



IPEMED

- INSTITUT DE PROSPECTIVE ÉCONOMIQUE DU MONDE MÉDITERRANÉEN -

IDENTITE PROFESSIONNELLE ET MOBILITE

FORMATION PROFESSIONNELLE

PROPOSITION DE TRAVAIL
DANS LE CADRE DES ECHANGES NORD/SUD

Rapport final

Les besoins massifs en termes de qualification professionnelle qui vont s'intensifier ces prochaines années sous l'effet de phénomènes démographiques irréversibles à court et moyen terme vont entraîner de véritables appels à la mobilité professionnelle au sein desquels la qualification (l'identité professionnelle) des personnes concernées comptera autant que leur identité nationale...

Comment faciliter pour le plus grand nombre l'affirmation de cette identité au-delà des frontières de son propre pays ?

Jean – François NALLET

Septembre 2010



Alors que les gestes politiques se multiplient depuis quelques années (Processus de Barcelone, Union pour la Méditerranée) qui invitent à élargir et intensifier les échanges entre les deux rives de la Méditerranée, les déséquilibres démographiques qui vont en s'accroissant soulignent chaque jour davantage l'importance de la mobilité professionnelle. Alors même que l'Europe connaît une conjoncture peu favorable pour l'emploi, des métiers dont l'impact est important restent aujourd'hui « en tension », euphémisme qui nous apprend que tous les emplois disponibles ne sont pas pourvus. Ce phénomène ne pourrait que s'accroître dès lors que le chômage viendrait à diminuer significativement.

La mobilité professionnelle n'est pas univoque. Pour l'essentiel, on l'imagine du Sud vers le Nord, mais on oublie ce faisant que l'Est méditerranéen est pris dans d'autres courants d'échange, comme on ignore que les pays du sud méditerranéen connaissent pour certains d'entre eux d'importants mouvements Sud - Sud. Les seules certitudes tiennent dans l'importance croissante de ces mouvements. Les conditions dans lesquelles s'opèrent ces évolutions sont, on le sait, très largement liées à des questions touchant au marché du travail dans toute sa complexité territoriale comme sa diversité sectorielle. Pour les hommes et les femmes qui s'y engagent, cela pour des raisons qui vont du désir à la nécessité, pour les employeurs qui s'y impliquent, l'échange qui s'établit est toujours le même, les premiers mettant leur savoir faire à la disposition des autres. Pour l'employeur, l'important est que le savoir faire soit effectif ; pour le salarié, l'important est que le savoir faire soit reconnu. La qualification avec tout ce que ce mot véhicule est venue remplir cette fonction de transparence et de vérité. Mais pour l'instant, elle ne produit généralement ses effets que dans son cadre national... Peut-il en être autrement ?



SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| Première partie : Marché du travail, mobilité, qualification | 5 |
| A - L'identité au travail | |
| B - L'identité à l'épreuve de la mobilité | |
| C - L'économie à la recherche de la mobilité | |
| D - Premières hypothèses | |
| E - Retour sur la qualification | |
| Deuxième partie : Nord/Sud, mobilité et identité professionnelle, Quelles perspectives pour les systèmes de formation ? | 10 |
| A – La formation des adultes : des objectifs convergents dans des cadres institutionnels différenciés | |
| - Un constat pour le Nord | |
| - Une orientation pour le Sud | |
| - De fermes recommandations | |
| B - Nord et Sud, vers des cadres de référence communs | 13 |
| - La prédominance du système de travail : l'emploi comme orientation générale | |
| - La qualification, un succès programmatique | |
| - La confirmation de la compétence nationale en matière de diplôme | |
| Troisième partie : les hypothèses sous le regard des pairs | 17 |
| Les leçons du terrain | |
| - Sur les rapports entre formation professionnelle et travail | |
| - Ainsi qu'aux rapports entre éducation et formation | |
| - La généralisation d'une ingénierie spécifique | |
| - La lassitude comme toile de fond, parfois | |
| - La pluralité des approches de la mobilité | |
| - L'intérêt porté au projet | |
| Quatrième partie : Un projet possible | 22 |
| A - A partir d'un cadre national | |
| B - Facilitant une mobilité professionnelle transnationale | |
| C - La prééminence du système de travail et du métier | |
| D - Un seul outil, le référentiel du métier | |
| E - Des objections | |
| F - Mais aussi des encouragements | |
| Annexes | 27 |
| Annexe 1 : Le cadre européen de certification | |
| Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées | |
| Annexe 3 : Note de présentation de l'étude | |
| Annexe 4 : Précisions sur la notion de référentiels | |
| Annexe 5 : Ébauche d'un groupe de métiers-cibles | |
| Annexe 6 : Communiqué du CIM - Centre pour l'intégration de la Méditerranée du 15 juin 2010 | |
| Annexe 7 : La grille française des niveaux de qualification | |





PREMIERE PARTIE : MARCHE DU TRAVAIL, MOBILITE, QUALIFICATION

A - L'identité au travail

Un producteur, sous quelque statut que ce soit, est identifié par **sa qualification professionnelle**. C'est ainsi qu'est constituée son **identité professionnelle**, identité déterminante au sein du marché du travail.

La mobilité professionnelle est une des modalités essentielles du fonctionnement du marché, comme elle est une des relations déterminantes que le salarié entretiendra avec le marché : le travail désiré n'est toujours sur place, le travail sur place n'est pas toujours souhaité, le travail ici peut se faire plus rare, le travail ailleurs plus abondant, variables sans repos, que l'élargissement du cercle des échanges ne peut que renforcer.

B - L'identité à l'épreuve de la mobilité

Pour un travailleur, la mobilité est déjà une question au sein de son entreprise ou de son groupe : pouvoir faire acte de candidature pour un autre emploi suppose que sa qualification soit considérée comme correspondante à l'emploi visé. Qu'il soit détenteur d'un titre ou d'un diplôme qui atteste cette qualification est alors un atout dans sa démarche.

Ce qui est vrai dans l'entreprise l'est encore plus en dehors de l'entreprise. Sur le marché du travail, le diplôme reste un élément déterminant afin d'établir face à un employeur potentiel, la réalité de ses compétences et de sa qualification, son identité professionnelle. *Encore faut-il que d'une entreprise à une autre, d'une région à une autre d'un pays à un autre, cette identité ne soit pas remise en question, ou pire encore totalement déniée.*

Dans une période (peu avare, il est vrai, de slogans ambitieux) où la sécurisation des parcours professionnels est semble-t-il à l'ordre du jour, la mobilité dont on ne contestera pas qu'elle est une forme de parcours professionnel soulève des inquiétudes qui justifient des réponses, tant pour le salarié (serai-je là-bas le plombier ou l'électricien que je suis ici ?) que pour l'employeur (soudeur sur inox là-bas, peut-être, mais ici ?)



C - L'économie à la recherche de la mobilité

Ces remarques n'ont rien de théorique : les travaux conduits dans le domaine de la démographie, les analyses les plus récentes de la Banque mondiale convergent dans leur diagnostic : L'Europe va vers un déficit croissant de main d'œuvre. A l'Est, les pays du Golfe attirent une importante force de travail provenant pour partie du Bassin méditerranéen.

Ces données objectives, surdéterminées par la tendance européenne à orienter les enfants dès leur plus jeune âge vers des filières d'excellence (l'excellence étant confondue avec le niveau), annoncent les déficits les plus lourds pour des métiers qui sont déjà ceux que nous connaissons pour tels (déficitaires), affichés en grand dans chaque Agence de Pôle Emploi. Peu de métiers High Tech, mais beaucoup de métiers connus depuis longtemps : aides à domicile, aides ménagères, infirmiers, aides soignants, conducteurs de véhicules, mécanique et travail des métaux, enlèvement ou formage du métal, conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics, ouvriers qualifiés du second œuvre, ouvriers non qualifiés du béton et des travaux publics, etc.¹ De sorte que le maintien même de certaines activités, pour s'en tenir au marché français, est d'ores et déjà dépendant de la mobilité : c'est vrai pour le bâtiment, vrai pour la santé, vrai pour l'aide aux personnes, vrai pour des activités saisonnières. L'enjeu économique est patent.

A titre d'exemple, l'accord franco tunisien² en matière de séjour et de travail mentionne plus de soixante-dix métiers qui ouvrent droit en France à un titre de séjour en tant que salarié, parmi lesquels :

- couvreur,
- monteur en structures métalliques,
- monteur en structures bois,
- cuisinier,
- serveur en restauration,
- opérateur de transformation des viandes,
- conducteur d'engin d'exploitation agricole et forestière,
- stratifieur-mouliste,

¹ Ministère du travail, DARES : les tensions sur le marché du travail, premier trimestre 2010

² JO du 26 juillet 2009, Décret n° 2009-905 du 24 juillet 2009.



- chaudronnier-tôlier,
- Gouvernant en établissement hôtelier

Mais aussi

- informaticien expert
- installateur maintenancier en systèmes automatisés
- conseiller en crédit bancaire
- consultant en formation...

Cet extrait est significatif à plus d'un titre. Il illustre, d'une part, la diversité de la demande, allant d'emplois d'ouvriers ou d'employés faiblement qualifiés voire non qualifiés, au sens réglementaire du terme, à des emplois hautement qualifiés. D'autre part, il témoigne de *la possibilité de viser une qualification précise par un simple énoncé* : compte tenu de la fonction de ce type de liste, on est en droit de supposer que les deux parties (les deux pays) mettent les mêmes choses sous les mêmes mots.

D - Premières hypothèses

Ces différentes observations qui tiennent à l'importance croissante de la mobilité selon un schéma plus complexe que le seul axe Nord - Sud, à la nécessité d'en faciliter et d'en sécuriser la mise en œuvre, à la désignation relativement simple des emplois les plus fortement concernés, permettent, nous semble-t-il, d'avancer une hypothèse de travail : dès lors qu'un emploi présenterait un contenu identique dans plusieurs pays impliqués et que chaque Etat concerné délivrerait directement ou par délégation un diplôme correspondant au contenu de cet emploi, les conditions seraient alors réunies pour que ces diplômes aient la même valeur dans l'ensemble des pays impliqués. Leurs titulaires se verraient partout reconnaître la même qualification et donc l'aptitude à tenir le même emploi. En quelque sorte rien ne ferait alors obstacle à la mise en place d'un diplôme transnational, formule qui à la vertu de ne pas exiger l'universel, mais de rester ouverte à de nouveaux partenaires...

Examinée dans le cadre des relations Nord - Sud et dans l'espace méditerranéen, la question qui précède doit alors être évaluée à la lumière des perspectives et des orientations qui tendent à se dessiner au sein de ce périmètre. C'est ainsi qu'il sera possible d'apprécier ce qui relève de



véritables convergences, le degré de conformité de l'hypothèse avancée avec les projets internationaux en ce domaine, et l'opportunité qu'il aurait à aller plus avant.

E - Retour sur la qualification

En première intention, la notion de qualification appartient au monde du travail. Le terme même a longtemps servi de critère classant au sein de la population salariée (voir annexe 7) et plus précisément de la population des ouvriers : les ouvriers spécialisés (OS), par définition sans qualification, se distinguant des ouvriers professionnels qualifiés (OPQ) et plus encore des ouvriers professionnels hautement qualifiés (OPHQ), ceux-ci formant dans le « roman ouvrier » *l'aristocratie ouvrière*.

Cette hiérarchie largement utilisée par la sociologie du travail, se retrouve comme structure principale du classement des emplois dans l'entreprise, celle-ci aboutissant à une indexation, emploi par emploi, chacun ainsi doté d'un indice (un nombre de points) qui multiplié par la valeur du point aboutit au salaire de base de chaque emploi... Celui-ci étant individualisée principalement par deux types de paramètres : les avantages que le salarié tient de son ancienneté et les considérations liées aux conditions de travail. C'est en gros ce que l'on nomme souvent la « grille des salaires »...

Ces systèmes ont beaucoup évolué dans leurs formulations, mais ils restent au cœur du travail et sont l'un des objets essentiels de la négociation particulièrement au niveau des branches (la convention collective) comme dans les entreprises... où l'on négocie.

Malgré cet enracinement au sein du travail, de son droit et de sa sociologie, les qualifications, du point de vue de leur configuration, de leur construction et de leurs comparaisons, appartiennent, au plan de la norme, au monde de l'éducation et de la formation, ceci au Nord comme au Sud. Il en va ainsi pour plusieurs raisons, la première d'entre elles étant que la production de qualifications est la raison d'être d'une grande partie du système éducatif : l'enseignement technique, l'enseignement professionnel expriment dans leur intitulé-même cette finalité. La deuxième raison tient au fait que dans de nombreux pays, la collation des titres et des diplômes est une mission historique de l'éducation (la validation des acquis de l'expérience professionnelle, voie nouvelles d'accès aux diplômes a nécessité de modifier le code... de l'éducation). La troisième raison est liée à la montée en puissance dans tous les systèmes éducatifs d'un système de formation, entendu ici comme le



système de formation professionnelle, largement dédié aux adultes, irrésistiblement attiré par les questions de l'emploi, du marché du travail soit l'ensemble de la problématique de la qualification.

C'est ainsi que l'essentiel de ce qui se dit et se fait en matière de qualification (nous pourrions ici parler du système de qualification) s'inscrit dans ce qui se dit et se fait en matière de formation professionnelle, autant pour le Nord que pour le Sud. C'est dans ce contexte, marqué, nous le verrons, par le déploiement de programmes lourds, structurés et assez fortement induits par les orientations de l'UE concernant ses propres dispositifs, que pourraient s'inscrire des propositions s'appuyant avant tout sur une double cohérence : être en convergence avec les efforts engagés dans le cadre des programmes existants, et tendre à favoriser, avec modestie, la convergence des pratiques ou des méthodes entre pays du Nord et pays du Sud...



DEUXIEME PARTIE : NORD - SUD, MOBILITE ET IDENTITE PROFESSIONNELLE :

Quelles sont les perspectives portées par les systèmes de formation ?

A - La formation des adultes : des objectifs convergents dans des cadres institutionnels différenciés

- Un constat pour le Nord

La formation des adultes, telle qu'elle se développe dans tous les pays ou presque, membres de l'Union européenne, présente toujours deux caractéristiques qui tiennent, pour une part, à la profonde intimité qui la relie à l'éducation et, pour une autre part, à une relation étroite avec le modèle politique et institutionnel au sein duquel elle s'organise.

On constatera, par exemple, que sa mise en œuvre est aujourd'hui clairement le fait des régions, ceci dans les pays qui ont par ailleurs développé un système politique réellement décentralisé (les communautés autonomes en Espagne, les Länder en Allemagne), que la place du secteur associatif est conforme à l'importance plus générale de celui-ci (cf. les pays nordiques), que l'importance et la valeur accordées au dispositif industriel peut aller jusqu'à promouvoir une conception spécifique de la formation (le système dual en Allemagne)...

De sorte que les systèmes en vigueur au sein des pays membres de l'Union présentent des différences importantes sur le plan institutionnel et les modes organisationnels qui président à la mise en œuvre de la formation destinée aux adultes, tout en affichant une grande convergence en termes de buts poursuivis, convergence dont les priorités du FSE déclinées par objectif rendent clairement compte³ :

- augmenter la capacité d'adaptation des travailleurs, des entreprises et des chefs d'entreprise,
- éducation et formation tout au long de la vie,
- amélioration de l'accès à l'emploi et insertion durable sur le marché du travail des demandeurs d'emploi,
- modernisation et renforcement des institutions du marché du travail,

³ Règlement(CE) n°1083-2006 du 11.7.06, art 3



- plans d'action individuels et de soutien personnalisés,
- améliorer l'accès à l'emploi et la progression des femmes dans l'emploi,
- participation des migrants à l'emploi,
- renforcer l'inclusion sociale des personnes défavorisées,
- parcours d'insertion dans l'emploi,
- lutte contre les discriminations,
- renforcer le capital humain,
- conception et mise en œuvre de réformes des systèmes d'éducation et de formation,
- mise en réseau entre des établissements d'enseignement supérieur, des centres de recherche et de technologie et des entreprises,
- promotion des partenariats, pactes et initiatives.

Se retrouvent ici tout à la fois, la volonté d'une approche cohérente de l'éducation et de la formation (nous pourrions dire au sein de l'hexagone formation initiale et formation continue), la reconnaissance de la place prééminente du travail, de son marché et de ses dysfonctionnements, et le souhait d'une politique d'intégration des publics plus exposés que d'autre au risque de l'exclusion sociale et professionnelle.

- Une orientation pour le Sud

Les questions éducatives ont toujours été considérées comme prioritaires dans le développement de la coopération euro-méditerranéenne depuis le début du processus de Barcelone en 1995. Les fonds MEDA ont permis de développer sur la période 1995/2005 neuf programmes généraux d'éducation en consacrant plus de la moitié de la ressource à l'enseignement primaire. Le sommet de Barcelone permettra, en 2005, d'engager le programme MEDA-ETE, lui-même porteur de trois projets relatifs à la formation professionnelle.

Avec ces initiatives, la coopération Nord/Sud sort de son cadre essentiellement bilatéral pour s'ouvrir à des relations multilatérales permettant de multiplier les échanges, les informations, les analyses et les avancées politiques. Mais, à l'instar de l'Europe, ces avancées se font dans un paysage dans lequel existe déjà un passé, des expériences, qui changent le cadre d'un pays à un autre.



C'est ainsi que l'on peut lire dans le pré-rapport « formation professionnelle comme facteur de compétitivité et de création d'emploi », destiné au sommet euro méditerranéen des conseils économiques et sociaux de 2010 la remarque suivante : *il existe une grande diversité des systèmes, des modèles et des expériences de la formation professionnelle dans la zone euro-méditerranéenne. La manière dont l'organisation et la gestion de la formation professionnelle sont structurées répond à des traditions historiques, politiques et de développements bien différents. Face à des objectifs communs à tous les pays en termes de modernisation économiques, de compétitivité et de cohésion sociale, les systèmes de formation professionnelle du XXI^e siècle devraient adopter les meilleurs éléments de chacun des modèles identifiés à travers l'histoire.*

Dans le même document, et au vu des résultats des travaux de l'observatoire Euromed en charge, dans le cadre du programme cité, de dresser un état des lieux de la formation professionnelle, le rapporteur indiquait ce qui semblait être la marche à suivre, en d'autres termes les objectifs qu'il convenait de se donner : *« les pays de la zone euro-méditerranéenne doivent pouvoir compter sur des systèmes modernes et efficaces de formation professionnelle...La diversité des fins visées par la formation professionnelle recommande d'aborder celle-ci en adoptant un concept vaste intégrant les différents collectifs auxquels elle s'adresse et, par conséquent, les différents domaines et voies de distribution. Le présent rapport prend ainsi en considération la formation initiale, principalement destinée aux jeunes, afin de leur offrir l'éducation et les qualifications nécessaires, comprenant la formation dispensée dans les écoles et les centres de formation professionnelle, mais également les différentes formules de formation en alternance, y compris la formation dispensée entre autres grâce à des programmes d'apprentissage ou à travers des systèmes de formation duale. Elle se centre particulièrement sur la formation à destination des travailleurs occupant un emploi et aux inactifs afin de maintenir et de renforcer leur employabilité. De même, un concept vaste de formation acquise grâce à l'expérience et des voies non formelles d'apprentissage. Sur ce dernier point, les instruments tels que les cadres de qualification et les systèmes de reconnaissance, d'évaluation et de validation des qualifications et des compétences revêtent une indéniable importance ».*

L'ampleur du chantier ainsi tracé est considérable, prenant en compte des objectifs ou des perspectives qui ne sont pas encore résolus au sein même de l'Union.



- ... et de fermes préconisations

La reformulation qui en est faite dans le rapport de synthèse présenté à la conférence de Turin le 12 mai 2009 en clôture du programme MEDA-ETE⁴ renforce cette lecture : « dans la majorité des pays de la région méditerranéenne, la réforme des systèmes d'éducation d'ETFP est une **priorité absolue**, même s'ils ne l'envisagent pas tous au même rythme. Les réformes visent à améliorer, d'une part, l'adéquation entre l'offre d'ETFP et les besoins du marché du travail et d'autre part, l'employabilité des individus dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. A cet effet, les gouvernements tendent notamment :

- établir des normes nationales en matière de connaissances et de compétences en réformant les systèmes de certification,
- promouvoir la qualité et la pertinence de l'offre de formation en faisant participer les entreprises et leurs représentants à la gestion des formations et aux prestations de formation,
- promouvoir les systèmes d'orientation professionnelle afin de faciliter, d'une part, l'accès à l'éducation et à la formation et à la progression dans l'apprentissage et, d'autre part, la transition vers le marché du travail et l'évolution professionnelle,
- doter les jeunes d'un socle de compétences de nature à améliorer leur employabilité, notamment dans le domaine de l'emploi non salarié ».

B – Nord et Sud vers des cadres de référence communs

Depuis de nombreuses années, la formation professionnelle est l'objet d'une importante coopération entre Etats dans une configuration Nord/Sud.

Elle s'est tout d'abord développée dans le cadre de relations bilatérales parfois ponctuelles, souvent structurelles. A titre d'exemple, on rappellera ici l'importance des accords dits « Grandval », ou bien encore « accords de main d'œuvre », qui ont permis une longue coopération entre l'Office National de la Formation professionnelle et de la Promotion du Travail du Maroc et son homologue français, l'Association pour la formation Professionnelle des Adultes ; les relations entre les ministères du travail algérien et français aboutissant notamment à la réalisation du centre modèle de Mostaganem... réseau qui fonctionnait encore dans les années 2000 ; les relations de

⁴ Ce même rapport (Le Tout est plus Grand que la Somme des Parties) comprend plusieurs schémas faisant le point sur les réformes en cours dans la sphère de l'éducation et de la formation au sein des pays suivants : Tunisie, Syrie, Egypte, Jordanie, Maroc.



même nature avec la Tunisie...L'engagement de l'Union européenne dans des relations préférentielles avec son environnement immédiat a transformé ce mode de coopération.

- **La prédominance du système de travail : l'emploi comme orientation générale**

Avec la mise en place, dans le cadre de l'Union européenne, de processus spécialement dédiés à une coopération Nord/Sud (processus de Barcelone), ainsi que la création d'une agence à même de porter des programmes ambitieux (ETF, European Training Foundation, créée en 1990, restructurée en 2008), il est devenu possible de construire et de développer des programmes pluriannuels englobant l'ensemble de la Région MEDA (Algérie, Egypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Tunisie, Turquie et les Territoires palestiniens occupés).

Le projet MEDA-ETE (Education and Training for Employment), dont l'origine remonte à 2002, constitue un cadre très vaste de coopération en matière *d'enseignement technique et de formation professionnelle* (ETFP) dans le but de « *renforcer les liens entre les systèmes d'ETFP et les systèmes de l'emploi, améliorer la capacité des systèmes d'éducation et de formation à répondre aux besoins réels des marchés du travail, améliorer les compétences et les aptitudes des étudiants pour ainsi accroître leur employabilité, renforcer l'attrait de l'ETFP comme filière de formation reconnue dans le cadre d'un système d'apprentissage tout au long de la vie* »⁵.

Ces perspectives, assignées aux pays partenaires méditerranéens (PPM) dans le cadre du projet MEDA-ETE restent aujourd'hui d'actualité, formellement alourdies par « l'agenda » relatif à la formation professionnelle développé dans le cadre de l'Union pour la Méditerranée à la suite du forum euro-méditerranéen de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, qui s'est tenu à Marseille le 18 décembre 2008, et dans la continuité de la première conférence euro-méditerranéenne des Ministres du Travail et de l'Emploi, célébrée les 9 et 10 novembre 2008 à Marrakech.

⁵ Extrait du rapport de synthèse 2009, MEDA-ETE, regional project, « coopération régionale dans l'éducation et la formation : le tout est plus grand que la somme des parties »



- La qualification, un succès programmatique

Prônant une approche intégrée, qui combine de manière indissociable la politique de l'emploi et les politiques économique, fiscale, sociale et environnementale ainsi que la politique d'éducation et de formation, la conférence a souligné à son tour la nécessité de développer tant au niveau national qu'au niveau régional des **cadres de référence en matière de qualification et de compétence**.

Cette terminologie, directement empruntée à l'arsenal de l'UE (CEC, cadre européen de certification, CNC, cadre national de certification, à construire en harmonie avec le CEC...) est un élément de réponse à la question des équivalences. Elle figure en toutes lettres dans les conclusions du programme MEDA, dans le relevé de conclusions de la conférence de Marrakech, dans «l'agenda » issu du forum de Marseille comme dans les conclusions la rencontre des C.E.S.

Sans entrer ici dans un débat sur l'outil lui-même, ce n'est donc pas solliciter les mots que de dire qu'un consensus croissant existe autour de l'objectif de qualification et sur son ombre portée, les équivalences pures et simples des qualifications et des diplômes qui y sont attachés.

- La confirmation de la compétence nationale en matière de diplôme

Toutes ces orientations ont en commun une volonté clairement affichée tenant à une meilleure articulation entre l'emploi et la formation, une synergie plus évidente entre le système de formation et le système de travail. Du coup, elles posent, comme une sorte de préalable, la question d'une meilleure connaissance du marché du travail et de ses perspectives. En soi, ce n'est pas nouveau. Que les systèmes de formation (entendus ici comme formation initiale ou comme formation d'adultes) soient interrogés à la lumière de l'état et des perspectives du marché du travail n'est qu'une manière d'établir une sorte de *principe de gouvernance* à l'égard de la formation. Cependant cette insistance semble indiquer que le **marché pilote en quelque sorte la volumétrie, le flux et que le travail en tant que tel pilote les contenus qui s'expriment alors fatalement en termes de compétences**.



Mais il est tout aussi important de noter que toutes ces propositions s'inscrivent dans un schéma qui ne met pas en cause **le principe de la souveraineté nationale**. Les politiques, les programmes de formation et les diplômes qui les sanctionnent relèvent des pays, et en leur sein des instances auxquelles ils peuvent déléguer une ou plusieurs des prérogatives citées. **De sorte que la question des équivalences ne se résoudra pas par des titres ou diplômes « universels » mais par des reconnaissances mutuelles...**

En appelant à « la création de dispositifs régionaux de transférabilité des qualifications et des compétences », le forum de Marseille évoqué plus haut semble apporter la pièce manquante au dispositif actuel. Il est probable, cependant, que le projet soit pour l'instant confondu avec la pure et simple extension du « cadre européen de certification », cadre dont il est expressément dit à plusieurs reprises qu'il n'établit pas d'équivalences. Que celui-ci devienne « le cadre euro-méditerranéen de certification » n'en changera pas la nature. Ciblé sur des « niveaux », il n'est articulé que de façon seconde au marché du travail. Il n'établit directement aucune équivalence concrète de diplôme professionnel à diplôme professionnel dans le secteur des emplois ouvriers ou d'employés qualifiés, pas plus que dans le secteur techniciens, *parce qu'il ne peut pas établir de continuité territoriale des métiers pas plus que des qualifications qui leur correspondent.*

De sorte que nous continuons à manquer d'outils (voir annexe 6) pour établir la continuité d'une qualification, d'un cadre de certification national à un autre. Nous ne savons toujours pas si un électricien qualifié comme tel au Maroc le serait de ce fait en Irlande, si un plombier reconnu en Pologne le serait en France. Mais il semble clair au vu des documents officiels cités que les pays concernés par le projet UpM soient ouverts à des éléments de réponse concrets.

A coté de ce premier examen qui visait à faire le point sur la convergences entre les hypothèses de départ et les orientations de travail qui sont au cœur des grands chantiers de coopération Nord/Sud, il est apparu nécessaire de compléter cette confrontation en soumettant le même matériau au regard indispensable d'experts justifiant de trois qualités : être en responsabilité de questions ayant un lien direct avec nos préoccupations, ceci au sein d'organismes officiellement en charge d'un ou de plusieurs aspects du débat, dans des pays du Nord ou du Sud pouvant éventuellement être engagés dans une première expérimentation.



TROISIEME PARTIE : LES HYPOTHESES SOUS LE REGARD DES PAIRS

Au terme de ces recoupements, il apparait assez clairement que l'hypothèse de l'existence de « qualifications transnationales » paraît soutenable et par ailleurs relativement utile. Il était alors souhaitable de soumettre ces éléments au regard de personnes qualifiées (voir annexe 2), appartenant à des institutions compétentes. C'est ainsi que sur la base d'une courte note de présentation de l'Institut et d'un document exposant notre orientation de travail (voir annexe 3), nous avons rencontré les institutions suivantes :

En Espagne, l'Institut National des Qualifications, (*Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL*), créé par décret royal en 1999 et, au terme de la loi organique du 19 juin 2002, structure d'appui technique auprès du Conseil Général de la Formation Professionnelle, en charge de définir, élaborer et maintenir à jour le « Catalogue national des Qualifications Professionnelles »,
Au Maroc, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (*OFPPPT*) institué par la loi du 29 mars 1975, placé sous la tutelle de l'autorité gouvernementale en charge du Travail. L'Office fait l'objet d'une gestion tripartite, associant les ministères concernés, la Confédération Générale des Employeurs Marocains et les syndicats de salariés. Il porte l'offre publique de formation et le financement de l'apprentissage.

En Tunisie, l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail indépendant, (*ANETI*) établissement public sous tutelle du Ministère de la formation Professionnelle et de l'Emploi. L'agence a notamment pour mission d'animer le marché de l'emploi au niveau national, régional et sectoriel en s'appuyant sur un réseau de bureaux territoriaux, de développer l'information sur l'emploi et les qualifications.

L'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (*ATFP*), elle aussi sous la tutelle du Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

En développant un réseau de centres de formation sur l'ensemble du territoire, elle a pour vocation d'assurer la formation des jeunes et des adultes compte tenu des besoins économiques et sociaux.

Au Liban, l'Office National de l'Emploi (*ONE*) qui a pour mission de développer un réseau d'information et d'orientation des jeunes et des adultes en s'appuyant sur trois bureaux (Beyrouth, Tripoli, Saïda) et de piloter des programmes d'insertion via la formation pour des personnes en grande difficulté,



Le Ministère de l'Éducation qui au travers de sa *Direction de la formation professionnelle* pilote notamment, en concertation avec les employeurs, le stock des diplômes techniques et professionnels publics,

L'Observatoire universitaire de la réalité socio-économique (*I'OURSE*) qui élabore l'essentiel des données statistiques faisant foi dans le pays.

Les leçons du terrain

- Sur les rapports entre la formation professionnelle et le travail...

La situation est loin des descriptions apocalyptiques souvent énoncées : le Maroc, la Tunisie disposent d'un système de relation organisé de sorte que l'offre de diplôme est pilotée selon des méthodes qui impliquent directement les employeurs ou leurs représentants. Pour le Liban, la consultation est plus empirique, s'appuyant, diplôme par diplôme, sur des employeurs volontaires : faute de pouvoir convoquer le syndicat professionnel de la réparation automobile du Liban, ce sont les concessions Mercedes et Volvo qui ont accepté de venir donner leur avis sur le contenu d'un diplôme de mécanicien auto. L'objet est là (les Volvo, Mercedes et autres Audi), le métier est là, mais le monde du travail sous l'angle de son organisation politique et sociale n'en est pas partout rendu au même point. Sans doute des systèmes trop sophistiqués sont-ils hors de portée pour beaucoup. Comment faire pour que les ressortissants n'en soient pas trop pénalisés sur le plan de leur qualification ?

- ...Ainsi qu'aux rapports entre l'éducation et la formation

Sans que l'on puisse y lire un modèle, la distinction entre ces deux composantes de la formation semble être établie, bien qu'il semble que la vraie nuance se fasse entre la formation générale et la formation professionnelle, que celle-ci soit initiale ou continue.

C'est le Ministère du Travail qui est l'autorité de tutelle tant de l'OFPPPT au Maroc que de l'ATFP en Tunisie, traduisant ainsi une autonomie relative de la formation professionnelle. Les deux institutions gèrent aussi des dispositifs d'insertion pour des jeunes, comme elles accueillent ces derniers en formation professionnelle *initiale*.



La formation professionnelle initiale comme continue est sous la responsabilité du Ministère de l'Education libanais, qui dispose d'une direction totalement dédiée mais le plus instructif relève de sa sous direction de l'ingénierie qui témoigne à la fois de sa modernité et de la pauvreté de ses moyens. Procédant à une bascule de tous les référentiels sur des schémas construits en termes de compétences professionnelles et tournant ainsi le dos à des constructions purement disciplinaires, elle utilise encore pour quelques spécialités, et faute de ne pouvoir tout faire en même temps, des référentiels dactylographiés reproduits sur du papier pelure qui doivent bien avoir un demi-siècle...

- La généralisation d'une ingénierie spécifique

De l'Espagne au Liban, on peut clairement dire que la trace la plus évidente du passage de la formation professionnelle à une relation préférentielle avec le monde du travail tient au développement, partout à l'œuvre, d'une ingénierie de formation spécifique, qui s'appuie sur le système de travail pour construire tant l'offre de formation que l'offre de certification. C'est le règne de l'approche par compétence, le retour du métier, mais il faut se souvenir que ce domaine est loin d'être pacifié, que de furieux conflits opposent les spécialistes, conflits qui relèvent parfois de la défense d'un fond de commerce plus que de l'avancée de la science. Ce qui fait que les institutions des pays du Sud sont « au titre de la coopération » le théâtre de ces affrontements, chaque école cherchant à imposer son influence. Non unifiée, l'ingénierie est cependant plus cohérente en amont (description du métier-cible) qu'en aval (construction de la formation).

- La lassitude, comme toile de fond, parfois

Un placard, respectable. « Ils sont là. Tous les rapports d'experts internationaux, pour des centaines de milliers d'euros, qui n'ont rien résolu de mes problèmes. Vous venez de si loin pour m'en proposer un de plus ? » Ce n'était pas agressif mais presque désespéré. De sorte que bien des approches pleines de bonnes intentions sont vécues comme autant de tâches bureaucratiques, imposant des exercices inadaptés parce que loin de la réalité. Se revendiquer d'une approche « bottom up » ne change rien à l'affaire. Il semble parfois inutile, négatif, de proposer quoi que se soit qui ne parte pas vraiment de ce qui se fait, de ce qui existe.

Ce point de vue, fait d'un sentiment d'urgence et d'une exigence de simplicité est revenu chaque fois pour les mêmes sujets : le premier niveau de qualification, les travailleurs de l'informel et leurs



savoirs, la reconnaissance transnationale de métiers (de qualifications) développés par des entreprises ou des groupes transnationaux, tels que dans l'hôtellerie, la réparation automobile, le bâtiment (nous parlerons de ce phénomène sous la forme de l'emploi standardisé)...

- La pluralité des approches de la mobilité

Le schéma simpliste qui veut que la mobilité ne soit qu'un mouvement Sud - Nord n'a pas résisté au cours des entretiens. Au Liban, chiffres en mains, la directrice de l'OURSE nous a vite convaincu du caractère réducteur de cette vision qui se limite pour l'essentiel aux échanges entre le Maghreb et l'Europe alors que pour le Liban (et pour d'autres pays de l'Est méditerranéen), les pays du Golfe sont un pôle d'attraction beaucoup plus important que l'Europe. De la même façon, nos amis tunisiens ont fait valoir que leur pays, à la différence des autres pays du Maghreb, avait toutes les chances de se trouver dans une situation de déclin démographique, soulevant ainsi la question l'hypothèse de flux migratoires Sud/Sud. Enfin, et à deux reprises (Maroc, Liban), un autre type de mobilité fut évoqué qui traitait des migrations de seniors vers le Sud, non pas à des fins professionnelles mais comme lieu de vie pour leur retraite. En termes de qualification, comment assurer sur place les mêmes types de service que ceux qu'ils pouvaient connaître dans leur pays d'origine, particulièrement dans les emplois de service à la personne ?

- L'intérêt porté au projet

Au-delà de l'émouvante politesse et de la grande cordialité de chacun de nos interlocuteurs, l'orientation de travail, autour des qualifications, autour de la transnationalité, autour de mécanismes simples s'appuyant sur des procédures déjà existantes dans le pays concerné, a fait l'objet d'une compréhension immédiate et profonde. A ce stade, parler d'adhésion ne voudrait rien dire, mais il est certain que les échanges n'ont jamais été convenus.

Pour nos amis espagnols, la grande question est qu'ils sont à ce jour surchargés car ils doivent avant la fin de l'année avoir basculé tous les diplômes dans leur registre national, tâche qui requiert beaucoup plus qu'une simple réécriture, chaque référentiel devant désormais se baser sur les seules compétences. Mais y compris dans ce cadre, ils souhaitent suivre le développement d'un tel projet, ils sont prêts à répondre à des questions n'exigeant pas de leur part une production trop importante.



Nos amis marocains ont manifesté un intérêt immédiat et souhaitent qu'un document plus précis puisse voir le jour. La question du développement des services entraîné par l'arrivée de retraités du Nord leur a paru une piste très intéressante. De façon générale, l'approche « métiers » leur convient car cohérente avec les choix d'ingénierie qui ont été les leurs. Il est à signaler que l'Office intervient maintenant beaucoup en appui dans des pays du Sud tels que la Mauritanie, le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, le Swaziland, la Guinée, Vanuatu...

L'Agence Nationale de l'Emploi tunisienne entretient des rapports très étroits avec son homologue marocain. Les échanges ont été d'une grande intensité comme ils l'ont été avec le Directeur Général de l'ATFP qui nous a beaucoup appris quant à la façon de faire prospérer le projet. Le versant technique a fait l'objet d'une véritable séance de travail pendant laquelle nos amis tunisiens ont été très producteurs.

Le temps du Liban fut, personne n'en sera surpris, très contrasté. Si l'approche de la qualification est bien pour la formation professionnelle une approche métier (y compris en formation initiale), il reste qu'un énorme manque de moyens limite dans ce domaine l'action publique à un niveau qui ne lui permet même pas de faire face à la maintenance. Du Ministère de l'Education, à l'observatoire statistique de l'université Saint Joseph, la question des moyens est un souci de premier ordre pour nos amis Libanais. Par ailleurs, les effets de la mobilité ne sont pas comparables au monde de l'ouest, et l'approche dite régionale qui se profile (voir plus loin) ne permettra pas d'inclure leur périmètre de mobilité dans le périmètre de la Région. Dans la logique des métiers, c'est un autre chantier qu'il faudrait alors concevoir...



QUATRIEME PARTIE : UN PROJET POSSIBLE

A - A partir d'un cadre national...

Les observations et les éléments d'analyse qui précèdent invitent à formuler une première esquisse d'un projet de travail totalement coopératif, dénué de toute volonté d'imposer unilatéralement un modèle ou un cadre à l'exercice de la souveraineté nationale dans les domaines traités. Il convient, au contraire, d'affirmer que le projet qui suit s'appuie sur cette donnée, en considérant qu'en l'état la question des qualifications professionnelles ainsi que celle des titres et des diplômes qui y sont adossés est bien de l'ordre d'une compétence nationale.

Ce point acquis, tout l'intérêt sera de voir s'il est possible de ne rien soustraire à l'exercice de cette compétence, tout en lui donnant la capacité de produire des effets concrets au-delà du territoire national.

B - Faciliter une mobilité professionnelle transnationale

Le but est de favoriser concrètement au sein d'un vaste espace Nord/Sud la mobilité professionnelle. S'agissant de mobilité, on comprendra que la dimension du champ retenu pour l'expérience est en soi un facteur de sens pour l'expérience elle-même : travailler dans un trop petit périmètre privera les résultats d'une réelle signification, s'engager d'emblée dans un cadre trop large nous expose à tuer le sujet parce que trop de variables exogènes viendront en compliquer le traitement.

Par ailleurs, le réalisme commande de retenir un périmètre déjà rompu à la coopération et déjà connu par les institutions internationales qui pourraient avoir à connaître du sujet, comme étant un cadre de travail significatif, productif et réaliste.

On pourrait ainsi partir (comme il nous le fut suggéré) sur une base Maroc-Algérie-Tunisie-Egypte-Syrie/Portugal-Espagne-France-Italie-Grèce.



L'**objectif** est de contribuer à la construction « d'identités professionnelles » considérées comme facilitatrices à l'égard de la mobilité.

La **méthode** proposée tient à l'hypothèse assez largement partagée qui voudrait que si tous les métiers n'ont pas forcément une dimension universelle, beaucoup ont une dimension largement transnationale. Un mécanicien automobile est à peu près partout un mécanicien automobile. Les électriciens sont à peu près partout branchés sur le même courant. Un technicien ascensoriste est toujours confronté au même type de mouvement...

Cette hypothèse de la transnationalité des métiers est chaque jour renforcée par la mondialisation des produits et des services. Au marché mondial répond un besoin de maintenance standardisé. Il en découle un marché du travail qui peut produire, pour l'essentiel, des emplois standardisés, dans des contextes sociaux et politiques spécifiques. Cette hypothèse vaut particulièrement pour ce qu'il est convenu d'appeler les premières qualifications, celles des employés et des ouvriers qualifiés, ainsi que celles des techniciens.

Enfin, c'est dans cette famille d'emplois que les pressions liées à la démographie telles qu'évoquées plus haut vont être les plus massives.

De sorte que si on accepte qu'une qualification recouvre un métier, que beaucoup de métiers sont transnationaux, alors il n'est pas infondé de dire **qu'aux métiers transnationaux peuvent correspondre des qualifications transnationales.**

C - La prééminence du système de travail et du métier

Sur le marché du travail (et particulièrement sur les segments qui nous intéressent), ce qui compte et ce qui vaut, c'est de détenir une qualification recherchée et de pouvoir en apporter la preuve, sans avoir à passer systématiquement à Pôle Emploi ou Man Power par de nouveaux essais professionnels qui ne sont que le nouvel examen du jour sur un fond déjà ancien : c'est antipédagogique, propice à l'échec, et, accessoirement, méprisant.



La preuve est apportée par le titre ou le diplôme professionnel. Cette valeur attachée au Titre ou au diplôme découle d'un acte administratif qui engage l'État, soit directement, soit par délégation. C'est une manifestation du principe de la souveraineté nationale, qui peut être aussi lue de la sorte : la délivrance d'un titre ou d'un diplôme professionnel engage la responsabilité de l'État. Les modalités selon lesquelles ces titres ou diplômes ont été obtenus relèvent de toutes les voies aujourd'hui connues, formation initiale, formation d'adulte, apprentissage, alternance et aussi la reconnaissance de l'expérience.

D - Un seul outil, le référentiel du métier

La boucle est bouclée quand par l'une ou plusieurs de ces voies, un jeune ou un adulte peut démontrer, une fois pour toutes, qu'il maîtrise les compétences avec lesquelles est décrit le métier, dans un document dit référentiel, dont la valeur est largement dépendante du niveau d'implication de la profession dans sa confection (référentiel d'emploi, référentiel métier...voir annexe 4). Ce document est capital : il décrit le métier, en termes de compétences, ce qui est synonyme de la description de la qualification, il sert de base à la *certification* (oui, l'ensemble des compétences est maîtrisé), il sert de base à la *formation* (oui, l'ensemble des compétences est enseigné).

Après avoir sélectionné les emplois/métiers pour lesquels il sera considéré que l'expérience en vaut la peine, la comparaison de ces référentiels qui sont leurs descripteurs fera clairement apparaître les identités, les équivalences et les proximités (voir annexe 5).

Dans le cas d'identités, l'hypothèse d'une qualification transnationale est ainsi clairement repérée,

Dans le cas d'équivalences, la qualification transnationale suppose que soient identifiées les quelques différences qui empêchent d'aller jusqu'à l'identité,

Dans le cas de proximités, il revient aux partenaires intéressés de décider ou non d'un chantier de travail ayant pour objectif d'aboutir à un référentiel commun.

Ce schéma permet de travailler avec géographie variable : un métier pourrait d'emblée aboutir à une qualification pour l'ensemble des pays participant à l'expérience, un autre, pour des raisons



diverses à un ensemble moins important. Un troisième pourrait voir les pays concernés progresser entre eux et parvenir à un référentiel partagé...

E - Des objections

- La qualité des diplômes

Des remarques ont été avancées qui tiennent à l'impasse de ce projet à l'égard de la qualité des formations et des diplômes relatifs à ces qualifications. Rappelons que seuls sont pris en compte des titres ou des diplômes publics ou reconnus par l'Etat du pays concerné. Dès lors, et pour chaque métier pris en considération, le titre ou le diplôme correspondant engage la responsabilité de l'Etat. On voit mal comment une procédure quelconque pourrait être opposée à ce dernier sauf à considérer que l'Etat concerné ne fait pas son travail ou qu'il le fait mal...

- La place des langues

D'autres interrogations sont fondées sur la question des langues, le fait de disposer d'une qualification transnationale conduisant immédiatement à s'interroger sur cet aspect de la qualification.

Il semble tout d'abord important de rappeler que nous nous intéressons ici aux qualifications d'ouvriers, d'employés ou de techniciens et de souligner notre orientation (le pilotage par le système de travail). La question des langues est à prendre en compte du point de vue des compétences requises dans le cadre de la tenue de l'emploi... Il nous faut donc distinguer les métiers dans lesquels la maîtrise d'une deuxième langue est l'une des compétences exigées par le poste, des métiers pour lesquels seule se pose la question de la communication avec son environnement professionnel. Pour les premiers, (personnes de réception en hôtellerie par exemple), la connaissance d'une deuxième langue (le plus souvent l'anglais) fait partie des référentiels d'emploi et va donc être partie prenante des compétences sanctionnées par la qualification. Pour les seconds, nous ferons le postulat que le « nécessaire » s'apprend sur le tas avec les autres, eux-mêmes bien souvent contraints à un exercice semblable. Par ailleurs nous serions parfois bien embarrassés pour définir la langue étrangère souhaitée pour certains secteurs : dans le bâtiment ou



les travaux publics par exemple, lorsqu'on se trouve dans une équipe de ferrailage, soi-même algérien avec un compagnon malien, un autre roumain et contremaître estonien, que fait-on ? Souvent la culture de métier est aussi une culture de chantier, une sorte de Babel où se parle un sabir...

Cette forme d'acculturation n'est certainement très académique mais peut-être vaut-il mieux en faire une alliée, tant elle a su montrer par le passé sa capacité à faciliter l'intégration.

F - Mais aussi des encouragements

Alors que l'ETF (European Training Foundation) publiait il y a quelques semaines un document appelé « Qualifications régionales dans la région méditerranéenne, plan de mise en œuvre du projet », le 16 juin, Mourad Ezzine, directeur de l'éducation à la Banque Mondiale s'exprimait ainsi : « notre objectif n'est pas de faire en sorte que tous les pays aient les mêmes diplômes mais il s'agit de savoir ce que représente un diplôme en termes de compétences acquises. Si le groupe Peugeot souhaite investir en Égypte pour construire une chaîne de montage, il va d'abord s'attacher à connaître les qualifications sur place. Actuellement, nous ne savons pas répondre de manière cohérente et cela représente un frein à la coopération ».

C'était à l'occasion d'un colloque organisé par le Centre de Marseille pour l'Intégration en Méditerranée (CMIM), dans lequel une centaine d'experts issus de 16 pays du bassin étudiaient « comment améliorer les qualifications, connaître avec précision les compétences acquises par les diplômés afin de faciliter la mobilité des travailleurs ». (annexe 5)

A l'évidence le débat est ouvert...



ANNEXES

Annexe 1

Le Cadre Européen de Certification

Annexe 2

Liste des personnes rencontrées

Annexe 3

Note de présentation de l'étude

Annexe 4

Précisions sur la notion de référentiel

Annexe 5

Première ébauche d'un groupe de métiers-cibles

Annexe 6

Communiqué du Centre de Marseille pour l'Intégration en Méditerranée en date du 15 juin 2010

Annexe 7

La grille française des niveaux de qualification



ANNEXE 1 – Le cadre européen de certification

Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008

établissant le CEC pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Annexe II - Descripteurs définissant les niveaux du cadre européen des certifications (CEC)

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.

| | | Savoirs | Aptitudes | Compétences |
|-----------------|--|---|---|--|
| | | Le CEC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels. | Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur 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. |
| Niveau 1 | Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 1 : | <ul style="list-style-type: none">• savoirs généraux de base | <ul style="list-style-type: none">• aptitudes de base pour effectuer des tâches simples | <ul style="list-style-type: none">• travailler ou étudier sous supervision directe dans un cadre structuré |
| Niveau 2 | Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 2 : | <ul style="list-style-type: none">• savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études | <ul style="list-style-type: none">• 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 | <ul style="list-style-type: none">• travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie |



| | | | | |
|-------------------|---|---|--|---|
| Niveau 3 | Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 3: | <ul style="list-style-type: none"> savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> prendre des responsabilités pour effectuer des tâches dans un domaine de travail ou d'études adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes |
| Niveau 4 | Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 4: | <ul style="list-style-type: none"> savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études | <ul style="list-style-type: none"> gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes précis dans un domaine de travail ou d'études | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| Niveau 5* | Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 5: | <ul style="list-style-type: none"> savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs | <ul style="list-style-type: none"> gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| Niveau 6** | Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 6: | <ul style="list-style-type: none"> savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes | <ul style="list-style-type: none"> aptitudes avancées, faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles complexes, dans un domaine spécialisé de travail ou d'études | <ul style="list-style-type: none"> 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 |



| | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|
| Niveau 7*** | Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 7: | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 professionnels et/ou pour réviser la performance stratégique des équipes |
| Niveau 8**** | Acquis de l'éducation et de la formation correspondant au niveau 8: | <ul style="list-style-type: none"> • savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines | <ul style="list-style-type: none"> • 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/redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

Compatibilité avec le cadre des certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur

Le cadre des certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur propose des descripteurs pour les cycles d'enseignement.

Chaque descripteur de cycle propose un énoncé générique des attentes en matière de résultats et d'aptitudes habituellement associés aux certifications qui représentent la fin de ce cycle.

* Le descripteur du cycle court de l'enseignement supérieur (à l'intérieur du premier cycle ou lié à celui-ci), élaboré dans le contexte de l'"initiative conjointe pour la qualité" dans le cadre du processus de Bologne, correspond aux acquis à posséder au terme de l'éducation et de la formation pour obtenir le niveau 5 du CEC.

** Le descripteur du premier cycle dans le cadre des qualifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur approuvé par les ministres de l'enseignement supérieur réunis à Bergen en mai 2005 dans le cadre du processus de Bologne correspond aux acquis à posséder au terme de l'éducation et de la formation pour obtenir le niveau 6 du CEC.

*** Le descripteur du deuxième cycle dans le cadre des qualifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur approuvé par les ministres de l'enseignement supérieur réunis à Bergen en mai 2005 dans le cadre du processus de Bologne correspond aux acquis à posséder au terme de l'éducation et de la formation pour obtenir le niveau 7 du CEC.

**** Le descripteur du troisième cycle dans le cadre des qualifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur approuvé par les ministres de l'enseignement supérieur réunis à Bergen en mai 2005 dans le cadre du processus de Bologne correspond aux acquis à posséder au terme de l'éducation et de la formation pour obtenir le niveau 8 du CEC.



ANNEXE 2 - Liste des personnes rencontrées

Espagne

INCUAL (Institut National des Qualifications)

Madame Begonia ARRANZ SEBASTIAN, Directrice du département de conception des qualifications

Maroc

OPFFT (Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail)

Madame Fatiha KHLAFA, Responsable de la coopération technique internationale

Monsieur Saïd KOHEN, Directeur des relations internationales et de la coopération,

Monsieur Abdellatif MOUNIR, Directeur du Développement, directeur du projet MEDA

Tunisie

ATFP (Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle)

Monsieur Abdallah BENABDALLAH, Directeur Général

ANETI (Agence Nationale pour l'Emploi et le travail Indépendant)

Madame Salwa LACHHEB FEZZANI, Directrice International

Monsieur Miloudi GABANTINI, Directeur de la statistique,

Monsieur Mohamed MANI, Directeur du Développement

Liban

Délégation de l'Union Européenne

Monsieur Charles ABDALLAH

ONE (Office National de l'Emploi)

Monsieur Nadil TABET, Directeur Général par intérim

Ministère de L'Education et de l'Enseignement Supérieur

Monsieur Ahmad DIAB, Directeur Général de l'Enseignement technique et Professionnel

Monsieur Tony RACHED, Directeur de l'ingénierie

OURS (Observatoire Universitaire de la Réalité Socio-économique)

Madame Chogig KASPARIAN, Directrice

France

Ministère du Travail - Délégation aux Affaires Européennes et internationales

Monsieur Maurice MEZEL, Chargé de Mission

Parlement Européen

Monsieur Jean François Mézières, Expert Formation Professionnelle auprès du Parlement

AFPA (Association pour la formation Professionnelle des Adultes)

Monsieur Jean de SUZZONI, Chargé de mission, Affaires Internationales, Missions pour l'UpM.



ANNEXE 3 – Note de présentation de l'étude

Proposition de travail relative à la formation professionnelle dans le cadre des échanges Nord/Sud

La formation professionnelle est ici entendue comme l'organisation de politiques et de dispositifs à même de faciliter l'**intégration** des adultes dans l'activité économique, par l'accès à des compétences professionnelles reconnues par une autorité faisant loi et attendues sur le marché du travail

Par ailleurs elle contribue à forger l'**identité professionnelle** de chacun. La reconnaissance de cette identité est une **condition importante de la mobilité** : mobilité au sein du micro marché du travail que représente l'entreprise, mobilité régionale ou nationale, ou enfin mobilité transnationale. Dans ce contexte **la qualification professionnelle** reconnue à l'individu est l'interface déterminant. *Elle fait le pont entre les compétences attendues dans le cadre d'un emploi et les compétences d'un candidat au poste, elle fait le pont entre ces compétences et les formations susceptibles d'en conquérir la maîtrise pour peu qu'une autorité puisse en garantir la valeur dans un espace donné.*

Ce sont les Titres et les Diplômes qui expriment cette valeur, directement ou non garantie par la puissance publique avec pour voie de conséquence d'en limiter la valeur d'échange sur le seul marché national.

L'hypothèse centrale de cette proposition repose sur le fait qu'il y a évidemment des spécificités d'un pays à l'autre, mais qu'il y a surtout beaucoup de métiers qui partout s'organisent autour du même cœur.

De sorte que les cadres de référence qui décrivent ces métiers sont très largement comparables. **Dans ces conditions (référentiels-métiers comparables), les formations correspondantes doivent être très proches, permettant (sur le plan technique) de reconnaître comme équivalentes des qualifications ainsi construites.**

De même, les référentiels de certification, construits sur la base des référentiels métiers permettent de mettre au jour l'expérience et les savoirs faire acquis dans des situations de travail que celles-ci relèvent de l'économie formelle comme celles, très importants dans certains secteurs, de l'économie informelle.

Dès lors, le rapprochement des référentiels existants devient un moyen important de progresser vers une plus grande mobilité des adultes au qualifiés dans un marché du travail rendu ainsi plus vaste.

Afin de faire prospérer cette réalité technique dans un plan plus politique,

Il convient de disposer d'un lieu ou d'un atelier d'échange et de confrontation dans lequel ces hypothèses pourraient être testées et des coopérations envisagées.

L'efficacité et le réalisme commandent d'engager la démarche sur un nombre limité de secteurs dont on sait par ailleurs qu'ils offrent une assez forte homogénéité en matière de division technique du travail.

Le BTP (qui croise en partie un grand projet UpM, les autoroutes de la mer, et qui est impacté au nord comme au sud par les exigences du développement durable), l'hôtellerie qui est une composante importante des économies intégrant fortement le tourisme, l'aide à la personne qui peut devenir une activité significative dans l'accueil par le Sud du troisième âge du Nord pourraient nous fournir ce cadre dont il faut admettre qu'il puisse être modifié au terme de la phase de vérification de la faisabilité du projet.

En harmonie avec les orientations qui semblent retenues par ailleurs (cf. MC MI), la démarche proposée se distingue des approches classiques par plusieurs choix délibérés :

-Se centrer sur les qualifications correspondantes aux activités des employés, ouvriers et des techniciens ;



- S'ancrer sur une définition de la qualification par les seules exigences de l'emploi considéré ;
- N'accepter comme parties de celle-ci que des sous-ensembles eux-mêmes en correspondance avec des emplois réels ;
- Partir d'un cadre géographique respectant l'équilibre nord /sud ;
- Rechercher délibérément la valorisation de l'expérience accumulée par les Pays intéressés, les institutions entrant dans le champ de l'expérience et particulièrement celles qui détiennent l'autorité normative en matière de qualification.



ANNEXE 4 – Précisions sur la notion des référentiels

« Ensemble d'éléments formant un système de référence », nous dit le dictionnaire. Ils constituent des formats qui viennent encadrer des pratiques. Le formateur sera ainsi à la fois guidé et canalisé par le référentiel de formation qui organise l'activité (stage, session, intervention ...).

Dans une perspective de production de qualification (de personnes qualifiées), la maîtrise de l'emploi, du métier est la finalité-même du dispositif. C'est ce qui fait référence pour tout le reste.

Le but à atteindre est celui décrit par le *référentiel d'emploi* (encore appelé *emploitype* ou *référentiel métier*), description qui ne s'appuie que sur la détermination de l'ensemble des compétences professionnelles mises en œuvre et observables.

Ces compétences peuvent être regroupées pour former des activités professionnelles, dans le seul cas où ces activités apparaissent dans l'observation : ce n'est en rien un artifice de présentation.

La maîtrise de chacune de ces compétences professionnelles est un **objectif** de formation. Ces objectifs sont décrits au sein du *référentiel de formation*. Leur ensemble forme l'objectif de la formation. L'agencement de ces objectifs nous fait sortir d'un cadre unique, car il va pour partie porter la signature pédagogique de l'institution de formation.

La certification a pour objet de vérifier et de garantir que le travailleur maîtrise bien l'ensemble des compétences constitutives du métier-type. *Le référentiel de certification* qui précise et structure le format de délivrance du Titre ou du Diplôme est en cela totalement induit par le référentiel emploi.

En d'autres termes, un référentiel d'emploi commun peut être considéré comme une clé nécessaire et suffisante...

Au Maroc par exemple, le *référentiel emploi* est désigné comme AST, Analyse de la situation de Travail et il est élaboré par l'ANAPEC, l'Agence Nationale pour l'Emploi et les Compétences, avec la collaboration de l'OFPPT. Il sert ensuite à l'élaboration du *référentiel de formation* : les deux objets sont bien identifiés, l'un dépendant de l'autre et non inversement, les institutions responsables sont aussi clairement l'une au cœur du marché du travail, l'autre au cœur de la formation.



ANNEXE 5 - Première ébauche d'un groupe de métiers-cible

Ont été évoqués comme métiers offrant un intérêt particulier les emplois suivants :

Conducteurs d'engins TP

Conducteurs d'engins agricoles

Maçons

Plâtriers

Charpentiers

Stratifieur

Monteur structures métalliques

Techniciens en maintenance systèmes automatisés

Techniciens ascensoristes

Gouvernant

Réceptionniste

Cuisinier

Agent d'accueil tourisme

Aide à la personne

Aide soignant



ANNEXE 6 - Communiqué du CMI - Centre pour l'Intégration en Méditerranée en date du 15 juin 2010

Les pays méditerranéens veulent créer des mécanismes d'équivalence des diplômes

Plus de 90 experts de la formation professionnelle et de la recherche, issus de 16 pays du bassin méditerranéen, se sont réunis les 14 et 15 juin 2010 à Marseille. Leur mission ? Etudier comment améliorer les qualifications, connaître avec précision les compétences acquises par les diplômés afin de faciliter la mobilité des travailleurs.

Hany Helal, ministre égyptien de l'Education et de la Recherche et Ibrahim Hugari, ministre du Yémen chargé de la Formation Professionnelle. (Photo N.B.C)

FRANCE. « Notre objectif n'est pas de faire en sorte que tous les pays aient les mêmes diplômes mais il s'agit de savoir ce que représente un diplôme en termes de compétences acquises. Si le groupe Peugeot souhaite investir en Egypte pour construire une chaîne de montage, il va d'abord s'attacher à connaître les qualifications sur place. Actuellement, nous ne savons pas répondre de manière cohérente et cela représente un frein à la coopération », a expliqué Mourad Ezzine, directeur de l'Education à la [Banque Mondiale](#) qui organisait le séminaire en partenariat avec le [Centre de Marseille pour l'Intégration en Méditerranée \(CMI\)](#).

Durant deux jours, ce séminaire-atelier s'attache à définir des outils communs de qualification et d'évaluation qu'il faudra mettre en place dans la région MENA (Moyen Orient et Afrique du nord) en s'inspirant de l'exemple européen. Ce vaste chantier de plusieurs années a débuté fin 2009, avec une première rencontre dans la cité phocéenne, et devrait se poursuivre à raison de deux rencontres annuelles pour avancer sur l'harmonisation des systèmes de qualification et d'assurance qualité.

Des diplômes correspondant aux réalités du marché

« Il s'agit de voir comment harmoniser et coopérer pour développer le capital humain et faire en sorte que les qualifications soient reconnues en Méditerranée et contribuent à faciliter les flux de main d'œuvre et du capital. Il faut trouver les clés pour passer d'un système à l'autre », détaille Mourad Ezzine.

L'accroissement de la mobilité devrait contribuer ainsi à réduire le taux de chômage qui atteint 25% dans la région MENA contre 11% au niveau mondial avec une forte proportion de jeunes touchés. En Egypte, au Qatar, en Syrie, ils représentent 60% des chômeurs.

Pour le ministre égyptien de l'Education et de la Recherche, Hany Helal, « ce qui compte ce sont les compétences acquises pour aller travailler dans un autre pays. Nous avons noué des accords bilatéraux et multilatéraux permettant aux Egyptiens d'aller travailler en Grande-Bretagne ou en France à condition de passer un examen. Nous sommes en train de modifier le système éducatif pour répondre à la demande des industriels. L'Egypte est le quatrième pays au monde pour l'externalisation des télécommunications ».

Dès 2006, l'Egypte s'est dotée d'une agence indépendante chargée de la qualité mais avoue être en retard s'agissant des qualifications. Présent lors de ce séminaire, Ibrahim Hugari, ministre de la Formation Professionnelle du Yémen, a indiqué : « Chaque année, 250.000 jeunes décrochent un diplôme mais nous sommes incapables de dire si cela correspond au marché des pays du Golfe. Nous devons déterminer des critères d'assurance qualité pour définir la valeur des diplômes et des qualifications ».



Annexe 7 – La grille française des niveaux de qualification

source : CNCP

1. Nomenclature des niveaux de formation (1969)

| Niveau | Définition | Indications |
|--------|--|---|
| V | Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré | Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes |
| IV | Personnel occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du BP, du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique | Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination |
| III | Personnel occupant des emplois qui exigent normalement des formations ou niveau de diplôme des Institut Universitaires de Technologie (DUT) ou du Brevet de technicien supérieur (BTS) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur | La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion. |
| II | Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise. | A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariées ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité. |
| I | Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise. | En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise du processus de conception et de recherche. |