

Avis de l'AFORTS concernant la consultation relative aux « Crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) »

Les établissements de formation en travail social adhérents à l'AFORTS oeuvrent pour ***permettre aux formations en travail social mises en oeuvre en France de rentrer dans une dynamique de convergence au plan européen et développer la mobilité des étudiants et des professionnels du travail social.***

Dans cette perspective, le système intitulé **Crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET)** nous semble un outil indispensable. Il vise à faciliter le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages des personnes tout au long de leur vie. Il participe ainsi au projet global de développement d'un espace européen de la formation et de l'enseignement professionnels, dont il constitue l'un des moyens.

Ce système contribuera – directement et indirectement – à promouvoir et à développer un apprentissage tout au long de la vie, conduisant à une amélioration des savoirs, des aptitudes et des compétences des personnes en formation et à construire des parcours professionnels sécurisés dans un Etat membre ou en Europe.

L'AFORTS, très favorable à l'élaboration et à la mise en oeuvre du système « ECVET », propose de le construire, pour ce qui est des formations sociales, en articulation étroite avec le futur Cadre Européen des Certifications Professionnelles (CECP).

Dans le même temps, les établissements de formation adhérents à l'AFORTS souhaitent inscrire leurs formations postérieures au baccalauréat dans l'espace européen de l'enseignement supérieur (système « E.C.T.S. »). Cette inscription permettra également d'accroître la mobilité des étudiants européens, la mobilité entre disciplines et entre formations professionnelles et générales, voire la mobilité entre établissements nationaux.

La mise en oeuvre d'un système de type « ECVET » passe par une action concertée avec les partenaires sociaux, les branches professionnelles concernées et des représentants de personnes en apprentissage.

L'AFORTS préconise la recherche rapide d'une dynamique de convergence au plan européen pour les diplômes en travail social et invite la DGAS à la constitution d'un groupe de travail spécifique sur cette question, ainsi qu'à l'élaboration de propositions de mise en crédits des formations de niveau III.

Paris, le 23 février 2007

Christian Chassériaud,
Président

Jérôme Wenz,
Animateur du groupe « Europe et International »

AVIS DU GNI
concernant le document de travail des services de la commission européenne
relatif aux
« Crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement
professionnels (ECVET) »

Le projet intitulé ECVET participe du projet global de développement de la coopération européenne dans les domaines de la formation et de l'enseignement professionnels, dont il constitue un des instruments opérationnels. Il n'est donc pas détachable du futur cadre européen des certifications professionnelles (CECP ou EQF).

Les observations qui suivent doivent par conséquent être mises en relation avec l'avis donné par le GNI à l'occasion de la consultation consacrée en 2005 à la réflexion sur ce cadre (cf. document en annexe), d'autant que certaines de ces remarques demeurent toujours valable, à notre sens, compte tenu du secteur auquel s'applique l'essentiel de nos activités.

La généralisation des « démarches compétences » dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelles et leur application aux processus de professionnalisation – qualifiants ou non – des acteurs du champ de l'intervention sociale, vient en effet renforcer la légitimité des formations de ce champ à s'inscrire dans les perspectives européennes relatives à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

S'il ne s'agit évidemment pas, pour les instituts composant en France ce qu'il est aujourd'hui convenu d'appeler l'appareil de formation aux professions sociales, de renoncer à participer pleinement – du fait de certaines de leurs activités – à l'espace européen de l'enseignement supérieur et à voir reconnues dans le cadre du L/M/D les formations qualifiantes post-baccalauréat qu'ils dispensent, l'intégration des formations sociales au CECP et au dispositif ECVET est un levier supplémentaire pour faire reconnaître, valider et valoriser ces activités aussi bien au niveau européen qu'au niveau national.

En partant des acquis importants liés aux évolutions actuelles de la réglementation des formations sociales, l'ECVET pourrait ainsi permettre – parce que cela s'avèrera nécessaire – d'approfondir certains aspects de ces évolutions et de proposer des moyens de dépasser les obstacles conceptuels, réglementaires et institutionnels, qui

en limitent encore la portée et jouent encore un rôle contre-intuitif si l'on souhaite parfaire autant la cohérence d'ensemble et la pertinence des dispositifs de formation et de certification, que l'ajustement mutuel des voies d'accès aux qualifications.

Les efforts doivent aujourd'hui porter selon nous sur différents éléments qui pourraient faire l'objet d'un travail conjoint des groupements d'instituts, des partenaires sociaux des branches concernées, des représentants des ministères certificateurs et des collectivités territoriales.

1. Placer les référentiels de compétences au centre des dispositifs

Pour sortir de certaines ambiguïtés concernant la place des formations et le rôle des diplômes dans la structuration du lien formation - compétences - emploi, il est important de considérer désormais clairement les référentiels de compétence comme étant (du fait de leur lien avec des référentiels-métiers génériques) le centre des projets pédagogiques mis en oeuvre à parité d'estime avec des structures professionnelles s'envisageant elles-mêmes de plus en plus comme des organisations qualifiantes.

Le caractère essentiellement indicatif des référentiels de formation (souvent énoncés en terme de contenus dans les textes réglementaires) doit être réaffirmé. Cela serait ainsi de nature à favoriser l'adaptation de processus d'apprentissage et de pédagogies - co-construits par les structures de formation et leurs partenaires - aux enjeux de la gestion prévisionnelle des compétences et des emplois sur les territoires couverts par leurs activités respectives. Précisons à cet égard que, si l'évaluation pédagogique des instituts de formation (dont les attendus et les enjeux diffèrent sensiblement de ce qui relève d'une simple logique de contrôle) doit mesurer la pertinence des choix effectués au regard des référentiels métiers et contribuer à maintenir un large périmètre de validité des certifications, elle ne peut pour autant méconnaître la nécessaire adéquation des formations proposées à des besoins locaux que les entreprises sociales peuvent davantage exprimer en termes de compétences qu'en termes d'emploi ; et dont il appartient aux formations de prendre acte.

2. Simplifier les procédures pour rendre possible la mise en oeuvre du système de crédits

Sur le chemin d'échanges internationaux concourant à la diversification de processus d'apprentissage fondés sur un accès possible à des ressources formatives multiples, ainsi que dans l'optique d'une meilleure construction et d'une sécurisation des parcours professionnels individuels ou collectifs, il apparaît nécessaire de simplifier, autant que faire se pourra, les contraintes relatives aux modalités de validation des apprentissages et aux procédures de certification.

L'état actuel des choses en France conduit en effet les organismes de formation du social à apparaître nettement à l'écart des procédures habituelles et du droit commun de la formation professionnelle, en étant contraints de déployer une logistique administrative coûteuse sans équivalent dans de nombreuses formations (scolaires, professionnelles ou universitaires) de même niveau dans notre pays autant qu'en

Europe. Ces « complications » se surajoutent en effet à la complexité inévitable de parcours de professionnalisation dans une société qui est une société de la connaissance mais qui doit aussi prendre en compte les modalités de construction et d'apprentissage qui sont partie intégrante de la construction identitaire d'individus situés dans des logiques sociales et/ou culturelles spécifiques ; et constituent à ce jour une entrave à des mobilités construites selon une logique d'évaluation et de validation d'unités d'apprentissage par des autorités compétentes clairement identifiées et reconnues comme légitimes (qu'il s'agisse du système ECTS ou du dispositif ECVET)¹.

Si de telles évolutions ne sont pas envisagées, alors les contrats pédagogiques, les relevés de résultats, les modalités de transferts, de validation et de capitalisation des crédits d'apprentissage prévus dans ECVET, loin de permettre une structuration plus efficace du système de formation et une facilitation des apprentissages et des mobilités constituera une complication de plus dans une logique devenue plus bureaucratique que formative.

Dans le prolongement de cette simplification, la notion d'autorité compétente telle qu'elle est définie dans le document de travail devrait ainsi être revue dans le secteur des formations sociales pour s'adapter aux seuls enjeux de professionnalisation qu'elle a pour objet de garantir et promouvoir une responsabilisation accrue des acteurs de l'alternance et de leurs représentants à un échelon compatible avec l'opérationnalité des échanges.

3. Parfaire l'ingénierie globale du système de référentiels en consolidant la culture commune des acteurs de la compétence

Un travail de re-définition (en vue d'une plus grande précision et d'une meilleure adaptation aux formations sociales) du triptyque connaissances/ aptitudes / compétences utilisé comme référence dans le document ECVET, pourrait permettre de mieux référer les référentiels de compétences à une compréhension plus partagée, plus cohérente et plus opératoire de ces concepts.

En lien avec cet effort, il serait utile de retravailler les référentiels de compétences (et de certification) de façon :

- a. à les traduire en unités d'apprentissages moins globales que les « domaines de compétences » identifiés actuellement dans les référentiels ;

¹ Pour ne donner qu'un exemple concernant les formations sociales, les exigences relatives à un système de certification souvent lourd et hétérogène, dans un dispositif multi-acteurs piloté par les administrations et organisé dans un cadre académique ou régional, ne permet pas aux instituts de formation de disposer de l'autorité réelle et des marges de manœuvre dont leurs homologues bénéficient souvent tant en France que dans nombre d'autres pays de l'union. Les mobilités dans le cadre de la formation s'avèrent de ce fait, sinon impossibles, du moins seulement possibles à la marge ; les transparences des qualifications sont entravées par la spécificité excessive des modalités de certification ; et cela rend très aléatoire la possibilité effective d'associer au pilotage des formations en alternance et les partenaires professionnels, et les autorités territoriales responsables tant de leur financement que de l'adaptation de celles-ci à une volonté partagée de développement social et d'aménagement des territoires.

- b. à mieux identifier et renforcer les possibilités d'instaurer des transversalités horizontales et verticales entre formations à partir de ces unités ;
- c. à préciser les différents lieux et modalités possibles d'acquisition des « connaissances, aptitudes ou compétences » qu'il sera possible de valider selon les espaces formels, non formels et informels d'apprentissage, en accordant dès lors à chacun des acteurs engagés la confiance - et du coup la responsabilité - qui est la sienne au sein du processus de certification.

On pourrait à cet égard s'inspirer largement des présupposés théoriques et méthodologiques ayant présidé à l'élaboration du référentiel VAE-DEES fondé sur 16 triptyques compétences (qui pourraient être regardés comme un ensemble d'unités d'apprentissage composant la certification au sens défini par ECVET) et qui ont le double mérite

- d'associer situations-types liées à l'activité, savoir-faire et savoirs de référence,
- en laissant ouverte la possibilité pour les apprenants de construire les acquis relatifs à ces unités à partir de ressources diverses et selon des espaces eux-aussi diversifiés.

4. Un pilotage permanent du système de qualification

Enfin, à l'occasion de ce travail, les partenaires pourraient en profiter pour se doter plus généralement d'une méthode d'adaptation en continue - et en articulation - des référentiels afin que les réformes nécessaires ne soient pas brusquement l'objet de chantiers d'une envergure trop considérable et trop considérablement étalée et décalée dans le temps par rapport aux évolutions souhaitables (du point de vue des cadres de référence nécessaires à des interventions et des pratiques de travail éducatif et social à ajuster en permanence selon des contextes et des conjonctures évolutifs).

Annexe/ Rappel

VERS UN CADRE EUROPEEN DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES :

UNE CHANCE POUR LES FORMATIONS SOCIALES EN FRANCE

Rédacteur : Pierre BECHLER, Secrétaire général adjoint du Groupement National des Instituts régionaux du travail social, Directeur de l'IREIS Rhône-Alpes.

En mars 2005, à Bruxelles, les chefs d'états européens s'accordaient sur la volonté de créer un Cadre Européen des Certifications Professionnelles (CECP). Dès le mois de juillet suivant, la commission des communautés européennes lançait dans toute l'Europe une vaste consultation concernant la fonction et les conditions de mise en oeuvre d'un tel cadre, à partir d'un document d'une soixantaine de pages.

Devant l'intérêt de cette perspective pour les formations sociales en France, le GNI a souhaité prendre publiquement position et répondre, par l'intermédiaire du ministère français des affaires sociales, aux questions posées par les promoteurs de la consultation.

Ce bref article, dont les paragraphes reprennent l'ordre et les intitulés des différents aspects de la consultation, a donc une double vocation :

- présenter les principaux objectifs et fonctions d'un CECP, ainsi que les éléments de structure qui sont actuellement envisagés par la commission ;
- faire part des observations de notre Groupement qui est persuadé que ce nouveau cadre peut, si l'on demeure à la fois suffisamment pragmatique et rigoureux, constituer une opportunité en vue du renouvellement éminemment souhaitable des approches de la certification ; et avoir un impact sur les dynamiques transversales que nous appelons de nos vœux en matière de formation dans le champ de l'intervention sociale.

1. Les raisons d'être un CECP

L'idée de base du CECP est la suivante : pour faciliter le transfert et la reconnaissance des certifications pour les individus, d'un pays à l'autre, dans tous les secteurs et à tous les niveaux de formation professionnelle, il faut disposer d'un instrument de référence commun qui accroisse la transparence et renforce la confiance mutuelle. Il s'agit donc de mettre au point une sorte de matrice (un « meta-cadre » disent ses promoteurs) destiné à mettre en relation des cadres et dispositifs de certification professionnelle tant au niveau national qu'au niveau sectoriel. Développé et mis en oeuvre sur la base du volontariat, sans obligation légale, ce CECP serait constitué de 3 éléments importants :

- une structure de référence commune renvoyant, dans une échelle à 8 niveaux, à des résultats d'apprentissage ;
- une gamme d'outils et d'instruments accompagnant les niveaux de référence et visant à répondre aux besoins des individus (dispositif européen intégré de transfert et d'accumulation de crédits pour la formation tout au long de la vie, l'Europass, la base de données Ploteus sur les opportunités d'études et de formation...).
- une série de principes et de procédures communs qui serviront de guide pour la coopération entre les acteurs à différents niveaux et seront centrés sur la démarche qualité, la validation, l'orientation et les compétences-clés.

Un CECP a ainsi pour finalité de « faciliter les processus de formation tout au long de la vie » dans une Europe caractérisée par des « changements sociaux, technologiques et économiques rapides ». Actuellement en effet, le déficit de communication existant entre l'offre d'éducation et de formation et certaines autorités, les barrières entre institutions et pays entravent non seulement l'accès de nombreuses personnes à l'éducation et à la formation mais empêchent également une utilisation efficace des connaissances et des compétences déjà acquises.

Ce problème est lié à plusieurs facteurs que le CECP cherche à prendre en compte pour les dépasser :

- manque de transparence des certifications professionnelles,

- manque de disposition à reconnaître les certifications « étrangères » et absence de dispositifs permettant aux individus de transférer leurs certifications d'un environnement à un autre,
- tendance à considérer l'apprentissage réalisé dans des contextes non formels ou informels (par exemple au travail) comme inférieur aux enseignements menant aux certifications formelles décernées dans le cadre de l'enseignement et de la formation initiaux.

Rien là de très nouveau, malheureusement, en particulier dans le paysage français des formations sociales, même si la démarche compétences qui tend à s'y généraliser et les dispositifs tels que la VAE ou le concept d'organisation apprenante qui commencent à percer dans le « secteur social », permettent un peu d'avancer depuis quelques temps dans le sens d'une plus grande cohérence d'ensemble avec les options européennes.

2. Les conditions d'une véritable utilité

Pour le GNI, les objectifs et fonctions assignés à un CECP apparaissent donc largement pertinents dans le domaine des formations et certifications professionnelles en travail social en France, secteur qui a bien besoin, lui aussi, de poursuivre son aggiornamento et de dépasser les obstacles qui viennent d'être trop rapidement esquissés

Pour autant, le « meta-cadre » que constitue le CECP doit être à la fois simple et suffisamment assuré au plan méthodologique pour rendre précisément possible la relation - et donc la traduction - entre les dispositifs et les cadres nationaux de certification professionnelle.

Une nécessaire simplicité

Pour que la traduction, bi- ou multi-latérale puisse s'effectuer entre partenaires de différentes nature, par l'intermédiaire du CECP, il faut en effet que le langage ou le code qui le supporte soit directement compréhensible par-delà les cultures de formation et de certification nationales ou sectorielles (l'aspect sectoriel étant à notre sens au moins aussi déterminant et discriminant en la matière que l'aspect national).

Un pragmatisme éclairé au plan méthodologique

Pour éclairer la perspective commune dans laquelle prend place le CECP, il faudra s'accorder définitivement sur la définition des termes. Cet accord ne peut se faire sur une base théorique et méthodologique incontestable : il n'y a pas à notre connaissance de travaux qui fassent internationalement référence en la matière. Mais l'accord peut être obtenu si la base de traduction est utilisable par chacun, précisément sous l'angle des objectifs pragmatiques du CECP - système de traduction permettant des mises en relation - et du champ auquel il s'applique - celui des certifications professionnelles appliquées à un secteur donné - .

Sortir des imprécisions

Prenons donc quelques exemples des ambiguïtés dont il conviendra alors de sortir en vue d'un tel accord...

Dans le document référence de la commission, le terme de compétences est tantôt considéré dans une perspective générique, tantôt pris dans une acception plus limitative.

Dans le premier cas, elle est alors définie comme une combinatoire de 4 paramètres (appelés chacun également « compétence » !) :

- une compétence cognitive impliquant l'utilisation de théories et de concepts, ainsi que des connaissances informelles et tacites acquises par la voie de l'expérience ;
- une compétence fonctionnelle assimilée à un savoir-faire en situation organisée sinon prescrite ;
- une compétence personnelle attestant des comportements adaptés à des situations plus larges ;
- une compétence éthique manifestant l'intégration de valeurs personnelles et professionnelles.

Dans le second cas, elle est plus ou moins assimilée à des « savoir-faire acquis ou démontrés, en plus des connaissances que l'individu a été appelé à acquérir », et apparaît même, dans les différentes grilles proposées par le document, comme un élément distinct de deux autres : connaissances et

savoir-faire. Ailleurs encore on distingue compétence et expertise puisqu'on évoque des « niveaux exprimés en termes de compétence et d'expertise croissantes »...

De la même manière l'apprentissage est défini de manière encore très floue : processus d'assimilation « d'entités d'un niveau croissant de complexité et d'abstraction » et/ou de « compétences plus complètes ».

Enfin, le terme de certification, malgré l'intérêt de la définition donnée par l'OCDE, ne se distingue pas clairement de celui d'évaluation ; et la « reconnaissance officielle » à laquelle il permet d'accéder est considérée à partir de critères de nature très hétérogène (valeur sur le marché du travail, possibilité de poursuite d'études ou de formation, droit d'exercer une profession).

Quoi qu'il en soit, le caractère fourre-tout de ces termes et notions n'a rien d'inhabituel ou de scandaleux, mais les imprécisions ne pourront être seulement justifiées par la nécessaire recherche d'un compromis entre des cultures et des systèmes nationaux différenciés, dont il est clair d'ailleurs qu'ils ne sont pas nécessairement, chacun pour lui-même, suffisamment homogènes. Car les points de référence communs et la qualité des descripteurs permettant de disposer de modalités de distinction entre niveaux en souffriront.

Ces différentes ambiguïtés sémantiques se retrouvent ainsi dans la préconisation de description des certifications, pour chaque niveau d'un CECP, sous la forme de résultats d'apprentissage : connaissances, savoir-faire, compétences (décrites elles-mêmes comme des résultats attendus sur le plan personnel et professionnel).

Un Cadre Européen des Certifications Professionnelles devrait donc s'appuyer sur des définitions plus précises et plus opératoires, même s'il faut parfois trancher entre des options qui ont chacune leurs propres limites..

3. Quelques propositions en matière de terminologie

A/ sur le terme de compétence

Là tout particulièrement, il apparaît utile de redonner au terme de compétence son caractère générique fondamental.

Un niveau devrait donc être caractérisé par des compétences de trois ordres :

- connaissances générales (compétences cognitives, savoir de référence d'ordre théorique ou procédural...),
- savoir-faire (compétences procédurales ou opérationnelles intégrant l'expérience et capacité d'en tirer des leçons et d'en assurer le transfert à d'autres situations),
- dispositions et intentions personnelles adaptées à l'objet et aux conditions de l'activité visée (intégrant la dimension d'une éthique des conséquences).

La description des huit niveaux serait donc à préciser sur cette base.

B/ sur les notions de reconnaissance, certification...

A l'instar de Minvielle (cf. travaux de cet auteur), on pourrait discriminer les termes « reconnaître, valider, certifier, habilitier » qui n'ont pas la même portée et n'ont pas la même utilité.

- Reconnaître

Ce terme renvoie à une pratique sociale, à un jugement individuel ou collectif : on est d'abord reconnu par ses pairs dans une communauté de travail.

- Valider

Cela renvoie à un standard, à une norme, à un référentiel en fonction duquel la reconnaissance sociale prend une dimension moins subjective ou conjoncturelle car plus objectivable et plus généralisable.

- Certifier

L'acte de certifier suppose une autorité qui s'empare de la norme, qui a le pouvoir de la légitimer, et qui a autorité pour statuer en situant des individus/ des pratiques / des processus par rapport au cadre de référence alors officiel qu'elle constitue. Et ceci se traduit, s'il s'agit d'individus, par la délivrance d'un certificat, d'un titre ou d'un diplôme. C'est le centre de gravité et l'intérêt majeur du CECP.

- Habilitier

L'habilitation implique une autorité qui, après certification d'une pratique validée, reconnaît le droit de l'exercer dans des circonstances particulières (métiers, pratiques à risque ou relevant de précautions ou d'exigences spécifiques).

4. Les niveaux de référence et les descripteurs

Bien qu'un peu sophistiquée, la structuration en huit niveaux (qui rappelle la logique à 5 niveaux des NVQ anglais) n'est pas par principe gênante, mais à condition que :

- les niveaux supérieurs (4 ou 5 à 8 par exemple) puissent renvoyer au système L/M/D pour ce qui concerne la dimension professionnelle des diplômes délivrés dans le cadre de l'espace européen de l'enseignement supérieur : on aura quand même un problème de lisibilité si l'on veut fractionner les 3 niveaux du LMD en 4 ou 5 niveaux dans le CECP ;
- les niveaux « inférieurs » (1 à 4) puissent traduire des certifications professionnelles actuelles de niveau études secondaires.

De plus, il faudrait éviter des assimilations immédiates de niveau entre les catégories descriptives c'est-à-dire considérer plus globalement les niveaux comme des ensembles homogènes de performances potentielles et ne pas hiérarchiser de la même façon (de 1 à 8) les différentes catégories supposant une description. En clair, on peut s'accorder sur le fait qu'il y a bien une hiérarchie des niveaux de connaissances se traduisant par un degré d'abstraction ou de formalisation de plus en plus élevé, voire la possibilité d'un travail sur des repères d'ordre épistémologique dans les catégories supérieures. Mais le souci éthique ne peut, par exemple, être mesuré en fonction d'une hiérarchie du même type. Et cela ne nous paraît pas seulement relever de caractéristiques propres à notre secteur.

Nous pourrions ainsi définir les 8 niveaux (y compris sous les aspects proposés dans les annexes 1 et 3) en considérant toujours trois domaines, mais de manière davantage liée et en excluant du principe de hiérarchisation les aspects liés à des considérations éthiques ou à la dimension plus intime des aspects personnels.

Ainsi les descripteurs pourraient concerner 3 domaines (cf. nos propositions ci-dessus) :

- Domaine 1 : les connaissances (parlons-alors plutôt de compétences cognitives)
- Domaine 2 : les savoir-faire en y intégrant les sous colonnes 2, 3 et les aspects procéduraux de la sous-colonne 4 de la partie compétences personnelles et professionnelles
- Domaine 3 : les aptitudes et capacités personnelles intégrant la sous-colonne 1 et les aspects personnels de la sous-colonne 4 (aspects liés notamment au degré de complexité des problèmes que le futur professionnel certifié peut être amené à résoudre dans le cadre de son activité).

5. Cadres nationaux des certifications professionnelles

Le GNI est évidemment favorable à cette perspective d'un cadre national, actualisant au niveau français, les enjeux du cadre européen : cela permettrait d'en terminer avec la configuration désormais obsolète des niveaux de formation et d'éducation de I à VI (qui ne repose en rien sur des référentiels mais d'abord sur des positionnement dans des trajectoires institutionnelles) et faciliterait de fait, en les rendant « automatiques » les traductions entre certifications professionnelles d'un même secteur mais entre pays différents ; en outre cela permettrait de rendre plus aisées en France le développement des transversalités entre certifications relevant d'un même niveau mais de secteurs d'activités différents.

6. Certifications sectorielles

La recherche sinon d'un modèle social européen, du moins de convergences à partir des modèles nationaux, suppose des certifications professionnelles davantage harmonisées permettant la circulation des hommes et des pratiques de formation, l'enrichissement mutuel par la confrontation des apprenants à des processus d'éducation formelle, non formelle et informelle ouverts sur les diversités de l'espace européen.

Il n'y a donc que des avantages pour le secteur social à pouvoir inscrire ses qualifications dans un ensemble favorisant les interactions, les validations réciproques et les reconnaissances mutuelles.

Les structures actuelles et les principaux acteurs institutionnels du champ des formations aux métiers du social en France pourraient soutenir sans difficulté majeure la mise en œuvre du CECF si chacun comprend à son niveau l'intérêt politique et stratégique d'intégrer rapidement cette préoccupation dans la construction des référentiels à partir desquels les certifications sont étalonnées et produites.

7. Confiance mutuelle

Elle sera rendue possible par une approche qualité permettant à chaque acteur du processus de formation et de certification d'associer la notion de compétences clés (que l'on devrait retrouver dans les descripteurs utilisés pour rendre compte des 8 niveaux dans un secteur donné) et celle des processus d'éducation qu'il a utilisés ou validés pour les certifier.

De ce point de vue, nous proposerions encore d'aménager quelques définitions énoncées dans le document :

Une certification professionnelle est un processus d'apprentissage dont le résultat consiste à reconnaître, valider et valoriser chez un « sujet apprenant » un ensemble de compétences articulées entre elles

- qui apparaissent nécessaires à l'exercice d'une profession, d'un métier générique ou d'un emploi-type,
- ou qui traduisent un potentiel permettant d'intégrer un champ professionnel élargi.

Ce résultat doit se traduire par des performances observables ou démontrables dans des situations caractéristiques et représentatives de ce métier générique.

Ce processus nécessite des schèmes pédagogiques et de validation dont la performance soit démontrable eu égard au développement des compétences visées.

Le processus d'apprentissage – fondé sur une éducation ou une formation de nature formelle, non formelle ou informelle (au sens qu'en donne l'Union Européenne) – doit en effet, s'il aboutit à une certification, rendre possible l'objectivation, la mise en jeu et la combinaison des ressources nécessaires à la construction et à l'identification de ces compétences.

Il passe ainsi par :

- des situations pédagogiques explicitement organisées à cet effet (processus d'éducation formelle),
- un accompagnement formatif individuel ou collectif à partir de situations liées à l'expérience de travail, en vue de les transformer en apprentissage ou d'en amplifier les effets d'apprenance (éducation non formelle),
- une reconnaissance et une validation de cette catégorie d'acquis qui relève plus largement de l'expérience psycho-sociale de la personne (éducation informelle).

**Cadre européen des certifications professionnelles (CECP)
et
Crédits d'apprentissage européens pour la formation
et l'enseignement professionnel (ECVET)**

NOTE DE SYNTHÈSE UNIFED

Opportunité du CECP :

- facilite le transfert et la reconnaissance des certifications d'un pays européen à l'autre ;
- facilite les processus de formation tout au long de la vie ;
- une base de référence commune selon 8 niveaux au travers de trois niveaux d'appréciation (connaissances générales, compétences professionnelles et compétences personnelles)
- un système intégré de transfert et d'accumulation de crédit ;

Mise en perspective :

Ce meta-cadre, intéressant à bien des égards, souffre du fait qu'il ne peut s'appliquer qu'entre pays volontaires pour le contractualiser.

Ceci étant, son cadre est une base de réflexion dans laquelle peut tout à fait s'inscrire la démarche entreprise dans le cadre de la réforme des diplômes en travail social et de la construction de leurs référentiels professionnels.

Toutefois pour rendre lisible et possible la compréhension des champs de compétences et les transferts entre des diplômes existants dans plusieurs pays, le meta-cadre doit être à la fois simple et précis dans les termes employés ou les items traités.

Ainsi convient-il de mieux cerner les trois entrées de lecture des 8 niveaux de la grille proposée : Comment reconnaître de manière partagée les connaissances générales ou savoirs de référence? Comment identifier graduellement les savoir-faire (procéduraux, fonctionnels, opérationnels) dont les items peuvent se retrouver dans plusieurs niveaux ? Comment enfin mieux décrire ce que l'on entend par compétences personnelles en faisant peut-être plus référence à la capacité individuelle à appréhender et à résoudre des situations plus ou moins complexes ?

Si les huit niveaux peuvent être conservés comme base, il conviendrait d'établir les liens ou passerelles entre les derniers d'entre eux (5 à 8) et le système LMD. En effet il serait dommageable de référencer les diplômes en travail social dans l'unique système ECVET alors que de toute évidence les diplômes professionnels /diplômes d'Etat de niveau 3 doivent pouvoir trouver aussi leur rang dans le système enseignement supérieur européen.

La graduation, en niveaux organisés autour des connaissances générales, des savoir-faire et des compétences individuelles, ne saurait inclure dans cette progression ou hiérarchie des niveaux ce qui fait sens commun aux diplômes en travail social : une spécificité de pratiques professionnelles liées aux usagers quels qu'ils soient et une éthique professionnelle partagée et indispensable aux métiers exercés.

Didier Tronche
12 février 2007

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement



Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Département synthèses

7 square Max-Hymans
75741 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 28 21
Télécopie : 01 44 38 34 14

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,15 €/mn
(Modulo)
internet : www.travail.gouv.fr

NOTE

à

Marc FOUCAULT
Délégué aux relations européennes et
internationales et à la coopération

Jean-Yves de Longueau
Laure Coudret-Laut
Françoise Divisia
Ministère de l'éducation nationale, de
l'enseignement supérieur et de la recherche

Paris, le 30 mars 2007

Affaire suivie par : Hélène Jourdan

Mél : helene.jourdan@dgefp.travail.gouv.fr
dgefp.dpt-syntheses@travail.gouv.fr

Objet : Consultation sur le projet ECVET : Consultation du CDSEI (Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales) : 20 mars 2007

Réf. :

PJ :

Veillez trouver ci-dessous le compte rendu de la séance du CDSEI du 20 mars 2007 consacré au projet ECVET.

Résumé

Les partenaires sociaux présents ont exprimé leur accord en faveur du projet ECVET dans l'intérêt, d'une part, de la mobilité des personnes en formation, et, d'autre part, des employeurs pour la reconnaissance des acquis de formation.

Ils se sont cependant montrés sceptiques quant au système de points de crédit proposé.

Ils ont souligné la nécessaire cohérence avec le méta cadre et le souhaitable rapprochement avec le système ECTS.

Ils ont également rappelé le rôle central du Répertoire National de la Formation Professionnelle (RNCP).

Introduction par Mme Agnès LECLERC, Déléguée aux affaires européennes et internationales :

Le projet ECVET s'inscrit, comme celui présenté au CDSEI en 2005 « pour un cadre européen des certification professionnelle », dans l'objectif de faciliter la mobilité en Europe, pour étudier, se former ou occuper un emploi.

La Commission européenne a lancé, via un document de travail en date du 30 octobre 2006, une consultation sur le projet ECVET auprès des décideurs politiques, des acteurs et des experts des systèmes de certification, de formation et d'enseignement professionnels, et naturellement des partenaires sociaux.

Les résultats de la consultation seront analysés dans la perspective de la construction d'un instrument communautaire (*sans doute une Recommandation*).

Ces résultats devraient être discutés à l'occasion d'une conférence européenne sur la formation professionnelle, intitulée « réaliser l'espace d'apprentissage européen », qui est organisée les 4 et 5 juin 2007 à Munich dans le cadre de la présidence allemande.

La Commission européenne a demandé aux ministres de l'éducation des 32 pays participant au processus de Copenhague de conduire une consultation

nationale sur le projet ECVET et de lui transmettre les rapports nationaux pour la fin du mois de mars 2007.

Le ministère de l'emploi pour sa part s'est engagé à consulter :

- le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie,
- le comité du dialogue social pour les affaires européennes et internationales (CDSEI),
- et la commission interprofessionnelle consultative pour les titres professionnels du ministère,

afin de rendre sa contribution au ministère de l'Education Nationale¹ dans les meilleurs délais.

Présentation par la DGEFP, Mme JOURDAN et M. DUMONT :

Mme JOURDAN précise que le projet ECVET s'inscrit dans le processus de Copenhague, lancé par une réunion des ministres chargés de la formation professionnelle, en décembre 2002. Ce processus vise d'une manière générale la promotion de la formation professionnelle et à favoriser l'élaboration d'outils pour la mobilité des personnes en formation et des travailleurs en Europe. C'est ainsi qu'ont été élaborés, d'une part, EUROPASS (portefeuille individuel de compétences) et, d'autre part, le Cadre européen de certification (EQF en anglais, nomenclature unique pour la comparaison des certifications professionnelles).

Les acteurs sociaux sont invités à se prononcer sur le projet ECVET : la Commission interprofessionnelle consultative pour les titres professionnels du ministère a été consultée le 18 janvier 2007 et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie l'a été le 30 janvier.

La réponse française est coordonnée par le ministère de l'Education Nationale, qui y adjointra les contributions des acteurs sociaux.

M. DUMONT rappelle le mandat politique du processus de Copenhague qui vise, entre autres choses, la transparence des qualifications. C'est dans ce processus, en lien avec EUROPASS et EQF, que l'opportunité et la complémentarité du projet ECVET s'apprécient ; en lien également avec le système ECTS².

ECVET est un dispositif pour le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages en Europe. Il s'agit d'un système de crédit pour la formation professionnelle, dans une logique de certification. ECVET vise les personnes en parcours d'accès à une certification ; un public en formation qualifiante longue, incluant de la mobilité.

Notre système de certification de la formation professionnelle est-il compatible avec ECVET ?

Le projet ECVET propose de traduire chaque unité de certification en points de crédit. L'unité de certification peut s'apprécier dans une logique pédagogique-disciplinaire ou en terme « d'employabilité ». La façon d'affecter les points de crédit n'est pas dictée par la Commission européenne, pour exemple : 120 points de crédit affecter à une formation d'un an. En France, l'affectation des points de crédit en fonction de la durée de formation n'apparaît pas toujours pertinente.

¹ à la DREIC, Direction des relations européennes et internationales et de la coopération ;

² Système européen de transfert et d'accumulation de crédits dans l'enseignement supérieur.

La DGEFP veillera à la fiabilité du système de rapatriement de crédits que constituerait ECVET. C'est pourquoi la Commission européenne devra clarifier ses concepts d'évaluation, de validation ou encore d'attribution de la certification.

La **CGT** pense que l'orientation qui sous-tend ECVET, qui vise à la reconnaissance de « morceaux » de formation réalisés dans d'autres pays, est un objectif important, dans un souci de mobilité, notamment depuis l'élargissement. Une réflexion au niveau européen pour un système de reconnaissance est donc nécessaire.

La CGT soutient l'orientation du projet ECVET. La reconnaissance de la mobilité de tous les publics et des jeunes en apprentissage notamment est un besoin partagé par les salariés et les employeurs.

La CGT est favorable à une recommandation de la Commission européenne.

La **CGPME** est attentif à une approche sectorielle, tant au niveau européen qu'entre Etats. Dès lors se pose la question des acteurs interprofessionnels, ainsi que le problème des territoires comme des bassins d'emploi. La CGPME a le souci permanent du respect des priorités fixées par les partenaires sociaux dans les accords spécifiques IPCO-OPCAREG et AGEFOS, en particulier la priorité aux publics sans certification.

Pour ces publics les moins qualifiés la CGPME s'interroge sur la responsabilité du « socle » des savoirs de base, donc de la responsabilité régaliennne de l'Etat dès le 1^{er} niveau de formation.

La CGPME fait part de sollicitations par la Roumanie pour des échanges d'apprentis dans des secteurs et pôles d'intérêts partagés. En l'espèce, des expérimentations pourraient être engagées avant le sommet de Paris en 2008.

La **FNSEA** indique qu'elle a adressée une contribution commune au ministère de l'agriculture³, avec les Jeunes agriculteurs.

La FNSEA est très favorable au projet ECVET car il est nécessaire de faciliter la mobilité.

La **CFDT** soutient le projet ECVET qu'elle estime utile et non redondant avec les autres dispositifs : EUROPASS, EQF et ECTS. C'est dans l'intérêt des jeunes. Des signes forts en faveur de la reconnaissance de la mobilité permettront de développer le programme Leonardo⁴.

La **CFE-CGC** est favorable aux principes qui sous-tendent le projet ECVET mais se demande s'il n'est pas prématuré au vu de l'état d'avancement du méta cadre, en 1^{ère} lecture au Parlement européen⁵.

La **DGEFP** précise que le méta cadre EQF est en phase de test, il n'est pas encore opérationnel, encore moins « socialement accepté » par l'ensemble des acteurs européens (les citoyens au premier chef). Dès lors, on peut imaginer

³ le document a été adressé à la DAEI et transmis à la DGEFP, le 20 mars 2007 ;

⁴ Leonardo da Vinci : programme communautaire de coopération transnationale dans le domaine de la formation professionnelle ;

⁵ le projet de recommandation sur le Cadre européen de qualification (EQF) est actuellement étudié par la commission de l'emploi et des affaires sociales du PE ; puis le sera par celle de la culture et de l'éducation. Une première lecture avec vote devrait intervenir en juillet 2007.

qu'ECVET, s'il devra également en passer par une phase de test, pourrait être opérationnel avant le méta cadre.

Elle souligne l'importance d'une approche sectorielle afin d'expérimenter sur le dispositif avec des secteurs en demande, tel que se dessine, en franco-français, une actuelle collaboration UIMM / ministère de l'EN / ministère de l'emploi.

Donc, d'après le document de consultation, en plus de l'intérêt communautaire, ECVET pourrait servir à une coordination des certificateurs nationaux, sans bousculer véritablement l'écriture des unités de certification telle que pratiquée en France.

Selon la CGT, en effet, ECVET aura probablement un impact plus fort sur les systèmes d'autres pays. C'est d'ailleurs la multiplicité des systèmes nationaux qui rend ECVET nécessaire.

La question centrale est de savoir qui valide les formations dans le cadre d'ECVET. En effet, plusieurs certificateurs coexistent en France : le dispositif Education National, les dispositifs ministériels, le système paritaire. Le lien de mise en cohérence est le Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

Rien ne sert de se précipiter avec ECVET car le projet repose sur le méta cadre. De plus, de nombreuses questions de mise en œuvre, voir de faisabilité, demeurent. Cependant, la France a progressé avec la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il conviendra de s'interroger sur la plus petite unité de certification dans le cadre d'ECVET. Aussi, la coordination entre les certificateurs est nécessaire, y compris en France.

La crédibilité et la transparence du système doivent être assurées pour garantir la certification.

Le débat entre ECVET et ECTS méritera d'exister mais il est prématuré.

Les organisations syndicales au niveau européen débattent également de l'utilité des points de crédits.

Ce qui importe, c'est la cohérence d'ensemble : d'abord méta cadre (EQF)/ECVET, ensuite ECVET/ECTS.

Il convient donc d'avancer progressivement avec un suivi tripartite régulier.

La **CGPME** est en accord avec la CGT. Le lien est fort entre ECVET et EQF (méta cadre). Elle rappelle qu'à l'origine dans EQF, l'approche était sectorielle et transversale. Une approche globale EQF/ECVET est importante.

La question de la finalité professionnelle des certifications est aussi primordiale. Il ne faut pas perdre de vue cette finalité, notamment dans l'enseignement supérieur.

En France, les progrès doivent se réaliser dans le cadre du RNCP.

Concernant les points de crédits : il s'agit là de gestion de la mobilité des étudiants comme des stagiaires, il appartient donc aux organismes de gestion des formations de décider de leur intérêt, dans un souci de simplicité de l'outil. Il faut se défier d'un système qui ne serait pas praticable par les partenaires qui seraient amenés à l'utiliser, notamment les organismes de formation. Le positionnement sur la question des points de crédits est ambivalente, le principe étant qu'il faut un système simple que les acteurs puissent s'approprier.

Selon la **FNSEA**, la valeur ajoutée du projet ECVET est d'avancer vers le méta cadre.

La question demeure de l'autorité de certification.

Quel est l'intérêt des points de crédits alors qu'il s'agit d'évaluation de l'apprentissage ?

Pour faire le lien avec ECTS, il faut inciter l'Université à travailler en acquis d'apprentissage.

La France a un savoir-faire sur la description des unités de certification.

L'expérimentation est importante. Il conviendrait de tester le dispositif.

Enfin, les CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ne devraient-ils pas être intégrés dans le projet ECVET, en parallèle des titres et diplômes ? Cependant, il s'agit là de la responsabilité de la CPNE (Commission Paritaire National de l'Emploi).

La **CFDT** est dubitative concernant le système des points de crédit qui insisterait sur la durée de l'apprentissage plutôt que sur les acquis de formation eux-mêmes.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre ECVET et ECTS. A terme, les deux systèmes pourraient être harmonisés. Sur ce point précis le SGEN (CFDT Education nationale) est d'accord.

La question des partenariats pose celle de l'autonomie des établissements, ce qui relève de la responsabilité de l'Education nationale.

La **CFE-CGC** s'interroge sur le contenu des unités d'apprentissage : que vont-elles valider ?

De plus, il n'apparaît pas pertinent de définir les points de crédit en fonction de la durée de formation. L'intérêt des points de crédit résidait dans une possible pondération.

Le lien avec les qualifications reconnues par les conventions collectives doit être établi.

L'inquiétude persiste quant à la fiabilité des qualifications reconnues.

La **CGPME** s'interroge sur la prise en compte des travaux réalisés avec le CEDEFOP pour la reconnaissance de niveaux identifiables de contenu de formation entre la France et l'Allemagne.

La **CGT** revient sur la question de la responsabilité du socle de connaissances. La réponse est simple et dépend de l'autorité de certification. En effet, le projet ECVET ne vise pas la mise en place de nouvelles certifications nationales ; c'est à l'autorité nationale de certification compétente qu'il appartiendra toujours de reconnaître les compétences acquises à l'étranger, notamment les savoirs de base. La question de la garantie des formations à l'étranger demeure.

La **CFE-CGC** rappelle la nécessité d'un point focal, que constitue le RNCP, tant que chaque certificateur national reste compétent ; pour exemple, les métiers d'aide à la personne, avec la diversité des parcours de formation pour l'acquisition d'une même compétence.

Selon la **CGPME**, la relation entre la durée d'étude et l'acquisition de points de crédit n'est pas pertinente ; tout dépend du public concerné.

Dans l'intérêt du salarié, et notamment pour favoriser sa mobilité, l'accès à la certification (offre de certification et de VAE) doit être adaptable.

Les promoteurs de « Bologne »⁶ cherchent à invalider ECVET dans les niveaux de formation supérieurs.

⁶ le processus Sorbonne-Bologne est un engagement pour construire un espace européen de l'enseignement supérieur avant 2010 (système LMD ; 45 pays participants) ;

La **CFE-CGC** s'interroge sur le nombre des personnes qui pourraient entrer dans le dispositif finalisé.

Selon la **DGEFP**, le nombre de personnes inscrites en formation certifiante et bénéficiant d'une mobilité transnationale est infime. Le rapport serait un peu plus élevé concernant les stagiaires étrangers en mobilité en France. D'où l'importance de développer le projet ECVET en choisissant des secteurs d'activité porteurs. Elle reconnaît l'intérêt du lien entre ECVET et ECTS mais s'interroge sur la possibilité de faire cohabiter les deux systèmes.

La **CGPME** insiste sur la nécessité d'éviter que 27 systèmes coexistent.

La **CFDT** revient sur la bizarrerie du système de points alors qu'il s'agit de reconnaissance mutuelle des acquis de formation.

La **CGT** souligne la nécessité d'harmoniser ou de trouver des passerelles entre les systèmes de certification nationaux et au sein du système national lui-même. ECVET pourra être confronté à ECTS lorsqu'aura été faite la preuve de sa viabilité.

La **CGPME** rappelle le problème français entre la grille de 66 et celle de 69 et qu'il peut être aussi ou plus dangereux d'avoir une seule échelle de valeurs avec des acteurs qui ne poursuivent pas les mêmes objectifs, que deux échelles à coordonner.

En conclusion, la **DGEFP** relève l'accord des partenaires sociaux sur le projet ECVET afin de développer la mobilité, aujourd'hui très faible. Ceci avec une volonté de simplicité pour assurer l'efficacité du système. Elle note qu'un certain scepticisme se dégage quant à l'utilité et l'opérationnalité des points de crédits. Finalement, ce qui importe étant ce qui est validé par la période de formation en mobilité. Quant à la question de la taille de la maille, il est bien évident que le ministère de l'emploi préconisera de ne valider que des unités complètes. Enfin, laissons le temps – 20 ans pour ERASMUS – à ECVET de se développer.

La **CGPME** conclut sur l'importance du concept de « transversalité » dans l'approche interprofessionnelle sur un territoire car il s'avère impossible de financer certaines formations considérées comme la propriété du diplôme qui ne peut être financé hors du secteur.

La **CGT** indique que la distinction entre apprentissage informel et apprentissage formel doit être prise en compte, puisque la France dans le cadre de la VAE a été capable de prendre en considération l'apprentissage informel.

La **DGEFP** précise que la prise en compte de l'apprentissage informel peut être appréciée différemment selon que l'on considère l'apprentissage en France ou l'apprentissage à l'étranger.

Conclusion de Mme LECLERC :

Les contributions écrites des parties sont attendues sachant que la réaction française sera envoyée la 1^{ère} semaine d'avril au plus tard par le SGAE.

CDSEI 20 mars 2007 - ECVET

PARTICIPANTS

SYNDICATS salariés

- CGT, M. JM Joubier et M. Djamel Teskouk.
- CFDT, Mme Catherine DUCARNE.
- CFE-CGC, M. François Hommeril et M. Marcel Brouard

1.1.1.1 ORGANISATIONS PATRONALES

- CGPME, M. Jean-François VEYSSET et M. Francis PETEL.
- FNSEA, Gaëtan BEZIER et Françoise SAVY.

Administration :

- DGEFP, Hélène JOURDAN et Jean-François DUMONT.
- DAEI, Agnès LECLERC, Luc RENAULT.
- DIES, Marie-Christine VERGIAT.

- SGAE, M. Philippe ALBOU.

CONSULTATION NATIONALE SUR LE PROJET DE SYSTEME EUROPEEN DE CREDITS D'APPRENTISSAGE POUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS (ECVET) :

CONTRIBUTION DE LA CGPME

Le projet intitulé « crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels » (ECVET) est conçu pour faciliter le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages des personnes.

I – La CGPME soutient globalement ce projet, dans la mesure où il vise à faciliter :

1. la mobilité des personnes en formation,
2. la validation des acquis des apprentissages effectués tout au long de la vie,
3. la confiance mutuelle et la coopération entre les acteurs de la formation et de l'enseignement professionnels en Europe.

Plus précisément, sur chacun de ces trois points, elle porte les appréciations suivantes :

• **S'agissant de la mobilité des personnes en formation**, visant la mobilité des apprenants, elle considère que le dispositif ECVET complète ainsi :

le dispositif Europass, qui vise la mobilité des salariés ;
et le dispositif du CEC, qui vise, au travers de la transparence des certifications, à assurer la mobilité des diplômés, pour leur poursuite d'études ou dans leur vie professionnelle.

• **Pour ce qui concerne la validation des acquis des apprentissages effectués tout au long de la vie**, elle estime que le dispositif ECVET, centré sur les acquis de l'apprentissage :

- encourage vivement le système éducatif européen - et en particulier le système français - à rendre les formations plus professionnalisantes ;

- favorise la mise en place de la validation des apprentissages non-formels et informels, actuellement développés en France dans le cadre de la VAE ;

- renforce ainsi la dimension certificatrice des systèmes de formation, améliorant d'autant leur lisibilité par les entreprises, en particulier les PME, qui ne sont pas dotées en interne de services des ressources humaines conséquents ;

- facilite le développement de la formation des salariés et des adultes en général, en dissociant l'acquisition d'une certification d'une référence à un volume horaire ou une charge de travail d'élève et en déplaçant le curseur de l'apprentissage des connaissances vers les savoir-faire et plus encore vers les compétences à maîtriser et leur repérage par les entreprises au travers des certifications. Rappelons que la France, de ce point de vue, est dans les derniers rangs européens en matière de formation diplômante pour les adultes.

• **En matière de confiance mutuelle et de coopération entre les acteurs de la formation et de l'enseignement professionnels en Europe**, le dispositif ECVET, fournissant une base à la coopération entre les acteurs européens du système de l'enseignement et de la formation professionnelle :

- favorise la conclusion d'accords bilatéraux entre établissements ;

- favorise la création de cadres d'accords pour une coopération renforcée entre établissements, entre systèmes éducatifs et au sein de secteurs économiques (représentés par les branches dans notre Pays), ou de secteurs professionnels (représentés par les acteurs des métiers transversaux et de l'interprofession) ;

- vise à développer des zones de confiance mutuelle entre acteurs du même secteur économique ou professionnel.

II – La CGPME est très attentive aux modalités de construction et de mise en œuvre de ce dispositif

Point 4.2.1 du document de consultation :

La principale valeur ajoutée du système ECVET est de compléter, en facilitant la mobilité des apprenants, de façon simple, lisible et opérationnelle, le CEC (Cadre Européen des Certifications) dont il est un complément utile et que la CGPME soutient en tant qu'outil de comparaison des diplômes de l'enseignement et de la formation professionnels, quel que soit leur niveau, et y compris dans les niveaux supérieurs.

Point 4.2.2 du document de consultation :

Au niveau des spécifications techniques, la CGPME soutient le découpage en unités définies par les acquis de l'apprentissage, mais met fortement en garde contre l'utilisation des points de crédits, qu'elle juge inutiles, complexes et dangereux dans les dérives qu'ils peuvent entraîner :

- Ils sont inutiles, car ils renvoient à un système de mobilité global, qui ne trouve son sens ni dans un système fondé sur la validation des acquis de l'apprentissage, ni dans l'enseignement et la formation professionnels en général : la mobilité des apprenants ne peut en effet s'effectuer que dans le cadre de travaux visant à constituer des réseaux d'échanges entre établissements. La CGPME est déterminée à faciliter, à son niveau, la mise en œuvre de tels réseaux.

- Ils sont complexes et dangereux, car ils supposeraient que l'acquisition de points suffit à constituer une certification.

- Ils sont susceptibles de dérive, dans la mesure où les points de crédit fixés pourraient être comparés à ceux en œuvre dans le système ECTS. S'il faut favoriser les passerelles, au niveau du supérieur, entre enseignement professionnel et enseignement universitaire - rapprochement prévu au niveau des cadres de certification (entre le CEC et le système de Bologne) -, il convient de ne pas confondre deux systèmes fondés sur des indicateurs et des niveaux de référence différents, quand bien même ils seraient mis en correspondance.

La CGPME soutient par ailleurs les modalités qui permettraient de transférer, outre les acquis validés des apprentissages formels, les acquis validés des apprentissages non formels et informels, et ce, avec des modalités destinées à en réguler la mise en œuvre.

Point 4.2.3 du document de consultation :

L'introduction d'ECVET ne pourra être que progressive, car elle suppose une ingénierie préalable au niveau des acteurs des futurs accords de coopération bilatéraux ou multilatéraux permettant sa mise en œuvre.

Point 4.2.4 du document de consultation :

Des programmes, communautaires, devront, au minimum pendant la première décennie de mise en œuvre, accompagner cette démarche. Une attention particulière devra être accordée à des projets incluant les organisations professionnelles, directement impliquées dans les résultats de l'apprentissage des jeunes et des adultes.

Point 4.2.5 du document de consultation :

La mobilité dont les entreprises européennes ont besoin pour maintenir leur capital humain et leur performance économique est la mobilité des travailleurs. La CGPME considère la mobilité des apprenants comme un moyen de mise en œuvre ultérieure de la mobilité professionnelle par l'acquisition des compétences et des comportements facteurs de cette mobilité. Il est donc important que l'EUROPASS fasse mention de la mobilité des apprenants.

Le certificat EUROPASS, en mentionnant les certifications acquises par son titulaire, devrait ainsi également mentionner les parcours européens dans lesquels cette certification s'est inscrite.

Proposition de dispositif ECVET de la Commission européenne soumis à consultation.

Avis de la CGT

L'orientation qui sous-tend le dispositif ECVET¹ répond à un besoin réel de reconnaissance des connaissances, capacités, savoir faire acquis dans le cadre de la mobilité et des certifications.

Elle implique une démarche volontaire basée sur la coopération ouverte entre pays et dispositifs qui respecte l'autonomie des Etats et prend en compte la diversité des approches nationales sur la formation, l'enseignement professionnel et la certification.

Elle marque une volonté d'ouverture vers la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel.

Le dispositif ECVET nécessite que chaque pays mette en place des dispositifs permettant ces reconnaissances et validations conformément à la recommandation formulée depuis un certain temps par la Commission européenne. La France, pour ce qui la concerne, a déjà mis en place un tel dispositif avec la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La relation certification et cadre européen est indispensable pour resituer chaque certification et assurer la cohérence de l'ensemble. Cela suppose la mise en œuvre, au plan national, du cadre européen des certifications lorsqu'il aura abouti, comme cadre commun de traduction des certifications.

Les interrogations que nous avons portées sur la mise en œuvre concrète du dispositif ECVET.

- la question de la définition de l'unité d'apprentissage renvoie au débat que nous avons eu lors de la mise en œuvre de la VAE sur la taille de « la maille » à valider. Notre expérience peut servir de point d'appui.
- nous sommes très interrogatifs sur la proposition d'affecter des points de crédits à chaque unité d'apprentissage qui introduit un doute dans la compréhension du concept d'unité d'apprentissage. A l'instar d'autres syndicats européens, nous nous demandons s'il ne serait pas suffisant de reconnaître l'unité, dans sa globalité.
- le système ECVET basé sur une logique apparentée à la VAE est difficilement comparable au système ECTS² basé sur des temps de formation. La convergence des deux systèmes devra faire l'objet d'expérimentations prudentes.

Afin de garantir l'homogénéité du système français de certification la CGT considère nécessaire :

- de disposer d'une autorité compétente garantissant une construction des certifications cohérente avec le cadre européen : ce devrait être la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP),
- de disposer d'un cadre de référence national unique regroupant les certifications, pour le territoire national, en conformité avec les principes du cadre européen : ce devrait être le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- de les mettre en relation avec le méta cadre des certifications européennes qui doit d'abord être expérimenté, évalué, stabilisé puis définitivement adopté. Tant que cela n'a pas été fait il est nécessaire d'être prudent dans la mise en œuvre.

En conclusion, la CGT soutient l'orientation stratégique sur laquelle prend appui le dispositif ECVET, notamment le principe de transfert, reconnaissance et accumulation d'unités d'apprentissage non formel et informel ainsi que formel.

Elle estime que, pour offrir le maximum d'intérêt, le dispositif ECVET doit être parfaitement lisible par l'ensemble des acteurs et utilisateurs de la formation professionnelle et piloté de façon indépendante des acteurs pour assurer l'impartialité du dispositif.

Elle émet enfin des réserves sur la pondération en points de crédits de ces unités d'apprentissage.

Montreuil le 30 mars 2007

¹ « *European credits system for vocational education and training* » soit, dispositif de crédits d'apprentissage européens pour l'enseignement et la formation professionnels

² (European Credits, Transfer System)

JPF/NN/N°

Paris, le

Monsieur le
Directeur Général de l'Enseignement
Supérieur

MENESR
110, rue de Grenelle
75007 - PARIS

Objet : Consultation sur le système de crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET).

Monsieur Le Directeur,

A l'occasion de la consultation nationale sur l'initiative de l'Union Européenne de mettre en place un « système européen de crédits d'apprentissage » pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), vous sollicitez l'avis de la Conférence des Présidents d'Université sur l'application d'un tel système à l'enseignement supérieur.

Lors de la consultation française sur le « Cadre Européen de l'Enseignement Supérieur », la CPU, tout en étant favorable au principe d'un tel cadre non destiné à se substituer aux cadres nationaux, avait insisté sur la nécessaire concordance entre ce CECP et le Cadre des Qualifications pour l'espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) adopté par la conférence des ministres de Bergen de 2005.

Dans le même souci de cohérence, la CPU estime que la mise en œuvre d'un nouveau système de crédits pour la formation et l'enseignement professionnels est inapplicable dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur alors que conformément à la déclaration de Bologne des ministres européens de l'Education (19 juin 1999), ces mêmes établissements ont déjà adopté le système de crédits (ECTS) (european system credit transfer) conçu et développé par la commission européenne.

Le système des ECTS introduit réglementairement en France depuis 2002 s'applique dans tous les établissements qui ont mis en œuvre le LMD, soit la totalité des universités depuis 2006. Le LMD ayant vocation à s'étendre également aux établissements de l'enseignement supérieur relevant d'autres ministères, les ECTS leur seront également applicables.

La CPU relève que les caractéristiques avancées par le système de crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels

- centrées sur les acquis des apprentissages formulés en termes de savoirs, aptitudes et compétences ;
- axées sur les certifications,
- adaptées aux exigences de l'apprentissage tout au long de la vie et à tous les contextes d'apprentissage, à égalité de valeur et d'estime
- orientées vers la mobilité des personnes

sont semblables à celles visées par le système de crédits ECTS qui est susceptible de prendre en compte les savoirs, aptitudes et compétences acquis tant dans les formations que dans les mises en situations professionnelles ou autres.

La seule différence réside dans la liaison des résultats d'apprentissage à la charge de travail de l'étudiant qu'introduit le système ECTS.

Contrairement au système ECVET, le système ECTS de l'enseignement supérieur s'applique tant aux formations et diplômes « dits généraux » qu'aux formations et diplômes professionnels, aux formations suivies dans le cadre de la formation initiale qu'aux formations suivies dans le cadre de la formation continue. Il englobe tout le dispositif de formation de l'enseignement supérieur ce qui permet de se situer dans la perspective de l'éducation tout au long de la vie.

La mise en place en France du répertoire national de la certification professionnelle et la décision prise par le ministère, fortement soutenue par la CPU, d'inscrire toutes les formations du supérieur dans ce répertoire relèvent de ce même souci de reconnaître et valider toutes les formes et contenus d'apprentissage.

En conséquence, la CPU considère que les dynamiques engagées dans tous les établissements d'enseignement supérieur autour des outils de reconnaissance académique et professionnelle du processus de Bologne (ECTS et Supplément au Diplôme) pour toutes les formations générales et professionnelles doivent se poursuivre autour des outils existants selon une logique d'amélioration continue de la qualité.

L'adoption d'un système parallèle, celui des ECVET, non seulement n'ajouterait rien par rapport aux dispositifs existants, mais ne manquerait pas d'entraîner des confusions, voire même de décourager les acteurs de la communauté universitaire, qui, avec la mise en œuvre du LMD ont été très fortement sollicités et sont conscients de la tâche importante qui les attend pour atteindre l'objectif ambitieux qui leur a été fixé.

Telle est la position de la Conférence des Présidents d'Université sur l'application des ECVET à l'enseignement supérieur.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Le Directeur, l'expression de mes cordiales salutations.

Jean-Pierre Finance
Premier Vice-Président

CONSULTATION DISPOSITIF ECVET
Contribution
de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie

Rappel des questions de la consultation

1. L'objet et les raisons d'être d'un système ECVET :

- Les objectifs et les fonctions les plus importantes d'un dispositif européen de crédits pour la formation et l'enseignement professionnels et le rôle des autorités compétentes sont-ils exposés complètement dans le document de consultation ? Si non que manque-t-il ?
- Quelle serait la principale valeur ajoutée du système ECVET envisagé ?

2. les bases techniques d'ECVET

Certaines des spécifications techniques demandent-elles à être précisées en vue de la mise en œuvre concrète d'ECVET ? Si oui lesquelles ?

- Les spécifications techniques d'ECVET prennent-elles suffisamment en compte :

L'évaluation

La validation

La reconnaissance

La capitalisation

Le transfert des acquis des apprentissages, qu'ils soient formels et informels ? Si non, pouvez-vous préciser ?

L'affectation des points de crédit aux certifications et aux unités et la convention de 120 points de crédit telle qu'elle est proposée, sont-elles propres à assurer au niveau européen la convergence des approches et la cohérence du dispositif ? Si non que pourriez-vous proposer ?

3. La mise en œuvre d'ECVET

- Sous quelles conditions la description des certifications en termes d'acquis des apprentissages et leur présentation en unités, pourraient-elles effectivement améliorer la transparence des certifications et contribuer au développement de la confiance actuelle ?

- Quels critères ou combinaisons de critères pour l'affectation de points de crédit pourraient être favorisés et utilisés ? Quels sont, dans votre système de certifications, les facteurs et les conditions favorables à l'introduction d'ECVET ? Le cas échéant, quelles contraintes prévoyez-vous ?

- Comment, et dans quels délais (démarrage, introduction, expérimentation, généralisation) ECVET pourrait-il être mis en œuvre dans votre pays ?

4. Les actions de soutien à la mise en œuvre et au développement d'ECVET

- Quel type d'action faudrait-il engager aux niveaux européen, national et sectoriel pour faciliter la mise en œuvre d'ECVET.

- Quels documents, manuels, guides pourraient être mis au point pour faciliter la mise en œuvre d'ECVET ?

5. La capacité potentielle d'ECVET à améliorer la mobilité

- Dans quelle mesure et comment ECVET pourra-t-il contribuer au développement de partenariats nationaux, voire transnationaux ?

- Dans quelle mesure et comment ECVET pourra-t-il contribuer à améliorer la qualité des programmes communautaires dédiés à la mobilité et la participation à ces programmes ?

- Dans quelle mesure pensez-vous qu'ECVET et Europass pourraient se compléter pour promouvoir la mobilité et comment ?

CONTRIBUTION DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Les CCI adhèrent pleinement aux principes énoncés dans le document de consultation qui vise à créer au niveau européen un dispositif cohérent de reconnaissance des acquis d'apprentissage et, par là, doter l'enseignement professionnel d'un niveau européen de reconnaissance facilitant les mobilités.

Pour mieux appréhender le dispositif et lui donner davantage d'efficacité, il convient néanmoins de préciser plusieurs éléments :

1) ECVET : validation d'acquis d'apprentissage et/ou validation d'acquis professionnels ?

Le document de consultation fait référence à la validation d'acquis d'apprentissage, en la réduisant implicitement à une évaluation faisant suite à un parcours de formation. Les CCI considèrent que, dans la mesure où les acquis d'apprentissage renvoient à des savoirs, aptitudes et compétences en milieu professionnel, le dispositif ECVET doit pouvoir s'appliquer à l'ensemble des dispositifs d'évaluation des compétences professionnelles, hors d'un contexte de formation. Cette extension permettrait entre autres d'inclure la Validation des Acquis de l'Expérience dans le dispositif.

2) Articulation du système ECVET avec les autres dispositifs européens :

- **Le Cadre Européen des Certifications (CEC)** : ce dispositif récemment adopté vise à mettre en œuvre un système unique de niveaux de reconnaissance des certifications. Comment ECVET va-t-il s'articuler avec le CEC ? Faudra-t-il passer par les grilles nationales en vigueur dans certains pays (dont la France) avant qu'une certification se voie attribuer un niveau ?
- **Le système des ECTS** : mis en œuvre par le processus de Bologne, les ECTS ont connu un vif succès dans l'enseignement supérieur. La coexistence des deux dispositifs doit amener nécessairement à s'interroger sur :
 - o Une définition de l'enseignement professionnel couvert par ECVET : ne risque-t-il pas d'être cantonné à l'enseignement infra-bac ? Ce serait pour les CCI une erreur dans la mesure où bon nombre de cycles d'enseignement supérieur (notamment ceux des Chambres) revendiquent clairement leur finalité professionnelle.
 - o Une complémentarité avec le dispositif ECTS : les ECTS sont basés sur des **quantités** d'enseignement (quantifiées en heures de cours), les ECVET visent à reconnaître des acquis d'apprentissage en termes de compétences et d'aptitudes. Cette reconnaissance est fondée sur une évaluation des **résultats** à l'issue d'un enseignement (ou d'une expérience professionnelle), sans préjuger de sa quantité. Il est donc tout à fait possible de faire cohabiter les deux systèmes : il faut pour cela élaborer pour chaque enseignement un référentiel d'aptitudes et de compétences à acquérir et un référentiel de certification précisant les modalités d'évaluation de l'acquisition de ces compétences.
Les CCI, dans le cadre des demandes d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles géré par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), ont d'ores et déjà amorcé ce processus. La démarche induite par la consultation ECVET devrait naturellement aboutir à une généralisation de ce processus à tous les titres/diplômes à finalité professionnelle ; ce qui conforterait la démarche amorcée par les CCI et amènerait les universités à revoir les modalités de mise en œuvre de leurs diplômes dans le cadre notamment des travaux menés par les promoteurs de Bologne.

3) Définition et rôle des « autorités compétentes » :

La définition de l'autorité compétente dans le document de consultation incite, pour la France, à une répartition des missions sur deux niveaux :

- Les **certificateurs ou** producteurs de certifications (ministères, branches professionnelles, CCI...) qui auraient pour missions la présentation des certifications en termes d'unités d'acquis d'apprentissage, et l'affectation de points de crédits ECVET aux certifications et aux unités selon un cadre et des modalités définis par une autorité compétence unique telle que définie ci-dessous.
- Une **instance nationale unique** pour la définition des dispositions concernant les processus de validation, de transfert et de reconnaissance des acquis d'apprentissage. La CNCP, par son positionnement et sa composition, paraît être l'instance appropriée pour jouer ce rôle. Elle aurait pour rôle d'impulser la mise en œuvre du dispositif au plan national et devrait faire évoluer ses propres critères pour y intégrer des éléments relatifs au dispositif ECVET.

4) Bases techniques et mises en œuvre d'ECVET :

Selon la consultation, ECVET est fondé sur :

- la description des certifications en termes d'acquis des apprentissages (savoirs aptitudes et compétences)
- la présentation des certifications en unités d'acquis d'apprentissage pouvant être transférées et capitalisées. Des points de crédit ECVET sont utilisés numériquement pour représenter chaque unité et situer son poids et sa valeur par rapport à sa certification.

Ces définitions s'apparentent à la démarche initiée par les CCI depuis quelques années, où les référentiels métiers ont été décomposés en « blocs de compétences » regroupant les savoirs, aptitudes et compétences par grandes catégories, et peuvent donc correspondre aux unités d'acquis d'apprentissage du dispositif ECVET. L'affectation de points de crédit revient à pondérer chacun des blocs de compétence existants en fonction de leur importance.

Cette démarche, pour être crédible, suppose néanmoins :

- de réfléchir plus précisément sur la « maille » d'une unité d'acquis en apprentissage, pour éviter une hétérogénéité des certifications en termes de nombre d'unités.
- de décrire avec précision les modalités d'évaluation et de validation de chacune des unités d'acquis en apprentissage, sur la base d'un référentiel de certification élaboré en regard des unités d'acquis en apprentissage.
- De préciser « la durée de vie » de ces unités en termes de capitalisation, dans la perspective de l'obtention d'une certification.

La consultation propose par ailleurs d'affecter 120 points de crédit à une certification. Cette convention, basée sur le postulat que « 120 points pourraient être associés aux acquis des apprentissages effectuée en un an par une personne préparant une certification, dans un contexte formel et à temps plein » ne semble pas pertinente, pour plusieurs raisons :

- Elle introduit un critère de durée de formation dans un système visant à valider des acquis d'apprentissage, c'est-à-dire des résultats, et par là même s'éloigne de son objectif initial, et pose un problème d'adaptation à des logiques de parcours de formation tout au long de la vie.
- Elle crée une double confusion dans l'enseignement supérieur avec le système ECTS, lui-même basé sur la durée de formation et qui, par convention, octroie 60 crédits pour une année de formation : quelle correspondance pour une même certification valorisée 120 points par un dispositif et 60 crédits par un autre ?

- Elle ne prévoit pas les possibilités de certification par Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), ni de façon plus générale l'utilisation du dispositif par des entreprises.

D'une manière générale, ne risque-t-on pas d'arriver à une cotation des titres entre eux ?

Sur la base de ces constats, les CCI proposent les aménagements suivants :

- Positionner au préalable les certifications dans le cadre européen des certifications, afin de garantir les possibilités de transfert entre certifications de niveau équivalent.
- Répartir au sein de chaque certification cette enveloppe de points de crédit en fonction non pas de la durée, mais de l'importance réelle de chacune des unités d'acquis en terme de compétences nécessaires dans le champ professionnel concerné.

5) Actions de soutien à la mise en œuvre et au développement d'ECVET

La mise en œuvre du dispositif ne pourra se faire que sous l'impulsion des autorités compétentes dans chaque pays qui devront doter les organismes certificateurs et formateurs d'outils méthodologiques appropriés.

Dans une phase intermédiaire, les CCI préconisent la mise en œuvre de phases expérimentales, par le biais d'accord bilatéraux ou multilatéraux sur des qualifications identifiées et se tiennent prêtes à s'investir dans ce dispositif.

6) Capacité potentielle d'ECVET à améliorer la mobilité :

Les CCI valident pleinement les éléments relatifs aux accords de partenariat contenus dans la consultation.

Par ailleurs, la mobilité européenne constitue un élément majeur de la construction de l'espace européen. Elle est en particulier largement reprise dans le nouveau programme communautaire de formation tout au long de la vie. On peut cependant regretter que ce programme qui démarre en 2007 ne fasse aucune allusion au dispositif ECVET.

Enfin, ECVET pourrait apporter un plus au dispositif Europass en complétant les suppléments (au diplôme et/ou au certificat) par une évaluation en terme de crédits et d'unité d'acquis d'apprentissage, et donnera ainsi une lisibilité supplémentaire aux compétences acquises lors de la mobilité.

Europass a en effet comme objectif la mise en valeur des savoirs et compétences acquis lors d'expériences à l'étranger. Il est constitué d'un portfolio de 5 documents :

- le CV Europass
- le Supplément au diplôme
- le Supplément au certificat
- le Portfolio européen des langues
- l'Europass mobilité

INTERVENTION SUR LES ECVET

Nous avons choisi plutôt qu'une longue intervention à vocation exhaustive, de nous concentrer sur quatre points. Ces 4 points sont les questions de l'unité d'un système de certification, de la lisibilité du système de certification, de la hiérarchisation dans le système et enfin la problématique de la VAE promotionnelle.

Nous précisons que répondre à la consultation n'implique pas une approbation du système ECVET, ni même de rentrer dans le cadre fixé de consultation.

□ *L'unité du système de certification*

ECVET repose sur une logique de reconnaissance croisée. C'est notamment ce qui est décrit dans le paragraphe 2.1 : une première « autorité compétente », certifie des acquis et valide les points et une seconde « autorité compétente » valide les crédits et reconnaît les acquis. C'est une reconnaissance croisée. Il y a donc des lieux et des liens particuliers de reconnaissances qui interagissent l'un sur l'autre. Par ailleurs des « premières autorités compétentes » peuvent être en compétition l'une et l'autre pour une certification de même nature. Cela percute un système de reconnaissance établi et unifié tel notre RNCP. Pourquoi pas ! Mais cela présente le risque de remettre en cause les fondements de notre système de reconnaissance.

□ *La lisibilité du système*

Il y a déjà un premier problème de lisibilité entre certifications « modèle ECVET » et les autres. Comment réussir, ne serait-ce que dans une phase de transition, à les faire co-exister tout en conservant un système global lisible ? Mais surtout ce problème de lisibilité se pose entre les demandeurs de certification et les (dites) « autorités compétentes certificatrices ».

Je m'explique : la définition d'une certification ECVET se réalise entre les deux autorités citées par croisement (la certificatrice et la validatrice). Le dialogue entre les deux « autorités » fait évoluer la certification. Du fait de la complexité du système l'utilisateur est exclu de la définition de la certification et surtout du système d'ensemble de la certification. Par ailleurs l'utilité d'un système de certification doit aller à ses usagers finaux à savoir les employeurs et les salariés. Peu importe que ces deux types d'utilisateurs soient liés par un contrat de travail établi à partir d'une certification ou cherchent à se rencontrer sur le marché du travail par l'intermédiaire d'une certification. Aujourd'hui par exemple un patron sait à peu près ce qu'il exige d'un titulaire de CAP de boulangerie et le titulaire de ce CAP sait à peu près ce qu'il offre. Je dis à peu près car il y a la dimension humaine. Le certificateur, lui, sait à peu près ce qu'il doit observer pour délivrer la certification. On est dans un système fermé qui ne fonctionne pas trop mal. C'est parce qu'il est lisible que le système de certification a son utilité.

La logique de reconnaissance croisée inhérente à ECVET introduit du brouillage qui nuit à la lisibilité du système de reconnaissance. Nuire à la lisibilité du système, c'est nuire à la raison d'être du système.

□ *La hiérarchisation des certifications*

La hiérarchisation des certifications se trouve complexifiée. ECVET découpe une certification en unités, en nombres variables, puis ces unités sont valorisées en points (chapitre 2.31 et 2.32). La somme des points reconnus amène à la délivrance de la certification.

Il reste à définir s'il faut tous les points pour obtenir la certification ou si juste une partie est suffisante. Par exemple sur une certification définie à 120 points est-ce que le cumul de 60 points voire de 90 donne la certification, sachant que rien n'oblige chacune des unités à être

CGT - FORCE OUVRIERE

valorisée à parité ou faut-il 120 points ? Dit de façon caricaturale : pour avoir le bac faut-il dix/vingt de moyenne ou obtenir 20 à toutes les matières ?

Par suite du découpage en unités une nouvelle question se pose : une unité peut-elle faire partie d'une certification d'un niveau supérieur ? Dans ce cas quel nombre de points vaut cette unité pour cette certification ?

Par conséquent comment hiérarchiser les certifications entre elles pour un même domaine ? Encore une fois la lisibilité du système est remise en cause par ECVET. Cela devient une question prégnante.

□ *La VAE promotionnelle*

Nous sommes déjà intervenus à plusieurs reprises sur la VAE promotionnelle ou dynamique. Il ne s'agit pas pour nous dans la VAE de s'arrêter au constat d'un chemin parcouru et par suite de certifier un niveau inférieur aux capacités d'un individu. Au contraire la VAE doit s'inscrire dans un processus ascendant et permettre à l'individu de valider une part d'un cursus à partir d'une formation informelle. En ce qu'il ne différencie pas les natures d'acquis ECVET nous semble aller dans le bon sens, sous réserve d'offrir à l'usager les moyens de parvenir à la certification totale.

Pour finir notre intervention.

ECVET n'est pas un système de certification plus bête qu'un autre, en particulier si le système n'existe pas et qu'on le construit à partir de zéro, ce qui est peut-être le cas dans certains pays de l'Union. Si nous devons adopter le système ECVET dans notre pays alors qu'un système existe et que nous avons l'usage, nous voulons insister sur l'importance de la gestion d'une phase de transition. Gérer la transition est une tâche tout aussi importante que définir des certifications au moyen d'ECVET.

Par ailleurs, il nous semble qu'avant une généralisation, une expérimentation, dans le sens scientifique du terme, serait à mener pour une certification de niveau IV ou V au sein de plusieurs pays et pour une autre certification équivalente entre plusieurs pays.

Nous relevons donc :

- que la VAE promotionnelle pourrait trouver son compte dans le système ECVET,
- que l'unité de notre système de certification est remise en cause du fait de la définition croisée des certifications,
- que la hiérarchisation des certifications se trouve bousculée par ECVET.
-

Enfin nous sommes très sensibles à la lisibilité du système de certifications qui doit être un système de reconnaissance pour les usagers. Pour faire écho à un autre débat, nous dirons que la lisibilité étant une vertu pour un tel système, il faut peut-être apprendre à lire avec le B.A. BA plutôt qu'avec la méthode globale.



L'avis de l'UNSA sur le projet européen ECVET

En matière de formation professionnelle et de certification, l'Union Européenne connaît une très grande diversité de systèmes. Pourtant, la libre circulation des personnes suppose de réelles possibilités de mobilité professionnelle des salariés, donc de reconnaissance de leurs qualifications, ce qui reste très difficile à ce jour. C'est pourquoi l'Union Européenne s'est donné le mandat avec ECVET (European Credits for Vocational and Education Training) de décrire les certifications en terme d'unités d'acquis d'apprentissage pour les rendre transférables et capitalisables.

Cet outil ambitieux et complexe ne sera pas facile à mettre en place, et la Commission Européenne devra accompagner les Etats volontaires. Mais l'UNSA ne peut qu'être favorable à un principe qui consiste à organiser le transfert des acquis d'apprentissage d'une personne passant d'un contexte d'apprentissage à un autre dans le cadre de la formation professionnelle.

Les questions de formation et de certification relevant de la règle de subsidiarité, une harmonisation européenne n'est pas à l'ordre du jour mais tout ce qui rend plus lisible, mieux comparable et donc mieux reconnaissable les différents systèmes en place est à soutenir. Il s'agit bien de proposer à tous les pays volontaires un cadre méthodologique commun dans lequel ils inscriront leurs systèmes de formation et de certification et qui facilitera donc la transparence, la confiance et la reconnaissance mutuelle, élément indispensable de la réussite d'ECVET.

union nationale des syndicats autonomes

21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet Cedex Tél. : 01 48 18 88 00 - Fax : 01 48 18 99
e-mail : unsa@unsa.org - Site internet <http://www.unsa.org>

Affiliée à la Confédération Européenne des Syndicats (CES)



Cette reconnaissance mutuelle de la qualité des certifications et des formations servira la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'Union. Les apprentissages professionnels réalisés dans des cadres différents pourront être validés dans des systèmes de certification tout aussi différents. Il est à souligner que cette reconnaissance devra aussi jouer à l'intérieur d'un même pays pour des apprentissages réalisés dans des systèmes de formation différents.

Par ailleurs, la démarche ECVET devra s'intégrer dans le dispositif en cours de réalisation du Cadre Européen des Certifications (CEQ) permettant ainsi d'avoir au niveau européen une démarche plus cohérente en terme de transparence des certifications et de respect du volontariat de chaque Etat. Le CEQ favorise la construction de cadres nationaux de certification ainsi qu'un méga cadre européen de positionnement de ces certifications entre elles, il ne pourra que favoriser ainsi la construction d'ECVET.

Au delà d'un accord de principe, l'UNSA juge cependant indispensable qu'un certain nombre de clarifications et de précisions soient apportées. Nos remarques et nos demandes s'inscrivent dans le souci d'une lisibilité d'ECVET pour les travailleurs afin qu'ils puissent l'utiliser pour améliorer leurs qualifications, leur employabilité et leurs capacités de mobilités nationale et européenne.

Concernant la définition des unités d'apprentissage, elle est prévue par une autorité ou un organisme compétents. Il conviendra d'abord d'accepter la légitimité de l'autorité choisie par le pays, cela ne sera pas forcément un organisme public. Par contre, pour l'UNSA, il est indispensable que la formulation des unités renseigne clairement un certain nombre de paramètres : le titre de l'unité, son contenu précis et détaillé en terme de savoirs, d'aptitudes et de compétences, les critères d'évaluation des acquis en vue de la certification. Cela suppose bien sûr une explicitation méticuleuse et franche de la conception qu'ont les différents systèmes de formation à un métier, des apprentissages l'y préparant et des certifications l'y conduisant. C'est à cette seule condition qu'un système pourra en toute confiance valider et intégrer des unités d'un autre système.

L'affectation de points de crédit n'est pas dans la tradition française, même si le récent dispositif ECTS l'introduit. Ce principe n'a d'ailleurs pas été mis en œuvre dans la VAE pour le positionnement du candidat face à ses acquis à valider. Mais c'est sans doute un passage obligé pour rendre plus appréhendable par les

individus les acquis de mobilité de système à système. Il faudra cependant ne pas négliger la difficulté que cela peut représenter dans notre dispositif de formation formelle construit sur la notation. Dans ECVET, l'acquisition de la certification exigera bien la totalité des points de crédit, et non pas une simple moyenne par référence aux principes de la notation.

L'articulation entre la certification, le nombre des unités qu'elle contient, les points crédit de chacune d'entre elles et la somme des crédits correspondant à la dite certification doivent pouvoir être clairement identifiés par les individus, sous risque d'opacité du dispositif, donc de frein à l'acquisition des compétences par mobilité.

Pour favoriser l'appréhension par les individus du système ECVET, les deux autorités doivent avoir clairement défini le contrat méthodologique, le candidat doit être informé du contrat pédagogique avant toute mobilité. Rien ne doit être improvisé. Le candidat doit être au clair sur les unités qu'il possède dans le système de formation au départ, mais aussi sur celles qu'il va acquérir en mobilité.

Par ailleurs, le dispositif ECVET doit être aussi un outil qui favorise à l'infranational les mobilités de système à système. Mais la possibilité d'acquérir tout ou partie d'une certification par la VAE dans notre pays ne doit pas être confondue avec le système ECVET. Dans le cas de la VAE, il s'agit bien d'un mode comme un autre d'accès à la certification, quand ECVET, qui n'est pas un mode de certification en tant que tel, permet la prise en compte d'unités acquises. Cette confusion écartée, et c'est important notamment pour la question de la confiance entre les acteurs, on peut tout à fait considérer, en particulier en France, que la VAE peut être utilisée dans le cadre d'ECVET comme un outil de validation d'unités acquises par l'expérience.

La confiance entre les systèmes sera déterminante dans la réussite d'ECVET. Cette confiance ne peut que se construire sur la reconnaissance mutuelle de la qualité des systèmes de formation et de certification et sur les modes d'évaluation des acquis et d'attribution des points de crédit. D'où l'importante question, comme chaque fois en matière de dossier européen, de la définition des normes Assurance Qualité et des autorités ou opérateurs indépendants chargés d'en vérifier l'application. Là aussi, notre tradition du certificateur lui-même responsable de la qualité, voire de la formation conduisant à la certification, sera fortement interpellée dans le cadre européen.

Se posera aussi la question de l'articulation entre ECVET et ECTS pour l'enseignement supérieur, notamment pour ses certifications professionnelles (BTS, Licence Pro...) ainsi que l'attribution des points crédit dans un système et dans un autre.

Toutes les remarques avancées par l'UNSA conduisent à privilégier une approche pragmatique dans la construction d'ECVET. Il conviendra de cibler des secteurs d'activités choisis par deux pays dans une démarche expérimentale bilatérale, certains champs professionnels déjà mieux structurés en termes de formation et de certifications se prêtant plus facilement à l'expérience. On aura aussi intérêt dans un premier temps à choisir des pays aux systèmes de formation et de certification pas trop éloignés. On pourra aussi utilement expérimenter entre des dispositifs de formation qui ont déjà mis en place des collaborations transnationales.



Le 6 mars 2007

Contribution CFDT à la consultation sur les ECVET

Cette contribution reprend les remarques que nous avons pu émettre lors de nos interventions dans les instances dans lesquelles nous avons été consultés, notamment le CSE et le CIC du ministère de l'Education Nationale, la CIC du ministère de l'emploi, le CNFPTLV.

La CFDT apprécie d'avoir pu disposer, contrairement à la consultation réalisée fin 2005 sur le CEC, d'un délai suffisant pour construire une réponse un peu plus détaillée.

Notre contribution, sans reprendre l'ensemble des questions posées dans le document de consultation, s'articule autour de notre analyse d'ECVET et des modalités de sa mise en œuvre.

Les objectifs d'ECVET :

La CFDT est en accord avec les principes généraux énoncés pour la mise en place d'un système ECVET : développement de partenariats, transparence, comparabilité et transférabilité des certifications, individualisation des parcours de formation, facilitation de la mobilité pour les individus.

La mise en place d'un système d'unités capitalisables permettant modularisation et individualisation n'est pas étrangère au système français et va dans le sens de la réflexion actuelle sur l'avenir des diplômes professionnels classés aux niveaux V et IV de la nomenclature française (préparés essentiellement par les jeunes formés en lycée professionnel ou en centre de formation d'apprentis). Sa mise en place, au-delà de l'explicitation et de la maîtrise partagée d'un **nécessaire vocabulaire commun**, pose cependant quelques problèmes, que nous aborderons plus loin.

ECVET doit améliorer pour les individus la lisibilité des systèmes de formation et de certification. Il faut éviter que ce nouveau dispositif soit perçu comme un étage supplémentaire qui vienne s'empiler aux dispositifs déjà existants.

Il faut aussi qu'ECVET soit reconnu et intégré par les partenaires sociaux (patronats et syndicats, au niveau national et européen), partenaires sociaux qui, en France, contribuent fortement à l'élaboration des certifications et assurent la reconnaissance de ces dernières dans les conventions collectives. Les questions de certification et de qualification ne sont pas que des questions « techniques », à travers elles sont posés des enjeux sociaux.

Il faut enfin qu'ECVET soit intégré par les systèmes de formation (avec toutes les conséquences pour ces systèmes de l'individualisation des parcours...).

Sur ce sujet, il est à noter que le système français de formation professionnelle initiale, très « normé », laisse actuellement peu de place au développement de pratiques de « contrats pédagogiques individuels » tels que décrits dans le document de présentation.

Partenariats :

Afin de faciliter d'une part la construction de programmes de formation communs, d'autre part de certifications communes, comme c'est déjà le cas dans certains champs professionnels, ces partenariats devraient se situer :

- au niveau des organismes de formation,
- au niveau des autorités compétentes en matière de certification.

Une question à laquelle il faudra répondre :

- ✓ Comment passer d'un accord bilatéral concernant 2 certifications de 2 pays à un accord multilatéral ?

Formation ou certification ?

Tout en mettant l'accent sur le fait « qu'ECVET est une méthode qui permet de décrire une certification », le texte et le diaporama proposés dans le cadre de la consultation ne conduisent pas à une lecture univoque et partagée du ou des objets auxquels se réfère ECVET :

- Conception d'un système de reconnaissances réciproques des formations pour les systèmes d'enseignement ou construction commune de certifications ?
- Processus centré sur la formation professionnelle initiale ou couvrant l'ensemble des apprentissages tout au long de la vie ?
- Outil en faveur de la mobilité du jeune en formation ou visant la mobilité du salarié ?

D'autant qu'il semble difficile de vouloir traiter en même temps les questions de cursus et de mobilité de la formation avec celles de la mobilité ou des devenirs professionnels, questions qui ne sont pas de même type.

Ces problèmes de lecture sont peut-être induits par le fait que, depuis la loi de 2002, **le système français sépare la formation de la certification.**

En effet, la **validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir toute certification** inscrite au répertoire national **sans formation formelle préalable.**

La VAE permet de prendre en compte « les résultats d'apprentissage » (formels, non formel, informels), et non plus le contenu et la durée de formation, comme élément essentiel du contenu des certifications.

Pour la CFTD, pour qui la VAE est essentielle, fonder les ECVET sur les résultats des apprentissages est un point majeur et positif.

Unité, certification complète, points de crédits ?

Diplômes, titres ou CQP ont un caractère « intemporel », dans la mesure où le niveau de qualification acquis par la certification l'est pour toute la vie de son titulaire. Néanmoins, dans le système français, il n'en est pas de même des unités du diplôme, leur titulaire ayant une durée maximale de 5 ans pour obtenir l'ensemble des unités qui constituent la certification complète.

La question de la durée de vie des unités est donc posée. Il serait important d'établir une cohérence européenne sur cette question.

Unité et évaluation :

En France, la qualification globale est certifiée par un tiers neutre. Les conditions qui garantissent la certification et la notion « d'autorité compétente » sont donc centrales.

Par ailleurs, l'expérience nous a montré que le choix de l'unité a des effets à la fois sur l'évaluation et sur la formation. Ces effets ne peuvent être ignorés.

Plusieurs questions se posent :

- ✓ Qu'est ce qu'un bloc de compétences élémentaire ? Doit-il avoir un sens en matière d'accès à l'emploi ?
- ✓ Qui valide ? Comment ?
- ✓ L'attribution d'une certification composée de plusieurs blocs de compétences se fait-elle par acquisition obligatoire de chacun des blocs (démarche du tout ou rien pour chaque bloc de compétences) ou par un système de pondération (et éventuellement de compensation).

De plus, il faudra veiller à ce que le découpage des ECVET soit l'occasion d'une réflexion permettant d'éviter une dichotomie entre ce qui relèverait du « général » par rapport au « professionnel ».

Il faudra également être vigilant à ce qu'ECVET soit effectivement un « plus » pour les individus, conduisant par étapes à la certification finale et non un moyen, pour les employeurs, dans le cadre du financement de la formation continue, de ne permettre que la préparation des unités « directement exploitables, celles qui seraient les plus directement axées sur l'emploi ou même l'activité effectivement exercée par le salarié. C'est un danger qui est souligné par certaines de nos fédérations.

Points de crédits ?

La CFDT est plus que réservée sur la mise en place de points de crédits.

Outre le fait que l'on risque de construire une « usine à gaz », une accumulation de points, une succession d'unités, n'ont pas de sens en soi. **C'est bien la certification complète qui fait sens.**

Plutôt qu'un système de points, la CFDT préconise une fiche descriptive précisant la nature des acquis identifiés en terme de savoirs, aptitudes et compétences.

Il faut un système accessible et lisible pour l'ensemble des utilisateurs. Cette présentation aurait l'avantage de situer clairement ECVET dans le cadre européen des certifications et de faciliter l'inscription des unités obtenues dans Europass. Dans le cadre français, ECVET devra également trouver sa place dans le passeport formation.

Cette fiche descriptive permettrait, contrairement aux points, de se centrer sur l'essentiel : les acquis des individus. C'est ce qui a été appris et certifié qui doit être au cœur du système.

Le système de points n'est pas en soit pertinent, leur accumulation ne signifie pas acquisition de qualification. En effet, les mêmes acquis ne seront pas pris en compte de la même manière d'une certification à une autre. Certains acquis peuvent être centraux dans une certification et accessoires, voire inutiles, dans l'autre.

Les points semblent par ailleurs inutiles dans un système de « contrat pédagogique » où ce qui compte effectivement ce n'est pas le « comptage », mais la qualité du dialogue et la confiance entre systèmes et sous systèmes, au service d'une personne.

ECVET et ECTS

La France a la particularité de reconnaître l'inscription de droit au répertoire des diplômes de l'enseignement supérieurs, reconnus à visée professionnelle.

La mise en place des ECVET pose donc immédiatement diverses questions : celle de leur intérêt pour l'enseignement supérieur, celle du devenir des ECTS (avec son supplément au diplôme), ou de la cohabitation de deux systèmes différents.

Pour la CFDT, il faut aller vers un seul système au service de l'Education et de la Formation tout au long de la vie, ce qui suppose d'engager un travail en ce sens pour une harmonisation et une mise en cohérence, à terme, des deux systèmes.

Pour conclure, quelques propositions :

- Etablir un **lexique européen commun** en matière de définitions du vocabulaire utilisé.
- **Prévoir des modalités de l'accompagnement indispensable des individus.**
- Relancer le dialogue social sectoriel européen. En effet, cela permettrait de réaliser un inventaire des métiers et compétences par branche professionnelle. Les partenaires sociaux pourraient ainsi définir en commun des cœurs de métier et entreprendre un travail d'harmonisation, préalable à une mise en place d'ECVET.

- Ils pourraient aider à établir les comparatifs et équivalences entre les différents certificats et diplômes professionnels existants dans les pays, par « métier ». (Pour permettre ce travail, les autorités compétentes des pays devront fournir la description des référentiels).
- Passer par une **phase de test**, de simulation pour anticiper les conséquences de la mise en œuvre.
- Prévoir des **modalités d'évaluation et d'évolution** : ce système ne doit pas être figé. Les formations professionnelles, les compétences et les métiers évoluent, il y a donc nécessité de l'évaluer dans le temps et d'être en capacité de le faire évoluer, afin qu'il soit effectivement un outil efficace. Grâce à la réforme de la formation professionnelle, les partenaires sociaux des branches professionnelles se sont dotés d'Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Ils se mettent en place et leurs travaux pourraient également servir de banques de donnée pour faire évoluer ECVET.



Le + syndical

MB

Le 29/03/2007

**CONTRIBUTION DE LA CFE-CGC
SUR UNE CONSULTATION NATIONALE SUR LA MISE EN PLACE
DU DISPOSITIF DE CREDITS D'APPRENTISSAGE EUROPEENS POUR
LA FORMATION ET L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS
(ECVET)**

Partisane de la construction européenne, la CFE-CGC est favorable à toute mesure facilitant la mobilité des salariés au sein de l'Union européenne. Dans son principe, le projet « ECVET » va dans ce sens. Néanmoins, il suscite, dans le document de consultation proposé, des interrogations et des réserves.

ECVET s'articule avec le cadre européen des certifications (EQF). Or, ce cadre est encore en discussion au niveau communautaire. Il paraît donc difficile et prématuré de se prononcer sur les modalités pratiques d'ECVET en l'absence du contenu et de la forme prise par EQF.

Par ailleurs, on peut noter une certaine ambiguïté relative à l'unité d'apprentissage. S'agit-il uniquement de connaissances acquises dans un contexte formel ou également de compétences acquises dans un contexte non formel ou informel ? Les exemples laissent supposer une approche large, incluant notamment l'expérience acquise en entreprise. Dans le même temps, l'étalon proposé pour comptabiliser les crédits est une année pleine, à temps plein et dans un contexte formel.

Cette ambiguïté appelle deux commentaires.

L'expérience de la France avec la validation des acquis professionnels, puis la validation des acquis de l'expérience montre que la référence au contexte formel d'apprentissage n'est pas satisfaisante. L'activité induit la mise en œuvre de compétences transversales. L'individualisation de la formation mise en avant par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel de 2003 sur la formation tout au long de la vie suppose des parcours différenciés tant dans la durée que dans la forme. L'évaluation préalable peut conduire à allonger, à raccourcir ou à adapter la formation délivrée.

Cela implique donc que les pays s'inscrivant dans la démarche ECVET soient dans une approche de référentiel de certification et non de référentiel de formation, c'est-à-dire de compétences à atteindre et non sur la façon de les atteindre.

Le développement de la reconnaissance mutuelle implique des garanties sur la fiabilité des unités d'apprentissage acquises dans un autre pays. Cela est d'autant plus important que ECVET concerne des certifications professionnelles qui peuvent être un élément de référentiels sociaux (classification, convention collective, etc.). Les éventuelles inégalités en terme de durée de formation entre les pays pour des certifications ayant une même dénomination (ingénieurs et infirmières par exemple) soulève aujourd'hui des difficultés. Il ne faudrait pas qu'ECVET soit source de nouvelles difficultés.

L'absence de référence aux ECTS qui se mettent en place dans l'enseignement supérieur suscite des interrogations. Y aura-t-il co-existence des deux dispositifs pour les certifications professionnelles délivrées par l'enseignement supérieur ? Les ECTS sont-ils appelés à disparaître, une fois ECVET mis en place ?

Une réflexion et des éclaircissements devront être apportés sur les liens entre ces deux dispositifs de reconnaissance mutuelle.

L'ensemble de ces interrogations et réserves conduise la CFE-CGC à souhaiter que des expérimentations soient préalablement menées avant une adoption du dispositif ECVET. L'évaluation de ces expérimentations permettra de clarifier certains des points soulevés et de juger de la pertinence de certaines préconisations.

L'existence d'une multitude de certifications professionnelles a conduit la France à mettre en place le répertoire national des certifications professionnelles pour améliorer la transparence du dispositif. Il serait donc souhaitable que la CNCP, au niveau français, soit associée aux expérimentations qui seraient menées.

Consultation nationale sur le dispositif ECVET

Equipe de promoteurs de Bologne

Une analyse détaillée de nombreux documents d'une part :

- déclarations successives dans le cadre du processus de Bologne, rapports publiés à cet effet (Stocktaking, Trends notamment),
- rapports sur le « European qualification framework »,
- résultats du programme Tuning,
- conférences de Copenhague et de Maastricht,
- publication de la Commission sur les crédits ECTS,
- documents de travail sur les ECVET,
- position de l'EUA,
- etc...

et, d'autre part :

- l'expérience des conseillers ECTS consécutive à leur intervention suite à la demande de différents établissements d'enseignement supérieur,
- leur participation à des séminaires organisés pour les promoteurs de Bologne européens par la Commission et l'EUA sur les outils de reconnaissance académique ECTS et DS,
- l'organisation de nombreux séminaires en France sur les crédits ECTS et le supplément au diplôme ainsi que la visite de nombreux établissements sur les questions des outils de reconnaissance académique et professionnelle,

amènent l'équipe française des promoteurs de Bologne à faire les remarques et les propositions suivantes :

1. Au niveau de l'Europe, le système de crédits ECTS a fait ses preuves dans les établissements d'enseignement supérieur impliqués dans une organisation des études en trois cycles basée sur les descripteurs de Dublin adoptés lors de la conférence de Bergen en 2005. Le rapport Trend V¹ montre que plus de 66% des établissements européens consultés l'ont mis en œuvre comme outil d'accumulation et 75% comme outil de transfert ;
2. en France la mise en place du système de crédits ECTS est réglementée depuis les décrets 2002 ; toutes les universités ont exprimé leur offre de formation en crédits ECTS, y compris les DUT, une récente étude menée par le CEFI (centre d'études sur les formations d'ingénieurs) révèle que la majorité des écoles d'ingénieurs utilisent également les crédits ECTS, et toutes les formations relevant des autres ministères et cherchant à entrer dans le dispositif LMD mettent également en place cet outil.
3. le système ECTS conçu au départ par la Commission, dans le cadre du programme Erasmus en 1987, comme un outil de transfert destiné à favoriser la mobilité est devenu depuis la mise en place du processus de Bologne un **outil de reconnaissance académique et professionnelle** destiné à favoriser la mobilité, la validation des acquis de l'apprentissage (learning outcomes) tout au long de la vie, la transparence des diplômes et la coopération. Il devient ainsi progressivement un véritable instrument d'accumulation qui conduit les établissements supérieurs à repenser l'offre de formation (semestrialisation, découpage en unités ou modules, définition de l'offre en

¹ Le rapport Trend V est basé sur une enquête par questionnaire auprès des établissements (soit 920 réponses) et des études de cas. Il sera public pour la conférence de Londres et présenté lors de la convention de l'EUA fin mars 2007.

fonction des résultats d'apprentissage (learning outcomes) et des compétences attendues des diplômés). Basé sur un système de points définis en fonction d'une **charge de travail de l'apprenant, que celle-ci soit formelle, non formelle ou informelle**, il permet aux équipes pédagogiques de prendre en compte le travail personnel, l'expérience acquise, les stages en entreprises et toute forme d'apprentissage dans le système d'évaluation. Aucun crédit ne peut être acquis en effet sans une validation par les autorités compétentes.

4. La mise en place du système ECTS traduit une **véritable dynamique de professionnalisation de toutes les formations**, dynamique renforcée par la mise en place du supplément au diplôme et l'inscription des diplômes de l'enseignement supérieur dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles. Force est cependant de constater que beaucoup de travail reste encore à faire, notamment pour mieux valoriser les liens entre le nombre de crédits, les « learning outcomes » et les compétences attendues. Mais ce travail a déjà commencé dans de nombreux établissements et le processus est en marche.
5. Le système ECVET proposé est une copie conforme du système ECTS, tant dans ses objectifs que dans sa définition avec toutefois une différence majeure au niveau de sa conception. En effet, la charge de travail de l'apprenant n'est pas prise en compte dans les ECVET et les affectations de points de crédits ne seraient pas les mêmes. Or lier les résultats de l'apprentissage à la charge de travail étudiante est incontestablement une force du système ECTS et une source d'innovation pédagogique.

Quelle valeur ajoutée le système ECVET peut-il alors apporter au système des ECTS déjà très connu en Europe et dans le monde? N'y a-t-il pas un risque d'un système à deux vitesses, les ECVET (supposés plus professionnels que les ECTS, à tort), difficilement acceptés pour un transfert ou une accumulation par les établissements d'enseignement supérieur, nuisant ainsi au système de validation des acquis de l'expérience à la base même du développement de la formation tout au long de la vie ainsi qu'à la mobilité tant au plan national qu'europpéen ? N'y a-t-il pas un risque fort de confusion et de séparation encore plus grande entre enseignement professionnel et enseignement universitaire alors même que les évolutions passées et en cours montrent que les établissements d'enseignement supérieur se professionnalisent (cas des universités) en même temps qu'ils « s'universitarisent » (cas des écoles). La mise en place du système ECVET constituerait alors un facteur d'éclatement dangereux et inutile, alors qu'est en train de naître, au sein des établissements d'enseignement supérieur une convergence qui est au cœur même de la problématique européenne.

En conséquence, il nous semble que les dynamiques engagées dans tous les établissements d'enseignement supérieur autour des outils de reconnaissance académique et professionnelle du processus de Bologne (ECTS et SD) pour toutes les formations dites générales ou professionnelles doivent se poursuivre autour des outils existants selon une logique d'amélioration continue de la qualité. L'adoption d'un système parallèle, celui des ECVET, ne ferait qu'ajouter de la confusion et risquerait de menacer et marginaliser le concept de professionnalisation des études supérieures universitaires qui a été assez difficile à mettre en œuvre.

CONSULTATION SUR LE SYSTEME ECVET

Contribution technique de la FNSEA et des JA

25 janvier 07

Série 1 : l'objet et les raisons d'être d'un système ECVET

Le document de consultation expose correctement les objectifs et fonctions importantes du système ECVET.

Valeur ajoutée d'ECVET : permettre d'avancer vers un cadre commun des certifications à l'échelle européenne.

Série 2 : Les bases techniques d'ECVET

L'enjeu ECVET est de reconnaître dans un cadre formel (certification reconnue), les acquis d'apprentissages formels, non formels ou informels, obtenus dans un ou plusieurs pays étrangers.

Deux problématiques sont à distinguer : celle de la transnationalité et celle de la reconnaissance d'acquis de différente nature. C'est à notre sens, ce deuxième point qui pose le plus de problèmes.

1 – Reconnaissance d'acquis d'apprentissages formels

Il s'agit de reconnaître dans un système formel (une certification reconnue, au sens français du terme), des acquis d'apprentissages formels. On est donc en présence de systèmes aux caractéristiques identiques, même si leurs modalités de fonctionnement peuvent être différentes : intentionnalité éducative délibérée, activités éducatives structurées (cadre scolaire ou universitaire), reconnaissance officielle d'acquis.

Dans ce contexte, les solutions techniques proposées par le dispositif ECVET pour des reconnaissances à l'échelle européenne semblent convenir. Il faut en effet :

- que les systèmes soient comparables, c'est l'objectif de l'écriture des certifications en unités d'acquis d'apprentissage,
- qu'il y ait accord entre les parties sur les acquis d'apprentissage attendus au terme de la période de mobilité, ce qui rend nécessaire le contrat pédagogique individuel,
- que le processus de transfert soit bien clair : repérage de l'autorité compétente, dans le pays d'accueil pour l'évaluation des acquis, l'attribution de crédits et l'enregistrement des résultats, ainsi que l'autorité compétente du pays d'origine pour la validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage.

Ne serait-il pas souhaitable, en parallèle et selon les opportunités, de développer des reconnaissances réciproques de certifications ou de parties de certifications (système des validations académiques) ? Ceci permettrait à une personne qui a obtenu un diplôme dans un pays, d'en faire reconnaître automatiquement tout ou partie pour l'acquisition d'un diplôme dans un autre pays.

Ceci serait probablement un pas supplémentaire vers l'adoption des références communes proposées par le cadre européen des certifications (EQF).

2 – Reconnaissance d’acquis d’apprentissages non formels

La seule caractéristique tangible des apprentissages non formels est qu’il y a intentionnalité éducative mais les apprentissages ne sont pas forcément dispensés par un établissement d’enseignement ou de formation et les acquis ne sont pas officiellement reconnus.

Du coup, trouvera-t-on d’une part, un interlocuteur avec lequel conclure un contrat pédagogique individuel, d’autre part, l’autorité compétente qui sera en mesure de reconnaître les acquis des apprentissages ? Le système ECVET n’apporte pas de réponses suffisantes.

Et si des réponses sont trouvées à ces questions, cela ne signifie-t-il pas que l’on sort du système d’apprentissage non formel pour passer dans un système formel ?

3 – Reconnaissance d’acquis d’apprentissages informels

Le problème se complexifie avec l’apprentissage informel. Ce type d’apprentissage s’effectue généralement dans les activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs et possède la plupart du temps, un caractère non intentionnel.

En l’absence d’interlocuteur « formel » dans le pays d’accueil, les principes du système ECVET ne peuvent pas être appliqués. La seule démarche possible paraît être celle de la validation d’acquis par l’autorité de certification du pays d’origine, à l’image par exemple, de ce qui se pratique en France avec la VAE. La démarche deviendrait donc individuelle, la personne demandant à l’issue d’un séjour dans un pays étranger que l’autorité de certification de son pays d’origine, lui valide les acquis d’apprentissage informels à son retour.

4 – Simulation : la formation en entreprise

Un élève français de bac Pro « productions horticoles » décide de partir en Hollande puis en Belgique pendant 4 mois pour y travailler chez des producteurs de fleurs coupées.

1^{er} cas – acquis d’apprentissages formels : le lycée agricole français qui pratique déjà la mobilité des apprenants est en relation avec des établissements de formation sur le même champ professionnel. Le système ECVET peut être mis en œuvre car en Hollande et en Belgique car la formation en entreprise fait partie intégrante du cursus de formation professionnelle pour des niveaux équivalents. Le stage en entreprise s’effectue donc sous la responsabilité d’organismes de formation hollandais et belge, reconnus par une autorité compétente. Quelques périodes de formation en centre sont peut-être même prévues ainsi qu’un suivi en entreprise.

2^{ème} cas - acquis d’apprentissages non formels : le lycée agricole français est au courant de l’intention de l’élève d’aller travailler dans des entreprises hollandaises et belges. Il lui conseille de s’adresser à un réseau spécialisé, qui lui proposera des offres de stage. Les conditions étant réunies en Hollande, il sera possible, après de nombreux échanges entre l’entreprise et le lycée agricole, de trouver un référent dans l’entreprise, de conclure un contrat pédagogique et de demander une évaluation des acquis. Mais l’entreprise sera-t-elle reconnue comme autorité certification ? Qui va lui donner cette reconnaissance ? Si ce n’est pas l’entreprise, qui sera l’autorité de certification ?

3^{ème} cas - acquis d’apprentissages informels : l’entreprise belge par contre, veut bien accueillir le jeune et lui remettre une attestation de travail, mais cela s’arrête là. Cette période sera une expérience de travail intéressante mais non valorisable... Sauf, plus tard peut-être, lorsque, après trois ans au moins d’activité professionnelle dans des activités de commerce international, le diplômé de Bac pro, souhaitera postuler à un BTSA technico-commercial. Autre alternative, le Ministère de l’agriculture français pourrait mettre en place un dispositif de validation des acquis d’apprentissage informels plus souple, permettant de mesurer immédiatement les compétences acquises pendant cette période...

5 – Points de crédit

Le système prône l'évaluation des acquis d'apprentissage (être capable de ... et sa réponse binaire : oui / non). La plus-value d'une quantification en nombre de points est à démontrer car elle ne dit rien sur le contenu de ce qui est acquis, or c'est ce qui est le plus intéressant.

De plus, il paraîtrait intéressant de faire des connections avec le système des ECTS, en particulier pour les BTSA. Si l'on peut comprendre l'enjeu de l'inscription des BTSA dans le dispositif LMD, le dispositif ECVET qui s'attache aux résultats des apprentissages, semblerait plus approprié pour un diplôme professionnel. N'est-ce d'ailleurs pas le cas pour d'autres diplômes de l'enseignement supérieur : masters professionnels, par exemple ?

Série 3 : La mise en œuvre d'ECVET

Description des certifications : le système descriptif qui semble le plus opérationnel aujourd'hui en France, est celui qui est utilisé pour les diplômes en unités capitalisables du Ministère de l'agriculture (BPA et BP) car il offre un référentiel d'évaluation exclusivement centré sur les acquis d'apprentissage, avec des unités indépendantes et capitalisables.

Il conviendrait que les pays et organismes intéressés, adoptent des modalités d'écriture des acquis d'apprentissage communes. Ceci suppose qu'un travail de fond soit réalisé sur la terminologie.

Crédits : voir ci-dessus.

Facteurs favorables à l'introduction d'ECVET / délais de mise en œuvre : réponses à donner par la DGER pour ce qui concerne les diplômes de l'enseignement agricole.

Concernant les CQP agricoles : la CPNE en agriculture pourrait être interrogée quant à ses intentions d'intégrer les CQP dans le système ECVET. Remarque : le mode d'élaboration des CQP agricoles est très proche de celui des diplômes en UC.

Série 4 : Les actions de soutien

Types d'actions à conduire (en France, à partir de nos certifications) : expérimentations dans un premier temps, sur un secteur professionnel donné, et pourquoi pas, sur les trois types de certifications du RNCP : diplômes, titres et CQP.

A explorer également, car le sujet n'est pas vraiment traité : la question de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels (voir ci-dessus : série 2).

Documents, manuels, guides : ils sont nécessaires mais il est pour l'instant difficile d'être plus précis. Il convient de les élaborer en fonction des besoins qui devraient ressortir des expérimentations.

Série 5 : La capacité potentielle d'ECVET à améliorer la mobilité

Le fait que ECVET améliore la mobilité des apprenants (et des travailleurs), reste une hypothèse. Cela sera probablement difficile pour des publics de bas niveau de qualification qui sont peu ou pas mobiles.

La mise en place du dispositif ECVET obligera bien entendu, à faire travailler ensemble des institutions, des organismes, de différents pays.

Consultation relative au système ECVET

Les crédits d'apprentissage européens
pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET)
Un dispositif pour le transfert, la capitalisation
et la reconnaissance des acquis des apprentissages en Europe

*Contribution du Président de la CNCP
après consultation des membres de la Commission le 2 février 2007*

Février 2007

D'une manière générale, le principe visant à faciliter la mobilité des personnes sur l'ensemble des territoires de l'Union est bien accueilli et unanimement salué comme une initiative à soutenir. Le positionnement d'un système de transfert de « crédits » dans le champ de la formation professionnelle et son articulation au CEC sont reconnus comme des éléments importants dans le développement des qualifications des personnes tout au long de la vie.

La démarche est considérée comme un moyen réel de valoriser (connaître, reconnaître, prendre en compte) les acquis individuels dans une perspective d'insertion et de promotion sur le marché du travail dans sa dimension nationale et dans sa dimension européenne.

Toutefois, les modalités de ce dispositif, tant techniques qu'organisationnelles, sont apparues très complexes et ambiguës à l'ensemble des membres suscitant de leur part certaines réticences :

- le temps de consultation (3 mois à peine, si l'on respecte les dates fixées par la Commission pour rendre compte d'une position française sur la base d'une synthèse des consultations des différentes instances concernées) se révèle très court et ne permet pas une appropriation des concepts ni une analyse approfondie au niveau des différentes instances ;

- l'articulation avec le CEC supposerait une consolidation préalable des règles et des contenus de ce premier dispositif pour favoriser l'essor d'un système ECVET sur des bases pertinentes et fiables. Or, les principes du CEC sont encore au stade de l'expérimentation en vue d'une application stable ;

- le projet, tel qu'il est proposé par la Commission, laisse supposer que la décision de le mettre en œuvre, sur les bases exposées par la note technique, est déjà prise, la demande sous-jacente à cette consultation visant en fait à expliciter les modalités d'une mise en place du système dans chacun des pays consultés.

1. L'objet et les raisons d'être d'un système ECVET

- Les objectifs et les fonctions les plus importantes d'un dispositif européen de crédits pour la formation et l'enseignement professionnels et le rôle des autorités compétentes sont-ils exposés complètement dans le document de consultation ? Si non, que manque-t-il ?*
- Quelle serait la principale valeur ajoutée du système ECVET envisagé ?*

Le dispositif ECVET est directement articulé au Cadre Européen des Certifications (CEC). Ce positionnement oriente d'emblée les échanges ou transferts de crédits vers le champ des certifications ; ce qui conduit à considérer le système de transfert sur des bases définies par les « certificateurs » qu'ils soient institutionnels ou organismes légitimés du fait de la reconnaissance de ce qu'ils délivrent dans un cadre national lui-même lisible par rapport au « méta-cadre » européen.

Les transferts de crédits, en lien avec un cadre national ou européen, concernent alors des « valeurs » identifiées dont l'usage est lui-même défini dans les contextes sociétaux de chaque pays.

Toutefois, cette approche peut entrer en contradiction avec certains principes et objectifs du dispositif ECVET lorsqu'ils visent essentiellement les enseignements dispensés ou des contenus de formation, voire des acquis élémentaires et non des résultats d'apprentissages ayant fait l'objet d'une évaluation effective.

La cohérence du dispositif implique donc d'en asseoir la logique sur des unités constitutives d'entités globales que représentent les certifications ; ce qui en précise alors le champ d'application et les acteurs impliqués dans le système, c'est-à-dire les acteurs responsables de la certification :

- certificateurs ;
- responsables du cadre national qui recensent et régulent les certifications qui feront l'objet d'une « traduction » via le cadre européen.

L'application d'un dispositif ECVET dans un sens ainsi circonscrit relève d'un choix politique fort tant au niveau national qu'européen dès lors qu'il conditionne une implication collective au niveau européen de repères communs favorisant la reconnaissance des « certifications / qualifications » détenues par les individus dans le cadre de mobilités intra-nationales comme trans-nationales.

Une telle perspective ne manquerait pas de favoriser des convergences, voire des formes d'harmonisation, notamment autour des définitions (contenus) des « qualifications » individuelles.

On peut s'interroger cependant sur les rigidités que ceci pourrait engendrer non pas sur les processus pédagogiques eux-mêmes mais plutôt sur la capacité de l'appareil de formation à s'adapter à des logiques où l'évaluateur et l'évaluation sont prédominants sur la formation et le formateur.

2. Les bases techniques d'ECVET

- *Certaines des spécifications techniques demandent-elles à être précisées en vue de la mise en oeuvre concrète d'ECVET ? Si oui, lesquelles ?*
- *Les spécifications techniques d'ECVET prennent-elles suffisamment en compte :*
 - l'évaluation,*
 - la validation,*
 - la reconnaissance,*
 - la capitalisation,*
 - le transfert des acquis des apprentissages, qu'ils soient formels, non formels et informels ? Si non, pouvez-vous préciser ?*
- *L'affectation de points de crédit aux certifications et aux unités et la convention de 120 points de crédit telle qu'elle est proposée, sont-elles propres à assurer au niveau européen la convergence des approches et la cohérence du dispositif ? Si non, que pourriez-vous proposer ?*

Les spécificités de ECVET résident dans le fait qu'elles renvoient à des unités transférables d'un lieu à l'autre au fil d'un parcours individuel. Cette transférabilité suppose une reconnaissance mutuelle des contenus d'une partie ou des parties de ce parcours par les autorités compétentes impliquées.

Cette condition appelle deux remarques :

- L'une a trait à l'identité des autorités concernées. La nécessité d'articuler les unités transférables avec le CEC impose de les situer au niveau du certificateur. Toutefois la complexité du processus de certification (grande diversité des parcours et des étapes allant de l'évaluation jusqu'à la délivrance de la certification) est de nature à tirer le dispositif vers des acteurs situés au plus près des individus en situation d'apprentissage. Ce qui n'est pas le cas des certificateurs.
- L'autre concerne la validité de la certification elle-même. En effet, le principe visant à construire et/ou constituer des certifications composées d'unités transférables nécessite de poser un regard particulier sur l'articulation de ces unités entre elles et le sens même des certifications ainsi délivrées. Au fond, la certification/ECVET pourrait se définir comme un cumul d'unités dont le poids serait établi de façon consensuelle entre les certificateurs pour que le système fonctionne. Toutefois avec une telle approche, le sens même d'une certification considérée dans sa globalité et sa cohérence par rapport à une « qualification » tend à disparaître, sauf à considérer qu'au-delà de leur poids c'est la nature même des unités et le sens de leur cumul (combinatoire) qui ont fait collectivement l'objet d'un consensus de la part des certificateurs impliqués.

Sur un autre plan, l'articulation CEC et certifications portées par ECVET renforce la confiance que l'on pourrait apporter au dispositif tant pour les personnes engagées dans une mobilité que pour les titulaires de la certification dont les références ont une valeur définie par rapport au CEC. En revanche un tel dispositif s'avère difficilement opératoire compte tenu de la complexité des éléments à prendre en compte et de la grande diversité des situations que l'on peut rencontrer.

Pour en développer néanmoins l'usage, peut-être faudrait-il s'arrêter à des principes généraux de cadrage visant à réguler les espaces de transferts tout en laissant une certaine marge de manœuvre aux acteurs situés au plus près des actions liées à la mobilité. Ceci permettrait d'éviter de les restreindre à quelques certifications conçues exclusivement pour développer des ECVET ou, au contraire, d'éviter une prolifération de procédures garantant de la validité du système qui bloquerait rapidement et irrémédiablement l'ensemble du dispositif.

3. La mise en oeuvre d'ECVET

- *Sous quelles conditions la description des certifications en termes d'acquis des apprentissages et leur présentation en unités, pourraient-elles effectivement améliorer la transparence des certifications et contribuer au développement de la confiance mutuelle ?*
- *Quels critères ou combinaisons de critères pour l'affectation de points de crédit pourraient être favorisés et utilisés ? – Quels sont, dans votre système de certifications, les facteurs et conditions favorables à l'introduction d'ECVET ? Le cas échéant, quelles contraintes prévoyez-vous ?*
- *Comment, et dans quels délais (démarrage, introduction, expérimentation, généralisation), ECVET pourrait-il être mis en oeuvre dans votre pays ?*

Même si l'on essaie de se défaire de certaines représentations culturelles attachées à un système de mesure en termes de points, on ne peut manquer de s'interroger sur les « valeurs » que les crédits peuvent véhiculer du fait de la grande diversité des objets concernés. Les points de crédit, nous dit le texte de la Commission « pourraient ainsi être affectés aux certifications et aux unités sur la base de critères tels que :

- *l'appréciation de l'importance des contenus de chaque unité définis en termes de savoirs, aptitudes et compétences ;*
- *la durée (réelle ou supposée) d'un programme de formation de référence ;*
- *la charge de travail (réelle ou supposée) d'un apprenant dans un contexte formel d'apprentissage ;*
- *l'effort (réel ou supposé) qu'un apprenant doit fournir dans un contexte informel d'apprentissage ;*
- *la combinaison de plusieurs de ces critères.»*

Pour favoriser alors la réussite du dispositif, il semble indispensable que la nature de l'unité à quantifier puisse être identique en tout cas au moment du transfert de crédit.

Cet aspect renforce l'idée de rester au stade de principes généraux, l'existence de procédures trop contraignantes ne facilitant pas une application dans un contexte où ce sont les acteurs de la formation qui prédominent sur les acteurs de la certification.

En outre, si les critères d'attribution sont lisibles, car décrits pour expliciter le système de points utilisé, il reste que le transfert ne pourrait être possible, avec les indications fournies ici, que dans la mesure où les acteurs impliqués dans le transfert s'accordent pour appliquer les mêmes principes.

La cohérence du système imposerait donc que les certificateurs utilisent les mêmes règles au moins pour les certifications dont ils ont la responsabilité et par extension, la même cohérence devrait s'appliquer à l'ensemble des certifications inscrites dans un cadre national.

C'est, semble-t-il la démarche, qui a été adoptée pour les ECTS dans l'enseignement supérieur. Dans le champ de l'enseignement et de la formation professionnels, la faisabilité d'une telle option semble illusoire. En effet, Même si l'on ne s'attache pas au « sens » ou à la hiérarchie implicites que sous-entend toute valeur numérique, comment peut-on pondérer les valeurs ECVET et les valeurs ECTS dans des cas de figure où les certifications relèvent de ces deux registres comme par exemple pour ce qui concerne les BTS et les diplômes d'ingénieurs? En outre, que sous-entend toute valeur numérique dans le cas de certifications acquises pour partie par VAE lorsque le critère renvoie à une durée de formation ?

Quand bien même, nous arriverions à ce cumul comment faudrait-il interpréter l'usage d'un chiffre pour « qualifier » les crédits et la somme de ces crédits pour une certification sans être conduits à hiérarchiser les certifications entre elles. Nous sommes loin, semble-t-il, de pouvoir concevoir une telle perspective dans un contexte national et au plan européen.

Cet aspect rejoint par ailleurs une préoccupation majeure qui concerne l'articulation entre le système ECTS et le système ECVET. Le choix des acteurs de ne se référer qu'à un seul système de codage et non aux deux (ECTS et ECVET) rend l'exercice quasiment impossible même si d'ores et déjà un certain nombre de certifications nationales pourrait relever des deux systèmes dès lors qu'elles répondent à certains critères particuliers (modularisation de la certification et non des durées de formation, même profil professionnel).

4. Les actions de soutien à la mise en oeuvre et au développement d'ECVET

- Quel type d'actions faudrait-il engager aux niveaux européen, national et sectoriel pour faciliter la mise en oeuvre d'ECVET ?*
- Quels documents, manuels, guides pourraient être mis au point pour faciliter la mise en oeuvre d'ECVET ?*

Pour répondre à cette question, il convient d'identifier les acteurs impliqués dans le processus global. De nombreux acteurs sont concernés à différents niveaux d'implication. La Commission d'ailleurs en a fait un premier inventaire à chacune des étapes du processus.

Plusieurs catégories d'acteurs y interviennent : des « autorités compétentes » qui définissent les principes en lien avec la certification, elle-même en lien avec le CEC, aux établissements « partenaires » opérateurs en lien direct avec les personnes qui se verront attribuer les crédits. Leurs rôles et fonctions sont très distincts tout en étant très dépendants les uns des autres.

Sans doute conviendra-t-il d'envisager un appui et une documentation spécifique pour chaque type d'acteur. Toutefois, dans un contexte national, il apparaît difficile d'envisager une cohérence globale à tous les échelons. Chaque certificateur a son propre processus de délivrance de certification et le processus de formation permettant d'y accéder s'effectue de multiples manières sur la base d'un contrôle de qualité différent compte tenu de la grande variété des contenus et modalités d'apprentissages. Aucune régulation ne peut être satisfaisante si l'on considère l'ensemble des étapes du processus et l'ensemble des autorités concernées. Soit ceci conduirait à une rigidité telle que le système serait bloqué, soit à une forme d'anarchie qui d'emblée décrédibiliserait le système.

Cet aspect plaide une fois de plus pour un choix sur l'une ou l'autre partie du processus mais pas sur sa totalité. Le risque se situe en effet dans le développement de conflits entre les autorités et leurs actions.

5. La capacité potentielle d'ECVET à améliorer la mobilité

– Dans quelle mesure et comment ECVET pourra-t-il contribuer au développement de partenariats transnationaux, voire nationaux ?

– Dans quelle mesure et comment ECVET pourra-t-il contribuer à améliorer la qualité des programmes communautaires dédiés à la mobilité et la participation à ces programmes ?

– Dans quelle mesure pensez-vous qu'ECVET et Europass pourraient se compléter pour promouvoir la mobilité et comment ?

Selon le positionnement et l'usage du dispositif, l'impact sur la mobilité peut concerner soit exclusivement la mobilité des « apprenants » soit la lisibilité des personnes « certifiées » lorsqu'elles envisagent une mobilité.

En effet, lorsque le transfert vise à crédibiliser le contenu d'un parcours fondé sur plusieurs moments ou modalités d'apprentissage, c'est ici la mobilité des « apprenants » qui est au cœur du dispositif. La problématique se situe dans la recherche de partenariats entre institutions de formation permettant la confiance mutuelle dans les pratiques et les approches, dans les objectifs et les modes de transmission des savoirs, savoir-faire ou compétences. Cette démarche n'exclut pas une évaluation chez chacun des partenaires mais elle ne peut concerner l'étape de la validation et de la certification.

Lorsque le transfert concerne les unités de certification validées et certifiées, le partenariat se situe à un autre niveau entre certificateurs. L'impact sur la mobilité est indirect ici car il porte sur la lisibilité des acquis individuels ; c'est-à-dire sur la valeur « signal » de la certification utilisable en cas de mobilité dans la mesure où elle est identifiée comme crédible et fiable. Les deux aspects sont très difficiles à combiner dans un même processus à moins de choisir la même autorité compétente et la même certification en exclusivité sur l'ensemble des pays.

Plusieurs programmes européens sont mis en œuvre dans une perspective de développement de la mobilité au sein de l'Union. Le principe d'une formalisation de la valeur des « acquis » appropriés pendant les périodes de mobilité ne peut qu'être soutenu. Il reste que des

interrogations subsistent sur le sens de cette formalisation autant que sur son application. Les supports Europass ont pour fonction d'apporter des traces de parcours et des résultats des apprentissages qu'ils ont permis. L'indication de l'appropriation de crédits ECVET suppose soit de concevoir un nouveau support personnalisé, soit une modification profonde du supplément descriptif au certificat. De telles évolutions auraient des incidences importantes dans le dispositif actuel tant au niveau français qu'euro péen. Par ailleurs, si l'objectif principal concerne la reconnaissance transnationale des acquis, sans doute faut-il s'attendre au développement de structures et organismes qui auront pour fonction de rendre lisibles les pratiques et valeurs utilisées auprès des personnes comme de l'ensemble des acteurs du processus, voire à plus long terme de concevoir un système de valeur transnational qui gommerait le principe actuel de subsidiarité.

En conclusion

La consultation de la CNCP met en évidence quatre éléments fondamentaux :

- la finalité du système nécessiterait d'être affinée pour que son opérationnalité puisse être posée. La proposition actuelle laisse percevoir une complexité trop importante pour qu'une mise en œuvre puisse se concrétiser. Un premier choix politique s'impose ici : s'agit-il de favoriser la mobilité des apprenants ou des salariés ? Ce choix devrait permettre de situer l'objet du système et ultérieurement les dispositifs et outils permettant les transferts de crédits attendus.
- L'articulation au CEC nécessiterait de situer l'exact positionnement de l'opération s'agissant de la délivrance des crédits dans le processus global. En effet celui-ci se déroule depuis le moment de l'apprentissage jusqu'à celui de la délivrance de la certification. Sans doute le lien avec le CEC serait-il à repenser dans ce contexte pour le concevoir non pas comme une fin en soi mais comme un principe permettant de circonscrire le champ d'application du transfert afin d'éviter une démultiplication des crédits sur des « attestations » ou des objets n'ayant pas d'espace de valorisation une fois le processus de qualification achevé. Mais en l'état actuel, le dispositif ne peut être mis en œuvre en s'appuyant sur une multiplicité d'acteurs dont les fonctions ne s'organisent pas de la même manière d'un cadre national à l'autre et à l'intérieur des cadres nationaux eux-mêmes.
- Le principe de l'attribution de « points » de crédits est difficilement opératoire selon les modalités prévues, la variabilité de ses contenus et l'élasticité de ses « valeurs » ne permettant pas de considérer le processus comme crédible et fiable. Celle ci peut en effet conduire à de l'incohérence si l'on se place dans un contexte de certification ou *a contrario* à la construction d'une hiérarchie des certifications sur la base de critères qu'il conviendrait de fixer au-delà même du CEC. Enfin, ce principe permet difficilement de prendre en compte la multiplicité des modes d'apprentissages et d'évaluation possibles, notamment s'agissant de la formation Continue et de la VAE.
- La proposition actuelle tend à rigidifier les processus à l'œuvre alors que le principe de « transparence » prévaut depuis plusieurs années et permet désormais de s'appuyer sur des pratiques souples et susceptibles d'évoluer. L'échange que permet jusqu'ici l'application de

ce principe favorise un enrichissement mutuel mais encore faut-il que les acteurs impliqués dans les processus de qualification et de certification aient le temps de se les approprier pour passer d'une culture où la formation professionnelle ne concerne que les pédagogues à une culture où ce sont ses effets, ses finalités, qui sont les enjeux fondamentaux pour la société et le monde économique.

Il serait sans doute opportun d'approfondir et d'harmoniser les approches sur les concepts et les supports liés à cette transparence avant d'envisager d'aller plus loin sur des pratiques d'échanges. Echanges, qui risqueraient de devenir incohérents si les fondamentaux révélaient des interprétations trop disparates d'un contexte à l'autre. Quoiqu'il en soit, le processus peut avoir un effet vertueux car il oblige à réfléchir sur les acquis d'apprentissage.

Au total, le dispositif ECVET ne peut faire l'économie d'expérimentations suffisantes avant qu'il ne fasse l'objet d'une initiative européenne crédible et utile pour le développement de la mobilité de personnes qualifiées dans le cadre de l'Union et au-delà.

Consultation relative au système ECVET

Les crédits d'apprentissage européens
pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET)
Un dispositif pour le transfert, la capitalisation
et la reconnaissance des acquis des apprentissages en Europe

*Contribution du Président de la CNCP
après consultation des membres de la Commission le 2 février 2007*

Février 2007

D'une manière générale, le principe visant à faciliter la mobilité des personnes sur l'ensemble des territoires de l'Union est bien accueilli et unanimement salué comme une initiative à soutenir. Le positionnement d'un système de transfert de « crédits » dans le champ de la formation professionnelle et son articulation au CEC sont reconnus comme des éléments importants dans le développement des qualifications des personnes tout au long de la vie.

La démarche est considérée comme un moyen réel de valoriser (connaître, reconnaître, prendre en compte) les acquis individuels dans une perspective d'insertion et de promotion sur le marché du travail dans sa dimension nationale et dans sa dimension européenne.

Toutefois, les modalités de ce dispositif, tant techniques qu'organisationnelles, sont apparues très complexes et ambiguës à l'ensemble des membres suscitant de leur part certaines réticences :

- le temps de consultation (3 mois à peine, si l'on respecte les dates fixées par la Commission pour rendre compte d'une position française sur la base d'une synthèse des consultations des différentes instances concernées) se révèle très court et ne permet pas une appropriation des concepts ni une analyse approfondie au niveau des différentes instances ;

- l'articulation avec le CEC supposerait une consolidation préalable des règles et des contenus de ce premier dispositif pour favoriser l'essor d'un système ECVET sur des bases pertinentes et fiables. Or, les principes du CEC sont encore au stade de l'expérimentation en vue d'une application stable ;

- le projet, tel qu'il est proposé par la Commission, laisse supposer que la décision de le mettre en œuvre, sur les bases exposées par la note technique, est déjà prise, la demande sous-jacente à cette consultation visant en fait à expliciter les modalités d'une mise en place du système dans chacun des pays consultés.

1. L'objet et les raisons d'être d'un système ECVET

- Les objectifs et les fonctions les plus importantes d'un dispositif européen de crédits pour la formation et l'enseignement professionnels et le rôle des autorités compétentes sont-ils exposés complètement dans le document de consultation ? Si non, que manque-t-il ?*
- Quelle serait la principale valeur ajoutée du système ECVET envisagé ?*

Le dispositif ECVET est directement articulé au Cadre Européen des Certifications (CEC). Ce positionnement oriente d'emblée les échanges ou transferts de crédits vers le champ des certifications ; ce qui conduit à considérer le système de transfert sur des bases définies par les « certificateurs » qu'ils soient institutionnels ou organismes légitimés du fait de la reconnaissance de ce qu'ils délivrent dans un cadre national lui-même lisible par rapport au « méta-cadre » européen.

Les transferts de crédits, en lien avec un cadre national ou européen, concernent alors des « valeurs » identifiées dont l'usage est lui-même défini dans les contextes sociétaux de chaque pays.

Toutefois, cette approche peut entrer en contradiction avec certains principes et objectifs du dispositif ECVET lorsqu'ils visent essentiellement les enseignements dispensés ou des contenus de formation, voire des acquis élémentaires et non des résultats d'apprentissages ayant fait l'objet d'une évaluation effective.

La cohérence du dispositif implique donc d'en asseoir la logique sur des unités constitutives d'entités globales que représentent les certifications ; ce qui en précise alors le champ d'application et les acteurs impliqués dans le système, c'est-à-dire les acteurs responsables de la certification :

- certificateurs ;
- responsables du cadre national qui recensent et régulent les certifications qui feront l'objet d'une « traduction » via le cadre européen.

L'application d'un dispositif ECVET dans un sens ainsi circonscrit relève d'un choix politique fort tant au niveau national qu'euro-péen dès lors qu'il conditionne une implication collective au niveau européen de repères communs favorisant la reconnaissance des « certifications / qualifications » détenues par les individus dans le cadre de mobilités intra-nationales comme trans-nationales.

Une telle perspective ne manquerait pas de favoriser des convergences, voire des formes d'harmonisation, notamment autour des définitions (contenus) des « qualifications » individuelles.

On peut s'interroger cependant sur les rigidités que ceci pourrait engendrer non pas sur les processus pédagogiques eux-mêmes mais plutôt sur la capacité de l'appareil de formation à s'adapter à des logiques où l'évaluateur et l'évaluation sont prédominants sur la formation et le formateur.

2. Les bases techniques d'ECVET

- *Certaines des spécifications techniques demandent-elles à être précisées en vue de la mise en oeuvre concrète d'ECVET ? Si oui, lesquelles ?*
- *Les spécifications techniques d'ECVET prennent-elles suffisamment en compte :*
 - l'évaluation,*
 - la validation,*
 - la reconnaissance,*
 - la capitalisation,*
 - le transfert des acquis des apprentissages, qu'ils soient formels, non formels et informels ? Si non, pouvez-vous préciser ?*
- *L'affectation de points de crédit aux certifications et aux unités et la convention de 120 points de crédit telle qu'elle est proposée, sont-elles propres à assurer au niveau européen la convergence des approches et la cohérence du dispositif ? Si non, que pourriez-vous proposer ?*

Les spécificités de ECVET résident dans le fait qu'elles renvoient à des unités transférables d'un lieu à l'autre au fil d'un parcours individuel. Cette transférabilité suppose une reconnaissance mutuelle des contenus d'une partie ou des parties de ce parcours par les autorités compétentes impliquées.

Cette condition appelle deux remarques :

- L'une a trait à l'identité des autorités concernées. La nécessité d'articuler les unités transférables avec le CEC impose de les situer au niveau du certificateur. Toutefois la complexité du processus de certification (grande diversité des parcours et des étapes allant de l'évaluation jusqu'à la délivrance de la certification) est de nature à tirer le dispositif vers des acteurs situés au plus près des individus en situation d'apprentissage. Ce qui n'est pas le cas des certificateurs.
- L'autre concerne la validité de la certification elle-même. En effet, le principe visant à construire et/ou constituer des certifications composées d'unités transférables nécessite de poser un regard particulier sur l'articulation de ces unités entre elles et le sens même des certifications ainsi délivrées. Au fond, la certification/ECVET pourrait se définir comme un cumul d'unités dont le poids serait établi de façon consensuelle entre les certificateurs pour que le système fonctionne. Toutefois avec une telle approche, le sens même d'une certification considérée dans sa globalité et sa cohérence par rapport à une « qualification » tend à disparaître, sauf à considérer qu'au-delà de leur poids c'est la nature même des unités et le sens de leur cumul (combinatoire) qui ont fait collectivement l'objet d'un consensus de la part des certificateurs impliqués.

Sur un autre plan, l'articulation CEC et certifications portées par ECVET renforce la confiance que l'on pourrait apporter au dispositif tant pour les personnes engagées dans une mobilité que pour les titulaires de la certification dont les références ont une valeur définie par rapport au CEC. En revanche un tel dispositif s'avère difficilement opératoire compte tenu de la complexité des éléments à prendre en compte et de la grande diversité des situations que l'on peut rencontrer.

Pour en développer néanmoins l'usage, peut-être faudrait-il s'arrêter à des principes généraux de cadrage visant à réguler les espaces de transferts tout en laissant une certaine marge de manœuvre aux acteurs situés au plus près des actions liées à la mobilité. Ceci permettrait d'éviter de les restreindre à quelques certifications conçues exclusivement pour développer des ECVET ou, au contraire, d'éviter une prolifération de procédures garantant de la validité du système qui bloquerait rapidement et irrémédiablement l'ensemble du dispositif.

3. La mise en oeuvre d'ECVET

- *Sous quelles conditions la description des certifications en termes d'acquis des apprentissages et leur présentation en unités, pourraient-elles effectivement améliorer la transparence des certifications et contribuer au développement de la confiance mutuelle ?*
- *Quels critères ou combinaisons de critères pour l'affectation de points de crédit pourraient être favorisés et utilisés ? – Quels sont, dans votre système de certifications, les facteurs et conditions favorables à l'introduction d'ECVET ? Le cas échéant, quelles contraintes prévoyez-vous ?*
- *Comment, et dans quels délais (démarrage, introduction, expérimentation, généralisation), ECVET pourrait-il être mis en oeuvre dans votre pays ?*

Même si l'on essaie de se défaire de certaines représentations culturelles attachées à un système de mesure en termes de points, on ne peut manquer de s'interroger sur les « valeurs » que les crédits peuvent véhiculer du fait de la grande diversité des objets concernés. Les points de crédit, nous dit le texte de la Commission « pourraient ainsi être affectés aux certifications et aux unités sur la base de critères tels que :

- *l'appréciation de l'importance des contenus de chaque unité définis en termes de savoirs, aptitudes et compétences ;*
- *la durée (réelle ou supposée) d'un programme de formation de référence ;*
- *la charge de travail (réelle ou supposée) d'un apprenant dans un contexte formel d'apprentissage ;*
- *l'effort (réel ou supposé) qu'un apprenant doit fournir dans un contexte informel d'apprentissage ;*
- *la combinaison de plusieurs de ces critères.»*

Pour favoriser alors la réussite du dispositif, il semble indispensable que la nature de l'unité à quantifier puisse être identique en tout cas au moment du transfert de crédit.

Cet aspect renforce l'idée de rester au stade de principes généraux, l'existence de procédures trop contraignantes ne facilitant pas une application dans un contexte où ce sont les acteurs de la formation qui prédominent sur les acteurs de la certification.

En outre, si les critères d'attribution sont lisibles, car décrits pour expliciter le système de points utilisé, il reste que le transfert ne pourrait être possible, avec les indications fournies ici, que dans la mesure où les acteurs impliqués dans le transfert s'accordent pour appliquer les mêmes principes.

La cohérence du système imposerait donc que les certificateurs utilisent les mêmes règles au moins pour les certifications dont ils ont la responsabilité et par extension, la même cohérence devrait s'appliquer à l'ensemble des certifications inscrites dans un cadre national.

C'est, semble-t-il la démarche, qui a été adoptée pour les ECTS dans l'enseignement supérieur. Dans le champ de l'enseignement et de la formation professionnels, la faisabilité d'une telle option semble illusoire. En effet, Même si l'on ne s'attache pas au « sens » ou à la hiérarchie implicites que sous-entend toute valeur numérique, comment peut-on pondérer les valeurs ECVET et les valeurs ECTS dans des cas de figure où les certifications relèvent de ces deux registres comme par exemple pour ce qui concerne les BTS et les diplômes d'ingénieurs? En outre, que sous-entend toute valeur numérique dans le cas de certifications acquises pour partie par VAE lorsque le critère renvoie à une durée de formation ?

Quand bien même, nous arriverions à ce cumul comment faudrait-il interpréter l'usage d'un chiffre pour « qualifier » les crédits et la somme de ces crédits pour une certification sans être conduits à hiérarchiser les certifications entre elles. Nous sommes loin, semble-t-il, de pouvoir concevoir une telle perspective dans un contexte national et au plan européen.

Cet aspect rejoint par ailleurs une préoccupation majeure qui concerne l'articulation entre le système ECTS et le système ECVET. Le choix des acteurs de ne se référer qu'à un seul système de codage et non aux deux (ECTS et ECVET) rend l'exercice quasiment impossible même si d'ores et déjà un certain nombre de certifications nationales pourrait relever des deux systèmes dès lors qu'elles répondent à certains critères particuliers (modularisation de la certification et non des durées de formation, même profil professionnel).

4. Les actions de soutien à la mise en oeuvre et au développement d'ECVET

- Quel type d'actions faudrait-il engager aux niveaux européen, national et sectoriel pour faciliter la mise en oeuvre d'ECVET ?*
- Quels documents, manuels, guides pourraient être mis au point pour faciliter la mise en oeuvre d'ECVET ?*

Pour répondre à cette question, il convient d'identifier les acteurs impliqués dans le processus global. De nombreux acteurs sont concernés à différents niveaux d'implication. La Commission d'ailleurs en a fait un premier inventaire à chacune des étapes du processus.

Plusieurs catégories d'acteurs y interviennent : des « autorités compétentes » qui définissent les principes en lien avec la certification, elle-même en lien avec le CEC, aux établissements « partenaires » opérateurs en lien direct avec les personnes qui se verront attribuer les crédits. Leurs rôles et fonctions sont très distincts tout en étant très dépendants les uns des autres.

Sans doute conviendra-t-il d'envisager un appui et une documentation spécifique pour chaque type d'acteur. Toutefois, dans un contexte national, il apparaît difficile d'envisager une cohérence globale à tous les échelons. Chaque certificateur a son propre processus de délivrance de certification et le processus de formation permettant d'y accéder s'effectue de multiples manières sur la base d'un contrôle de qualité différent compte tenu de la grande variété des contenus et modalités d'apprentissages. Aucune régulation ne peut être satisfaisante si l'on considère l'ensemble des étapes du processus et l'ensemble des autorités concernées. Soit ceci conduirait à une rigidité telle que le système serait bloqué, soit à une forme d'anarchie qui d'emblée décrédibiliserait le système.

Cet aspect plaide une fois de plus pour un choix sur l'une ou l'autre partie du processus mais pas sur sa totalité. Le risque se situe en effet dans le développement de conflits entre les autorités et leurs actions.

5. La capacité potentielle d'ECVET à améliorer la mobilité

– Dans quelle mesure et comment ECVET pourra-t-il contribuer au développement de partenariats transnationaux, voire nationaux ?

– Dans quelle mesure et comment ECVET pourra-t-il contribuer à améliorer la qualité des programmes communautaires dédiés à la mobilité et la participation à ces programmes ?

– Dans quelle mesure pensez-vous qu'ECVET et Europass pourraient se compléter pour promouvoir la mobilité et comment ?

Selon le positionnement et l'usage du dispositif, l'impact sur la mobilité peut concerner soit exclusivement la mobilité des « apprenants » soit la lisibilité des personnes « certifiées » lorsqu'elles envisagent une mobilité.

En effet, lorsque le transfert vise à crédibiliser le contenu d'un parcours fondé sur plusieurs moments ou modalités d'apprentissage, c'est ici la mobilité des « apprenants » qui est au cœur du dispositif. La problématique se situe dans la recherche de partenariats entre institutions de formation permettant la confiance mutuelle dans les pratiques et les approches, dans les objectifs et les modes de transmission des savoirs, savoir-faire ou compétences. Cette démarche n'exclut pas une évaluation chez chacun des partenaires mais elle ne peut concerner l'étape de la validation et de la certification.

Lorsque le transfert concerne les unités de certification validées et certifiées, le partenariat se situe à un autre niveau entre certificateurs. L'impact sur la mobilité est indirect ici car il porte sur la lisibilité des acquis individuels ; c'est-à-dire sur la valeur « signal » de la certification utilisable en cas de mobilité dans la mesure où elle est identifiée comme crédible et fiable. Les deux aspects sont très difficiles à combiner dans un même processus à moins de choisir la même autorité compétente et la même certification en exclusivité sur l'ensemble des pays.

Plusieurs programmes européens sont mis en œuvre dans une perspective de développement de la mobilité au sein de l'Union. Le principe d'une formalisation de la valeur des « acquis » appropriés pendant les périodes de mobilité ne peut qu'être soutenu. Il reste que des

interrogations subsistent sur le sens de cette formalisation autant que sur son application. Les supports Europass ont pour fonction d'apporter des traces de parcours et des résultats des apprentissages qu'ils ont permis. L'indication de l'appropriation de crédits ECVET suppose soit de concevoir un nouveau support personnalisé, soit une modification profonde du supplément descriptif au certificat. De telles évolutions auraient des incidences importantes dans le dispositif actuel tant au niveau français qu'euro péen. Par ailleurs, si l'objectif principal concerne la reconnaissance transnationale des acquis, sans doute faut-il s'attendre au développement de structures et organismes qui auront pour fonction de rendre lisibles les pratiques et valeurs utilisées auprès des personnes comme de l'ensemble des acteurs du processus, voire à plus long terme de concevoir un système de valeur transnational qui gommerait le principe actuel de subsidiarité.

En conclusion

La consultation de la CNCP met en évidence quatre éléments fondamentaux :

- la finalité du système nécessiterait d'être affinée pour que son opérationnalité puisse être posée. La proposition actuelle laisse percevoir une complexité trop importante pour qu'une mise en œuvre puisse se concrétiser. Un premier choix politique s'impose ici : s'agit-il de favoriser la mobilité des apprenants ou des salariés ? Ce choix devrait permettre de situer l'objet du système et ultérieurement les dispositifs et outils permettant les transferts de crédits attendus.
- L'articulation au CEC nécessiterait de situer l'exact positionnement de l'opération s'agissant de la délivrance des crédits dans le processus global. En effet celui-ci se déroule depuis le moment de l'apprentissage jusqu'à celui de la délivrance de la certification. Sans doute le lien avec le CEC serait-il à repenser dans ce contexte pour le concevoir non pas comme une fin en soi mais comme un principe permettant de circonscrire le champ d'application du transfert afin d'éviter une démultiplication des crédits sur des « attestations » ou des objets n'ayant pas d'espace de valorisation une fois le processus de qualification achevé. Mais en l'état actuel, le dispositif ne peut être mis en œuvre en s'appuyant sur une multiplicité d'acteurs dont les fonctions ne s'organisent pas de la même manière d'un cadre national à l'autre et à l'intérieur des cadres nationaux eux-mêmes.
- Le principe de l'attribution de « points » de crédits est difficilement opératoire selon les modalités prévues, la variabilité de ses contenus et l'élasticité de ses « valeurs » ne permettant pas de considérer le processus comme crédible et fiable. Celle ci peut en effet conduire à de l'incohérence si l'on se place dans un contexte de certification ou *a contrario* à la construction d'une hiérarchie des certifications sur la base de critères qu'il conviendrait de fixer au-delà même du CEC. Enfin, ce principe permet difficilement de prendre en compte la multiplicité des modes d'apprentissages et d'évaluation possibles, notamment s'agissant de la formation Continue et de la VAE.
- La proposition actuelle tend à rigidifier les processus à l'œuvre alors que le principe de « transparence » prévaut depuis plusieurs années et permet désormais de s'appuyer sur des pratiques souples et susceptibles d'évoluer. L'échange que permet jusqu'ici l'application de

ce principe favorise un enrichissement mutuel mais encore faut-il que les acteurs impliqués dans les processus de qualification et de certification aient le temps de se les approprier pour passer d'une culture où la formation professionnelle ne concerne que les pédagogues à une culture où ce sont ses effets, ses finalités, qui sont les enjeux fondamentaux pour la société et le monde économique.

Il serait sans doute opportun d'approfondir et d'harmoniser les approches sur les concepts et les supports liés à cette transparence avant d'envisager d'aller plus loin sur des pratiques d'échanges. Echanges, qui risqueraient de devenir incohérents si les fondamentaux révélaient des interprétations trop disparates d'un contexte à l'autre. Quoiqu'il en soit, le processus peut avoir un effet vertueux car il oblige à réfléchir sur les acquis d'apprentissage.

Au total, le dispositif ECVET ne peut faire l'économie d'expérimentations suffisantes avant qu'il ne fasse l'objet d'une initiative européenne crédible et utile pour le développement de la mobilité de personnes qualifiées dans le cadre de l'Union et au-delà.

EXTRAIT DE LA SÉANCE PLÉNIÈRE DU CNFPTLV DU 31 JANVIER 2007

RELEVÉ DE SÉANCE

V- CONSULTATION SUR LE DOCUMENT DE TRAVAIL RELATIF AUX CRÉDITS D'APPRENTISSAGE EUROPÉEN POUR LA FORMATION ET L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL (ECVET : European Credits for vocational and Education training) DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

□ Présentation par la DGEFP

Le représentant du ministère en charge de la formation professionnelle précise que deux autres instances seront également consultées sur le dispositif ECVET :

- le comité du dialogue social pour les affaires européennes
- la commission interprofessionnelle consultative pour les titres professionnels du ministère

Classé parmi les outils de la mobilité, ECVET a pour objet d'accroître la transparence des qualifications et de permettre le transfert de crédits de formation d'un pays membre à un autre ou, à l'intérieur d'un État, d'un contexte de formation à un autre.

S'il s'agit officiellement d'encourager la mobilité de la population au sein de l'Europe, l'objectif implicite est de faire converger les systèmes européens d'éducation et de formation ; domaine où la compétence de la commission est moins affirmée.

La construction du dispositif ECVET repose sur trois piliers :

- 1- la décomposition des certifications en modules

Cette opération relève de chaque Etat membre. Elle consiste à traduire les certifications en modules de formation lesquels correspondent à des acquis d'apprentissage.

- 2- l'attribution de points aux certifications et aux modules

Sans préciser la manière dont il faut procéder, la Commission propose d'affecter un certain nombre de points à chacune des certifications et à chacun des modules. Le système permet de se repérer dans le paysage des certifications en les positionnant les unes par rapport aux autres et, dans chaque certification, en précisant le poids de chaque module.

Quelques pistes sont avancées dans le document :

→ accord au niveau européen sur l'octroi de « 120 points aux acquis d'apprentissage effectués en un an par une personne préparant une certification dans un contexte formel et à temps plein ».

→ référence de la valeur en points de la certification à l'effort consenti pour acquérir cette certification (durée de formation, intensité au regard de la quantité d'enseignement professionnel,...)

3- un mécanisme de transfert des crédits

Il s'agit d'un mécanisme à double détente :

- dans un premier temps, ce sont les autorités du pays où les apprentissages sont acquis qui les évaluent et leur attribuent un nombre de points.
- Dans un second temps, ce sont les autorités du pays dans lequel une personne souhaite faire valoir ses acquis qui valident les crédits et les intègrent dans la certification complète.

□ **Débat**

▪ **Eléments de cadrage**

Il est rappelé que le dispositif ECVET s'inscrit dans la démarche engagée à la suite de la déclaration de Copenhague. Les Etats et les partenaires sociaux s'étaient alors fixé pour priorité la réalisation d'un système de transfert de crédits afin de favoriser la mobilité en Europe. Le débat porte dès lors sur la manière de procéder. (*ACFCI*)

Il est précisé par ailleurs que le dispositif ECVET concerne des publics diversifiés et pas uniquement les salariés en formation professionnelle. (*MEDEF*)

▪ **Discussion**

Les membres du Conseil sont satisfaits du délai qui cette fois-ci a été accordé pour la consultation et leur permet de procéder à des consultations en interne. Ils soulignent le caractère ambitieux, abstrait et complexe mais néanmoins intéressant du dispositif ECVET.

S'ils sont favorables à une plus grande transparence des certifications européennes, ils s'interrogent sur la faisabilité d'ECVET et craignent que les acteurs ne puissent se repérer dans ce nouveau système, en particulier les salariés les moins qualifiés.

Ils invitent à examiner au préalable le fonctionnement du système français avant d'ajouter de la complexité à la complexité et préconisent une démarche pragmatique, prenant appui sur la promotion des outils français (VAE, RNCP...) et la remontée des expériences existantes sur le terrain, et suggèrent une phase d'expérimentation d'ECVET.

Les Vices – Présidents représentant respectivement les Régions et les Partenaires sociaux ainsi que *l'UNSA* voient dans la mise en place du futur dispositif ECVET l'occasion de « toletter » les certifications françaises et renvoient au travail réalisé par le CNCP sur le RNCP.

Le Vice – Président « Région » précise que les unités capitalisables et les modules ne permettent pas les mêmes transferts des acquis ; seuls ces derniers autorisent un transfert horizontal comme vertical.

Il n'en reste pas moins qu' ECVET est un outil de dialogue entre le salarié qui « sait faire » et l'employeur qui l'embauche parce qu'il « sait faire ». Les Régions se disent prêtes à l'expérimenter.

La Région Pays de la Loire, à un moment où l'idée de parcours fait son chemin, appelle la vigilance des acteurs sur le fait que la traçabilité des certifications/modules ne soit l'occasion de « fliquer » les salariés. Le parcours doit rester la propriété unique du salarié.

Le Vice – Président « Partenaires sociaux » souligne l'intérêt d'adopter, par métier, des troncs communs entre les certifications et d'éventuels compléments en termes de spécialisation. S'il reconnaît la nécessité d'adapter les certifications à l'évolution des métiers, il préconise une stabilisation du nombre des certifications sous peine de ne plus pouvoir maîtriser le système.

Le MEDEF consulte en interne sur le sujet et communiquera son avis au Conseil dès qu'il sera formalisé. Toutefois, il craint au premier abord que l'application du dispositif à l'ensemble des certifications et des acteurs de la formation, quel que soit leur statut, soit un objectif trop ambitieux pour être réalisable. Cela ne peut fonctionner à court, voire moyen terme, que si l'ensemble des pays européens sont prêts à s'engager dans le dispositif. C'est pourquoi, il s'interroge sur le statut du texte soumis à l'avis du Conseil : s'agit-il d'une recommandation ou d'un cadre d'action ?

Il souhaiterait également avoir des précisions sur l'articulation du dispositif ECVET avec les autres outils proposés par l'Union européenne, notamment les ECTS.

L'UPA est pour l'instant très réservée sur le dispositif ECVET. Un certain nombre de chantiers amorcés, notamment au sein de la CNCP, ne sont pas encore aboutis alors que l'on propose encore d'en ouvrir d'autres. Elle s'inquiète de la manière dont les entreprises vont pouvoir s'emparer de ce nouveau dispositif. C'est pourquoi, elle serait favorable à l'engagement d'une réflexion à partir d'expérimentations dont les résultats seraient remontés et partagés au sein du Conseil.

Pour l'ACFCI, le document présenté ne permet pas d'aboutir à une mise en œuvre à court terme du dispositif ECVET. Elle suggère que la France promeuve les outils qu'elle a mis en place en matière de VAE et de certifications (RNCP), qu'elle procède par étape et par expérimentation. Elle ajoute qu'elle transmettra la position de l'ACFCI au Conseil dès qu'elle sera arrêtée.

L'UNSA précise qu'elle vient tout juste d'engager sa réflexion et formule des premières observations :

- la complexité du dispositif ECVET qui doit s'articuler avec un système français, lui aussi complexe, notamment en matière de VAE ;
- un système français « critiquable » : l'autorité qui certifie est aussi l'autorité qui valide et octroie la certification ;
- le manque de lisibilité pour les salariés ;
- l'exigence de certification peut évoluer selon les situations d'emploi.

Elle se dit réservée sur la capacité des pays à articuler l'ensemble des dispositifs européens et nationaux dans un délai assez court et préconise de prendre le temps et d'examiner plus précisément les aspects techniques de ce dossier.

Trois organisations ont prévu le support de leur intervention (cf les notes de la CGT-FO, CFDT et l'APCM) ; d'autres ont transmis leur position sur ce dossier (cf le communiqué du MEDEF, de l'ACFCI).

▪ **Réaction des représentants des ministères en charge de l'Éducation et de la formation professionnelle**

Le représentant du ministère en charge de la formation professionnelle relève des débats que :

- les finalités du dispositif ne sont pas remises en cause ;
- l'ambition du projet peut devenir un inconvénient si le dispositif mis en place ne permet pas une plus grande lisibilité et une simplification ;
- la nécessité de prendre en compte la hiérarchie des certifications pour l'attribution des points et de relier cette préoccupation aux travaux en cours sur le RNCP ;
- l'articulation de ce dispositif avec l'ensemble des dispositifs européens et nationaux de manière à proposer un ensemble cohérent aux citoyens ;
- le souhait de prendre le temps pour expérimenter avant de figer le système ;
- la volonté des Régions de s'engager dans l'expérimentation du dispositif.

La représentante du ministère en charge de l'Éducation rappelle le déroulement de la consultation et du calendrier :

- réunion le 15 novembre de l'ensemble des ministères, lesquels ont demandé à ce que le ministère de l'Éducation saisisse leurs instances ;
- réunion le 15 décembre au cours de laquelle la Commission européenne est venue présenter le dispositif ECVET
- saisine des instances, dont le CNFPTLV, mais également des grandes organisations (retour des contributions pour le 1^{er} mars)
- chaque ministère synthétisera le résultat de la consultation de ses instances
- synthèse de l'ensemble par la Direction des relations européennes et internationales, et envoi à la Commission européenne pour le 31 mars 2007

Elle ajoute que les dispositifs ne s'empilent pas : ECVET est complémentaire des dispositifs européens existants.

Enfin, elle se montre intéressée par les retours d'expériences du terrain et souligne tout l'intérêt d'imprimer la marque française sur le dispositif et de formuler des propositions concrètes, sans oublier le rôle des autorités compétentes.

Le Président rappelle qu'il n'est pas demandé au Conseil un avis formel sur le document « ECVET ». La synthèse des débats et les positions communiquées par les membres seront transmises au ministère en charge de l'Éducation, coordonnateur de la réponse pour l'ensemble des ministères.

Il souhaiterait, à ce propos, que le Conseil puisse disposer en retour de la position définitive de la France à la fois sur le cadre européen des certifications et sur le dispositif ECVET.

S'agissant du cadre européen des certifications, la représentante du ministère en charge de l'Éducation précise qu'un projet de recommandation a été validé par le Conseil de l'éducation au mois de novembre. C'est le Parlement européen qui en est désormais saisi. Le cadre européen n'est toujours pas mis en œuvre car il doit faire l'objet d'une co-décision. Toutefois, des expérimentations sont déjà en cours puisque la Commission européenne a lancé un appel d'offre auquel la CNCP a répondu.