

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

La transférabilité des compétences**I. Introduction**

1. A l'heure où les technologies, les marchés et l'organisation du travail connaissent de profondes mutations, où le chômage des jeunes atteint des niveaux inquiétants, où les migrations ne cessent de prendre de l'ampleur, la question de la transférabilité des compétences est du plus haut intérêt pour le développement économique et social des Etats Membres. Il importe que les salariés disposent de compétences utiles et vérifiables pour pouvoir saisir leur chance sur le marché du travail et s'adapter à l'évolution de ce dernier. Les employeurs doivent quant à eux pouvoir compter sur des informations précises sur le type et le niveau de qualifications des candidats à l'emploi pour opérer leur choix. Il importe par conséquent que les compétences soient transférables d'une profession à l'autre et facilement identifiables par l'employeur.
2. Le présent document fait suite à la décision prise par le bureau de la Commission de l'emploi et de la politique sociale au cours de la session de mars 2006 d'examiner la question de la transférabilité des compétences. Dans le prolongement du document d'orientation et du document intitulé «Favoriser l'employabilité en améliorant les connaissances et les compétences» présenté à la commission en mars 2006, il examine les politiques destinées à promouvoir la transférabilité et la reconnaissance des compétences dans la perspective de l'Agenda global pour l'emploi.
3. Selon la définition figurant dans la recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines, la transférabilité des compétences comporte deux aspects:
 - a) le recensement des compétences qui peuvent être utilisées de manière productive dans divers emplois, métiers ou secteurs;
 - b) la validation et la reconnaissance des compétences sur les marchés du travail nationaux et internationaux¹.
4. Le présent document aborde quelques grandes questions relatives à la mise en valeur et à la reconnaissance des compétences et examine les stratégies mises en œuvre pour améliorer leur transférabilité aux niveaux national, régional et international. La section 2 précise le

¹ Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.

contenu du concept de «transférabilité», la section 3 passe en revue les principales politiques destinées à *promouvoir* les compétences transférables et susceptibles de renforcer l'employabilité; la section 4 porte sur les approches et les politiques relatives à *l'évaluation et à la reconnaissance* des compétences dans les économies nationales; la section 5 passe en revue les mécanismes et les stratégies destinés à assurer la transférabilité des compétences des travailleurs migrants.

5. Sur la base de cette analyse, la commission est invitée à examiner:

- les stratégies et les options les plus aptes à améliorer la transférabilité des compétences;
- les moyens qui permettront au Bureau d'aider le plus efficacement possible les mandants à élaborer, à mettre en œuvre et à réviser leurs politiques dans ce domaine.

II. Le concept de transférabilité

6. La transférabilité des compétences est un thème de plus en plus fréquemment abordé par les spécialistes. La présente section en propose une définition susceptible de s'articuler étroitement aux grandes lignes de la recommandation n° 195.

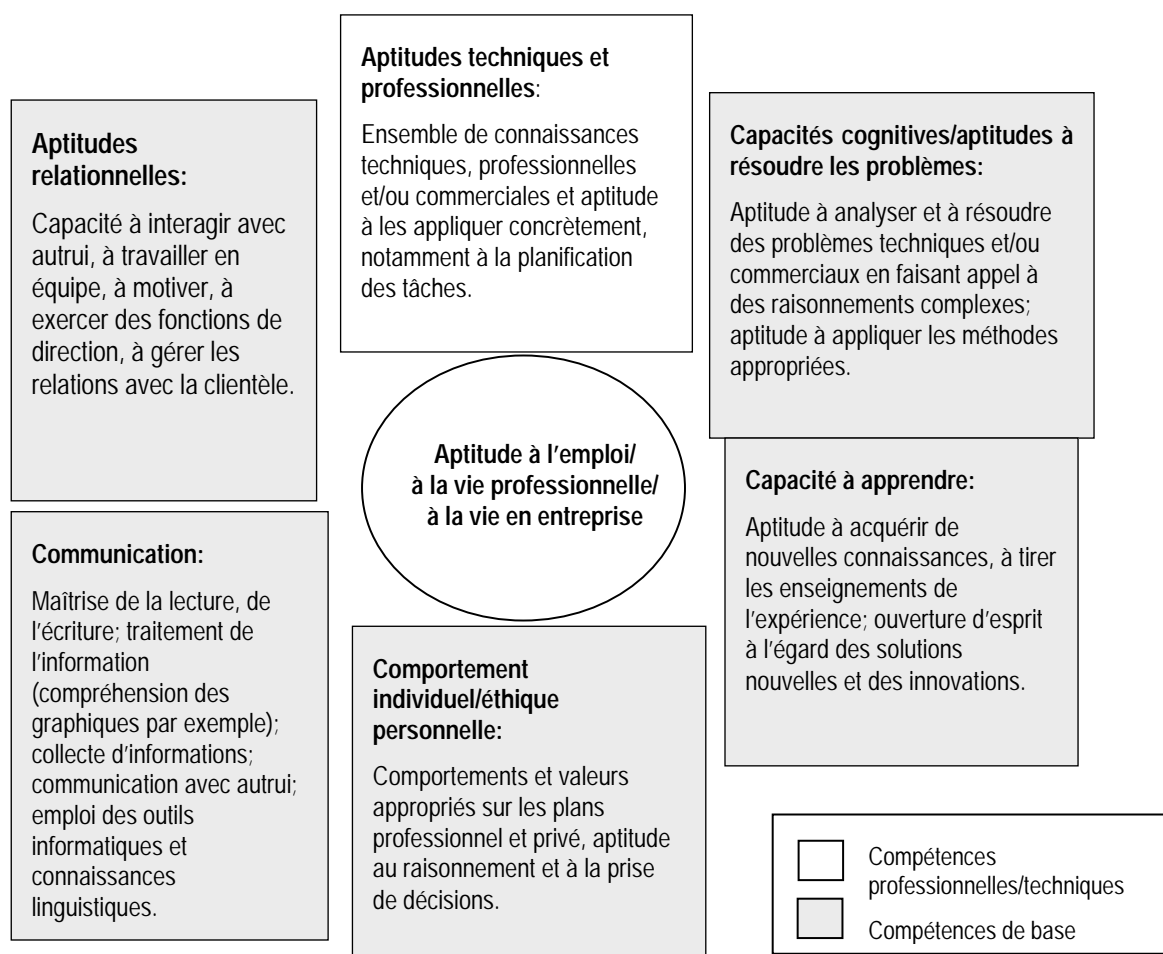
**Transférabilité des compétences + informations crédibles sur les compétences
= portabilité des compétences**

1. La transférabilité des compétences

7. Chacun peut acquérir l'ensemble de connaissances, d'aptitudes et de comportements qui, combinés, vont lui permettre d'exécuter telle tâche ou d'accomplir telle activité professionnelle. La notion de compétence, définie au sens large, recouvre aussi bien les compétences professionnelles, l'aptitude à vivre en société et à communiquer, que les capacités cognitives et certaines qualités personnelles. Les travailleurs et les employeurs soucieux d'optimiser leurs résultats se doivent d'acquérir tout ou partie de ces compétences². Ces diverses compétences sont dites transférables lorsqu'il est possible de les utiliser dans différents emplois ou différentes entreprises. Les compétences techniques et professionnelles ne présentent pas le même degré de transférabilité que les compétences de base (voir la figure 1).

² H. Nölker et E. Schönfeld (1985): Glossar: Internationale Berufspedagogik, GTZ, Expert Verlag. Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) (2006): Typology of knowledge, skills and competences, Reference series, 64, Luxembourg.

Figure 1. Ensemble des aptitudes constitutives des différentes compétences



Source: ILO

8. Les compétences professionnelles sont déterminées par la capacité à appliquer concrètement et de manière compétente un ensemble de connaissances techniques ou spécialisées. Le degré de transférabilité des compétences professionnelles varie d'une entreprise, d'une branche ou d'une économie à l'autre. Ainsi, certaines compétences techniques générales, comme la capacité de faire fonctionner et d'assurer la maintenance d'équipements industriels, la mise au point de logiciels ou l'utilisation des technologies de l'information, peuvent être utilisées dans de nombreux secteurs d'une même économie. Ces compétences acquièrent un caractère de plus en plus général sous l'effet de la standardisation des produits et des procédés de fabrication, et de la diffusion de technologies similaires entre les entreprises. En revanche, certaines compétences nécessaires pour appliquer des principes et des techniques spécifiques, propres à un métier ou à un secteur particulier, ne sont transférables qu'à l'intérieur du périmètre du métier ou du secteur en question. Certaines compétences sont même quasiment «inexportables»³; ce sont celles qui sont entièrement associées à un métier bien précis ou celles qui s'acquièrent dans une entreprise spécialisée dans un produit ou un service spécifique ou qui occupe un créneau très étroit sur le marché.

³ M. Estevez-Abe, T. Iversen et D. Soskice: *Social protection and the formation of skills: reinterpretation of the welfare state*, document de travail, 95^e réunion de l'Association américaine de science politique (2-5 sept. 1999).

9. Les compétences de base – on parle également de compétences générales, essentielles ou de compétences clés – regroupent l'ensemble des compétences non professionnelles décrites dans la figure 1. Traditionnellement, on désigne ainsi un ensemble d'aptitudes fondamentales pour la communication et la vie en société, telles que savoir lire, écrire, communiquer avec autrui ou arriver à l'heure. On distingue aujourd'hui de «nouvelles» compétences de base, de plus en plus exigées dans certains secteurs dynamiques (activités scientifiques à forte intensité de connaissances, technologies de haut niveau, services, par exemple) qui mettent davantage l'accent sur certaines capacités cognitives et qualités personnelles, notamment l'aptitude à raisonner, à résoudre des problèmes et à acquérir de nouvelles compétences⁴. Ces compétences, dont l'importance relative varie en fonction du contexte socio-économique du moment, sont utilisables dans tous les métiers, toutes les professions et tous les emplois (du moins qualifié au plus qualifié), et sont donc très facilement transférables.
10. Les compétences transférables reposent à la fois sur des connaissances explicites et sur un savoir tacite. Les connaissances explicites sont celles qu'il est possible de présenter et d'enseigner facilement dans une salle de classe, le savoir tacite s'acquiert quant à lui à l'intérieur de réseaux de socialisation (famille, communauté, camarades d'école ou collègues de travail) et par l'expérience quotidienne, dans la vie privée ou professionnelle.

Encadré 1

Connaissances implicites (savoir tacite) et connaissances explicites

Les théories modernes de la connaissance et de l'apprentissage distinguent deux formes de connaissances, dont chacune présente des propriétés bien distinctes. Il y a la connaissance des faits, des événements, des principes et des règles; ce type de connaissance, dite «déclarative», peut être explicitée et codifiée. Cette connaissance explicite, aisément transmissible d'une personne à l'autre, peut s'enseigner et s'apprendre. En revanche, la connaissance procédurale porte sur la manière de faire quelque chose et désigne la capacité à appliquer des règles et des principes lors de l'exécution d'une tâche ou dans le cadre d'un emploi. (Comprendre parfaitement le fonctionnement d'une bicyclette n'implique pas nécessairement que l'on sache utiliser celle-ci.) Les compétences résultent de la combinaison de la connaissance procédurale et de la connaissance déclarative. La connaissance procédurale est dite tacite, en ce sens qu'il est n'est pas possible de décrire et d'explicitier le savoir-faire que l'on mobilise pour accomplir telle ou telle chose. La connaissance tacite est une connaissance implicite dans les compétences que l'on utilise inconsciemment mais qui peut cependant être observée par autrui pendant l'exécution d'une tâche. La connaissance implicite ne peut pas s'enseigner mais s'acquiert par l'observation, la pratique et l'expérience. On comprend dès lors toute l'importance de la dimension sociale de l'acquisition du savoir, que ce soit sur le lieu de travail, où l'on apprend en côtoyant le collègue compétent, ou à l'intérieur des réseaux de socialisation que sont la famille, l'entreprise et la communauté.

2. Visibilité et reconnaissance des compétences

11. La transférabilité des compétences est soumise à deux conditions: il faut d'abord, comme nous venons de le voir, qu'elles soient utilisables quels que soient l'employeur, la profession ou le secteur considéré; il faut également qu'elles soient visibles et reconnues sur les marchés du travail. Etant donné que les compétences ne peuvent pas toutes être observées ni «inspectées» directement, il est important qu'elles puissent être identifiées, évaluées et portées à la connaissance de l'employeur. Les compétences, et l'ensemble de connaissances explicites et implicites sur lesquelles elles reposent, présentent cependant divers degrés de visibilité, d'où la nécessité de recourir à diverses méthodes d'identification et d'évaluation. Si les connaissances explicites peuvent être relativement facilement observées, contrôlées, codifiées et validées dans le cadre d'un examen écrit ou oral, ce n'est en revanche pas le cas des connaissances implicites, notamment de l'aptitude

⁴ OCDE (2006). Améliorer les compétences: vers de nouvelles politiques.

à apprendre ou à travailler en équipe. Certaines facultés humaines comme l'intuition, la clairvoyance, la créativité et le discernement sont en effet difficilement codifiables et ne se laissent appréhender qu'à travers la performance professionnelle de la personne concernée.

12. L'identification des compétences correspondant aux exigences de tel ou tel emploi nécessite tout un travail d'information, information dont l'employeur devra par ailleurs être assuré qu'elle correspond véritablement aux «véritables» compétences de l'employé. Les institutions, formelles ou informelles, jouent à cet égard un rôle décisif en fournissant les règles qui permettent de rassembler et de diffuser les informations, souvent difficiles à vérifier, sur les compétences d'un salarié. Ces institutions établissent progressivement leur réputation «d'informatrices fiables» qui permettent aux acteurs du marché du travail de sélectionner les compétences voulues pour un recrutement ou une recherche d'emploi. Plus grande est la réputation de l'institution sur le marché du travail, plus les compétences seront reconnues et, par conséquent, plus elles seront aisément transférables. Dans les sociétés traditionnelles et dans l'économie informelle, ces institutions ont relativement peu d'influence, car leur réputation est fortement tributaire du réseau personnel ou du réseau social. C'est pourquoi les compétences acquises dans le cadre d'une formation traditionnelle sont reconnues socialement mais ne peuvent se transférer que dans le périmètre limité de la proche communauté ou des entreprises locales.
13. Dans les économies plus complexes, il faut pouvoir compter sur d'autres institutions pour dépasser le niveau personnel ou local et élargir le champ de visibilité des compétences. Les certificats ou les références permettent de codifier l'information relative aux compétences et de la faire circuler aisément – c'est-à-dire avec un coût de transaction peu élevé – entre le travailleur et l'employeur. Les systèmes de certification et de validation contribuent à garantir la reconnaissance et la transférabilité des compétences sur les marchés du travail nationaux. Cependant, même dans les sociétés qui disposent de solides mécanismes institutionnels en matière de recherche d'emploi et de compétences, les réseaux informels jouent un rôle déterminant dans la transmission d'informations considérées comme fiables sur l'employeur ou le travailleur potentiel⁵. Les intermédiaires du marché du travail (les agences d'emploi publiques et privées) facilitent l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences sur les marchés du travail nationaux et internationaux en identifiant et en évaluant les qualifications des travailleurs et en aidant les employeurs à définir les compétences techniques et de base dont ils ont besoin. Enfin, au plan international, la transférabilité des compétences est facilitée par des mécanismes tels que les accords de reconnaissance mutuelle entre pays ou les systèmes régionaux d'homologation.

3. Avantages et inconvénients d'une transférabilité renforcée

14. Les politiques destinées à accroître la transférabilité des compétences présentent des avantages tant pour les salariés et les entreprises que pour l'économie et la société au sens large.
 - Les travailleurs dont les qualifications sont à la fois mieux reconnues et d'application plus large améliorent leur employabilité, peuvent s'adapter plus aisément et ont davantage de chances de toucher un salaire correspondant à leurs compétences.
 - Les compétences transférables contribuent au développement humain, car elles sont un outil d'émancipation, élargissent l'éventail des choix et le registre des capacités, et aident les travailleurs à utiliser pleinement leurs talents et leur savoir-faire. Dans le

⁵ M. Granovetter (2005): *The impact of Social Structure on Economic Outcome*, dans *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 19,1.

cadre des migrations internationales, les femmes sont davantage exposées au risque de déqualification (c'est-à-dire de se voir proposer un emploi inférieur à leur niveau de compétence) et ont par conséquent tout à gagner à une meilleure transférabilité de leurs compétences.

- Les entreprises et les organisations publiques et privées ont tout à gagner d'une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de qualifications, et d'une meilleure capacité d'adaptation de la main-d'œuvre aux évolutions technologiques.
- La baisse des coûts de transaction pour la recherche d'emploi et le recrutement améliore le fonctionnement du marché du travail.
- La baisse du chômage frictionnel, un ajustement plus facile aux chocs, extérieurs ou induits par les politiques (évolution de la conjoncture macroéconomique, mutations technologiques, libéralisation des échanges), une croissance économique et une création d'emplois plus soutenues sont favorables à l'économie.
- La reconnaissance des qualifications des groupes vulnérables et des femmes, souvent exposés à des pratiques discriminatoires sur le marché du travail, favorise l'insertion économique et sociale, le travail décent et une mondialisation plus équitable.

15. Les politiques destinées à accroître la transférabilité des compétences ne sont cependant pas sans soulever certaines difficultés, liées notamment à une répartition inégale des coûts et des avantages entre les parties prenantes.

- Une entreprise peut hésiter à investir dans des compétences transférables, en raison du risque qu'elle court de perdre et le salarié et son investissement. Il importe que les politiques tiennent compte de ce problème, qui risque de déboucher sur un sous-investissement dans les compétences transférables.
- Les entreprises qui investissent dans les compétences durables risquent de perdre une partie de leur investissement si les travailleurs utilisent ces compétences pour essayer de trouver un emploi à l'étranger. Ce risque est susceptible de dissuader les pouvoirs publics d'investir davantage dans la formation.
- Lorsque les travailleurs qualifiés du secteur de la santé et de l'éducation quittent massivement les pays en développement pour les pays développés, cela réduit d'autant la capacité de leur pays d'origine à améliorer ses services de santé et d'éducation, dont on sait qu'ils sont indispensables pour le développement humain et la réduction de la pauvreté⁶. Les politiques des pays d'origine doivent tenter de résoudre ce problème, en instaurant de meilleures conditions de travail, notamment sur le plan de la sécurité, en proposant des salaires plus attractifs pour retenir la main-d'œuvre qualifiée et en promouvant les migrations temporaires, ces dernières procurant souvent des avantages à tous les acteurs concernés⁷; parallèlement, il incombe aux pays d'accueil de promouvoir des codes et des pratiques de recrutement équitables. La recommandation n° 195 suppose que la coopération internationale et

⁶ P.F. Clark, J.B. Stewart et D.A. Clark: La mondialisation du marché du travail des personnels de santé, *Revue internationale du Travail*, vol. 145 (2006), n° 1-2, p. 37.

⁷ Le programme d'action sur la migration internationale des professionnels de la santé: côté de l'offre, mis en œuvre conjointement par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), vise à élaborer et à diffuser des stratégies et des bonnes pratiques pour la gestion des migrations des personnels de santé en se plaçant dans la perspective du pays d'origine.

technique devrait promouvoir la reconnaissance et les possibilités de transférer les compétences aux niveaux national et international, et encourager l'adoption de stratégies et de politiques susceptibles d'atténuer l'impact de l'exode des cerveaux sur les pays en développement ⁸.

16. Pour les mandants, l'enjeu est de parvenir à élaborer des politiques qui permettent de tirer parti de tous les avantages liés à une transférabilité accrue des compétences aux niveaux national, régional et international, tout en limitant les risques éventuels.

17. En résumé:

- la notion de transférabilité comporte deux aspects: il faut, d'une part, que les compétences puissent «s'exporter» et, d'autre part, qu'elles puissent être reconnues;
- le degré de transférabilité est déterminé par divers facteurs – les institutions, les technologies, les méthodes de normalisation;
- la transférabilité des compétences est un élément stratégique important de l'Agenda global pour l'emploi et de l'Agenda du travail décent.

III. Développer des compétences transférables professionnelles et non professionnelles

18. Les systèmes d'enseignement et de formation professionnels et les politiques de formation sont confrontés à un quadruple enjeu: intégrer les compétences transférables, professionnelles et autres, dans les programmes d'enseignement; élaborer des méthodes de formation efficaces; inciter l'ensemble des parties prenantes à investir dans ce domaine; développer des compétences transférables susceptibles de contribuer à un développement économique et social durable.

1. Intégrer les compétences transférables dans les programmes d'enseignement

19. Pour être efficaces, les politiques visant à intégrer les compétences professionnelles et les compétences de base doivent d'abord identifier les qualifications nécessaires sur le marché du travail pour assurer la productivité et l'employabilité des travailleurs. Cela nécessitera un dialogue permanent entre les parties prenantes sur les programmes d'enseignement, sur le contenu de la formation et sur les normes; cela suppose également que les concepteurs des programmes et les formateurs soient en mesure d'assurer efficacement l'exécution des programmes de formation. D'une manière générale, on constate que les pays développés sont plus nombreux que les pays en développement à s'être dotés de bonnes pratiques en la matière.

20. Dans le cadre du système allemand de formation, par exemple, l'Institut fédéral d'enseignement et de formation professionnels effectue des recherches sur le marché du travail afin de déterminer les qualifications professionnelles et les compétences de base les plus recherchées. Le contenu et les normes de la formation sont définis conjointement par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les chambres d'industrie et du commerce. L'une des principales tendances observées au cours des dernières décennies a été la place de plus en plus importante accordée à la polyvalence et à certaines aptitudes de base

⁸ Recommandation n° 195, chapitre X, 21 a) et f).

– techniques de la communication, connaissances théoriques et raisonnement. Ce tournant marque la volonté des responsables d'améliorer l'employabilité des apprentis leur vie durant⁹. On observe la même évolution en Autriche et en Suisse, où les systèmes d'apprentissage reposent sur des bases analogues.

- 21.** Aux Philippines, l'instance publique en charge de la formation professionnelle, en collaboration avec l'autorité chargée au plan national de l'enseignement technique et de l'acquisition des compétences (TESDA) et avec l'aide du BIT, s'est inspirée des procédures en vigueur dans les meilleures pratiques pour sélectionner la vingtaine de compétences de base qu'elle souhaite voir promues dans tous les programmes de formation¹⁰. Le processus de sélection et de promotion a nécessité un travail technique et des procédures de validation avec les partenaires sociaux, la branche considérée, les formateurs, ainsi que d'autres parties prenantes (ONG, responsables locaux, etc.). Les aptitudes professionnelles de base font désormais partie du cadre de qualifications établi par TESDA¹¹.

2. Mise au point de méthodes de formation efficaces

- 22.** L'acquisition du savoir implicite présent dans de nombreuses compétences transférables nécessite des méthodes et des programmes pédagogiques plus souples et plus interactifs, pour lesquels l'apprenant n'est plus un simple réceptacle du savoir mais joue un rôle actif dans l'acquisition de ce dernier. Jusqu'à présent, c'est l'apprentissage qui constituait le cadre d'une interaction constante entre le maître et l'apprenti, le premier montrant l'exemple, le second observant et essayant de mettre en pratique l'enseignement reçu. Le BIT est en train de mettre au point un projet de recherche sur l'apprentissage traditionnel dans l'économie informelle des pays d'Afrique de l'Ouest, afin de rendre cette méthode de formation encore plus efficace. Dans les systèmes de formation assurés dans le cadre scolaire, les méthodes pédagogiques qui mettent l'accent sur les réalisations pratiques – les études de cas, les stages, les voyages d'études, par exemple – développent certaines aptitudes (résolution de problèmes, communication, travail en équipe, etc.) qu'il serait bien difficile d'acquérir à l'aide des seules méthodes d'enseignement traditionnelles. Des outils mis au point par le BIT pour la formation à l'entrepreneuriat comme «Tout savoir sur l'entreprise» et «Gérez mieux votre affaire» comportent des simulations expérimentales permettant de modéliser les aptitudes à la décision et à la résolution de problèmes. Les nouvelles technologies, comme les simulations par ordinateur et l'enseignement via Internet, sont utilisées pour compléter l'enseignement technique traditionnel et pour favoriser l'acquisition de compétences de base non strictement professionnelles. Les apprentis disposent là de méthodes à la fois efficaces et peu coûteuses qui leur permettent de mettre en pratique leurs connaissances techniques et d'appliquer leur jugement dans divers contextes.

⁹ K. Wagner (1998): «The German Apprenticeship System after Unification», Wissenschaftszentrum Berlin, <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-301/pdf>.

¹⁰ Par exemple, communiquer sur le lieu de travail, travailler en collaboration, faire preuve d'attachement à son travail; travailler en équipe; connaître les procédures en matière de santé et de sécurité au travail; diriger de petites équipes; utiliser des concepts et des méthodes mathématiques; planifier et organiser le travail; analyser et organiser l'information.

¹¹ BIT (2006): Competency Standards – Basic Competencies (Core Work Skills), bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique.

3. Promouvoir l'investissement dans les compétences transférables

23. La responsabilité du financement de la formation incombe à la fois aux pouvoirs publics, aux entreprises et au salarié¹². Dans beaucoup de pays, l'Etat finance la formation aux compétences transférables par le financement direct de l'enseignement général ou professionnel, par des réductions d'impôts ou par l'octroi de subventions salariales aux entreprises ou aux travailleurs qui investissent dans les compétences transférables. Certains pays désireux d'inciter les entreprises à investir davantage dans les compétences transférables ont opté pour un partage des coûts entre les entreprises qui dispensent une formation et les autres, et adopté à cet effet des formules comme les systèmes de subventions par prélèvement ou la mise en place de fonds pour la formation. L'efficacité de ces stratégies dépend de nombreux facteurs, et notamment de la manière dont elles sont mises en œuvre¹³. Les politiques et les institutions du marché du travail contribuent à l'investissement dans les compétences transférables en promouvant la stabilité des relations de travail ou en incitant les travailleurs à rester un certain temps dans l'entreprise à l'issue de la formation.
24. Le BIT doit renforcer sa capacité à proposer aux pays des approches institutionnelles et stratégiques inspirées des meilleures pratiques et à identifier les facteurs de réussite ou d'échec. L'Organisation aide aujourd'hui dix pays d'Afrique de l'Ouest à promouvoir des fonds nationaux pour la formation. Les conventions collectives sur la formation, la microfinance et les partenariats entre acteurs publics et privés sont autant de voies intéressantes à explorer pour promouvoir l'investissement dans les compétences transférables.

4. Elaborer des stratégies de formation tournées vers l'avenir

25. Certains pays en développement qui connaissent aujourd'hui une rapide croissance économique comme la Chine et l'Inde sont apparemment pénalisés par de graves pénuries de main-d'œuvre dans les segments les plus évolués de leur économie. C'est pourquoi il est si important que les décideurs puissent anticiper les besoins de qualifications suscités par l'adoption de nouvelles technologies, de nouvelles politiques industrielles et commerciales et de nouvelles stratégies de développement. Face à la mondialisation et à une évolution économique de plus en plus rapide, les responsables de l'enseignement et de la formation se doivent de tenir compte non seulement des besoins actuels dans ce domaine, mais de la dynamique évolutive des besoins de qualifications.
26. Il importe que les stratégies d'amélioration des compétences soient étroitement coordonnées avec les mesures destinées à attirer les industries, les investissements et les technologies, ainsi qu'avec les politiques commerciales pour assurer le développement des futures compétences de base et satisfaire en temps voulu la demande de compétences techniques et professionnelles. La République de Corée, le Costa Rica, l'Irlande et Singapour constituent à cet égard des modèles intéressants. Au Brésil, le plan stratégique couvrant la période 2000-2010 actuellement mis en œuvre met l'accent sur la prospection

¹² Il s'agit là de l'une des principales déclarations de principe de la recommandation n° 195.

¹³ *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*, BIT, 1998.

technologique et l'acquisition des compétences exigées par les nouveaux métiers et les nouvelles professions¹⁴.

27. Il importe que les pays puissent élaborer des filières performantes en matière de formation et d'innovation et mettre au point une stratégie proactive qui intègre la science, la technologie et la formation dans les politiques industrielles, commerciales et d'investissement en vue du développement économique et social. Le BIT doit renforcer sa capacité de conseil dans ce domaine en s'attachant à mieux comprendre le rôle complémentaire et stratégique des compétences transférables dans la dynamique de la croissance économique et du développement. Il importe également d'analyser le rôle de l'Etat et du dialogue social pour être en mesure de fournir des conseils plus avisés aux mandants.

IV. Evaluation et reconnaissance des compétences

28. Les pays ont besoin de mettre en place des institutions et des mécanismes qui évaluent les compétences acquises par les travailleurs, les valident par des certificats et garantissent leur reconnaissance au niveau national. La reconnaissance des compétences et des certificats requiert également que les mécanismes et institutions qui évaluent et valident les compétences soient transparents, cohérents et crédibles. Dans cette section, sont examinées trois grandes approches permettant la reconnaissance des compétences sur les marchés du travail nationaux: le système de formation et d'enseignement professionnels, l'apprentissage et le cadre national de qualifications. Le tableau 1 présente ces systèmes et les moyens qu'ils utilisent pour identifier et évaluer les compétences de base et les savoirs implicites.

Tableau 1. Reconnaissance des compétences au niveau national

Approches Caractéristiques	Système de formation et d'enseignement professionnels	Apprentissage	Cadre national de qualifications
Dispense une formation et un enseignement professionnels	Oui	Oui	Non
Evalue et valide les compétences professionnelles et techniques	Oui	Oui	Oui
Potentiel en matière d'évaluation et de validation des compétences de base	Moyen	Elevé	Limite
Action normative du gouvernement et des partenaires sociaux	Oui	Oui	Oui

1. Etablissements de formation et d'enseignement professionnels

29. Les établissements des systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels jouent un rôle fondamental dans la mesure où ils dispensent des formations et évaluent

¹⁴ G. Plonsky et B. Banner Johnson: *Foresight Programmes and Technological Forecasting in Brazil*, <http://www.Tukkk.fi/tutu/vanhat/MeSe2000/mesepapers/plonski.pdf>.

parallèlement les compétences acquises¹⁵. Ils permettent aux apprenants d'acquérir un savoir-faire professionnel et technique ainsi que des compétences de base dans le cadre d'une formation structurée dispensée dans des classes et des ateliers et par le biais d'un apprentissage axé sur la pratique et fondé sur des techniques de simulation. Dans beaucoup de pays, les autorités nationales, les organismes professionnels ou les associations d'employeurs ont pour tradition d'établir les normes de formation et d'assurer leur qualité en définissant des règles et des normes auxquelles les institutions de référence doivent se conformer pour évaluer, tester et valider les compétences. Les enseignants et les formateurs sont à même d'évaluer les connaissances explicites et implicites d'un apprenant en l'observant et en le supervisant tout au long du processus d'apprentissage et pendant l'exécution d'une tâche donnée. Des examens oraux et écrits permettent de faire le point sur les connaissances et les compétences acquises par l'apprenant et de les évaluer.

- 30.** La reconnaissance des certificats délivrés par les établissements de formation et des compétences qu'ils avalisent repose sur la confiance et la crédibilité qu'on leur accorde. Les établissements de formation sont homologués¹⁶ par le système national lorsqu'ils appliquent les règles et atteignent les normes qui leur ont été assignées en matière de formation et d'évaluation. Les certificats peuvent être ainsi reconnus sur les marchés du travail nationaux et les compétences acquises, largement transférables.
- 31.** Ces systèmes présentent cependant un inconvénient dans la mesure où ils ne permettent qu'une reconnaissance et une validation limitées des compétences acquises dans le cadre de la formation pour adultes et en dehors du système formel d'enseignement et de formation. En outre, la formation tout au long de la vie suppose que l'on puisse accéder en permanence aux possibilités d'apprentissage proposées par les entreprises et les différents secteurs d'activité et aux divers niveaux du système de formation et d'éducation. Souvent, les systèmes de reconnaissance en vigueur dans la formation et l'enseignement professionnels manquent de flexibilité et de cohérence, et l'accès aux systèmes d'enseignement et de formation professionnels tend à être limité aux diplômés de l'enseignement général secondaire.
- 32.** Il arrive enfin que l'offre de formation et de validation soit inexistante dans certains secteurs d'activité ou ne soit proposée qu'à certains niveaux. Par exemple, le personnel employé dans les secteurs des services n'est souvent pas qualifié. Ce sont fréquemment des femmes qui travaillent dans ces secteurs. Elles sont affectées à des travaux de nettoyage, d'entretien ménager, de garde d'enfants et à des tâches administratives, et leurs compétences de base, quelque importantes qu'elles soient, ne sont pas reconnues.
- 33.** Beaucoup de pays tentent de surmonter ces difficultés en créant des institutions et des mécanismes nouveaux qui évaluent et valident les acquis informels et non formels et s'emploient à réformer et à développer les liens entre différents types et niveaux d'institutions et de validations. Par exemple, la Finlande, la Norvège et la Suède ont élaboré des cadres d'accréditation pour les qualifications professionnelles qui sont spécifiquement destinés aux apprenants adultes.

¹⁵ V. Gasskov (2006): *Vocational education and training institutions: a management handbook* and CD-ROM, BIT, Genève.

¹⁶ L'homologation désigne un processus par lequel un organisme public (ou non) évalue la qualité d'un établissement d'enseignement ou d'un programme d'enseignement donné et reconnaît officiellement qu'il respecte certaines normes.

2. Apprentissage

34. Dans les systèmes d'apprentissage formels, les organismes d'autoréglementation et de coréglementation (administrations publiques, syndicats, employeurs, chambres de commerce) organisent, réglementent et contrôlent le processus de formation et définissent également les règles, procédures et normes permettant d'évaluer et de valider les compétences pluridimensionnelles acquises au travail. Ils peuvent mettre en place des tests et des examens théoriques et pratiques pour évaluer les connaissances explicites des apprentis. Cependant, les formateurs, les cadres et les employeurs ont un rôle essentiel à jouer dans l'évaluation des compétences et du niveau de compétence professionnelle. Beaucoup de compétences implicites (tacites) qui sont elles-mêmes des compétences de base telles que l'aptitude à apprendre et à organiser son travail, à interagir avec les collègues et avec les formateurs, la capacité d'analyse ou encore certains comportements personnels ne peuvent être évalués qu'en observant l'apprenti accomplir les tâches qu'il doit exécuter dans le cadre du processus d'apprentissage et de travail. Dans beaucoup de systèmes d'apprentissage, les formateurs s'appuient sur plusieurs années d'observation pour évaluer la compétence professionnelle d'un apprenti¹⁷. Souvent la production d'un travail de fin d'études sert à évaluer les compétences tacites de l'apprenti telles que la dextérité ou la précision dans le travail.
35. Les certificats finals d'apprentissage délivrés par les organismes compétents sont largement reconnus sur les marchés du travail s'ils sont émis par des institutions fiables. La transférabilité des qualifications est élevée lorsque l'apprentissage propose des formations, des évaluations et des validations dans un large éventail de compétences transférables, et que l'application des règles, procédures et normes en matière de formation et d'évaluation débouche sur la reconnaissance des compétences au niveau national. Le BIT entreprend actuellement un programme de recherche visant à analyser les règles et procédures en vigueur dans différents systèmes d'apprentissage formels ou informels afin d'identifier les meilleures pratiques et stratégies en matière d'apprentissage.
36. L'apprentissage, qui concerne principalement les jeunes, et le système d'enseignement et de formation professionnels sont confrontés à des difficultés de même nature. La formation continue et l'expérience de travail en entreprise ne sont pas évaluées et validées et, souvent, les certificats ne permettent pas d'accéder à l'enseignement supérieur. Quant aux modes d'apprentissage informels d'un métier, ils ne sont pas reconnus. Pour remédier à cette situation, l'apprentissage a été intégré, par exemple en France, dans le système scolaire formel et permet d'accéder à l'enseignement supérieur. Dans de nombreux pays, des instruments ont été mis au point pour évaluer les compétences acquises dans le cadre de formations informelles sur le lieu de travail. Ce système d'évaluation et de reconnaissance des connaissances déjà acquises permet de mettre en place des filières performantes permettant la poursuite d'études complémentaires et la reconnaissance des compétences. Par exemple, les Pays-Bas ont créé des centres d'évaluation où les compétences des travailleurs sont évaluées et reconnues, conformément aux principes établis par l'Union européenne¹⁸.

¹⁷ D. Colardyn et M. Durand-Drouhin: «Compétences et qualifications», *l'Observateur de l'OCDE*, n° 193, avril-mai 1995.

¹⁸ Conseil de l'Union européenne, 2005, document de travail de la Commission: *Vers un cadre européen des certifications professionnelles pour la formation tout au long de la vie*

3. Cadre national de qualifications

37. Les cadres nationaux de qualifications évaluent les compétences et les valident indépendamment du système formel d'éducation et de formation. Les organismes publics nationaux définissent des unités d'aptitude généralement en coopération avec les employeurs, les travailleurs et les établissements d'enseignement et de formation professionnels et fixent pour chacune de ces unités des normes qui déterminent leur niveau de difficulté. Le niveau de compétences d'un travailleur désigne l'aptitude avérée de ce travailleur à exécuter une tâche pratique donnée¹⁹. Le cadre national de qualifications définit également des règles et des normes destinées à évaluer et à valider le niveau de compétences atteint dans un domaine particulier. Les évaluateurs reçoivent une formation qualifiante les autorisant à évaluer et à valider les résultats obtenus par les travailleurs au terme de leur formation. Contrairement à l'approche traditionnelle qui veut que l'évaluation soit ancrée dans le système de formation, les cadres nationaux de qualifications essaient d'éviter de se référer systématiquement aux programmes de formation et d'enseignement ou aux classifications professionnelles²⁰.
38. Les cadres nationaux de qualifications ont été récemment créés dans le but de renforcer la reconnaissance et la transférabilité des compétences principalement dans les pays où les organismes officiels et les organes d'autoréglementation n'ont pas pour tradition d'organiser des formations et des validations dans une approche intégrée. Depuis les années quatre-vingt, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni se sont efforcés de mettre en place des cadres nationaux de qualifications. Plus récemment, un nombre croissant de pays en développement, notamment l'Afrique du Sud, le Botswana, le Kenya, le Mexique, la Namibie et les Philippines se sont engagés dans cette voie.
39. Les enseignements qui peuvent être tirés de la mise en place de ces cadres nationaux de qualifications sont encore limités et l'impact et les avantages éventuels de ces cadres en termes de transférabilité des compétences dans les marchés du travail nationaux doivent être attentivement étudiés pour que l'on puisse formuler des orientations mieux fondées dans ce domaine. Certains éléments semblent cependant indiquer que les cadres nationaux de qualifications ont la faculté de renforcer la transférabilité des compétences. Ces cadres ont pour effet de promouvoir la transparence et l'équivalence entre les différents acquis de la formation du fait que l'évaluation des connaissances est basée sur un seul groupe de niveaux, de normes et de résultats. Ces cadres introduisent aussi une certaine souplesse car ils évaluent les compétences indépendamment du système formel d'apprentissage. Ils facilitent également la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Ils contribuent de surcroît à renforcer l'égalité d'accès à l'emploi. Les femmes qui ont acquis des compétences substantielles en dehors d'un emploi (à la maison, dans le cadre d'une activité familiale ou communautaire) et qui, n'ayant pu les faire valider, sont insuffisamment rémunérées, en tirent par exemple parti. L'Afrique du Sud, l'Australie et le Royaume-Uni ont pris des mesures pour veiller à ce que les qualifications et les acquis des groupes marginalisés, comme les handicapés, soient validés par les cadres nationaux de qualifications.
40. Les cadres nationaux de qualifications sont également confrontés à des défis de taille. La capacité de ces cadres à évaluer, à valider et à reconnaître les compétences de base et les

¹⁹ Alors que la compétence se réfère à la capacité d'exécuter une activité ou de pratiquer un métier, l'aptitude mesure le niveau de compétence atteint dans l'exécution d'une tâche spécifique ou dans le cadre d'une unité d'aptitude.

²⁰ M. Young: *National qualifications frameworks: their feasibility for effective implementation in developing countries*, document de travail n° 22, Département des compétences et de l'employabilité, BIT, 2005: 18, 24.

connaissances implicites est limitée du fait que la plupart de ces compétences ne peuvent être prises en compte et évaluées qu'au cours du processus d'apprentissage et de travail. En outre, les compétences de base d'un travailleur telles que la capacité d'analyse et de résolution des problèmes ne peuvent être évaluées si le travail de l'intéressé dans différents environnements et en diverses circonstances ne peut être directement observé.

41. Enfin, la complexité qui caractérise l'élaboration de nombreux cadres et la nécessité, pour les mettre en œuvre, de disposer de capacités élevées du point de vue technique et institutionnel posent un problème certain, notamment en ce qui concerne les pays en développement. Renforcer les capacités des spécialistes afin qu'ils soient en mesure de définir et de classer un éventail complet de normes et d'unités d'aptitudes et d'élargir le cadre tout en ne cessant de l'actualiser est un défi majeur à relever. Des ressources importantes sont nécessaires pour mettre en œuvre les cadres nationaux de qualifications: des méthodes d'essai doivent être mises au point, des évaluateurs doivent être formés pour évaluer les multiples compétences et l'accès aux évaluations doit être rapidement mis en place dans toutes les unités d'aptitudes et les lieux d'enseignement. Le BIT a élaboré, pour les responsables politiques, un guide pratique leur indiquant dans quelles circonstances il est nécessaire de créer des cadres nationaux de qualifications et la manière de procéder le cas échéant. Certains résultats récents laissent penser qu'il convient de commencer par mettre en place des cadres simples, aux ambitions relativement modestes et de s'en remettre aux initiatives locales. Un appui devrait tout d'abord être apporté à l'élaboration de cadres partiels liés aux institutions existantes, lesquels seront progressivement mis en œuvre.
42. En conclusion, les réformes visant à renforcer l'évaluation et la reconnaissance des compétences dans le cadre de l'économie nationale doivent reposer sur les systèmes et établissements d'enseignement existants. Il est très important de créer des établissements d'enseignement crédibles pour que les certificats soient reconnus. Dans les pays où les systèmes formels d'apprentissage ou de formation et d'enseignement professionnels font partie de l'environnement traditionnel, les établissements d'enseignement et de formation reconnus sont apparus au fil du temps. Les nouveaux cadres nationaux de qualifications doivent mettre en place des établissements d'enseignement crédibles pour s'assurer de l'implication de toutes les parties prenantes, notamment des partenaires sociaux et des prestataires de formation et d'éducation ²¹.
43. En outre, les différentes approches en matière d'évaluation et de validation peuvent également se compléter. Singapour, dont l'offre institutionnelle en matière d'enseignement général et professionnel est très importante, a mis en place un cadre national de qualifications pour évaluer l'apprentissage en milieu de travail. Dans les systèmes duaux de formation ²², les compétences sont acquises et évaluées dans le cadre du système de formation et d'enseignement professionnel et dans celui de l'apprentissage, ce qui a pour effet de favoriser la transférabilité d'un grand nombre de compétences de base et professionnelles. L'évaluation des compétences déjà acquises joue un rôle de plus en plus important dans de nombreux pays et les services publics et privés de l'emploi ont élaboré des outils d'évaluation et de validation sophistiqués tels que les passeports-formation pour renforcer la transférabilité des compétences.
44. Le débat sur les nouveaux cadres nationaux de qualifications, notamment dans les pays en voie de développement, a mis en avant l'importance des enseignements tirés de l'expérience commune des Etats Membres de l'OIT et la nécessité d'une analyse plus poussée pour fonder la discussion sur des bases plus solides. Le BIT participe à ce débat

²¹ M. Young, *op. cit.*, BIT, 2005.

²² Ces systèmes duaux de formation se trouvent souvent dans les pays germanophones.

avec d'autres organisations internationales²³ et peut aider les Etats Membres en leur faisant part de ses connaissances sur les meilleures pratiques à adopter pour renforcer la transférabilité des compétences dans les différents cadres et systèmes de reconnaissance.

V. Reconnaissance des compétences et transférabilité à l'échelle internationale

45. Le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre²⁴ reconnaît la contribution des migrations de main-d'œuvre au développement économique et social tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination. Il affirme qu'«un processus de migration de main-d'œuvre rationnel et équitable» devrait être favorisé tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination et que ce processus doit inclure des politiques qui favorisent «la reconnaissance et l'homologation des compétences et qualifications des travailleurs migrants» et prévoient, «lorsque cela n'est pas possible, un moyen pour que leurs compétences et qualifications soient reconnues». La question de la reconnaissance internationale des compétences et des qualifications des travailleurs migrants prend de plus en plus d'importance dans le débat du fait que le nombre de migrants qualifiés a fortement augmenté et que cette tendance devrait se poursuivre à l'avenir²⁵.
46. Les pays ont mis en place des institutions, procédures et mécanismes nombreux et variés au niveau unilatéral, bilatéral et régional afin d'évaluer et de reconnaître les compétences et qualifications des travailleurs migrants. Le BIT a récemment entrepris des études pour examiner et analyser ces différentes approches²⁶.

1. Mécanismes de reconnaissance unilatéraux

47. La reconnaissance unilatérale par le pays d'accueil est la forme la plus commune d'évaluation des aptitudes et compétences des travailleurs migrants. De nombreux systèmes de reconnaissance ont des objectifs de politique publique: assurer, par exemple, la qualité des services en veillant à ce que les normes soient respectées et protéger les intérêts nationaux et ceux du consommateur. Un exemple en la matière est la convention de l'OIT sur le personnel infirmier et la recommandation qui l'accompagne²⁷, invitant les pays à appliquer, dans le secteur de la santé, des politiques visant à protéger les personnels infirmiers et à assurer les meilleurs soins de santé possibles à la population. De telles mesures ne sont pas en soi protectionnistes, cependant leur application peut entraver l'accès des migrants au marché du travail en leur imposant des dépenses supplémentaires ou en limitant l'exercice de leur profession.

²³ BIT (2006): *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers*, Département des compétences et de l'employabilité.

²⁴ BIT (2007): *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*, Genève.

²⁵ Document GB.297/6.

²⁶ Ces études seront publiées prochainement par le Département des compétences et de l'employabilité du BIT.

²⁷ Convention (n° 149) de l'OIT sur le personnel infirmier, 1977, et recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977.

48. Les processus d'évaluation et d'homologation peuvent contenir des éléments implicites de sexisme ou de discrimination raciale, par exemple lorsqu'ils utilisent des méthodes de vérification telles que les questions à choix multiple. Les personnels soignants qui souhaitent s'installer en Australie, au Japon, aux Etats-Unis et au Royaume-Uni peuvent avoir à se soumettre à des procédures de vérification des compétences et d'homologation complexes, longues et coûteuses qui tendent à défavoriser les travailleurs provenant des pays d'origine les moins prisés (pour des raisons historiques, culturelles ou autres)²⁸.
49. Etant donné que les régimes de reconnaissance unilatéraux sont mis en question, certaines initiatives mondiales récentes appellent à une collaboration internationale qui encourage la reconnaissance mutuelle des compétences et des homologations²⁹.

2. Accords de reconnaissance mutuelle

50. Les accords de reconnaissance mutuelle sont conclus entre les pays d'origine et les pays d'accueil et mettent l'accent sur la reconnaissance mutuelle des certifications et des compétences des travailleurs migrants. Il existe toute une série de d'accords de reconnaissance mutuelle, principalement dans le domaine des professions réglementées³⁰.
51. Les associations professionnelles jouent un rôle essentiel dans ce processus dans la mesure où elles sont habituellement chargées de négocier et d'administrer les accords de reconnaissance mutuelle. Négocier un accord de reconnaissance mutuelle tend à devenir un exercice difficile, notamment lorsque les réglementations, les niveaux de développement, les systèmes d'éducation, les normes de formation, l'éthique et les pratiques diffèrent fortement entre les pays. En conséquence, la plupart des accords de reconnaissance mutuelle sont passés entre des pays voisins, principalement entre les pays de l'OCDE (organisation qui ne comprend aucun pays en voie de développement) ou entre des pays qui entretiennent des liens culturels étroits ou que rapproche un passé commun d'ex-colonies.
52. En outre, la capacité de participation de nombreux pays en développement à des accords bilatéraux ou multilatéraux tend à être de plus en plus limitée. Ces pays peuvent proposer des formations professionnelles inadéquates, ne pouvoir engager un processus de reconnaissance mutuelle par manque de systèmes de reconnaissance nationaux ou encore manquer d'organismes professionnels capables d'entamer des négociations longues et complexes.
53. Il est donc important de renforcer les capacités dans les pays en développement pour qu'ils soient en mesure d'élaborer des systèmes de reconnaissance des compétences et de négocier des accords de reconnaissance mutuelle. Tant dans les pays en développement que dans les pays développés, les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle clé en encadrant l'élaboration et la négociation de ces accords et en contrôlant leur mise en œuvre pour en garantir l'équité et l'ouverture.

²⁸ J. Bueno de Mesquita et G. Matt (2005): *The International Migration of Health Workers: A Human Rights Analysis*, Medact, Londres, 2005.

²⁹ Rapport du Secrétaire général en vue du dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement, A/60/871, paragr. 65 et 215; et rapport de la Commission mondiale sur les migrations internationales: *Les migrations dans un monde interconnecté: nouvelles perspectives d'action*, chap. 4, paragr. 27.

³⁰ Comptabilité, architecture, ingénierie, services juridiques, services médicaux et en matière de santé et géomètres.

3. Accords commerciaux d'intégration régionale

54. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a qualifié les accords commerciaux d'intégration régionale et la création d'institutions régionales d'étapes essentielles pouvant aider les pays à gérer les forces mondiales. Beaucoup de ces accords et institutions, notamment en Europe et dans les Amériques, peuvent améliorer, de façon notoire, la transférabilité des compétences.
55. Ces dernières années, le nombre d'accords commerciaux conclus dans le contexte de l'intégration régionale a fortement augmenté. Les accords commerciaux les plus importants comme l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), le Marché commun du Sud (MERCOSUR), la Communauté des Caraïbes (CARICOM), la zone de libre-échange des pays de l'ANASE fournissent un cadre légal encourageant l'accès au marché des prestataires de service dans le cadre des accords de reconnaissance mutuelle³¹. Aux termes de ces accords, les Etats Membres s'engagent résolument à prendre, dans le cadre d'une approche proactive, les mesures permettant de promouvoir l'élaboration de normes et de critères mutuellement acceptables en matière de délivrance d'autorisation ou d'homologation et à formuler des recommandations en matière de reconnaissance mutuelle³². Ils prévoient également des règles et des procédures d'application qui facilitent l'accès des pays en développement aux accords de reconnaissance mutuelle. En outre, l'augmentation des échanges, des interactions et des relations entre les divers gouvernements et partenaires sociaux aide chaque pays à renforcer la confiance qu'il porte aux normes de formation et aux programmes d'éducation des autres nations.
56. En conséquence, la reconnaissance mutuelle tend à être facilitée. Par exemple, au sein de la CARICOM, la plupart des travailleurs hautement qualifiés sont habilités à se déplacer et à travailler librement dans toute la région des Caraïbes. Dans le MERCOSUR, une résolution a été adoptée permettant la reconnaissance réciproque des compétences entre les organismes professionnels de l'agriculture, de l'agronomie, de la géologie et de l'ingénierie³³. En 2003, la zone de libre-échange des pays de l'ANASE a appelé au parachèvement pour 2008 des accords de reconnaissance mutuelle concernant les qualifications dans les grands services professionnels. Elle a adopté, pour l'heure, un accord de reconnaissance mutuelle relatif aux services d'ingénierie.
57. L'Union européenne et la CARICOM sont des systèmes d'intégration régionale qui visent renforcer la compétitivité de leur région et à développer une main-d'œuvre régionale hautement qualifiée et facilement employable. La reconnaissance des compétences et des qualifications de ce niveau figure donc en bonne place dans leur ordre du jour. Etant donné que l'Union européenne et la CARICOM comptent un nombre de membres relativement élevé et que les accords de reconnaissance mutuelle n'ont pas été à même de donner une impulsion suffisante à la reconnaissance des compétences, ces organisations régionales ont mis au point des stratégies différentes.
58. La Communauté européenne se réfère au principe de l'équivalence et de la reconnaissance mutuelle des qualifications. Ce principe est mis en pratique par la directive relative à un

³¹ J. Whalley (2006): Recent regional agreements: Why so many, why so much variance in forms, why coming so fast and where are they headed? Document de travail de la CESIFO n° 1790.

³² OCDE (2001): Trade and Regulatory Reform: Insights from Country Experience, chap. 8, *Deeper Integration in Services Trade in the Western Hemisphere: Domestic Regulation and Mutual Recognition*.

³³ Conseil des entités professionnelles de l'architecture, de l'agronomie, de la géologie et de l'ingénierie pour l'intégration du MERCOSUR.

système général de reconnaissance qui oblige chaque Etat membre à reconnaître toutes les qualifications et certifications obtenues dans d'autres systèmes nationaux de qualification de l'Union³⁴. Cet instrument couvre intégralement l'ensemble des qualifications et validations et dispose d'un mécanisme efficace d'application du fait que la Cour européenne de justice peut donner force exécutoire aux dispositions d'une directive.

- 59.** Afin de renforcer la transparence et la comparabilité des qualifications, l'Union européenne élabore actuellement un cadre européen des certifications en collaboration avec les partenaires sociaux. Ce cadre met en place un système commun de classification et d'équivalence permettant de comparer les systèmes d'enseignement général et de formation professionnelle et la plupart des qualifications existant dans chaque pays de l'Union. D'autres initiatives intéressantes ont été prises au niveau sectoriel pour reconnaître les compétences. Il s'agit des «certificats de capacité» du secteur des technologies de l'information qui valident les connaissances de base dans ce domaine et des livrets des compétence qui valident les compétences des travailleurs de l'agriculture³⁵.
- 60.** La CARICOM, contrairement à l'Union européenne, applique un principe de conformité et de convergence. En 2003, l'Association des organismes nationaux de formation des Caraïbes (CANTA) a été créée pour établir et diriger un système régional de formation et de certification visant à harmoniser les systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels et techniques, à mettre au point des normes régionales en matière de formation et à mettre en place un système régional d'évaluation, de validation et de reconnaissance des compétences. Les certifications de toute la région relèveront très rapidement du système de reconnaissance des qualifications professionnelles de la CARICOM. Dans ce contexte, le BIT apporte son appui aux mandants de la Barbade, de la Jamaïque et de Trinité-et-Tobago.
- 61.** La reconnaissance mutuelle des qualifications nationales dans les pays africains destinée à faciliter les migrations de travailleurs dans les communautés économiques régionales, notamment la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) suscite un intérêt croissant. Du fait que l'ANASE s'oriente actuellement vers la constitution d'un marché commun de la main-d'œuvre, la reconnaissance des connaissances a été reconnue comme étant un facteur limitatif.
- 62.** En conclusion, tout porte à croire que la transférabilité internationale des compétences est un phénomène encore limité. Le fait que les travailleurs se voient attribuer des emplois qui ne sont pas à la hauteur de leurs compétences est un problème dans beaucoup de pays d'accueil et il est nécessaire de recueillir dans différents pays des informations sur les bonnes pratiques en matière de reconnaissance des compétences. Les accords commerciaux sont à même de renforcer la transférabilité des compétences dans la mesure où ils fournissent un cadre et des procédures qui facilitent la reconnaissance des compétences et améliorent l'accès des pays en développement aux systèmes de reconnaissance. Cependant, dans de nombreux cas, leur potentiel en la matière n'est pas encore pleinement exploité.

³⁴ Sauf s'il existe un écart important entre les qualifications exigées par le pays d'accueil et les qualifications de la personne en question.

³⁵ Accord européen sur la formation professionnelle en agriculture, Bruxelles, 5 déc. 2002, GEOPA-COPA et EFFAT.

VI. Points soumis pour discussion et orientation

63. La commission voudra sans doute donner des avis et des orientations sur les futures priorités et actions du Bureau dans le domaine de la transférabilité des compétences. Ses avis et orientations pourraient porter sur les points suivants:

- La question des compétences de base retient de plus en plus l'attention, notamment dans les pays développés. Dans les économies en développement, le débat sur les politiques visant à identifier et à promouvoir les compétences de base pertinentes en est à ses débuts. La commission voudra sans doute donner des orientations au Bureau sur la manière de renforcer les capacités des mandants des pays en développement pour qu'ils engagent des discussions dans ce domaine, en s'appuyant, par exemple, sur des études visant à recenser les compétences de base pertinentes et en fournissant des méthodologies et des outils visant à développer les compétences fondamentales.
- Les politiques d'éducation et de formation doivent être mieux intégrées dans les grands cadres stratégiques et les stratégies de développement. L'on pourrait parvenir à ce résultat en intégrant les compétences transférables dans les programmes, en élaborant des méthodes de formation efficaces, en encourageant l'investissement dans les compétences transférables et en concevant des stratégies de renforcement des compétences porteuses d'avenir. La commission voudra sans doute examiner la manière dont le Bureau peut le mieux fournir aux mandants les avis dont ils ont besoin dans ce domaine.
- Pour ce qui est de la reconnaissance des compétences dans les marchés du travail nationaux, la commission voudra sans doute examiner les défis que les Etats Membres doivent relever concernant le recours aux approches décrites dans le présent document, à savoir le système de formation et d'enseignement professionnels, l'apprentissage et les cadres nationaux de qualification et fournir des indications sur la manière dont le Bureau peut efficacement s'appuyer sur l'expérience des mandants pour en tirer des enseignements.
- La commission voudra sans doute examiner la manière dont le Bureau peut ensuite aider à élaborer des cadres et des politiques permettant de promouvoir la transférabilité internationale des compétences en prenant en considération les risques et les difficultés découlant de l'augmentation des migrations à l'échelle internationale.

Genève, le 5 février 2007.

Document soumis pour discussion et orientation.