

Le 6 décembre 2005

**POSITION DE UNICE
SUR LA CONSULTATION DE LA COMMISSION RELATIVE À UN CADRE
EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES POUR LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE**

SYNTHÈSE

UNICE reconnaît dans l'ensemble que le cadre européen des certifications professionnelles (CECP) peut être un instrument européen volontaire utile. Le document de consultation de la Commission offre une base constructive pour l'élaboration d'un tel cadre, mais certains éléments doivent être développés et précisés.

UNICE se réjouit que le CECP englobe à la fois l'enseignement supérieur et l'enseignement et la formation professionnelle (EFP) dans une perspective d'éducation et de formation tout au long de la vie. Il est également crucial pour les employeurs que les niveaux de référence proposés soient exprimés en termes de connaissances, de savoir-faire et de compétences, pour donner aux individus la possibilité d'atteindre les différents niveaux par des voies d'apprentissage différentes (formelles, non formelles et informelles). Cela peut accroître la transparence des compétences acquises par les individus, faciliter la mobilité nationale et transnationale des travailleurs et, ainsi, contribuer à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur les marchés du travail européens.

Pour les employeurs, la valeur ajoutée essentielle d'un CECP serait de favoriser le développement d'un cadre national de certifications professionnelles (CNCP) dans chaque pays et, dans les pays où il existe déjà un CNCP, d'ouvrir celui-ci aux parcours d'apprentissage non formels et informels. Cependant, les employeurs européens craignent que le CECP, tel qu'il est défini dans le document de consultation, n'apporte guère de valeur ajoutée directe pour les entreprises. Le cadre proposé est en effet trop complexe pour aider utilement les responsables de l'embauche dans les entreprises, même les plus grandes qui souhaitent engager du personnel étranger.

Dans la présente position, les employeurs européens formulent plusieurs propositions concrètes afin de simplifier le CECP proposé, le préciser et le tester en étroite corrélation avec les besoins du marché du travail et des entreprises.

Le 6 décembre 2005

POSITION DE UNICE

SUR LA CONSULTATION DE LA COMMISSION RELATIVE À UN CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES POUR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Introduction

1. Dans son document de consultation, la Commission européenne propose l'établissement d'un cadre européen des certifications professionnelles (CECP) dont les principales caractéristiques sont les suivantes.
 - L'objectif est de disposer d'une méthode européenne commune permettant à chacun de « lire » des certifications différentes et de relier un cadre de certifications (national ou sectoriel) à un autre.
 - L'élément central du CECP est l'établissement d'une série de points de référence, structurée autour de huit niveaux. Pour chaque niveau, description est donnée d'un « noyau » exprimé en résultats d'apprentissage (connaissances, savoir-faire et compétences) et d'une partie « éléments complémentaires et indicatifs d'information » apportant des informations sur les variables (situations d'apprentissage dans lesquelles les connaissances, savoir-faire et compétences ont été acquis). En principe, cela englobe les compétences informelles et non formelles acquises sur le lieu de travail.
 - En plus des niveaux de référence communs, plusieurs principes et instruments, existants ou à développer, sont détaillés pour un bon fonctionnement du CECP.
2. Les cadres nationaux de certifications professionnelles (CNCP) ont tous un nombre différent de points de référence. Il appartient aux autorités nationales en charge des qualifications d'examiner comment les CNCP peuvent correspondre au CECP, en d'autres termes quelles corrélations établir entre des certifications nationales et les divers niveaux du CECP. Ce dernier est censé englober à la fois l'enseignement supérieur et l'EFP. Pour un fonctionnement optimal du CECP, chaque pays devrait avoir un CNCP unique, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Commentaires de UNICE sur les questions du document de consultation

Les raisons d'être d'un CECP

3. Les entreprises ont besoin de plus en plus de travailleurs hautement qualifiés. En raison de l'évolution démographique, du vieillissement de la population en âge de travailler et de la retraite prochaine de la génération du *baby boom*, les jeunes nouvellement qualifiés sont moins nombreux à entrer sur le marché du travail. Il est par conséquent crucial d'assurer aux jeunes un enseignement de haut niveau, correspondant aux besoins du marché du travail, ainsi que de donner à ceux qui se trouvent déjà sur le marché du travail la possibilité d'actualiser leur savoir-faire et de suivre un parcours d'éducation continue vers des qualifications d'un niveau supérieur. Le CECP devrait être ajusté pour contribuer à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur les marchés du travail européens.
4. Dans l'ensemble, UNICE accueille favorablement l'initiative du CECP, dont les principaux objectifs sont d'améliorer la transparence des certifications professionnelles, de favoriser la transférabilité des compétences et de faciliter la validation de celles-ci à travers l'Europe. Un CECP peut de fait promouvoir la transparence et la lisibilité des certifications délivrées par les différents pays ; il peut contribuer à accroître la mobilité des travailleurs et des étudiants à l'intérieur des frontières comme au-delà. Faciliter la mobilité des travailleurs contribue à son tour à répondre aux besoins des entreprises sur le marché du travail.
5. Cependant, la principale valeur ajoutée du CECP pour les employeurs serait d'encourager le développement des CNCP dans chaque pays et, dans les pays où il existe un CNCP, de l'ouvrir aux parcours d'apprentissage non formels et informels. En effet, les systèmes d'éducation et de formation doivent être orientés vers moins de complexité et plus de cohérence dans l'offre d'enseignement et la délivrance des certifications. En outre, l'établissement de CNCP exprimés en termes de compétences facilitera l'accès à des certifications de plus haut niveau, ainsi que la progression vers ces niveaux, quel que soit le mode d'acquisition des compétences (formel, non formel et informel). En fin de compte, l'établissement des CNCP est important pour les employeurs parce que cela permet la mise en œuvre de stratégies complètes d'apprentissage tout au long de la vie dans chaque pays, et donc une meilleure adaptation des offres d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail. Pour atteindre cet objectif, la gestion des CNCP ne devrait pas être limitée aux autorités d'enseignement formel.
6. Les employeurs européens craignent que le CECP, tel que détaillé dans le document de consultation, ne puisse aider utilement les responsables de l'embauche dans les entreprises, même dans les grandes entreprises désireuses d'engager du personnel étranger. Le curriculum vitæ européen sera probablement plus utile dans ce contexte. Cependant, le CECP nécessite que les certifications soient exprimées en termes de connaissances, de savoir-faire et de compétences ; en d'autres termes, il tient compte de la façon dont les entreprises évaluent les compétences des travailleurs. Dans cette mesure, il est utile pour dynamiser la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie dans chaque pays. UNICE soutient donc la mise en place d'un système volontaire, axé sur les résultats.

Les niveaux de référence et les descripteurs

7. Les employeurs européens apprécient que les niveaux de référence proposés soient communs à l'enseignement supérieur et à l'EFP. De leur point de vue, il est capital également que les divers niveaux puissent être atteints par des voies d'apprentissage différentes (formelles, non formelles et informelles). Les employeurs européens sont d'avis que la transparence des certifications s'en trouvera améliorée, pour autant que les descripteurs des niveaux communs reposent sur les connaissances, savoir-faire et compétences acquis par les individus.
8. Structure du CECP : les niveaux de référence proposés sont représentatifs de la complexité de la formation tout au long de la vie en Europe, mais dans le même temps reproduisent cette complexité. La structure envisagée devrait être modifiée pour refléter les préoccupations suivantes :
 - les niveaux de référence doivent permettre de suivre la progression des travailleurs dans leurs carrières, même au plus haut niveau ;
 - il faut assurer que la structure envisagée représente aussi les cas des personnes qui se situent, par exemple, au niveau 1 des connaissances et au niveau 6 des savoir-faire et compétences – ce sont des situations concrètes ;
 - le tableau décrivant les différents niveaux de référence devrait rester aussi simple que possible et utiliser un vocabulaire facile à comprendre. Il devrait être plus aisé de différencier les divers niveaux de référence. Utiliser certains termes des descripteurs de Dublin pour l'enseignement supérieur serait plus favorable aux employeurs et à la promotion de l'esprit d'entreprise.
9. Lien avec le processus de Bologne : la proposition de CECP de la Commission devrait être cohérente par rapport au cadre pour l'enseignement supérieur adopté à la conférence ministérielle de Bergen en mai 2005. Il est nécessaire d'éviter les doubles emplois pour prévenir toute confusion durant la phase de mise en œuvre.
10. Clarté de la présentation : les niveaux de référence communs, importante composante novatrice du CECP, sont présentés en combinaison avec une série d'autres principes et instruments, ce qui rend la proposition générale de CECP difficile à comprendre. Les principes et instruments devraient donc être clairement séparés de la proposition principale sur les niveaux de référence. Dans la proposition principale, en outre, l'utilisation de références multiples – il y a actuellement trois tableaux, avec des raisons d'être différentes – pourrait faire naître une certaine confusion.

Les cadres nationaux des certifications professionnelles

11. Débats sur les CNCP : comme expliqué ci-dessus, un aspect positif du CECP est que son développement peut favoriser des débats sur l'établissement de CNCP, lesquels peuvent aider à plus de cohérence et de transparence des certifications dans un pays, malgré la régionalisation, la décentralisation, voire l'individualisation croissantes de l'offre d'apprentissage pour mieux répondre aux besoins du marché

du travail. Cela pourrait également être un moyen d'améliorer la perméabilité entre l'EFP et l'enseignement supérieur, et d'approfondir le dialogue entre le monde de l'éducation et celui du travail.

12. Certains États membres fonctionnent déjà avec des systèmes établis de validation des résultats de l'apprentissage non formel et informel, intégrés dans des cadres de certifications. Le format actuel du CECP a été conçu avec tant de « modèles » que cela pourrait hypothétiquement faciliter l'alignement – si le CECP atteint le degré de crédibilité auquel il aspire.

Les certifications sectorielles

13. Ces dernières années, en particulier, ont vu d'importants développements sectoriels en matière d'identification des besoins en compétences, de validation des compétences ou d'offres d'apprentissage et, dans certains cas, d'établissement de certifications sectorielles.
14. Dans le document de consultation, la Commission indique que l'un des objectifs du CECP est de « fournir un cadre pour les organisations et les associations sectorielles et de branche, en leur permettant d'identifier les interconnexions, les synergies et les chevauchements entre des propositions au niveau national et sectoriel ».
15. Comment le CECP peut favoriser un alignement des initiatives sectorielles n'est pas clair. En effet, les autorités nationales de certification demeurent les seules compétentes pour « délivrer » des certifications formelles, que ces dernières soient conçues ou développées au départ au niveau sectoriel européen ou international. Le CECP peut assurément être utile comme document de référence dont les secteurs peuvent s'inspirer, mais ce n'est pas là le rôle premier du CECP.

La confiance mutuelle

16. Pour assurer, à long terme, un alignement effectif entre les systèmes nationaux, il faut veiller à rapprocher un CECP des réalités locales. Le CECP devrait par conséquent faire l'objet d'une période d'essai, associant plusieurs systèmes nationaux et, en l'occurrence, au moins un pays où il n'existe pas encore de cadre national des certifications professionnelles. Il serait profitable également d'appliquer une approche similaire à des secteurs différents, au sein des États membres et entre eux. UNICE soutient donc l'idée de projets pilotes. Le calendrier actuel de mise en œuvre devrait être étendu ; les propositions de CECP devraient être testées en étroite corrélation avec les besoins du marché du travail et des entreprises.
17. Un moyen supplémentaire de donner vie au CECP serait un dispositif complémentaire de transfert et accumulation de crédits dans l'EFP. UNICE regrette que les deux consultations aient été séparées ; elle souhaite que les deux initiatives européennes soient testées parallèlement, dans la mesure où elles se renforcent l'une l'autre.

18. Le développement d'une confiance mutuelle au travers du CECP dépend en partie du champ de mise en œuvre, ce qui devrait avoir un impact indirect sur la crédibilité et la cohérence générale du cadre. Pour que le CECP devienne une référence et améliore la qualité de tous les niveaux d'apprentissage tout au long de la vie, il doit recueillir un large appui de tous les acteurs. À ce titre, il devrait être simplifié dans sa structure et promu d'une façon plus accessible à tous, pour mieux démontrer la valeur ajoutée qu'il doit apporter. Les expériences des États membres qui mettent actuellement en œuvre un CNCP (par exemple en Irlande et en Hongrie) devraient servir à guider la promotion du CECP, notamment envers les employeurs.
19. Les principes et outils présentés pour le CECP devraient autant que possible être communs à l'enseignement supérieur et à l'EFP. Ainsi, les principes d'assurance qualité des deux processus de coopération devraient être fusionnés. Cela aussi favoriserait la confiance mutuelle.
20. Enfin, UNICE souligne que la mise en œuvre volontaire du CECP est essentielle. La proposition de CECP ne peut être comprise comme ayant un impact obligatoire sur les certifications et leurs structures dans les États membres.

Conclusion

21. UNICE reconnaît globalement que le CECP pourrait être un outil volontaire utile pour favoriser la transparence des certifications professionnelles, renforcer la transférabilité des compétences et faciliter la validation de celles-ci à travers l'Europe. Le CECP peut faciliter la mobilité nationale et transnationale du personnel, et donc contribuer à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur les marchés du travail européens. UNICE craint cependant que le CECP, tel qu'il est défini dans le document de consultation, ne puisse être un outil pratique utile pour les entreprises. Pour les employeurs, la principale valeur ajoutée du CECP serait de favoriser la mise en place d'un CNCP dans chaque pays et, dans ceux où il existe un tel cadre, de l'ouvrir aux parcours d'apprentissage non formels et informels.
22. Le CECP devrait englober à la fois l'enseignement supérieur et l'EFP ; ses niveaux de référence devraient reposer sur les connaissances, savoir-faire et compétences. Cela pourrait exercer un impact positif sur l'application de l'éducation et formation tout au long de la vie dans les États membres, ainsi que sur la réponse aux besoins du marché du travail.
23. Pour rapprocher le CECP des réalités locales et de l'entreprise, une phase de tests devrait être entreprise, et le calendrier actuel de mise en œuvre étendu. Cette période d'essai devrait également tester un possible dispositif complémentaire de transfert et accumulation de crédits dans l'EFP, afin de voir concrètement comment les deux instruments pourraient fonctionner ensemble.