la création d'un système d'éducation de masse pour tous afin d'établir un système éducatif moderne capable de faire face à une mondialisation accrue et aux innovations technologiques dans le monde entier. Deuxièmement, les taux d'abandon sont importants dans la plupart des pays – près de 5 millions d'enfants de 6 à 10 ans et 5 millions d'enfants de 11 à 15 ans n'étaient pas scolarisés en 1995. Troisièmement, les pays et territoires méditerranéens sont à la traîne dans les évaluations internationales telles que l'enquête TIMSS (s'intéressant aux performances scolaires en mathématiques et en sciences), avec un score moyen inférieur à la moyenne mondiale et bien inférieur au score des pays en tête de classement.

Enseignement et formation professionnels

La plupart des pays de la région déploient d'importants efforts pour réformer leur système d'EFP afin qu'il ne soit plus une option de deuxième choix pour les élèves en décrochage scolaire mais qu'il occupe une place plus centrale lui permettant de produire les compétences dont les économies qui souhaitent intégrer le marché mondial ont besoin. Ces efforts comprennent :

- un investissement considérable dans les centres d'EFP afin de moderniser les équipements et former les formateurs. De nouveaux établissements d'EFP ont été construits pour former des travailleurs qualifiés essentiellement dans les nouveaux secteurs émergents tels que les télécommunications et les TIC ;
- une implication progressive des employeurs et des organisations patronales dans la définition de leurs besoins en termes de qualifications. Peu de pays (Tunisie, Maroc, Égypte) ont fait un effort pour renforcer les capacités des organisations patronales à tenir ce nouveau rôle ;
- l'évolution lente d'une formation basée sur les intrants à une formation basée sur les résultats comme l'approche par compétences pratiquée essentiellement dans la région du Maghreb (Algérie, Maroc et Tunisie) ;
- l'accent mis sur la formation en milieu de travail, que ce soit dans le cadre de programmes bien établis (apprentissage) ou de petits programmes pilotes (système en alternance), bien que ces dispositifs dépendent encore du soutien des bailleurs pour assurer leur viabilité (Sweet, 2009).

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Encadré 13 : Exemples de réformes dans l'EFP en Syrie – Adoption d'une politique nationale de formation et de développement des compétences

Un nouveau système de formation sera adopté sous la tutelle d'une commission suprême nationale regroupant le secteur public et privé, afin de fournir de nouvelles compétences requises par les secteurs de production et de services pour accroître la productivité et la compétitivité et concevoir une nouvelle perspective stratégique pour la formation et l'éducation.

Le nouveau système de formation comprendra des programmes de formation initiale (avant l'entrée sur le marché du travail) et des programmes en cours d'emploi outre des programmes spéciaux s'adressant à des publics cibles et domaines particuliers.

Ces éléments seront liés à l'établissement d'un système national de formation et de certification conformément à des critères spécifiques pour la pratique de professions et de métiers en accord avec les normes internationales.

L'accent sera placé sur la qualification de la force de travail ainsi que sur le développement de la technologie informatique et la mise en place d'une infrastructure de communication avancée applicable à tous les secteurs en développement.

La politique de formation visera à améliorer les capacités scientifiques pour fournir une infrastructure sociale et technique efficiente basée sur le calcul des coûts et l'exploitation optimale des recettes.

La politique de formation s'efforcera d'accroître le nombre et d'améliorer la qualité des compétences intermédiaires.

Des efforts seront déployés sur les sites de production en dispensant des formations dans les établissements publics et privés et en renforçant le niveau de qualification et de formation du personnel qui a accès aux programmes de formation.

La nouvelle formation dépendra d'une base de données avancée qui consentira une planification stratégique pour le développement des compétences, basée sur la collecte, l'analyse et la diffusion de données décrivant la qualité de la main-d'œuvre et du marché du travail nouvellement établi.

La nouvelle politique de formation et son système informatique de pointe seront liés à des services opérationnels, ce qui devrait conduire à renouveler les systèmes de dotation en personnel et à réduire le chômage en fournissant ainsi un certain nombre de services d'appui en partenariat entre le secteur public et le secteur privé.

Un nouveau programme national sera applicable pour réhabiliter les établissements privés. Le programme comprend le développement des ressources humaines en délivrant des certificats de qualification conformément aux normes internationales pour les établissements dont les performances administratives, financières et humaines progressent.

Des établissements de formation se spécialiseront pour répondre aux exigences du marché du travail et notamment du secteur privé en termes de compétences et expertises nouvelles et avancées.

Le dixième plan quinquennal nécessitera de déployer des efforts de formation conjoints considérables afin d'améliorer le niveau des ressources humaines dans les établissements privés.

Source : Adapté du 10e plan quinquennal 2006–10, Gouvernement syrien (traduction).

**Encadré 14 : Exemples de réformes dans l'EFP en Égypte –
Modernisation de l'enseignement secondaire**

La modernisation de l'enseignement secondaire s'inscrit dans le cadre du plan stratégique national pour la réforme de l'éducation pré-universitaire présenté dans la section précédente. Le principal objectif est de parvenir à un équilibre entre la scolarisation dans l'enseignement secondaire général et technique. Cet objectif sera atteint grâce aux éléments suivants :

- transformer les systèmes d'enseignement secondaire général et technique en un système ouvert basé sur les tendances internationales actuelles ;
- moderniser les cursus d'enseignement secondaire ;
- réaliser un changement de paradigme pédagogique ;
- améliorer la qualité des performances des élèves de l'enseignement secondaire ;
- assurer le développement professionnel des enseignants du secondaire ;
- renforcer la capacité institutionnelle des établissements d'enseignement secondaire ;
- améliorer le système de certification de l'enseignement secondaire général ;
- améliorer le système d'examen et d'évaluation de l'enseignement secondaire technique ;
- intégrer la spécialisation dans l'enseignement secondaire technique ;
- intégrer les établissements secondaires professionnels dans les établissements secondaires techniques ;
- proposer des modèles innovants servant de base à l'enseignement secondaire technique futur.

Source: Adapté du Plan national stratégique de réforme de l'éducation pré-universitaire en Égypte 2007/08–2011/12.

Malgré les efforts réalisés par les gouvernements de la région pour moderniser les systèmes d'EFP, bon nombre de questions restent en suspens et entravent le développement de ces systèmes. Il s'agit essentiellement de problèmes liés à la gouvernance, au financement, à la qualité et aux qualifications.

Enseignement supérieur

Les récentes réformes dans l'enseignement supérieur dans les pays et territoires méditerranéens peuvent être résumées comme suit :

- augmentation des taux d'inscription ;
- rapprochement des principales caractéristiques du processus de Bologne et plus particulièrement du système licence-master-doctorat (LMD) et du système européen de transfert de crédits (ECTS) ;
- développement de l'enseignement supérieur ;
- renforcement de l'offre d'enseignement supérieur privé ;
- développement du partenariat université–industrie ;
- mise en place d'un système d'assurance qualité avec la création de nouveaux organismes chargés de l'accréditation des établissements et programmes d'enseignement supérieur.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Ainsi, au cours de ces dernières années, des cadres nationaux ont été envisagés pour l'accréditation des établissements d'enseignement supérieur en Égypte, au Liban, dans le Territoire palestinien occupé, en Jordanie et en Syrie. Dans le Territoire palestinien occupé, la Commission d'accréditation et d'assurance qualité (AQAC) est déjà opérationnelle. En Égypte, l'Agence nationale pour l'assurance qualité et l'accréditation (NAQAA) a débuté ses activités en 2007, alors qu'en Syrie la loi n° 36 de 2007 en la matière a été adoptée et est entrée en vigueur récemment.

Encadré 15 : Exemples de réformes dans l'enseignement supérieur en Tunisie

La réforme de l'enseignement supérieur en Tunisie vise à développer le système d'enseignement supérieur en renforçant ses capacités et son efficacité, afin d'élargir l'accès et d'améliorer la qualité des performances éducatives et institutionnelles. Les principaux résultats escomptés sont les suivants :

- accès élargi à l'enseignement supérieur public avec l'introduction de nouvelles filières et programmes liés aux besoins du marché du travail et partenariat établi avec les entreprises ;
- modernisation du système d'enseignement supérieur en renforçant les mécanismes d'assurance qualité, l'autonomie institutionnelle et la pérennité financière grâce à l'introduction de nouvelles règles de gestion financière et systèmes de redevabilité ;
- qualité académique et performances institutionnelles améliorées grâce au renforcement des compétences pédagogiques des enseignants.

Un problème majeur dans presque tous les pays et territoires méditerranéens est le taux de chômage croissant des diplômés de l'enseignement supérieur qui témoigne d'une inadéquation évidente entre l'offre et la demande, et l'inquiétude grandissante eu égard à l'équilibre entre la croissance et la qualité. Le rapport de l'ETF sur les politiques de l'emploi dans la région méditerranéenne (Bardak et al., 2007, p. 18) note que :

«Les taux de chômage, qui sont en général élevés dans la région MENA, affectent dans une large mesure les jeunes et les entrants potentiels sur le marché du travail ayant atteint un haut niveau d'études. [...] les jeunes dotés d'un bon niveau d'éducation préfèrent en général attendre un travail dans le secteur formel et public, qui offre de meilleurs salaires outre des avantages non salariaux substantiels. L'augmentation du nombre des jeunes ayant reçu une bonne éducation, conjuguée avec la stagnation de l'emploi dans le secteur public, a eu pour effet d'allonger les temps d'attente des emplois formels et de faire bondir le taux de chômage des jeunes.»

4.5 Expérience en matière d'élaboration de cadres nationaux de certification pour relier diverses qualifications

Le rapport a établi jusqu'à présent une série de contextes, facteurs et politiques qui doivent être combinés de façon dynamique pour permettre aux pays de la région de relever les défis économiques et sociaux. Un élément important de cette tâche complexe consiste à doter les citoyens des connaissances, des capacités d'adaptation et des compétences requises sur des marchés du travail en évolution et dans des communautés de plus en plus basées sur la connaissance. Ainsi, il convient notamment de déterminer comment les qualifications peuvent jouer un rôle plus décisif pour établir le lien entre les besoins du marché du travail, économiques et sociaux et les connaissances, compétences et capacités que les personnes développent et acquièrent dans différentes situations d'apprentissage.

Toutes les parties prenantes doivent créer une situation telle que les qualifications que les gens possèdent soient adaptées à leur utilisation. Cet élément est au cœur de la question de la reconnaissance des qualifications. Parvenir à une reconnaissance effective des qualifications est un objectif politique largement partagé.

Le développement de CNC semble être particulièrement utile pour atteindre cet objectif.

Une étude de l'ETF portant sur le développement des CNC décrit les finalités spécifiques d'un CNC de la façon suivante (ETF, 2006b):

- établir des normes nationales en matière de connaissances, aptitudes et compétences plus larges ;
- promouvoir la qualité de l'offre d'enseignement et de formation ;
- fournir un système de coordination permettant de comparer les qualifications en les reliant les unes aux autres ;
- promouvoir et maintenir des procédures pour l'accès à l'apprentissage, le transfert des résultats de l'apprentissage et la progression de l'apprentissage.

Cette logique est confirmée dans le document résumant la conférence régionale de l'ETF sur les CNC dans la région méditerranéenne³⁶ (ETF, 2008b, p. 20).

«Les cadres nationaux de certification ou CNC permettent d'établir, à partir d'un ensemble de descripteurs et de critères communs, un lien cohérent et logique entre les certifications de différents niveaux et de différents types existantes. En mettant cette superstructure en place, [on peut] observer ce que représente réellement chacune des certifications et les comparer entre elles. Ces cadres contribuent également à tracer des parcours d'apprentissage que les individus pourront suivre tout au long de leur vie. Quelle qu'en soit l'étendue, l'examen dont les CNC font l'objet [...] amène nécessairement à passer en revue tous les éléments clés [du] système national d'enseignement et formation professionnels (EFP). [Ainsi les décideurs peuvent voir] de quelle manière les cadres sont liés à d'autres composantes du système et de quelle manière ils se reflètent sur le marché du travail.»

36 La conférence s'est tenue à Rabat, au Maroc, en novembre 2008.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Elle est également illustrée dans les propos décrivant les développements dans chacun des quatre pays qui tentent de mettre en place un CNC avec l'aide de l'ETF (voir l'encadré 16).

Encadré 16 : Pourquoi l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie élaborent un CNC

L'Égypte a besoin de mettre à jour son système de qualifications afin de suivre la cadence rapide des changements du marché du travail égyptien et de l'économie dans son ensemble. Avec l'aide de l'ETF, le pays cherche à utiliser le CNC pour passer d'un modèle éducatif traditionnel basé sur les intrants à un système plus adapté pour répondre à l'évolution des besoins en compétences.

La Jordanie souhaite que sa force de travail soit plus compétitive et s'efforce de renforcer la qualité et la pertinence des arrivants sur le marché du travail en gardant cet objectif à l'esprit.

Le Maroc considère que l'élaboration d'un CNC est un moyen de rénover l'ensemble de son système éducatif. La signature avec l'Union européenne d'un statut spécial pour le Maroc a renforcé l'urgence de cette action. On espère qu'elle améliorera la cohérence du système en établissant des passerelles entre les trois sous-systèmes – formation professionnelle, enseignement général et enseignement supérieur – et en renforçant la lisibilité des qualifications marocaines au niveau national, dans toute la région et au-delà.

La Tunisie considère que les CNC sont un moyen d'améliorer la cohérence, la lisibilité et la qualité de son système de ressources humaines et d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie. Ces questions sont au cœur des réformes en cours dans l'EFP. Une deuxième raison, plus urgente, justifiant la reconnaissance mutuelle des qualifications est l'accroissement de la mobilité de la main-d'œuvre en conséquence des accords de libre-échange conclus entre la Tunisie et l'Union européenne.

Source : ETF, 2008c.

Dans les Émirats arabes unis également, l'élaboration d'un cadre des certifications est en cours. Le document consultatif (Projet de cadre des certifications, 2008) décrit le développement d'un CNC comme un élément important d'une stratégie à facettes multiples visant à créer un environnement propice à l'apprentissage, au sein duquel l'apprentissage de tout un chacun est apprécié et reconnu, menant à une société très informée et compétente, apte à relever les défis d'un monde compétitif.

Lorsque les pays et territoires de la région élaborent un CNC, ils s'accordent également sur le concept global de l'architecture du cadre. Le document conceptuel égyptien décrit le CNC comme suit.

«Il semble que trois éléments soient communs à tous les CNC :

- une série de niveaux de référence décrivant les types de compétences et de connaissances comprises dans les différentes qualifications ;
- un ensemble de principes d'assurance qualité guidant les personnes chargées de la mise en œuvre et du développement des certifications ;

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

- des méthodes permettant de reconnaître les apprentissages acquis dans différents programmes et contextes.»

D'autres facteurs sont également importants. En particulier, la participation de toute une gamme de parties prenantes dans le développement et la mise en œuvre d'un système national de certifications est essentielle pour l'élaboration et l'utilisation d'un cadre qui ne soit pas uniquement une typologie formelle. Il ne s'agit pas simplement d'une question de consultation de la part des ministères. Il faut que les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux, assument de nouvelles responsabilités. Cette question constitue un élément essentiel dans l'analyse ultérieure du chapitre 5.

Les quatre pays participant au projet de l'ETF portant sur les CNC dans la région méditerranéenne travaillent en grande partie selon leurs propres politiques nationales et dans le cadre de leurs propres partenariats avec les parties prenantes, en utilisant leur propre expertise en matière de développement sur des aspects tels que la réforme des certifications de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur. L'expertise acquise dans la recherche visant à rendre les qualifications de l'EFTP mieux adaptées aux besoins actuels et futurs du marché du travail a un rôle particulièrement important. L'ETF a désigné un expert local pour coordonner le projet dans chacun des pays et deux experts européens pour les quatre pays. C'est essentiellement une approche d'apprentissage par les pairs qui a vu le jour dans les quatre pays pour les acteurs concernés.

Cela contribue à étayer toute une série d'arguments et de perspectives. La connaissance des théories, des recherches et des développements à l'échelle internationale est associée aux connaissances et expériences locales afin de fournir une base considérable d'éléments probants pour les développements dans chaque pays. La participation des acteurs nationaux garantit également que dès le départ, les ministères et autres parties prenantes fassent partie d'un processus de développement collaboratif.

Lors de la rédaction de ce rapport (fin 2008), l'objectif de chacun des pays coïncidait : créer un CNC unique. Néanmoins, chaque pays avance à son rythme en fonction des circonstances locales. L'encadré 17 résume la situation fin 2008.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Encadré 17 : Élaboration d'un CNC – État des lieux dans les pays participant au projet de l'ETF (fin 2008)

Égypte. Une vaste gamme de parties prenantes travaille sur la feuille de route pour un CNC. Un groupe de travail représentant les ministères et d'importantes parties prenantes de plusieurs domaines (y compris le secteur de l'emploi) s'efforcent d'élaborer un cadre provisoire dans lequel toutes les certifications pourraient s'inscrire. Actuellement, le nombre de niveaux et les descripteurs généraux des acquis de l'apprentissage sont à l'étude. Trois descripteurs généraux ont été testés : les connaissances, les aptitudes et les compétences. Dans un pays comme l'Égypte où les structures gouvernementales sont complexes, il est nécessaire d'établir un organe de régulation avec un engagement au plus haut niveau basé sur la coopération entre les différentes parties prenantes, capable de recueillir un soutien politique fort et avec un leadership clair afin d'assurer la réussite du CNC.

Jordanie. Le CNC fait partie de la stratégie nationale et est conforme aux projets de développement social et économique convenus au niveau national. Les premières tentatives d'élaboration d'un CNC ont débuté en 2006 avec la mise en place d'une équipe technique représentant le secteur de l'éducation et de la formation et le secteur privé. L'expérience directe des cadres des certifications étant limitée, une approche étape par étape a été adoptée. L'approche consiste à élaborer dans un premier temps un cadre pour les certifications de l'EFTP en prenant le secteur du tourisme comme secteur pilote. L'équipe a établi un CNC provisoire à sept niveaux en utilisant trois grands descripteurs. Elle devrait communiquer ses résultats au Conseil de l'emploi et de l'EFTP d'ici la fin 2008, pour approbation ; cela donnera lieu à un cadre des certifications dans l'EFTP qui devrait constituer une étape majeure vers l'élaboration d'un CNC.

Maroc. Un groupe de travail piloté par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle a commencé à travailler en 2007. Des retards ont été enregistrés au départ en raison de l'implication tardive d'autres ministères et partenaires sociaux. Reprenant essentiellement les profils professionnels et de compétences développés dans le cadre d'autres projets, le groupe de travail a conçu un cadre comptant sept niveaux de qualifications utilisant six grands descripteurs. Les travaux sont en cours. Un effort conséquent est nécessaire afin de mener une consultation plus vaste, d'obtenir un accord et un consensus politique et d'améliorer la communication.

Tunisie. Un CNC est planifié et développé pour l'ensemble du système éducatif. La loi de 2008 sur l'EFP positionne le CNC dans le paysage institutionnel. Un groupe de travail représentant les principales parties prenantes a conçu un CNC comprenant sept niveaux et un ensemble de descripteurs. Les descripteurs sont connus sous le nom de CARA. Outre les catégories de connaissances et de compétences, CARA apporte au cadre différents descripteurs relatifs à la complexité, l'autonomie, la responsabilité et l'adaptabilité. Les qualifications existantes ont été intégrées au niveau de la grille et des tests de conformité ont été menés. Un décret présidentiel sur le CNC est en cours de préparation.

Source : Adapté des revues nationales par les pairs.

Il ressort de l'encadré 17 que les développements en cours dans les pays participants présentent beaucoup de similitudes. On constate cependant des différences

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

importantes quant aux développements particuliers et à leur stade d'évolution. D'autres pays comme les Émirats arabes unis adoptent leurs propres mesures et plusieurs pays dans la région semblent enthousiastes à l'idée de s'engager dans la voie portant à l'élaboration de leur propre CNC.

Dans le cadre du projet de l'ETF, la Tunisie est le pays dans lequel l'élaboration du CNC est la plus avancée, tant sur le plan politique que technique. L'approche CARA citée précédemment est présentée dans le tableau 2.

Tableau 2: CNC tunisien basé sur les descripteurs CARA

Descripteurs	Adaptabilité	Responsabilité	Autonomie	Complexité	Compétences	Connaissances
Niveau 1						
Niveau 2						
Niveau 3						
Niveau 4						
Niveau 5						
Niveau 6						
Niveau 7						

Source : Tableau transmis par le groupe de travail tunisien (à noter que chaque descripteur a été complété à chaque niveau).

Le Maroc a choisi des descripteurs généraux similaires à ceux de la Tunisie. La Jordanie et l'Égypte ont privilégié les termes connaissances, aptitudes et compétences. Chaque pays a retenu une définition, en relation avec son propre contexte et à partir des travaux réalisés dans le cadre des réformes précédentes.

Ce résumé des développements dans les quatre pays fournit une série d'études de cas, tout comme les développements dans les Émirats arabes unis. Toutefois, il est assez logique que différents pays mettent l'accent sur des points différents, en fonction de leurs besoins, des éléments probants qu'ils utilisent pour élaborer le cadre et des processus collaboratif et décisionnel impliqués. Ce fait est confirmé par les travaux de l'Organisation internationale du travail (Tuck, 2007) qui a publié un guide très utile présentant les CNC.

Avant de clore cette section, il convient d'illustrer certaines des différentes nuances et approches. Ces variations, qui ont été résumées par l'ETF (2006b)³⁷, sont décrites dans le tableau 3.

37 Fruit d'un travail conjoint avec la Commission européenne et l'OCDE, ce document rassemble une bonne partie des connaissances relatives aux développements européens et mondiaux.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Tableau 3 : Quelques caractéristiques relatives à la conception des CNC

Principaux avantages	Caractéristique de la conception de		à	Principaux avantages
Cohérence entre les certifications Système national réel	englobant toutes les certifications	↔	couverture partielle des certifications	Mise en œuvre facilitée Pilotage possible Stratégie de développement par étapes
Possible réforme du système dans son ensemble Lien avec d'autres politiques nationales	conçu et géré par une agence centrale		développement organique par les parties prenantes	Encourage l'harmonisation Appropriation par les parties prenantes Permet un développement régional
Coordination politique Assurance qualité	cadre réglementaire pour l'assurance qualité		classification de toutes les certifications	Communication avec les parties prenantes
Autorité puissante pour le cadre Sanctions en cas de non conformité	base juridique		base volontaire	Appropriation assurée Les parties prenantes coopèrent
Se base sur l'infrastructure d'apprentissage existante	descripteurs composés des intrants de l'apprentissage		descripteurs composés des résultats de l'apprentissage	Indépendant de la structure institutionnelle Lien avec des cadres externes
Pertinence pour tous les domaines de l'éducation et de la formation Lien avec des cadres externes	niveau défini par descripteur		niveau défini par certification nationale de référence	Se base sur l'infrastructure existante Confiance accrue dans le nouveau cadre
Relation étroite avec le marché du travail Lien renforcé entre l'éducation et le travail	certifications basées sur les standards de compétences		certifications basées sur les unités d'apprentissage ou réalisations	Perpétue la tradition de l'offre de compétences Se base sur l'infrastructure existante

Source : ETF, 2006b, p. 10 (Tableau 1).

4.6 Reconnaître les acquis des apprentissages informels et non formels

Dans le cadre d'un récent exercice d'apprentissage par les pairs au sein de l'Union européenne organisé à Londres sur le développement des CNC³⁸, une discussion a eu lieu sur la tendance, en Europe, d'accorder une plus grande attention à la validation des apprentissages informels et non formels d'une part, et de l'autre, de placer davantage l'accent dans l'élaboration des CNC sur la reconnaissance des diplômes, titres et certifications obtenus au terme des périodes d'apprentissage formel conduisant directement à des qualifications. La métaphore de l'iceberg a été utilisée. Seule une infime partie des apprentissages d'une personne au cours de sa vie s'effectuent dans le contexte formel d'une formation conduisant directement à une qualification. Pourtant, dans beaucoup de CNC, c'est sur cet aspect que la reconnaissance des apprentissages repose. La plupart des connaissances s'acquièrent dans des cadres informels, tels que la formation sur le lieu de travail non destinée à une qualification formelle. Ces apprentissages ont lieu au sein de la famille, de la communauté, dans des situations professionnelles où des apprentissages se réalisent mais de manière informelle. L'apprentissage informel et non formel constitue donc la partie la plus importante de l'iceberg mais elle reste sous la surface et non reconnue.

La reconnaissance des apprentissages qui ont lieu en dehors des cadres formels de qualification pourrait être encore plus importante dans les pays et territoires méditerranéens. Non seulement les personnes travaillant dans le secteur formel continuent à acquérir des connaissances et des compétences mais c'est également le cas d'une grande partie des personnes travaillant en dehors du secteur formel de l'économie qui continuent souvent à acquérir des connaissances et compétences spécifiques à l'emploi et plus vastes. Cet apprentissage n'est cependant ni reconnu ni apprécié à sa juste valeur et il n'y a pas d'incitation ou d'orientation pour la formation continue. La reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel peut augmenter les possibilités d'emploi sur les marchés du travail fragmentés décrits dans le chapitre 2 de ce rapport. Le Maroc et la Tunisie, par exemple, ont déjà établi des procédures et des pratiques pilotes de validation des acquis de l'apprentissage informel et non-formel, permettant ainsi à un public plus vaste et souvent exclu d'accéder aux opportunités d'apprentissage tout au long de la vie. En Tunisie, la loi de 2008 sur la formation continue stipule que les mêmes diplômes d'EFP peuvent être obtenus grâce à la formation initiale et grâce à la validation des acquis de l'expérience. Les normes de formation professionnelle en cours d'élaboration prennent en compte ces deux parcours, et des actions pilotes ont été réalisées afin de tester les procédures de validation.

Les développements dans l'Union européenne en matière de reconnaissance ou de validation de l'apprentissage informel et non formel ont, du moins dans certains pays, rapidement avancé. L'inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel a récemment été mis à jour. La principale conclusion est la suivante (Cedefop, 2008a, p. 4) :

«Sur la base de l'Inventaire européen de la validation de 2007, les pays européens ont été répartis en trois groupes principaux. Premièrement, les

38 Ce séminaire s'est déroulé sous les auspices du cluster de l'Union européenne «apprentissage par les pairs» axé sur les acquis de l'apprentissage, à Londres, les 20 et 21 octobre 2008.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

pays où la validation est devenue une réalité pratique pour les particuliers. Deuxièmement, les pays où la validation émerge comme une réalité pratique. Troisièmement, les pays où l'activité dans ce domaine est faible, voire nulle. [...] L'émergence de cadres nationaux de certifications, combinée à un changement d'orientation vers une approche fondée sur les résultats de l'apprentissage, semble agir comme un catalyseur pour le développement futur de la validation, surtout dans les pays où l'activité a jusqu'à présent été limitée.»

Dans la pratique, il semble que les pays européens adoptent l'une des deux approches assez distinctes de la reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel. Les approches retenues par la France et l'Irlande résument parfaitement cette situation. Le système irlandais de reconnaissance est basé sur un cadre national d'acquis de l'apprentissage bien développé permettant aux organisations et secteurs d'adapter les systèmes de reconnaissance à leurs propres besoins, tout en délivrant un titre aux individus. Le système de validation des acquis de l'expérience en France est basé sur des procédures établies par voie législative qui donnent aux individus le droit à l'obtention des mêmes diplômes et qualifications que ceux traditionnellement acquis dans le cadre de l'enseignement et de la formation formels. Le premier système met l'accent sur le rôle directeur des acquis de l'apprentissage et autorise des procédures souples et adaptées aux circonstances locales. Le deuxième prévoit une seule procédure rigide pour obtenir la validation de l'apprentissage informel et non formel mais il est moins précis quant aux acquis à évaluer en termes de connaissances, d'aptitudes, d'attitudes et de compétences.

Les équipes œuvrant à l'élaboration des CNC dans les pays de la région sont conscientes de la nécessité de permettre la reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel dans ce cadre. À plus long terme, l'Égypte espère que le CNC facilitera la reconnaissance et l'amélioration des compétences des personnes indépendamment du mode ou du lieu d'acquisition³⁹. Le Maroc souhaite que l'élaboration du CNC soit pilotée et testée de manière à garantir que les qualifications existantes soient bien intégrées au cadre, de même que la validation des apprentissages acquis au cours de la vie professionnelle. La Tunisie, comme nous l'avons montré, met en place des procédures de reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel et a déjà jeté les bases juridiques à cette fin.

Les pays participant au projet de l'ETF sur les cadres des certifications dans la région méditerranéenne s'efforcent tous de mettre en place pour la première fois un cadre national. Il semble intéressant d'essayer dans un premier temps d'organiser les qualifications formelles dans un cadre plus cohérent, souple et utile. Toutefois, il est possible qu'il faille rapidement étendre ce cadre pour englober ces aspects plus vastes de la reconnaissance. Le concept et la définition des nouveaux CNC devront envisager cette possibilité. La Tunisie a déjà prévu cette option. Cela implique de prévoir que dans un certain temps, la base sera suffisamment solide pour améliorer les possibilités de reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel et au-delà permettre aux individus de constituer leur portefeuille de certificats et de diplômes grâce à des systèmes souples d'accumulation et de transfert de crédits.

39 Les revues par les pairs des CNC citées dans la bibliographie indiquent la source de ces références.

Encadré 18 : Validation de l'apprentissage informel et non formel en Tunisie

La Tunisie a introduit un projet pilote pour la validation de l'apprentissage informel et non formel dans deux secteurs : (i) le secteur automobile ; et (ii) le prêt-à-porter. Ce projet pilote a contribué à la définition de lignes directrices pour les processus de validation et la participation des partenaires sociaux et des entreprises dans le processus.

Une loi a été établie pour créer un cadre permettant la reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel. La nouvelle loi sur l'EFP qui est entrée en vigueur en février 2008 permet aux individus d'acquérir des qualifications grâce à la validation de l'apprentissage informel et non formel. L'article 61 de la loi stipule que tous les diplômes et certificats d'EFP à l'exception du baccalauréat professionnel pourraient être obtenus par la validation des acquis de l'expérience.

4.7 Conclusion : l'impact des approches par compétences sur les réformes

Interrogés sur les principaux aspects de la réforme en Europe au-delà de 2010, les directeurs de l'enseignement et de la formation professionnels des pays européens (Cedefop, 2008b) ont indiqué que le premier point sur lequel devraient être axées les futures politiques concerne «les programmes d'études et un enseignement centrés sur les résultats de l'apprentissage ainsi que des méthodes améliorées d'évaluation et de validation des compétences». Ce rapport a souligné l'importance d'une grande capacité de réaction de l'EFP et autres programmes et qualifications aux besoins de la vie professionnelle.

Les CNC sont des mécanismes qui permettent de structurer les qualifications de façon plus cohérente en référence aux acquis de l'apprentissage. On constate une réorientation des normes traditionnelles de l'enseignement et de la formation qui sont basées presque entièrement sur les intrants. Ces intrants sont souvent une combinaison de programme traditionnellement basé sur le contenu des connaissances, évalué dans le cadre d'examens écrits afin d'identifier ce qui a été mémorisé. Les qualifications sont considérées comme un passeport pour la progression académique ou l'emploi, sans que soient reconnus les savoirs, aptitudes et compétences acquis par le titulaire des qualifications.

L'innovation a tendance à se concentrer sur des programmes répondant aux besoins des familles, des communautés et du monde du travail ; une pédagogie qui souligne ce que l'apprenant peut faire ainsi que ce qu'il a mémorisé ; et des qualifications qui reflètent les aptitudes et les compétences témoignant des capacités du titulaire et qui ne sont pas uniquement un passeport officiel vers un niveau supérieur. Il s'agit également d'offrir des passerelles en fonction de ce que les personnes peuvent faire en tant qu'apprenants tout au long de la vie, plutôt que de les cantonner dans un statut figé où leurs qualifications (ou manque de qualifications) générales les ont laissés à un certain moment ou stade de la vie.

4. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS : DÉVELOPPEMENTS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Cela a conduit de nombreux analystes à conclure que les changements que nous connaissons ont une portée plus grande que, par exemple, la formulation d'un CNC entre décideurs politiques et parties prenantes. C'est une approche radicalement nouvelle de la compréhension et du développement des systèmes éducatifs qui a vu le jour, caractérisée par des systèmes souples d'apprentissage tout au long de la vie, plaçant l'apprenant (et non le prestataire d'éducation) au cœur du processus.

L'étude de l'Union européenne sur les acquis de l'apprentissage menée dans 32 pays (Cedefop, 2009, p. 9) résume la situation comme suit :

«[...] l'approche basée sur les acquis de l'apprentissage occupe désormais une place de plus en plus importante dans le cadre de la réorientation des systèmes d'éducation et de formation européens vers l'apprentissage tout au long de la vie. Elle donne aux acquis de l'apprentissage un rôle central dans la redéfinition des qualifications et des programmes dans l'EFP, l'enseignement général et l'enseignement supérieur.»

Naturellement, l'identification des acquis de l'apprentissage en tant qu'ensembles de connaissances, aptitudes et compétences ou une formulation de ce type dans la reconnaissance des qualifications devrait également avoir un impact important sur la façon d'aborder l'enseignement et l'apprentissage. Il s'agit de l'un des thèmes méritant une analyse plus approfondie repris au chapitre 5.

5.1 Pourquoi la reconnaissance des qualifications constitue une priorité

Il ne fait aucun doute que la reconnaissance des qualifications est un point important des politiques de la région méditerranéenne.

Ce rapport a commencé par identifier trois aspects définissant la reconnaissance des qualifications. Premièrement, les qualifications doivent être lisibles ou transparentes de sorte que les employeurs, les universités, écoles et lycées et les apprenants aient une idée raisonnable et précise des types de connaissances, aptitudes et compétences que les titulaires d'une qualification sont censés posséder. Deuxièmement, les qualifications doivent avoir une valeur respectée de sorte que les universités et les entreprises, par exemple, sachent que les candidats sont susceptibles de disposer des caractéristiques nécessaires pour l'accès ou pour l'emploi. Troisièmement, les titulaires des qualifications devraient avoir la certitude que dans un environnement de mobilité régionale ou mondiale, leurs qualifications sont transférables et seront reconnues s'ils souhaitent étudier ou travailler à l'étranger.

Toutefois, les témoignages suggèrent que fréquemment⁴⁰ :

- les qualifications dans la région sont dictées par l'offre et les employeurs en particulier sont peu ou pas impliqués dans l'identification des apprentissages qui sont appropriés et utiles pour les apprenants ;
- les qualifications ont une fonction officielle – par exemple pour l'accès aux emplois administratifs ou aux grades supérieurs de la fonction publique – alors que les titulaires ne disposent pas des compétences et connaissances réellement nécessaires pour évoluer ;
- les titulaires constatent que leurs qualifications (et compétences) ne sont pas reconnues dans d'autres pays lorsqu'ils décident d'aller travailler ou parfois étudier à l'étranger.

Ces considérations et autres points abordés dans les chapitres 2 et 3 ont placé la question de la reconnaissance des qualifications en position de choix dans les programmes de réforme nationaux de la région. Les gouvernements tentent de traiter ces questions, entre autres, dans le cadre de la formulation de politiques et des réformes menées. Les employeurs sont en quête de personnel davantage et mieux qualifié. Bon nombre de personnes se retrouvent dans des situations où l'accès à un apprentissage et à des qualifications pertinents leur demeure fermé. Souvent, les compétences et les qualifications dont elles disposent comptent peu sur des marchés du travail internationaux

40 Ce rapport a attiré l'attention sur de nombreuses réformes en cours ou prévues dans toute la région. L'analyse présentée ici tente de fournir un aperçu des situations et défis actuels, afin de contribuer à clarifier les options possibles pour les décideurs politiques dans la région.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

caractérisés par la mobilité et elles ne les ont pas correctement préparées à jouer un rôle dynamique sur les marchés du travail locaux.

Les gouvernements et autres partenaires sont motivés à mettre en place des marchés du travail hautement qualifiés avec des travailleurs disposant des compétences appropriées dûment reconnues en vue de relever les défis économiques immédiats et à long terme. La croissance de la population et les développements internationaux incitent les pays de la région à accroître leur compétitivité économique et à créer ou maintenir la croissance. Les tendances démographiques donnent également la possibilité d'améliorer la croissance mais uniquement si la hausse de la population jeune et en âge de travailler s'accompagne de niveaux de compétences plus élevés des nouveaux entrants sur le marché du travail ou de ceux qui y évoluent.

Les qualifications traditionnelles n'ont permis que dans une certaine mesure d'accroître les niveaux d'éducation et de connaissance de la population. Elles ont laissé des disparités marquées entre les connaissances et les compétences que beaucoup de personnes sur le marché du travail possèdent et les niveaux d'aptitudes et de compétences que les industries de production et de service modernes et à haute intensité cognitive exigent.

Le développement des technologies avancées dans différentes parties du monde peut être relié à l'investissement et au transfert de technologies vers les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Si les acteurs sont vigilants et habiles, cela pourrait permettre de parvenir à une croissance plus élevée dans les économies en développement. Cela nécessite une force de travail disposant des compétences techniques et transférables requises ainsi que la prédisposition de gérer de nouveaux apprentissages efficacement. Ainsi, la combinaison du transfert de technologies et des investissements étrangers offre des possibilités économiques attrayantes : une des conditions est que les compétences de la population active soient suffisantes. Une série complète de réformes de l'offre d'enseignement et de formation est nécessaire et les pays de la région identifient et mettent en œuvre ou commencent à mettre en œuvre ce qui doit être fait.

En résumé, la reconnaissance des qualifications – en mettant l'accent sur la lisibilité, la valeur monnayable et la transférabilité – est un révélateur de l'efficacité des réformes de l'enseignement et de la formation. La reconnaissance des compétences et des qualifications permet de réaliser un arbitrage entre les efforts visant à améliorer les compétences disponibles sur le marché du travail (les ressources humaines ou l'offre de compétences) et dans le même temps, les conditions propices au développement durable dans des économies dynamiques, en mutation rapide et globales. Un certain nombre de réformes de l'enseignement et de la formation sont nécessaires pour y parvenir.

Il va de soi que le développement de l'enseignement et de la formation a également des objectifs personnels et sociaux importants, liés à l'optimisation du potentiel des individus, à la lutte contre l'exclusion sociale et à l'établissement ou au maintien de la cohésion sociale. Les politiques d'apprentissage tout au long de la vie doivent placer les apprenants au cœur de l'approche stratégique⁴¹.

41 Voir la section 5.7 ci-après.

5.2 Reconnaissance des qualifications sur des marchés du travail segmentés

À mesure que les pays de la région progressent, il est important que les partenaires locaux et internationaux reconnaissent qu'il n'existe pas un seul «marché du travail méditerranéen». Les planificateurs, les réformateurs et leurs partenaires dans la région travaillent dans un contexte de marchés du travail hétérogènes dans chaque pays.

Les marchés du travail régionaux présentent toutefois certaines caractéristiques communes. Par exemple, du côté de l'offre, on note un nombre croissant de jeunes et de personnes en âge de travailler dans la population – alors que l'enseignement et la formation ne fournissent pas le niveau et la gamme de compétences nécessaires pour agir dans un contexte de changements rapides. L'immigration et/ou l'émigration à des fins professionnelles est une autre caractéristique commune. De même, du côté de la demande, la croissance économique a été plus soutenue au cours de ces dernières années dans bon nombre de pays de la région que dans d'autres pays tels que les États-Unis et l'Union européenne, alors qu'il existe de grandes divergences entre les industries à croissance rapide telles que les TIC, le bâtiment et le tourisme (et la production pétrolière bien sûr) et d'autres secteurs traditionnels où la croissance est faible.

Deux autres facteurs se recoupent dans les marchés du travail de la région. Premièrement, l'emploi public est historiquement prépondérant sur les marchés du travail formels, mais il cède de plus en plus la place (parfois progressivement) à des domaines d'emploi essentiellement privés⁴². Deuxièmement, un segment important du marché du travail reste informel dans tous les pays de la région. Ces facteurs ont un impact considérable sur la disponibilité et la reconnaissance des compétences et des qualifications.

La réorientation de l'emploi public en fonction des exigences d'un secteur privé croissant⁴³ a instauré de nouvelles conditions de transition entre l'éducation et le travail. Les universités et les établissements d'enseignement secondaire ont pour la plupart mis du temps à reconnaître ces exigences et à y répondre. Traditionnellement, l'État, dans la plupart des pays de la région, réservait des places dans l'enseignement supérieur à des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur qui comptaient à leur tour obtenir un emploi dans la fonction publique suite à l'obtention de leur diplôme. Les emplois n'étaient pas toujours de grande qualité – et les possibilités d'évolution professionnelle étaient souvent peu réjouissantes – mais ils conféraient sécurité, statut de l'emploi public et avantages matériels. Le diplôme de niveau baccalauréat (parfois une qualification de l'enseignement secondaire supérieur) servait de passeport pour l'entrée sur le marché du travail. C'est le diplôme qui comptait et non les connaissances et compétences reconnues que l'apprenant était censé avoir acquises. Les établissements scolaires et les universités pouvaient ainsi confortablement se reposer sur leurs approches traditionnelles du savoir, avaient peu conscience des exigences spécifiques du marché du travail, et étaient encore moins motivés par celles-ci. Cette situation a conduit à une fracture entre ce que les établissements scolaires proposent et ce que le marché du travail demande.

42 Les implications de cette évolution ont été discutées lors de la conférence régionale de l'ETF sur le développement des CNC qui s'est tenue à Rabat, au Maroc, en novembre 2008. Voir la section 5.6 ci-après.

43 Voir la section 2.3.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

La croissance de l'emploi privé s'est accompagnée d'une plus grande concentration des aptitudes et compétences nécessaires pour l'entrée et la progression sur le marché du travail, ce qui a commencé à bouleverser profondément les attentes vis-à-vis des établissements scolaires et des universités. Cela explique en particulier l'accent actuellement placé sur l'identification des compétences et normes professionnelles nécessaires dans différents secteurs du marché du travail et ensuite, la façon de renouveler les qualifications et programmes dispensés. Cette tendance a été particulièrement marquée dans l'enseignement technique et professionnel. Il convient de noter trois éléments. Premièrement, des réformes de l'EFTP sont en cours dans tous les pays mais sont encore loin d'être entièrement mises en œuvre. Deuxièmement, les prestataires d'enseignement général et les universités n'ont pas encore suffisamment avancé dans le processus visant à déterminer la façon dont leurs programmes et qualifications pourraient refléter plus nettement les besoins du marché du travail moderne⁴⁴. Troisièmement, avec l'expansion du secteur privé dans les économies régionales, les secteurs sous la tutelle de l'État ont à leur tour commencé à se concentrer plus clairement sur le développement des ressources humaines dans la fonction publique.

La réforme des programmes visant à améliorer la qualité des systèmes d'enseignement et de formation dans la région peut contribuer à combler ce fossé. Le récent rapport de l'ETF (Seyfried, 2009) met en évidence quatre objectifs politiques clés qui sont tous liés à la reconnaissance des qualifications :

- renforcer les liens entre les prestataires d'enseignement et de formation et le système de l'emploi ;
- accroître la capacité de réaction de l'enseignement et de la formation aux exigences réelles du marché du travail ;
- revaloriser les aptitudes et les compétences des apprenants, notamment dans un souci d'employabilité ;
- améliorer l'attractivité de l'EFTP (en particulier) en tant que parcours choisi par les apprenants dans un système d'apprentissage tout au long de la vie.

Les cadres de qualité devraient permettre d'établir et de garantir ces liens. Les observations du rapport de l'ETF (Op. cit., p. 57) sur le cadre défini en Jordanie sont positives⁴⁵. Le cadre jordanien en cours de développement concerne l'EFTP et renvoie à :

- la qualité des programmes d'enseignement et d'apprentissage, notamment des facteurs tels que leur adéquation pour l'industrie, la participation de l'industrie à la conception et à la mise en œuvre, une flexibilité accrue pour les apprenants ;
- une meilleure capacité institutionnelle au niveau local ;
- un véritable soutien national et un leadership grâce à une politique nationale clairement définie ;
- le soutien de l'industrie.

La section 5.6 reviendra sur le rôle et les responsabilités de l'État et des employeurs.

44 Les attentes à cet égard comprennent les travaux en cours pour définir les programmes de l'enseignement supérieur en Égypte avec des normes académiques basées sur les résultats et l'introduction dans le système tunisien d'enseignement général d'un socle commun ou de compétences clés.

45 La référence dans le rapport de l'ETF est El-Saies, 2007.

Le développement et la reconnaissance des compétences (souvent remplacées par les qualifications) dans les segments informels des économies des pays et territoires méditerranéens est sans aucun doute un défi encore plus ambitieux. Nous avons montré dans le chapitre 2 que le marché du travail informel est important et essentiellement hors de l'influence de l'État. Ici, beaucoup de personnes s'inscrivent à travailler dans le cadre de différentes formes d'emploi souvent précaires, en bénéficiant rarement d'une protection sociale ou d'autres formes de prestations sociales. Cela vaut pour bon nombre de secteurs traditionnellement importants de l'économie et nombre d'entreprises familiales et de micro-entreprises évoluent dans l'économie informelle. Cela concerne la production et l'artisanat mais également des secteurs de l'emploi plus récents dans les industries de service, où des personnes ayant l'esprit d'entreprise ont saisi les opportunités de créer de nouveaux types d'entreprises.

Cependant, du fait que l'économie informelle reste largement en dehors de la sphère d'activité sur laquelle l'État a une influence ou exerce un contrôle, ceux qui travaillent dans les secteurs informels du marché du travail ont peu de possibilités de faire reconnaître leurs compétences ou de bénéficier d'une formation continue. Un fossé semble séparer un nombre considérable de personnes «exclues» travaillant dans l'économie informelle des efforts concédés dans les secteurs formels de l'économie pour recycler et améliorer les compétences des travailleurs et la valeur de leurs qualifications.

Les premières mesures sérieuses pour la reconnaissance des compétences et l'amélioration des niveaux de qualification des personnes travaillant dans le secteur informel doivent encore être prises. Toutefois, le nombre de personnes concernées témoigne de l'importance de cet aspect pour le développement économique à moyen et long terme. Pour que les politiques d'apprentissage tout au long de la vie soient inclusives, avec une incidence sur toute la vie et une dynamique axée sur l'apprenant, il convient de trouver le moyen d'étendre la portée de l'apprentissage tout au long de la vie aux travailleurs des secteurs informels. Cela concerne aussi bien les compétences techniques, avancées et génériques que les compétences de base relative à l'alphabétisation.

Un moyen d'y parvenir peut être d'ouvrir la voie à la reconnaissance des apprentissages informels et non formels. En d'autres termes, reconnaître les apprentissages acquis grâce à l'expérience et à la formation non qualifiante. Cette mesure implique des questions sociales essentielles – notamment la place défavorisée des femmes sur le marché du travail, le sous-emploi des jeunes qui abandonnent leurs études de façon précoce, les personnes âgées ne disposant pas de l'éducation de base mais qui ont le potentiel et l'expérience pour aller plus loin. Le Maroc et la Tunisie mettent en place des programmes pilotes en faveur de la validation des apprentissages informels et non formels. Ces programmes peuvent tenter de cibler des groupes spécifiques dans le secteur informel. Ils peuvent aussi essayer de définir une approche de portefeuille de qualifications avec le recours à des modules d'apprentissage et l'accumulation de crédits.

En résumé, les marchés du travail fragmentés dans la région constituent un défi de taille. D'une part, les programmes actuels de réforme et l'accent placé sur la qualité et l'assurance qualité peuvent contribuer clairement à résorber la fracture entre la reconnaissance des compétences et des qualifications dans les secteurs publics et privés formels. D'autre part, les efforts visant à trouver des moyens plus innovants de reconnaître les résultats des expériences d'apprentissage dans le secteur informel (et dans la communauté) pourraient commencer à combler le fossé (d'exclusion) que

connaissent beaucoup de groupes qui vivent et travaillent dans les secteurs informels. De petites unités de certification bien ciblées et basées sur les compétences pourraient y contribuer davantage que des certifications plus larges.

5.3 Sous-reconnaissance et sur-reconnaissance des qualifications

Ce rapport a conclu que des réformes sont nécessaires afin que la reconnaissance des qualifications permette de préparer de façon raisonnablement efficace les individus à l'entrée sur le marché du travail, et afin que la formation pour accroître les niveaux de compétences des individus fasse partie intégrante des programmes de développement des ressources humaines. On constate également une fracture sur les marchés du travail entre les secteurs public et privé et notamment entre les secteurs formel et informel. Par ailleurs, les qualifications pour l'accès à l'université ont tendance à être déterminées dans la région en fonction des résultats ou grades obtenus à la fin de l'enseignement secondaire supérieur général.

Il existe un autre facteur ajoutant à la complexité de la gouvernance de l'enseignement et de la formation dans de nombreux pays de la région : plusieurs ministères sont responsables de sous-secteurs spécifiques de l'enseignement et de la formation, nuisant ainsi à une bonne coordination et au leadership du système. Il est fréquent que différents ministères soient responsables de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur ou de différents aspects de l'EFTP. Il en résulte un système divisé de gouvernance du secteur public. Les lacunes et les chevauchements constituent une caractéristique structurelle de l'offre et il est ainsi difficile d'entreprendre un travail constructif sur une politique globale et cohérente d'apprentissage tout au long de la vie. Il va sans dire que cet obstacle n'est pas spécifique à la région ; il s'agit d'un écueil à la politique d'apprentissage tout au long de la vie dans de nombreux pays.

La combinaison de ces facteurs entraîne un manque de reconnaissance de certaines qualifications réduisant ainsi l'accès à une formation continue ou à une évolution professionnelle. Dans le même temps, on accorde à d'autres qualifications une valeur exclusive pour accéder à une filière particulière. On parle de «sous-reconnaissance» des qualifications dans le premier cas et de «sur-reconnaissance» dans le second.

Il y a par exemple sous-reconnaissance des qualifications lorsqu'un spécialiste qualifié et expérimenté qui dispose de qualifications techniques et pourrait apporter une contribution plus importante grâce à un diplôme universitaire se voit refuser l'accès à ce cycle car il ne dispose pas de la qualification formelle de l'enseignement général – condition sine qua non d'accès à l'université. La sous-reconnaissance est également liée au fait que l'administration publique et les grandes entreprises publiques dans plusieurs pays ne reconnaissent pas la formation professionnelle non formelle et imposent des conditions strictes souvent limitées aux qualifications du système éducatif formel.

La sur-reconnaissance est le contraire : seule la qualification de l'enseignement secondaire supérieur formel permet au titulaire d'accéder à l'université et la note obtenue peut même décider de la discipline ou de la faculté autorisée. De même, un diplôme universitaire peut être une condition préalable incontournable pour l'accès à l'emploi public.

Dans les deux cas, le système est inflexible.

On relève des obstacles et des voies d'accès semblables à ceux-ci dans toute la région méditerranéenne. En effet, les parcours d'enseignement et de formation ressemblent à une série de routes dont certaines sont accessibles et d'autres non. Des éléments suggèrent que dans certains pays, ces parcours sont si bien définis qu'une fois que l'apprenant a passé un certain stade de sa vie (tel que la fin de l'enseignement secondaire supérieur) sans la qualification requise, il n'a quasiment aucune possibilité d'évoluer au-delà d'un certain statut éducatif et social, dans le monde de l'éducation ou dans la vie professionnelle. Une grande partie des travaux menés dans la région pour réformer en particulier l'EFTP vise à ce que l'accès, l'évolution et la reconnaissance soient plus transparents et accessibles à un public d'apprenants aussi vaste que possible. Une leçon tirée en Europe : pour que l'EFTP attire davantage les apprenants et leurs familles, mais également les employeurs, il est essentiel de proposer à ses diplômés différentes passerelles vers le marché du travail et l'enseignement supérieur.

En résumé, la sous-reconnaissance de certaines qualifications ou la sur-reconnaissance d'autres ne permet pas de répondre aux besoins sociaux et du marché du travail et entrave le potentiel de développement des ressources humaines. Les systèmes d'enseignement et de formation dans la région ont tendance à être rigides et inflexibles. Ainsi, d'aucuns se voient autoriser l'accès à des possibilités d'évolution mais bon nombre de candidats potentiels à l'apprentissage tout au long de la vie sont marginalisés. Souvent les politiques de réforme n'ont pas adopté la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie. Lorsque plusieurs organismes publics, notamment différents ministères, sont responsables de différents types de qualifications, il faut trouver des moyens de décrire et de relier les qualifications afin de proposer des opportunités optimales et de favoriser la mobilité des apprenants potentiels.

5.4 Ouvrir la voie à la mobilité

Un élément essentiel pour la réussite des politiques d'apprentissage tout au long de la vie est d'éviter les impasses et d'ouvrir des possibilités d'apprentissage pour tous les apprenants.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Les travaux de développement menés en Europe (Conseil de l'Union européenne, 2006 et 2008⁴⁶) suggèrent que quatre grands critères contribuent à la réussite des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie. La politique relative à l'apprentissage tout au long de la vie et sa mise en œuvre doivent être :

- exhaustives, à savoir qu'elles couvrent tous les secteurs de l'éducation ;
- cohérentes, à savoir qu'elles portent sur toute la vie et englobent tous les aspects de la vie et parviennent à atteindre les groupes à risque ;
- souples, dans la mesure où aucun apprenant n'est dans l'impasse ;
- les parties prenantes sont partenaires pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique – notamment les partenaires sociaux.

Les éléments ci-dessus supposent un autre critère : l'apprenant est le point focal au cœur de la politique et du système d'apprentissage tout au long de la vie.

L'objectif global d'élaboration d'une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie se répercute sur toutes les réformes des structures et dispositifs en place dans les pays de la région. L'important est que la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie canalise tous les types et niveaux de réforme des systèmes d'enseignement et de formation en une stratégie claire et cohérente.

Il est donc essentiel que les politiques et le développement de l'apprentissage tout au long de la vie soient étroitement liés aux valeurs nationales et aux réformes économiques et sociales plus vastes auxquelles ils contribuent. La stratégie d'apprentissage tout au long de la vie dans la région peut être impulsée par plusieurs moteurs. Une première approche consiste à mettre l'accent sur les aspects économiques ou le renforcement des compétences pour le marché du travail et l'employabilité, y compris les compétences entrepreneuriales. Une seconde approche serait de mettre l'accent sur l'inclusion sociale en donnant accès à tous les apprenants à des niveaux de connaissances et de compétences de plus en plus élevés.

Dans la pratique, les pays européens disposant des politiques d'apprentissage tout au long de la vie les plus performantes ont tendance à combiner les aspects économiques et sociaux, considérant qu'une société d'apprenants efficaces et spécialisés est une condition fondamentale pour une société et une économie de plus en plus basées sur la connaissance.

Le rapport de l'OCDE sur les systèmes de certification (OCDE, 2007) a identifié 20 mécanismes politiques permettant de modifier la structure et le fonctionnement des systèmes d'enseignement et de formation afin de les orienter vers une approche de l'apprentissage tout au long de la vie.

46 Dans le cadre du processus de Lisbonne pour l'enseignement et la formation, un bilan est réalisé tous les deux ans. La Direction générale pour l'éducation et la culture de la Commission européenne publie un rapport sur l'état d'avancement relatif aux domaines prioritaires de développement à partir des rapports nationaux soumis par les États membres de l'Union européenne. Les rapports reposent sur le principe directeur d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques d'apprentissage tout au long de la vie globales et cohérentes. Fin 2008, des descriptions succinctes de l'état des lieux de la politique d'apprentissage tout au long de la vie dans chaque pays de l'Union européenne étaient en cours d'élaboration. L'auteur du présent rapport participe à ces travaux.

Encadré 19 : Mécanismes permettant de soutenir une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie

1. Communiquer les rendements de la formation
2. Développer l'employabilité
3. Établir des cadres de certification
4. Augmenter le choix des apprenants en matière de certification
5. Clarifier les parcours de formation
6. Permettre le transfert de crédits
7. Augmenter la flexibilité des programmes de formation portant à une certification
8. Créer de nouvelles voies d'accès à la certification
9. Diminuer le coût de la certification
10. Reconnaître la formation non formelle et informelle
11. Superviser le système de certification
12. Optimiser l'implication des parties prenantes dans le système de certification
13. Améliorer les méthodes d'analyse des besoins pour que les certifications soient à jour
14. Améliorer l'utilisation de la certification dans le recrutement
15. Garantir la transférabilité des certifications
16. Investir dans l'innovation pédagogique
17. Exprimer les certifications en termes de résultats de la formation
18. Améliorer la coordination au sein du système de certification
19. Optimiser l'assurance qualité
20. Améliorer l'information et l'orientation relatives aux systèmes de certification

Source : Adapté du rapport de l'OCDE, 2007 (Tableau 4.1).

En résumé, une étude des réformes en cours dans la région méditerranéenne⁴⁷ montre à quel point les réformes dans la région sont conformes aux mécanismes résumés par l'OCDE. La question est de savoir si les différents programmes de réforme sont correctement reliés dans le cadre d'une stratégie nationale ou si les approches politiques sont segmentées. La reconnaissance des qualifications – en termes de lisibilité, valeur monnayable et transférabilité – est un aspect essentiel de la réforme. Plutôt qu'une réforme isolée ou une série de réformes, la reconnaissance optimale des qualifications semble être un objectif à atteindre pour des réformes efficaces et pour développer, encourager et mettre en œuvre une politique d'apprentissage tout au long de la vie.

47 Voir la section 4.4 du présent rapport.

5.5 Cadres des certifications : la compatibilité internationale des qualifications méditerranéennes

Comme l'a souligné le présent rapport la mobilité de la main-d'œuvre entre pays de la région et vers les pays du Golfe, d'Europe, des États-Unis, etc. est une caractéristique importante du marché du travail dans la région, tout comme l'est le flux d'investissements étrangers.

La reconnaissance internationale des qualifications devrait être prépondérante. Il est probable que la reconnaissance internationale des qualifications ne soit pas le principal moteur de l'émigration contrairement à la situation économique, sociale et de l'emploi de chaque pays d'origine et de destination. Toutefois, il est clair que si les qualifications et les compétences sont transférables, l'un des principaux obstacles à la mobilité peut être levé pour les personnes qui partent travailler à l'étranger. De plus, les pays cherchant à combler leurs pénuries de main-d'œuvre en partie grâce à l'immigration doivent pouvoir avoir suffisamment confiance – une confiance mutuelle – vis-à-vis des compétences et des qualifications des migrants potentiels. Comme nous l'avons cependant démontré, il est fréquent que les compétences et qualifications des immigrants ne provenant pas des pays les plus riches ne soient pas appréciées à leur juste valeur aux dépens des personnes diplômées et qualifiées qui doivent accepter des emplois de qualité moindre ou faiblement rémunérés.

Ce rapport a présenté plusieurs exemples de tentatives bilatérales et multilatérales visant à instaurer une reconnaissance transférable des qualifications et des compétences. Les réserves concernant les approches multilatérales portent sur le fait qu'elles ont souvent tendance à mettre du temps pour produire des résultats concrets.

Toutefois, l'adoption du cadre européen des certifications (CEC) ainsi que d'un calendrier pour que les pays de l'Union européenne alignent leurs propres qualifications et cadres constitue une évolution majeure. Elle montre que les gouvernements et parties prenantes européens souhaitent sérieusement faciliter la reconnaissance des qualifications et des compétences dans un souci de mobilité internationale au sein de l'Europe. En parallèle, le partenariat méditerranéen qui considère depuis un certain temps le renforcement des compétences et le développement des ressources humaines de façon assez générale, semble sur le point d'intégrer la reconnaissance des compétences des migrants en tant qu'aspect important et tangible de la coopération entre l'Union européenne et les pays et territoires méditerranéens. Ainsi, la conférence des ministres du travail qui s'est tenue en novembre 2008 à Marrakech, au Maroc, a commencé à examiner différents aspects relatifs au développement des ressources humaines et à soumettre des propositions spécifiques visant à renforcer la création d'emplois, moderniser les marchés du travail et améliorer la qualité des emplois. La conférence (Présidence française de l'UE, 2008, p. 3) :

«[...] a mis en évidence la nécessité d'une meilleure adéquation entre les besoins – actuels et futurs – des marchés de l'emploi et le développement des compétences nécessaires, notamment grâce à l'amélioration de l'enseignement et de la formation professionnelle, ainsi que grâce à des réformes aux niveaux national et régional concernant le cadre des qualifications et des compétences, et a attiré l'attention sur les avantages qui découlent de la coopération mise en place dans le cadre d'Euromed.»

Les récents développements dans le cadre du partenariat méditerranéen semblent donc laisser la possibilité aux pays et territoires de la région méditerranéenne de trouver des moyens de mettre en relation les cadres nationaux avec le CEC et les activités connexes par le biais des travaux menés au sein du partenariat. Cela pourrait servir de point de référence pour que les qualifications soient mieux reconnues et transférables entre les régions. Cela pourrait ainsi faciliter des accords plus efficaces et respectables tant dans le pays d'origine que dans le pays d'accueil pour ceux qui partent travailler à l'étranger. L'ETF pourrait faciliter les développements multilatéraux et bilatéraux dans ce sens, en travaillant aussi bien avec la Commission européenne que les autorités des pays et territoires méditerranéens.

Les défis auxquels les pays et territoires méditerranéens devront faire face pour avancer dans cette direction dépendront de la réussite de leurs réformes. Les critères de réussite, à l'instar des États membres de l'Union européenne, dépendront de la fiabilité accordée à la qualité des personnes qualifiées, de l'assurance qualité et de la façon dont les qualifications sont formulées et structurées. Par ailleurs, le fait d'aligner au moins certains des développements nationaux en matière de qualifications et de réforme des systèmes d'éducation et de formation sur le développement du CEC pourrait en soi renforcer la coopération au sein de la région.

En gardant ces points à l'esprit, l'intérêt affiché par plusieurs pays de la région pour l'élaboration et l'utilisation des cadres nationaux de certification (CNC) semble un élément prometteur.

En résumé, une approche internationale de la reconnaissance des qualifications constitue un gage de confiance pour les investisseurs étrangers sur la fiabilité des qualifications. La reconnaissance internationale contribue également à garantir aux employeurs de travailleurs mobiles à l'échelle internationale et aux travailleurs eux-mêmes que la transférabilité des qualifications et des compétences est meilleure. Les avancées actuellement enregistrées dans le cadre des activités du partenariat méditerranéen offrent la possibilité d'établir un lien entre les cadres de certification que certains pays de la région mettent en place et le CEC. Un processus d'apprentissage par les pairs devrait se baser sur les expériences actuelles de réforme dans les pays et territoires méditerranéens afin d'explorer comment créer des liens avec le CEC. L'ETF serait idéalement placée pour fournir des conseils spécialisés et faciliter ce processus.

5.6 Préparer le terrain pour le cadre national des certifications : implications en termes de gouvernance

La participation de quatre pays de la région au projet mené par l'ETF entre 2006 et 2008 sur le CNC a permis aux pays concernés de progresser et d'identifier les difficultés liées à l'élaboration d'un CNC. On a constaté que les défis rencontrés par chacun des pays étaient similaires mais des solutions adaptées à la situation de chaque pays ont dû être trouvées.

Voici quelques-uns des enseignements tirés.

1. Les CNC permettent de mettre en relation différents niveaux et types de certifications existants de manière cohérente et logique, à partir d'un ensemble

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

commun de descripteurs et de critères. La mise en place de cette superstructure permet de déterminer la véritable signification des différentes qualifications et les relations entre elles.

2. Ces cadres aident également à tracer les itinéraires que les personnes peuvent suivre tout au long de leur vie.
3. Quelles que soient les avancées réalisées, le processus consistant à discuter des CNC conduit inévitablement à revoir tous les éléments importants des systèmes d'éducation et de formation des pays concernés, leurs relations avec d'autres parties du système et la façon dont ils alimentent le marché du travail.
4. Les CNC contribuent à des systèmes d'enseignement et de formation plus transparents et lisibles tant sur le plan national qu'international, mais ils ne sont pas neutres.
5. En tant qu'outils de comparaison des qualifications et de lancement des réformes, ils posent des questions importantes sur la gouvernance et la modernisation des systèmes de qualification.
6. L'intégration des qualifications dans une structure plus globale oblige les décideurs politiques à envisager les liens et les passerelles possibles entre les différents sous-systèmes de l'éducation. Cela amène les concepteurs d'un CNC à tenir également compte de l'apprentissage informel et non formel.
7. Il convient d'impliquer les partenaires sociaux et de tenir compte des besoins du marché du travail. Les avancées des quatre pays à cet égard sont très disparates en raison des liens plus ou moins étroits entre l'apprentissage et le monde du travail qui les caractérisent.
8. Le CNC oblige les décideurs politiques à étudier les implications du passage d'un système basé sur les intrants à un système basé sur les acquis de l'apprentissage⁴⁸.

Le point 7 ci-dessus aborde une question qui a été soulevée au cours de la conférence organisée par l'ETF en novembre 2008 à Rabat, au Maroc, en vue d'échanger des expériences avec les participants de toute la région. La participation des parties prenantes à l'élaboration du CNC – notamment celles du monde du travail, y compris les représentants des employeurs et des salariés – marque un tournant par rapport à la culture existant dans plusieurs pays de la région. Il est cependant largement reconnu qu'il s'agit d'une condition préalable essentielle à la réussite du développement d'un CNC et de qualifications répondant mieux aux besoins.

La question est abordée sous l'angle du rôle et des tâches de l'État et des parties prenantes – employeurs, partenaires sociaux ou organisations issues de la société civile. La difficulté réside dans le fait que l'État est traditionnellement perçu dans la plupart des pays de la région comme un acteur puissant qui dicte et oriente la plupart des changements liés à la réforme de l'enseignement et de la formation. Les autres acteurs attendent que l'État tienne ce rôle même si un cadre plus participatif est nécessaire pour réussir notamment dans le cadre de l'identification des compétences professionnelles sur lesquelles seront fondées des qualifications et des programmes répondant aux besoins.

Toutefois, un partenariat entre agences publiques et représentants des secteurs industriels est, au dire de tous, indispensable pour l'élaboration fructueuse d'un CNC. Il est difficile à mettre en place dans une culture qui donne un rôle aussi prépondérant à

48 Ces points sont adaptés d'une note préparatoire élaborée par l'équipe de l'ETF pour le projet CNC.

l'État, à moins que ce dernier ne soit disposé à faire évoluer la situation afin de favoriser le partenariat. Par ailleurs, les employeurs (hormis quelques grandes entreprises et associations, souvent internationales) ne sont eux-mêmes pas clairement fixés ou confiants quant à leur nouveau rôle en tant que partenaires sociaux ; cette capacité doit donc être renforcée.

Les questions épineuses ne concernent donc pas uniquement le rôle et les tâches techniques des parties prenantes. Les aspects techniques sont étayés par des questions telles que : Quelles sont les responsabilités de l'État et des partenaires sociaux dans l'élaboration d'un CNC? Qui décide de la nouvelle répartition et comment? Comment l'État peut-il être convaincu de prendre un peu de recul afin de s'engager dans un partenariat efficace? Comment peut-on renforcer les capacités des partenaires sociaux?

En résumé, l'élaboration d'un CNC comporte ses propres défis mais semble proposer un processus et un dispositif pouvant contribuer à améliorer la cohérence des systèmes de certification et relier une série de réformes. Le CNC invite aussi les décideurs politiques et les prestataires à créer des parcours d'apprentissage pour les apprenants tout au long de leur vie. Un problème particulier à la région méditerranéenne est que l'État apprenne à se distancier quelque peu – qu'il conserve un rôle de leader tout en travaillant en partenariat avec les partenaires sociaux. Cela signifie que les employeurs en particulier doivent jouer un rôle plus prépondérant en tant que partenaires de l'État. À cette fin, les capacités des organisations patronales doivent être renforcées dans de nombreux pays de la région.

5.7 Les acquis de l'apprentissage : une réorientation politique et pratique

Une des conclusions des travaux régionaux cités précédemment est que le CNC oblige les décideurs politiques et les praticiens à envisager les implications du passage d'un système basé sur les intrants à un système basé sur les acquis de l'apprentissage.

Pour les décideurs politiques, la réorientation vers les acquis de l'apprentissage constitue une perspective plus réjouissante que les mesures uniquement basées sur les intrants. Une approche axée sur les acquis de l'apprentissage permet au planificateur d'identifier les types et niveaux de connaissances, aptitudes et compétences que les apprenants devraient posséder lors de l'obtention de leur diplôme. Aussi importants que puissent être les intrants tels que le ratio enseignant-étudiant et un programme détaillé, les acquis de l'apprentissage utilisés dans le cadre du système de gouvernance pour fixer les objectifs et orienter les réformes permettent d'ouvrir les systèmes éducatifs au monde extérieur. Comme l'a montré le présent rapport, cela est inhérent à une meilleure reconnaissance des qualifications. De même l'approche de l'apprentissage actif est essentielle pour l'assurance qualité, l'évaluation du système et une série de réformes.

Dans le développement de l'activité d'enseignement et d'apprentissage, la réorientation vers les acquis de l'apprentissage n'implique pas de supprimer les buts et objectifs cohérents ni un régime raisonnable de programme et d'évaluation. Mais il appelle à un renouveau.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

On peut distinguer les approches traditionnelles de l'enseignement et les formes modernes et actives d'enseignement et d'apprentissage. Résumant de nombreuses recherches et théories sur l'apprentissage, Grootings et Nielsen (2009) ont établi une distinction entre les approches traditionnelles et l'apprentissage actif⁴⁹. Selon eux, les approches traditionnelles sont basées sur un certain nombre d'hypothèses ou de principes.

- L'apprentissage est fondamentalement une accumulation constante d'entités discrètes de connaissances ou d'aptitudes qui peuvent être présentées aux apprenants.
- Il n'y a qu'une seule bonne façon d'apprendre.
- L'apprentissage est une activité essentiellement individuelle.
- L'apprentissage non transparent ou tacite est moins bon.
- L'apprentissage est centré sur ce qui est stable et durable.
- L'apprentissage peut être répliqué.

D'autre part, Grootings et Nielsen décrivent les formes d'apprentissage actif comme un processus sélectif dans le cadre duquel les individus donnent à l'information leur propre interprétation et ce faisant, sont en interaction permanente avec leurs différents environnements.

- Les individus construisent ainsi leur propre compréhension de la réalité, basée sur ce qu'ils connaissent déjà et la façon dont ils considèrent le monde qui les entourent.
- Différents individus donnent des interprétations différentes d'une même chose, peuvent retenir différents aspects et agir différemment à partir d'une même information.
- Il existe de nombreuses façons d'apprendre sans que quelqu'un d'autre ne dispense des bribes de connaissances spécialisées.
- L'apprentissage est une activité sociale, en grande partie tacite.
- L'apprentissage est dynamique et fortement lié au contexte et de ce fait, l'apprentissage réel dépend d'environnements d'apprentissage significatifs.

Les réformes dans la région montrent que l'EFTP s'oriente vers une approche d'apprentissage actif. L'adoption d'approches basées sur les compétences dans plusieurs pays (Tunisie, Maroc, Algérie et autres) constitue une bonne base vers les acquis de l'apprentissage. Par exemple, l'adoption d'un socle commun en Tunisie et la formation continue des enseignants sur les approches basées sur les compétences de l'enseignement et de l'apprentissage indiquent que les compétences clés, qui sont basées sur l'idée d'acquis de l'apprentissage, sont introduites dans l'enseignement primaire et secondaire. Cette évolution est encourageante mais on constate que les réformes de la pédagogie visant à refléter l'approche des acquis de l'apprentissage et d'un apprentissage actif restent isolées et manquent de cohérence dans la région.

La réorientation vers l'utilisation des acquis de l'apprentissage dans l'enseignement et l'apprentissage doit s'accompagner d'objectifs clairs, d'une bonne planification, de programmes et d'examens adaptés, d'une pédagogie pertinente et d'un système d'évaluation et d'assurance qualité. Cette réorientation implique la participation des enseignants et chefs d'établissement en tant que parties prenantes à la réforme.

49 Le passage qui suit est adapté de Cedefop, 2009.

Si cette réorientation n'est pas appliquée dans la pratique, à savoir dans l'enseignement et l'apprentissage, les idées concernant la reconnaissance des qualifications – meilleure lisibilité, plus grande valeur monnayable – restent théoriques et manquent d'authenticité.

En résumé, les idées et approches plus vastes préconisant une meilleure reconnaissance des qualifications auront peu d'impact et de prise dans la réalité si elles ne s'accompagnent pas de changements fondamentaux des activités d'enseignement et d'apprentissage dans tous les cadres. Cela implique d'abandonner l'approche traditionnelle au profit de formes plus actives d'apprentissage. Cette réorientation peut être perçue dans l'opposition entre, d'une part, une vision de l'apprentissage comme étant, fondamentalement, une accumulation constante d'entités discrètes de connaissances ou d'aptitudes pouvant être présentées aux apprenants et d'autre part, l'opinion qu'il existe de nombreuses façons d'apprendre sans que quelqu'un d'autre ne dispense nécessairement des bribes de connaissances spécialisées. L'évolution des approches en matière d'enseignement et d'apprentissage et l'adoption d'une approche basée sur les compétences ou les acquis de l'apprentissage constituent une bonne base pour une meilleure reconnaissance des qualifications, en termes de lisibilité, valeur monnayable et transférabilité.

6. LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT – VERS UN AGENDA DE TRAVAIL

Cette étude a analysé les facteurs qui ont créé un contexte propice pour la réforme des qualifications. Elle a suggéré des approches au développement de politiques qui peuvent aider les décideurs et les praticiens à réaliser l'identification optimale des qualifications dans leur pays et à travers la région méditerranéenne. Une thèse de base de cette revue thématique est qu'afin de bien fonctionner, les qualifications doivent communiquer des signaux importants en termes de transparence, valeur et portabilité. Les qualifications doivent être utiles à l'apprenant, aux employeurs et aux prestataires de la formation. Les qualifications efficaces lient la demande de qualifications et les changements de l'économie et du marché du travail avec les réformes de l'éducation ; elles ouvrent également des possibilités de formation tout au long de la vie pour tous les apprenants.

À ce jour quelques signes indiquent que certaines qualifications de l'EFTP sont en cours de réforme de cette façon dans la région, mais les signes d'une telle réforme des qualifications dans l'enseignement général et supérieur sont moins évidents. Les qualifications qui fonctionnent bien fournissent un signe probant de la réussite des réformes efficaces. Là où une reconnaissance accrue des qualifications ne s'opère pas suite au processus de réforme, les réformes n'ont pas été véritablement efficaces.

Les marchés du travail dans la région méditerranéenne sont complexes. L'emploi dans le secteur public est toujours dominant et le secteur privé – bien que croissant – reste faible. L'État est habituellement la partie dominante dans les décisions portant sur la réforme des systèmes de certification, et est caractérisé par la présence de plusieurs ministères qui ont souvent des intérêts divergents. Cela peut exercer un effet négatif sur la reconnaissance des qualifications, puisque le côté de l'offre tend à dominer la vision des réformes.

Il est important de noter que la majorité des personnes travaillent dans le secteur informel dans la plupart des pays et territoires de la région. Le secteur informel se trouve en dehors du champ des initiatives menées par les gouvernements pour le développement et la formation de la main-d'œuvre. Pour que le développement des ressources humaines soit efficace, des moyens doivent être mobilisés pour améliorer le profil des qualifications de l'emploi public, pour répondre aux besoins croissants en qualifications du secteur privé et pour établir les besoins en qualifications du secteur informel. Une première étape consiste à améliorer la connaissance concernant le fonctionnement et les tendances des marchés du travail informels. En outre, il est important de trouver les moyens de valider et d'identifier les acquis de l'apprentissage non formel et informel. Cela peut, éventuellement, aider à lier les secteurs non structurés du marché du travail avec l'éducation, la formation et le développement des qualifications.

Les qualifications traditionnelles de l'EFTP ont souvent un statut bas dans la société et n'offrent aucune voie de progression de carrière et aucune chance d'accéder à une

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

éducation formelle ou supérieure. Elles constituent, en effet, des itinéraires vers l'exclusion ou vers l'impasse. Un facteur de complication supplémentaire est que de telles qualifications sont souvent en décalage par rapport aux besoins des employeurs. Dans de nombreux pays et territoires de la région, un diplôme universitaire constituait un passeport pour accéder à un emploi honorable dans le secteur public. En même temps, seul le diplôme de fin de deuxième cycle secondaire (baccalauréat) permettait l'accès à l'enseignement supérieur. Un système plus flexible est exigé pour s'assurer que des voies soient ouvertes à tous les apprenants et que les impasses et les obstacles à la progression soient levés. En outre, les certifications devraient être basées sur une vision plus précise des connaissances et des compétences que leurs détenteurs devraient avoir acquises.

Les réformes en cours dans la région sont de plus en plus conçues pour être davantage orientées vers les acquis de l'apprentissage et mieux adaptées aux besoins socio-économiques grâce à la participation des employeurs, des partenaires sociaux et d'autres acteurs. Cependant, de nombreux défis persistent, à savoir :

- mettre en œuvre ces réformes et aller jusqu'au bout de leur logique ;
- intégrer les diverses réformes dans une perspective de formation tout au long de la vie, fournissant de ce fait des possibilités d'apprentissage et de développement pour tous les citoyens.

Il n'est plus suffisant que les gouvernements entreprennent seuls cet éventail d'activités de réforme. Les professeurs, les formateurs et les chefs d'établissements scolaires doivent être impliqués dans le processus de réforme, et doivent disposer de plus de responsabilité dans la prise de décision. Il est également important que les employeurs et les représentants des employés – les partenaires sociaux – soient impliqués dans le pilotage des réformes. Cela nécessite un nouveau rôle pour que l'État et les ministères de l'éducation fonctionnent en partenariat, en particulier avec les partenaires sociaux. Les employeurs ont besoin d'appui pour assumer de nouvelles responsabilités et pour développer les capacités nécessaires pour contribuer à la gestion de la formation initiale et continue.

Les réformes actuelles des systèmes de certification doivent être conjuguées avec des changements importants dans les approches à l'enseignement et à l'apprentissage ainsi qu'à la gestion des écoles.

La reconnaissance majeure des qualifications est un élément important des réformes relatives au marché du travail et aux développements sociaux dans les pays et territoires de la région méditerranéenne. Elle se rapporte également à la mobilité des personnes et à l'emploi.

La reconnaissance internationale multilatérale ou bilatérale des qualifications peut aider les travailleurs migrants et peut également créer des conditions favorables pour l'investissement extérieur. La coopération euro-méditerranéenne après la conférence des ministres du travail et de l'emploi de 2008 organisée à Marrakech, au Maroc, se trouve à un stade avancé quant aux accords portant sur la mobilité des services, du travail et des qualifications. Le développement potentiel du partenariat euro-méditerranéen permettra d'améliorer plus particulièrement les conditions pour la mobilité et l'investissement extérieur.

6. LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT – VERS UN AGENDA DE TRAVAIL

Pour conclure, les sections finales de ce rapport proposent des recommandations spécifiques pour les gouvernements et les partenaires euro-méditerranéens ainsi que pour l'ETF.

6.1 Recommandations pour les gouvernements méditerranéens

Les gouvernements des pays de la région peuvent prendre diverses mesures pour améliorer la reconnaissance des qualifications.

Ils devraient chercher à assurer la cohérence des réformes de leurs systèmes d'éducation et de formation afin d'assurer la correspondance des certifications existantes dans les différents domaines et sous-secteurs. Cela implique une coopération étroite entre les différents ministères concernés. Pour y parvenir, il serait peut-être judicieux de songer notamment à l'élaboration d'un CNC.

À ce jour, peu d'éléments laissent entendre que les ministères et autres services gouvernementaux responsables créent des modalités d'accès souples et des passerelles de progression dans le cadre de leurs systèmes de certification. Trop d'apprenants sont confrontés à des impasses. Pour être efficace, toute stratégie d'apprentissage tout au long de la vie doit s'articuler autour de la création de parcours d'apprentissage et de certification pour tous les apprenants. Les gouvernements devraient examiner les moyens d'assouplir les modalités d'accès et de progression et faire en sorte que les certifications ouvrent des possibilités pour tous. Il s'agit notamment, dans ce cadre, de remédier au déséquilibre entre les qualifications dont la reconnaissance est automatique et ouvre la voie royale vers la progression et celles qui, au contraire, ne sont pas assez reconnues.

Les gouvernements devraient formuler de nouvelles certifications (et reformuler les certifications existantes) en termes d'acquis de l'apprentissage, c'est-à-dire de connaissances, d'aptitudes, d'attitudes ou de compétences. Cela est en effet important pour pouvoir améliorer tant la qualité de l'offre de formation que la reconnaissance des qualifications. Les gouvernements ne devraient pas se contenter de décrire une certification exclusivement en fonction des «intrants», comme la durée et le lieu des études, un programme d'études détaillé ou les manuels imposés.

Pour pouvoir à la fois relever les niveaux de compétences et augmenter la productivité, les gouvernements concernés doivent se pencher sur la question de la prise en compte des secteurs informels du marché du travail. La création de qualifications flexibles, de mesures ciblées pour la formation des adultes et l'éducation non formelle ainsi que l'adoption de mesures visant à garantir la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel peuvent jouer un rôle à cet égard. Mais tout cela demande du temps avant d'être mis en place et de produire des résultats.

Dans le contexte moderne, la gouvernance et la réforme des qualifications doivent reposer sur le partenariat. Autrement dit, les gouvernements doivent être capables de travailler avec les parties concernées, les employeurs en particulier, dans un esprit de collaboration, avec tous les partenaires apportant leur expertise. La plupart des organisations patronales ne sont pas préparées à ce type d'activité, et c'est donc au gouvernement que revient en partie la responsabilité de développer leurs capacités. Les

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

enseignants, les formateurs et les établissements d'EFTP doivent eux aussi être impliqués d'une manière plus directe. En particulier, il s'agit de développer les capacités et de renforcer l'autonomie locale en matière de réforme.

6.2 Recommandations pour le partenariat euro-méditerranéen

Le partenariat euro-méditerranéen semble s'être particulièrement centré ces derniers temps sur le développement des ressources humaines et des compétences. La déclaration finale du forum Euromed de l'EFP qui s'est tenu fin décembre 2008 à Marseille, sous la présidence française de l'Union européenne, appelle à la création d'un «espace régional des qualifications».

Les partenaires devraient examiner les moyens d'adapter le CEC au contexte de la région méditerranéenne afin d'améliorer la reconnaissance de leurs systèmes et cadres nationaux de certification. À long terme, cela pourrait être réalisé à travers un cadre des certifications régional qui pourrait faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications entre les pays et territoires de la région, harmoniser les certifications dans la mesure du possible et créer des standards régionaux acceptables.

La Commission européenne considère que le CEC pourrait servir de point de référence pour améliorer la reconnaissance et la portabilité des qualifications entre les régions. À long terme, cela pourrait permettre aux pays et territoires méditerranéens d'établir des correspondances avec le CEC. Tel qu'il existe aujourd'hui, le CEC pourrait tenir lieu d'instrument de référence pragmatique pour les CNC, compte tenu notamment de l'importance de la mobilité de la main-d'œuvre dans toute la région et de l'intérêt qu'ont les pays et territoires méditerranéens à attirer des investissements étrangers.

Par ailleurs, le partenariat euro-méditerranéen devrait encourager les approches tant multilatérales que bilatérales en matière de reconnaissance des qualifications. Une première étape consiste à améliorer la transparence des systèmes nationaux de certification. Des informations transparentes sont fondamentales pour appréhender le contenu des certifications, leur finalité, leur niveau et leur pertinence par rapport au marché du travail. Une seconde étape consiste à renforcer les capacités des partenaires méditerranéens à développer des systèmes de reconnaissance des compétences et à négocier des accords de reconnaissance mutuelle.

6.3 Recommandations pour l'ETF

Cette étude a été commissionnée et publiée par l'ETF dans le cadre du projet MEDA-ETE. Elle devrait contribuer au développement des systèmes de certification dans la région en présentant une analyse et des outils permettant d'éclairer la prise de décision dans les pays partenaires et au niveau régional. L'ETF peut élargir sa contribution en travaillant sur une série de thèmes jugés pertinents.

1. Plusieurs pays partenaires de l'ETF développent des cadres de certification. Afin d'améliorer sa capacité d'analyse et de conseil en la matière, l'ETF devrait développer un cadre pour étudier la réforme des certifications dans différents pays et régions, leurs priorités et stratégies d'exécution. Le cadre devrait

6. LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT – VERS UN AGENDA DE TRAVAIL

notamment prévoir des méthodes et des approches pour explorer l'impact des cadres de certification.

2. Les pays ont développé une grande variété de procédures et de mécanismes de reconnaissance et de validation des qualifications aux niveaux multilatéral, bilatéral et unilatéral. En partenariat avec d'autres organismes intéressés, l'ETF devrait réaliser un compte rendu et une analyse des cadres existants et donner un aperçu des grandes tendances internationales dans ce domaine.
3. On relève un manque marqué de recherche et d'analyse sur la façon dont les qualifications sont prises en considération, utilisées et attribuées dans les secteurs informels des marchés du travail de la région méditerranéenne. L'ETF peut aider à combler cette lacune importante en développant des méthodologies appropriées à l'analyse de cette dimension et en réalisant des études nationales et régionales.
4. Le CEC offre des possibilités distinctes d'améliorer la reconnaissance mutuelle des qualifications dans le cadre de la coopération euro-méditerranéenne. L'ETF a développé une expertise et une connaissance des développements en matière de qualifications dans les deux régions. Ainsi dans le cadre de la coopération euro-méditerranéenne, l'ETF peut agir en tant que centre d'expertise et de médiateur pour maximiser les avantages à tirer de la coopération dans ce domaine pour toutes les parties prenantes.

ACRONYMES

AFTA	zone de libre-échange de l'ANASE (ASEAN Free Trade Area)
ANASE	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CARA	complexité, autonomie, responsabilité, adaptabilité
CEC	cadre européen des certifications
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CITP	Classification internationale type des professions
CNC	cadre national des certifications
EFP	enseignement et formation professionnels
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
ETE	Éducation et formation pour l'emploi (Education and Training for Employment)
ETF	Fondation européenne pour la formation (European Training Foundation)
Eurostat	Office statistique des Communautés européennes
Mercosur	Marché commun du Sud (Mercado Común del Sur)
NARIC	Centre national d'information sur la reconnaissance des diplômes (National Academic Recognition Information Centre)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PME	petites et moyennes entreprises
TIC	technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation)

BIBLIOGRAPHIE

- AFD (Agence française de développement), *Les mécanismes de financement de la formation professionnelle: Algérie, Maroc, Sénégal, Tunisie*, Notes et Documents, vol. 14, AFD, Paris, 2005.
- Andersen, O.D., *Tapping the potential within – In what way can VET policies foster the social and labour market integration of immigrants and their descendants?*, DEL, Copenhague, 2007.
- A.T. Kearney, *Offshoring for long-term advantage – The 2007 A.T. Kearney Global Services Location Index*, 2007, www.atkearney.com/images/global/pdf/GSLI_2007.pdf, consulté le 8 mai 2009.
- Banque mondiale, *Combattre la pauvreté: Rapport sur le développement dans le monde, 2000–2001*, Éditions ESKA, Paris, 2001a.
- Banque mondiale, *World development indicators 2001*, Banque mondiale, Washington, DC, 2001.
- Banque mondiale, *Unlocking the employment potential in the Middle East and North Africa: Toward a new social contract*, Rapport sur le développement de la région MENA, Banque mondiale, Washington, DC, 2004.
- Banque mondiale, *2007 Economic development and prospects: Job creation in an era of high growth*, Région du Moyen-Orient et de l’Afrique du Nord, Banque mondiale, Washington, DC, 2007.
- Banque mondiale, *The road not traveled: Education reform in the Middle East and North Africa*, Rapport sur le développement de la région MENA, Banque mondiale, Washington, DC, 2008.
- Bardak, U., Fondation européenne pour la formation, ‘Migration trends in MEDA and a discussion on the links between migration and educational systems’, Notes, ETF, Turin, 2005.
- Bardak, U., Huitfeldt, H. et Wahba, J., Fondation européenne pour la formation, *Les réformes des politiques de l’emploi au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2007.
- Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), *Validation de l’apprentissage non formel et informel en Europe: État des lieux en 2007*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2008a, www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/493/4073_fr.pdf, consulté le 8 mai 2009.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), *Dans la dernière ligne droite: De Copenhague à Bordeaux*, Cedefop, Thessaloniki, 2008b, www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/515/8027_fr.pdf.

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), *Future skill needs in Europe: Medium-term forecast synthesis report*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2008, www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf, consulté le 8 mai 2009.

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), *The shift to learning outcomes: Conceptual, political and practical developments in Europe*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2008, www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/494/4079_en.pdf, consulté le 8 mai 2009.

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), *The shift to learning outcomes: Policies and practices in Europe*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2009.

CESAO (Commission économique et sociale des Nations unies pour l'Asie occidentale), *Population and Development Report: The demographic window – An opportunity for development in the Arab countries*, Nations unies, 2005.

Coles, M., 'Framework of NQF frameworks and institutions: ETF survey' (à paraître).

Commission européenne, 'Towards more knowledge-based policy and practice in education and training', SEC(2007) 1098, Document de travail du personnel de la Commission, Bruxelles, 2007, http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/sec1098_en.pdf.

Commission européenne, *Le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC)*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2008, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_fr.pdf.

Conseil de l'Union européenne, 'Moderniser l'éducation et la formation: Une contribution essentielle à la prospérité et à la cohésion sociale en Europe – Rapport intérimaire conjoint 2006 du Conseil et de la Commission sur les progrès réalisés dans le cadre du programme de travail «Éducation et formation 2010»', *Journal officiel des Communautés européennes*, 2006/C 79/01, Luxembourg, 2006, pp. 1–19, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:079:0001:0019:FR:PDF>.

Conseil de l'Union européenne, 'Projet de rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail «Éducation et formation 2010» – L'éducation et la formation tout au long de la vie au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation', Bruxelles, 2008, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/nationalreport08/council_fr.pdf.

- Consultation nationale sur l'emploi – Tunisie, 'Compétitivité et croissance: Le défi de l'emploi aux multiples dimensions – Diagnostic', version 2, Tunis, septembre 2008.
- El-Saies, N., 'Jordan qualifications system: Achievements and needs', Ministère du Travail, Amman, 2007.
- Esping-Andersen, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, Princeton, 1990.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Accent sur les dispositifs de la formation continue dans la région du Maghreb', ETF, Turin, 2003.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'ETF comments on the European qualifications consultation document', Documentation du projet, ETF, Turin, 2006a.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'A review of international and national developments in the use of qualifications frameworks', Document de travail, ETF, Turin, 2006b.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'L'employabilité dans la région méditerranéenne: Améliorer l'enseignement, la formation et l'adéquation au marché de l'emploi', Contribution à l'atelier Euromed sur l'emploi, Bruxelles, 12–13 décembre 2007, ETF, Turin, 2007.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Note on qualifications recognition of migrants', ETF, Turin, 2007 (non publié).
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Rapport d'évaluation par les pairs: Développement du cadre national des certifications (CNC) en Jordanie', ETF, Turin, 2007 (non publié).
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Rapport d'évaluation par les pairs: Développement du cadre national des certifications (CNC) en Égypte', ETF, Turin, 2008a (non publié).
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Séminaire régional sur les cadres nationaux de certification dans la région méditerranéenne', Rabat, 11–12 novembre 2008, Actes du séminaire, ETF, Turin, 2008b (non publié).
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Développer des cadres nationaux de certification dans la région méditerranéenne*, Dépliant sur le projet, ETF, Turin, 2008c.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Programme de travail 2008', ETF, Turin, 2008.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Rapport d'évaluation par les pairs: Développement du cadre national des certifications (CNC) au Maroc', ETF, Turin, 2008 (non publié).
- ETF–Banque mondiale, *La réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels au Moyen-Orient et en Afrique du Nord – Expériences et défis*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2006.

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

- EurActiv, Processus de Bologne/information européenne sur l'éducation, site internet www.euractiv.com/fr/education/processus-bologne/article-120266#, consulté le 8 mai 2009.
- Fargues, P. (éd.), *Mediterranean migration 2006–2007 report*, Institut universitaire européen (EUI) – Robert Schuman Centre for Advanced Studies, 2007.
- FMI (Fonds monétaire international), *Balance of payments statistics Yearbook 2001*, FMI, Washington, DC, 2001.
- Gallie, D. et Paugam, S., *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford University Press, 2000.
- Gordon, J., Fondation européenne pour la formation, 'National qualifications frameworks', Rapport de synthèse, ETF, Turin, 2007 (non publié).
- Grootings, P. et Nielsen, S., 'Policy learning: Applying the changing learning paradigm for policy advice on VET reforms in transition countries', in Cedefop, *Modernising vocational education and training – Fourth report on vocational training research in Europe: A background report*, vol. 2, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2009, pp. 269–92.
- King, K. et Palmer, R., Fondation européenne pour la formation, 'Skills development and poverty reduction: A state of the art review', Document de travail, ETF, Turin, 2007.
- Müller-Jentsch, D., *Deeper integration and trade in services in the Euro-Mediterranean region – Southern dimensions of the European Neighbourhood Policy*, Banque mondiale/Commission européenne, Washington, DC, 2005.
- Müller-Riedlhuber, H. et Markowitsch, J. (éd), *European dictionary of skills and competencies*, DISCO, 2008, www.disco-tools.eu.
- Nations unies, *World population prospects: The 2002 revision population database*, Division de la population, Nations unies, 2003, <http://esa.un.org/unpp/>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), *Trade and regulatory reform – Insights from country experience*, OCDE, Paris, 2001.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), *Systèmes de certification: Des passerelles pour apprendre à tout âge*, OCDE, Paris, 2007.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), *Perspectives des migrations internationales: SOPEMI 2008*, Résumé en français, OCDE, Paris, 2008.
- OIT (Organisation internationale du travail), 'Transférabilité des compétences', Troisième point à l'ordre du jour, GB.298/ESP/3, Conseil d'administration du Bureau international du travail, Genève, mars 2007.
- Présidence française de l'UE, 'Conclusions de la première conférence ministérielle euro-méditerranéenne sur l'emploi et le travail', Marrakech, 9–10 novembre 2008.

- Présidence portugaise de l'UE–Euromed, 'Conclusions ministérielles – Première conférence ministérielle euro-méditerranéenne sur les migrations, Algarve, 18–19 novembre 2007.
- Projet de cadre des certifications, 'Outline for a qualifications framework', Document pour consultation, Émirats arabes unis, 2008.
- République arabe d'Égypte, 'National strategic plan for pre-university education reform in Egypt 2007/08–2011/12', Résumé exécutif, Ministère de l'Éducation, Le Caire, 2007.
- République tunisienne, 'La nouvelle réforme du système éducatif tunisien: Programme pour la mise en œuvre du projet «École de demain» 2002–2007', Ministère de l'Éducation et de la Formation, Tunis, 2002, www.education.tn/fr/doc_ref/ecodemfr.pdf.
- Seyfried, E., Fondation européenne pour la formation, *Études thématiques – Qualité et assurance qualité dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2009.
- Stephenson, S.M., 'Deeper integration in services trade in the western hemisphere: Domestic regulation and mutual recognition', in OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), *Trade and regulatory reform – Insights from country experience*, OCDE, Paris, 2001, pp. 79–96.
- Sweet, R., Fondation européenne pour la formation, *Analyses comparatives – Programmes de formation en milieu professionnel pour les jeunes de la région méditerranéenne*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2009.
- Tuck, R., *An introductory guide to national qualifications frameworks: Conceptual and practical issues for policy makers*, Département des compétences et de l'employabilité, Organisation internationale du travail, Genève, 2007.
- Yousif, Abdelwahid, 2009 – *The state and development of adult learning and education in the Arab States*, Rapport de synthèse régional, Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie, Hambourg, 2009, www.unesco.org/en/confinteavi/preparatory-conferences/arab-states/.

FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION

ÉTUDES THÉMATIQUES

LES QUALIFICATIONS QUI COMPTENT : RENFORCER LA RECONNAISSANCE
DES QUALIFICATIONS DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Luxembourg: Office des publications officielles
des Communautés européennes

2009 – 96 pp. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN 978-92-9157-579-4

doi 10.2816/11005

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.



*Ce projet est financé par
l'Union européenne*



TA-80-09-670-FR-C

