

CADRE NATIONAL MALGACHE DE CERTIFICATIONS (CNMC)

PROJET DE DOCUMENT DE REFERENCE

Avril 2019

v.7

Table des matières

I. Approche Politique

- 1. Contexte**
- 2. Définitions**
- 3. Leçons de l'expérience internationale sur les CNC.**
- 4. Etat des lieux**

II. Approche Technique

- 1. Les acteurs concernés**
- 2. L'enregistrement des certifications**
- 3. Les niveaux du CMNC**

III. Approche Institutionnelle

- 1. L'instance de certification et le Registre**
- 2. Le système d'assurance qualité**

IV. Chemin critique

Annexe 1 : Fiches d'enregistrement

Annexe 2 : Niveaux et descripteurs du CMNC

Annexe 3 : Les indicateurs de l'assurance qualité

Acronymes

BTP:	Bâtiments et Travaux Publics
THR:	Tourisme, Hôtellerie et Restauration
THA:	Textile, Habillement et Accessoires
TIC:	Technologie de l'Information et de la Communication
DR :	Développement rural
CEDEFOP :	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
ETFP :	Enseignement Technique et Formation Professionnelle

1. LE CONTEXTE

Le gouvernement malgache a déployé un vaste effort pour développer l'employabilité des jeunes malgaches en misant sur l'Enseignement Technique et la Formation professionnelle depuis les cinq dernières années. La Politique Nationale d'Emploi et de Formation Professionnelle (PNEFP) s'inscrit dans les objectifs du Plan National de Développement (PND) aux fins de réduire le taux de la pauvreté et le taux d'emplois précaires à Madagascar. Toutefois, beaucoup restent à améliorer, notamment au niveau de l'accès, de la qualité et de la pertinence de la formation ainsi qu'au niveau de la gouvernance du dispositif d'enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP).

L'ETFP a pour mission de préparer les jeunes malgaches à leur entrée dans le monde du travail. Cependant, il ne concerne pour l'instant qu'une minorité de jeunes, principalement urbaine, vu l'insuffisance et la mauvaise répartition des établissements d'ETFP. Selon une enquête menée par l'INSTAT en 2013 sur la transition des jeunes vers la vie active, 96,9 % des jeunes affirment ne pas avoir pu bénéficier d'une formation pour exercer leur activité actuelle. Seuls 69 districts sur les 119 disposent d'établissements ETFP publics, 7 régions sur 22 n'ont pas de centre de formation professionnelle (CFP), et une région (Androy) ne dispose ni de CFP ni de Lycée technique et professionnel (LTP). Le dispositif national d'ETFP est composé seulement de 50 CFP et de 121 LTP dont 45% sont des établissements privés. L'insuffisance des capacités d'accueil de la part des établissements publics oblige beaucoup de familles à financer, au-delà de leurs moyens, la scolarisation de leurs enfants dans l'enseignement privé. Il convient de mentionner que, l'Etat n'apporte aucun appui aux centres privés pour faciliter l'accès de la population à la formation.

Madagascar a encore un très faible taux d'accès à l'ETFP qui est de 164 apprenants pour 100 000 habitants par rapport aux autres pays comparateurs. En 2014, le dispositif d'ETFP a accueilli 37 699 apprenants dont 36,4% dans le privé.

De ce fait, plus de 80% des jeunes sont hors du système éducatif dès l'âge de 15/16 ans. Leurs acquis éducatifs de base pour entrer dans le monde du travail restent d'autant plus faibles. Par ailleurs, sur 6,5 millions d'enfants scolarisés, seulement 0,6% sont dans l'ETFP formel. Le très faible accès en 1ère année dans les différents cycles de formation peut s'expliquer par le manque d'orientation des apprenants, l'inadéquation des offres de formation aux demandes sociales et économiques des localités et le choix limité des offres de formation proposées par les établissements.

Toutefois, on observe des taux d'accroissement moyens annuels des effectifs des apprenants très variables selon les offres de formation existantes : de 5% (secteur habillement) à 52% (Tourisme-Hôtellerie), par exemple. Généralement, il n'y a pas de disparité de genre. Dans certains secteurs, les filles sont largement majoritaires : 62% pour les secteurs Habillement- Tertiaire- Tourisme-Hôtellerie.

Pour la formation non formelle, bon nombre d'établissements développent des formations professionnelles qualifiantes (FPQ) et des AMB au profit des déscolarisés. Ces formations sont généralement payantes. Dans le public, il y a une tendance à la baisse de l'effectif des apprenants en FPQ/AMB à cause de non disponibilité des infrastructures et des ressources humaines (période de vacances). Toutefois, dans le cadre des projets comme le Programme d'appui à la mise en œuvre

de la PNEFP (CAP/EPT EFTP) sous financement UNESCO, le programme de Formation professionnelle et d'Amélioration de la Productivité Agricole (FORMAPROD) du Ministère en charge de l'Agriculture sous financement FIDA, il y a eu une forte augmentation des effectifs des apprenants en AMB, qui ont quadruplé entre 2011 et 2014, mais cela reste peu significatif par rapport au nombre total des déscolarisés.

Il existe une soixantaine de programmes/filières développés dans tout Madagascar. Entre 2008 et 2009, trois domaines d'activité (Bâtiment, confection et métiers du bois) ont concerné 81,6% des élèves des CFP. Mais, un décalage quasi généralisé entre les formations réalisées et les emplois requis par les secteurs économiques, moteurs de la croissance du pays, a été constaté. Malgré les opportunités d'emplois qu'offrent certaines branches d'activités, la majorité de ceux qui rentrent dans les dispositifs d'EFTP en ressortent avec des acquis qui ne leur permettent pas de postuler aux emplois qualifiés. La plupart des établissements manque d'ateliers, les équipements sont obsolètes, car les plus récents datent des années 1990, les matériels didactiques sont insuffisants en quantité et la qualité laisse à désirer, quand ils existent. Les établissements utilisent souvent des méthodes d'enseignement qui portent avant tout sur un apprentissage théorique du métier et offrent peu de débouchés d'emplois aux sortants

Les diverses évaluations faites de la situation actuelle de l'EFTP (Document de Stratégie, 2010, BM, 2013) mettent en lumière les faiblesses auxquelles la politique nationale devra remédier pour espérer atteindre les objectifs que lui fixe la PND. L'EFTP n'a pas établi de partenariat effectif avec le monde économique. Il n'existe pas un mécanisme efficace reliant l'offre de formation à la demande et qui permet le renforcement de la capacité d'anticipation du système et d'adaptation des programmes de formation. En effet, ces programmes ne sont pas adéquats au contexte ni aux besoins socioéconomiques de la région d'implantation de l'établissement.

On constate également une absence de lien et de coopération entre les établissements et le monde économique et professionnel. Ce qui a pour conséquence un faible développement de formations en alternance et en apprentissage, pourtant identifiées pour leur forte capacité à insérer les jeunes dans l'emploi. La raison en est que seule la formation résidentielle est reconnue.

Il n'existe pas de passerelles et d'articulation claire entre l'EFTP et le reste du système éducatif. Cependant le fait que les profils de sortie sont maintenant définis à chaque niveau d'enseignement général, l'acquisition des modules complémentaires facilitant l'insertion professionnelle sera possible. Il en est de même pour l'enseignement supérieur, la mise en place d'une licence à vocation professionnelle accessible selon un dispositif de formation par alternance pourra dans l'avenir faciliter le passage de l'EFTP à ce niveau d'enseignement.

Dans le cadre de la réforme de la première phase, un cadre de dialogue public-privé au niveau de chaque secteur prioritaire a été instauré. Des Comités Sectoriels Partenariaux de Pilotage et de Collaboration (CS2PC) ont été créés pour organiser le débat public-privé, notamment au niveau des secteurs BTP/RS, THR, le DR et TIC. Dans ce cadre, un échange a été mené et des métiers prioritaires ont été identifiés. Ces métiers ont constitué les besoins de chaque secteur et qui feront l'objet des formations professionnelles à développer.

Depuis 2016, un dialogue et des échanges avec les établissements privés ont été engagés par le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) pour définir le type de partenariat et les normes de service formation à mettre en œuvre. Un schéma de régulation, d'accréditation et d'habilitation des établissements privés a été proposé et validé par l'ensemble

des parties prenantes afin, notamment, d'inciter les privés à contribuer à la mise en œuvre de la PNEFP. Des guides des établissements privés ainsi que des textes réglementaires y afférents ont été élaborés. Les conseillers en orientation et les services régionaux de l'emploi et la formation assureront l'encadrement desdits établissements privés.

La première année de la réforme est marquée aussi par la réalisation d'études sur les autres modes et types de formation professionnelle dont l'apprentissage professionnel et l'apprentissage traditionnel rénové.

Le développement socio-économique de Madagascar repose, entre autre, sur sa capacité à développer l'employabilité de sa population. Le développement de la qualification de la main-d'œuvre est important face à la mutation technologique et à l'accroissement de la concurrence qui découle de la mondialisation de l'économie et de la libéralisation du commerce. Depuis 2015, la réforme de l'ETFP a fait l'objet d'un processus de consultation d'acteurs publics et privés. La Politique de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP) fut ainsi le fruit d'un engagement synergique de tous, dans un cadre de partenariat entre les pouvoirs publics, les organisations professionnelles et la société civile.

Le but est de qualifier ou requalifier les très nombreux jeunes à des emplois potentiels et prévisibles et de faire émerger le capital humain susceptible de valoriser l'ensemble des richesses naturelles, économiques et sociales du pays dans une optique de développement durable. Le respect de l'environnement est fondamental vu que les actions menées maintenant peuvent avoir des répercussions sur la vie et les moyens d'existence de personnes d'autres régions du monde, et aussi sur les générations futures.

Dans la mise en œuvre de la politique, un plan annuel de qualification de ces jeunes devra être établi, en lien avec les nouvelles missions confiées aux établissements de formation, afin d'aider les jeunes à se (ré)insérer avec succès dans le marché du travail. Le développement des compétences requises par les métiers en cours d'émergence dans les cinq secteurs prioritaires, et plus particulièrement dans les 12 pôles de croissance définis par le gouvernement dans le cadre de la Stratégie Nationale d'Aménagement du Territoire (SNAT) sera compté parmi les priorités. Ceci permet également de relever les défis de l'Éducation au Développement Durable (EDD) de façon constructive et créative, et de bâtir une société malgache plus durable. Conformément à cette nouvelle vision, il faut pourvoir l'égalité d'accès de tout citoyen à des formations pertinentes lui permettant d'acquérir des capacités et compétences pour trouver ou créer des emplois décents. Avec l'élimination des facteurs d'exclusion sociale et de discrimination, notamment de genre et envers les groupes vulnérables, le plan sectoriel de l'éducation (PSE) volet enseignement technique et formation professionnelle/développement des compétences (ETFP/DC) s'articule autour des trois axes stratégiques suivants :

- Améliorer l'accès de tous à la formation quel que soit son niveau académique ou niveau de qualification professionnelle ;
- Améliorer la pertinence et la qualité des formations selon les exigences des emplois potentiels requis par les secteurs prioritaires ;
- Instaurer une gouvernance partenariale du dispositif d'ETFP/DC pour une meilleure insertion professionnelle des formés.

Le Rapport d'Etat sur le Système Educatif National (RESEN) a fait ressortir que les acquis des jeunes, âgés de 15/16 ans et plus, formés pour entrer dans le monde du travail, restent faibles. Le système éducatif devra permettre à chaque citoyen de choisir une voie appropriée de formation lui facilitant l'insertion professionnelle en qualité de salarié ou de travailleur indépendant.

En complémentarité et en harmonie avec la réforme de l'éducation fondamentale, de l'enseignement secondaire, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, le cursus et les parcours de formation devront permettre de qualifier les demandeurs de formation sur les plans professionnel, social et culturel, quel que soit son niveau initial d'éducation ; l'apprentissage tout au long de la vie sera possible, notamment pour développer les capacités professionnelles des actifs et doter ainsi les secteurs économiques formels ou informels de moyens permettant d'améliorer leur productivité et d'accroître leur compétitivité.

Pour atteindre cet objectif, deux activités clés sont envisagées, à savoir :

- L'élaboration d'un cadre national de certification (CNC) flexible ;
- La planification liée à la diversification des parcours de formation adaptés aux diverses contraintes de prérequis et de disponibilité des apprenants.

2. DEFINITIONS

« **Certification** »: le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'une personne possède les acquis d'apprentissage correspondant à des normes données;

« **Système national de certification** »: l'ensemble des activités d'un État membre ayant trait à la reconnaissance des acquis d'apprentissage, ainsi que des autres mécanismes qui relient l'enseignement et la formation au marché du travail et à la société civile. Ces activités incluent l'élaboration et l'application de dispositifs et de processus institutionnels concernant l'assurance de la qualité, l'évaluation et la délivrance des certifications. Un système national de certification peut être constitué de plusieurs sous-systèmes et inclure un cadre national des certifications;

« **Cadre national des certifications** »: l'instrument de classification des certifications en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'apprentissage, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile;

« **Certification internationale** »: la certification décernée par un organisme international légalement constitué (association, organisation, secteur ou entreprise) ou par un organisme national agissant au nom d'un organisme international, qui est utilisée dans plus d'un pays et qui porte sur des acquis d'apprentissage évalués par rapport à des normes établies par un organisme international;

« **Acquis (ou résultat) d'apprentissage** »: l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de faire au terme d'un processus d'apprentissage; ces acquis sont définis sous la forme de savoirs et d'aptitudes et en termes de responsabilité et d'autonomie;

« **Savoir** »: le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'apprentissage. Le savoir est un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques lié à un domaine de travail ou d'études. Le CNC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels;

« **Aptitude** »: la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes. Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (fondées sur la dextérité manuelle ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments);

« **Responsabilité et autonomie** »: la capacité d'appliquer un savoir et des aptitudes de manière autonome et responsable;

« **Compétence** »: la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans les situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel;

« **Validation de l'apprentissage non formel et informel** » ou **validation de l'expérience (VAE)** : le processus de confirmation, par une autorité compétente, qu'une personne possède des acquis d'apprentissage, obtenus dans un contexte d'apprentissage non formel et informel, correspondant à une norme donnée. La validation comprend quatre étapes distinctes: l'identification par un dialogue des expériences spécifiques de l'intéressé, les documents témoignant de ces expériences, l'évaluation formelle de ces expériences et la certification des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une certification partielle ou complète;

« **Reconnaissance formelle des acquis d'apprentissage** »: le processus d'octroi par une autorité compétente d'un statut officiel aux acquis d'apprentissage, en vue d'un emploi ou de la poursuite des études, au moyen de: i) la délivrance de certifications (certificats, diplômes ou titres), ii) la validation de l'apprentissage non formel et informel, et iii) l'octroi d'équivalences, de crédits ou de dispenses;

« **Crédits** » ou « **unités capitalisables** »: la confirmation de l'évaluation et de la validation par une autorité compétente, selon une norme convenue, d'un ensemble cohérent d'acquis d'apprentissage formant une partie d'une certification: les autorités compétentes octroient des crédits lorsque la personne prouve, grâce à des évaluations appropriées, qu'elle a obtenu les acquis d'apprentissage déterminés, ces crédits pouvant être exprimés sous une forme quantitative (points de crédit ou unités capitalisables, par exemple), qui reflète la charge de travail généralement supposée nécessaire à une personne pour qu'elle obtienne lesdits acquis;

« **Systèmes de crédits** » ou « **systèmes d'unités capitalisables** »: un outil de transparence destiné à faciliter la reconnaissance des crédits ou unités capitalisables. Ces systèmes peuvent prévoir notamment des équivalences, des exemptions, des unités ou modules pouvant être accumulés et transférés, une autonomie des prestataires qui peuvent individualiser les parcours d'apprentissage et la validation de l'apprentissage non formel et informel;

« **Transfert de crédits** » ou « **transfert d'unités capitalisables** »: la procédure permettant aux personnes ayant accumulé des crédits ou unités capitalisables dans un contexte de les faire reconnaître et prendre en compte dans un autre contexte.

« **Registre de certifications** » : base de données gérée par l'instance de certification et contenant toutes les certifications à finalité professionnelle (certificats, titres, diplômes) agréées par l'instance de certifications

« **Intrants** » : éléments entrant dans la production d'un bien ou d'un service

« **Extrants** » : Eléments provenant de la production d'un bien ou d'un service

« **Portabilité** » : Transférabilité d'un niveau de compétence reconnu de l'exercice d'un emploi vers un autre

3. LECONS DE L'EXPERIENCE INTERNATIONALE

Impulsés pour partie par l'initiative du Cadre Européen de Certifications, au niveau Européen mais aussi mondial, les cadres nationaux de certifications font désormais partie intégrante de la quasi-totalité des systèmes d'éducation et de formation dans le monde. Hors d'Europe, de plus en plus de pays et régions (tels que l'Asie-Pacifique) élaborent et mettent en œuvre rapidement des cadres de certifications. Un pays peut mettre en œuvre un CNC sans cadre juridique, par consensus, mais un cadre juridique semble nécessaire pour une mise en œuvre pleine et entière et une légitimité nationale. Le processus juridique prend des formes quelque peu différentes suivant les pays: certains optent pour une modification de leur législation, tandis que d'autres adoptent une nouvelle législation. En octobre 2014, la base juridique de 28 CNC Européens avait été clarifiée. L'adoption formelle est sur les rails en Belgique (FR), Pologne, Slovaquie, Espagne, Suède et Turquie. Le cas de la Finlande, qui a progressé rapidement au cours des premières années, montre que la mise en place d'un CNC ne se limite pas à un processus technique mais qu'elle exige aussi un soutien politique. Pour qu'un CNC devienne opérationnel, tous les critères et procédures doivent être en place. Il s'agit notamment d'affecter les certifications aux différents niveaux, de mettre pleinement en œuvre des mécanismes d'assurance qualité et d'intégrer les certifications externes, privées et celles basées sur la validation. Certains pays s'emploient actuellement à mettre en place ces derniers dispositifs et sont ainsi entrés dans la phase opérationnelle initiale: Belgique (DE), Croatie, Estonie, Allemagne, Islande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Monténégro, Norvège et Portugal.

Pour entrer dans la phase pleinement opérationnelle, le critère crucial est la mise en œuvre de l'approche fondée sur les acquis d'apprentissage. Pour nombre de pays, cela implique des discussions approfondies sur les liens entre les différentes certifications et sur leur valeur relative. De plus en plus de pays se réfèrent désormais aux niveaux de leur CNC lorsqu'ils développent des référentiels de certification. Ils utilisent également des niveaux basés sur les acquis d'apprentissage pour renforcer la cohérence entre certifications et établissements. Pour donner toute leur mesure, les CNC devraient faire partie intégrante des politiques d'éducation, de formation et d'emploi. La mise en œuvre des CNC doit aussi s'inscrire dans une perspective de long terme. Les CNC ont pour but d'accroître la transparence des diplômes et certificats, ce qui passe par leur visibilité et leur prédictibilité. Un contre-exemple à cet égard est celui de l'Angleterre, où la multitude des cadres de certifications instables nuit à la transparence.

Les CNC ne peuvent devenir pleinement opérationnels que si les utilisateurs finals – apprenants, parents, enseignants, praticiens de l'orientation et du conseil – y sont sensibilisés. Dans la plupart des pays dotés de CNC récents, cette sensibilisation n'est pas encore acquise. Inversement, dans les cadres matures, tel le cadre écossais des crédits et des certifications (Scottish credit and qualifications framework – SCQF), les utilisateurs sont fortement sensibilisés. La mention des niveaux du CNC et du Cadre Européen de Certifications sur les certificats et diplômes, ainsi que dans les bases de données des certifications, est déterminante pour mieux sensibiliser les apprenants et autres utilisateurs. Des pays tels que la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, l'Irlande, la France, l'Allemagne, la Lituanie, Malte et le Portugal, ont réalisé des avancées en la matière. En Angleterre et en Irlande du Nord, où les organismes certificateurs sont libres de décider de mentionner ou non les niveaux correspondants du CEC, ces avancées sont plus lentes. Pour assurer la visibilité d'un CNC, et aider ainsi les apprenants à planifier leur parcours d'éducation et de formation, ses niveaux doivent être utilisés en tant que points de référence à tous les stades et pour un large éventail de finalités: il importe que les bases de données des certifications, ainsi que les

référentiels et les programmes, renvoient aux niveaux du cadre, que les conseillers utilisent le cadre en tant qu'outil et que les acquis de l'éducation et de la formation puissent être identifiés par rapport à leur niveau du CNC.

Des liens étroits entre CNC et dispositifs de validation de l'apprentissage non formel et informel renforcent la pertinence des CNC pour les apprenants à titre individuel. L'établissement de ces liens exige d'utiliser les mêmes référentiels basés sur les acquis d'apprentissage pour évaluer toutes les formes d'apprentissage. Si quelques pays, comme la France, intègrent pleinement la validation dans leur système national de certifications, nombre de pays n'ont pas encore établi de liens clairs. Selon les données de l'inventaire européen de la validation de l'apprentissage informel et non formel 2014, la moitié des pays (16) font état de discussions en cours sur la manière de relier CNC et validation, tandis que 20 autres assurent avoir déjà établi de tels liens, au moins partiellement ou pour des certifications particulières. La plupart des CNC prennent pour point de départ les certifications réglementées, délivrées par les autorités nationales (ministères de l'éducation et de la formation, par exemple). Ces dernières années, les pays ont prêté davantage d'attention aux « certifications externes », délivrées par le secteur non formel et privé. L'ouverture des cadres à ces certifications renforce non seulement la transparence d'ensemble mais aussi les liens entre l'enseignement et la formation initiaux, essentiellement dispensés par le secteur public, et la formation continue dispensée par d'autres prestataires et par les entreprises.

Pour autant, le maintien de la confiance vis-à-vis du système dans son ensemble exige une assurance adéquate de la qualité. C'est ainsi que des pays tels que l'Autriche, le Danemark, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède ont adopté ou élaborent des critères d'assurance qualité applicables tant aux certifications externes elles-mêmes qu'aux organismes qui les délivrent. Les Pays-Bas ont réalisé d'importantes avancées en 2012-2014: plusieurs certifications délivrées par des prestataires privés sont désormais formellement intégrées au cadre néerlandais. Le succès futur des CNC dépendra largement de la pertinence qu'auront ces cadres hors du système public formel d'éducation et de formation. Résultats d'apprentissage obtenus Les niveaux des CNC basés sur les acquis d'apprentissage contribuent à la transparence en précisant ce qui est attendu du titulaire d'une certification. Pour autant, ces résultats d'apprentissage escomptés ne suffisent pas à instaurer la confiance dans les certifications: les résultats d'apprentissage obtenus importent aussi.

L'inventaire mondial des CNC, publié conjointement par le Cedefop, l'ETF et l'Unesco en 2013/2014 (6), couvre plus de 140 cadres, pour la plupart élaborés et mis en place ces dix dernières années. Même s'ils jouent un rôle essentiellement national, les CNC sont de plus en plus utilisés pour renforcer la coopération entre les pays et les régions. En 2012, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande sont convenues d'aligner leurs CNC. Cet accord clarifie les liens entre les niveaux des deux cadres et facilite la reconnaissance mutuelle entre les deux pays. La Nouvelle-Zélande s'emploie actuellement à étendre cette démarche à la Malaisie et à l'Écosse. Si certains pays s'efforcent d'établir des liens directs entre leurs CNC, une autre solution est de mettre en œuvre des cadres régionaux comme le Cadre Européen de Certification (CEC) et le cadre Asie-Pacifique (ASEAN), à compter du 1er janvier 2015. Afin de renforcer la coopération, le groupe consultatif du CEC a entamé en 2014 des discussions avec l'Australie, la Nouvelle-Zélande et Hong Kong. Ces discussions illustrent le potentiel des cadres de certifications en tant qu'instruments de coopération politique. L'Unesco reconnaît elle aussi que les cadres de certifications peuvent encourager la coopération internationale en matière de certifications. Dans le sillage d'une décision du Forum mondial de Shanghai sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels de 2012, l'Unesco mène depuis 2013

une étude de faisabilité technique et conceptuelle sur des niveaux de référence mondiaux pour les certifications. Ce travail prend pour point de départ les avancées réalisées dans la mise en œuvre de cadres de certifications nationaux et régionaux et pose la question de savoir si un ensemble de niveaux de référence communs pourrait faciliter la coopération et la compréhension mutuelle. Pour l’heure, les cadres de certifications jouent un rôle modeste en faveur de la transparence et de la reconnaissance mutuelle. Néanmoins, les démarches recensées ci-dessus montrent que ce rôle prend de plus en plus d’importance.

4. ETAT DES LIEUX

a) La vision

L’ETFP/DC permet de mieux préparer les jeunes à l’entrée dans le monde du travail et de renforcer l’employabilité des actifs. Le CNC est un instrument permettant d’établir un lien entre l’emploi et la formation et de renforcer l’intégration des diplômes de l’ETFP/DC dans la vie économique - dans le secteur formel comme dans le secteur traditionnel et informel. Il consiste à classer les certifications en fonction d’un ensemble de descripteurs correspondant à des niveaux de base d’éducation/formation et aux compétences en lien avec les emplois, à l’égard du marché du travail et de la société civile. Dans ce cadre, le certificat ou le diplôme délivré garantit les compétences acquises en les faisant correspondre au profil du métier/profession-type objet de la formation.

Par ailleurs, le CNC favorisera l’intégration des systèmes d’éducation et de formation dans le but d’assurer la meilleure mobilité des apprenants. En tenant compte de la dimension régionale dans son élaboration, il contribuera à l’amélioration et à la reconnaissance des diplômes aux niveaux régional et international. Accompagné par une démarche d’amélioration de la qualité des programmes et de formation, sa mise en œuvre améliorera l’employabilité des formés et leur insertion professionnelle ainsi qu’à l’amélioration de la compétitivité des entreprises à Madagascar.

L’instauration d’un cadre national de certification doublé d’un système d’assurance qualité, intégrant toutes les modalités d’acquisition et donc de reconnaissance des compétences, doit être au cœur de la mise œuvre du programme sectoriel éducation, volet ETFP dans les années à venir. Trois activités principales sont considérées pour mettre en place et développer le CNC, à savoir :

- La réalisation d’une étude complémentaire sur le CNC dans le but de finaliser le projet de CNC élaboré par un groupe de travail mixte. Un dialogue interministériel et interprofessionnel sera engagé dans un cadre de groupe de travail mixte pour obtenir une cohérence globale des approches de construction des certifications à la fois de l’enseignement secondaire, de l’enseignement technique et de la formation professionnelle et de l’enseignement supérieur. Un consensus autour de la notion de certification et du CNC sera recherché en vue (i) de créer les passerelles entre les sous-systèmes éducatifs et (ii) d’établir un lien lisible par le grand public et le monde professionnel entre les diplômes/certificats et les métiers/professions. La garantie de qualité dans le processus de la délivrance d’un diplôme/certificat sera aussi l’objet du dialogue et de l’étude. Le groupe mixte élaborera la structure de référence incluant l’outil de classification (grille de niveau complétée par des descripteurs qui indiquent les acquis de la formation attendus d’une certification de ce niveau, quel que soit le système de certification). Ainsi, l’élaboration d’un

cadre réglementaire portant principe et règle de fonctionnement du CNC permettra d'établir des liens directs et univoques entre les diplômes ou certifications, les niveaux et les métiers ou professions types visés ainsi que les conditions d'accès à la formation y afférente.

La mise en place d'une Commission Interministérielle et Interprofessionnelle de certification (C2IC) chargée de gouvernance et pilotage du CNC. Cette Commission sera érigée en institution certificatrice de référence pour tous les dispositifs d'éducation et de formation quel que soit les niveaux de développement des compétences. Sur la base des référentiels proposés, des commissions thématiques sectorielles étudieront le CNC correspondant et statueront sur les demandes d'équivalence de positionnement entre les certifications de tous ces sous-systèmes éducatifs et établira ainsi des passerelles de mobilité entre eux. Dans une période transitoire, un comité paritaire provisoire validera les informations sur les métiers prioritaires et les formations développées dans le cadre des actions pilotes depuis 2015.

- La mise en application du CNC et de la démarche qualité dans un secteur économique témoin en réalisant deux activités clés à savoir :

Dans un premier temps, les filières porteuses des cinq secteurs prioritaires feront l'objet d'une analyse de situation de travail pour déterminer un référentiel métier-compétence ou norme professionnelle. Cette norme sera par la suite évaluée pour en déterminer le niveau.

Centré sur la consolidation du système éducatif au sens large, le CNC repose entre autres sur un inventaire des certifications dans le but de les répartir par niveau, d'en assurer une meilleure cohérence, d'améliorer la qualité de la formation et de permettre une meilleure reconnaissance des diplômes.

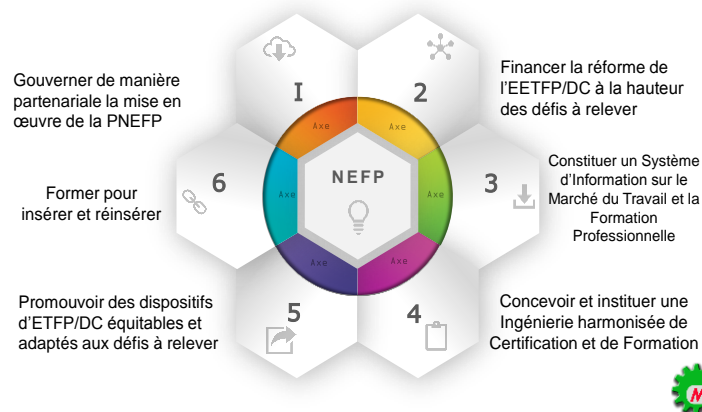
Afin d'assurer une parfaite concordance entre diplôme et compétence requise par le métier, l'ajustement des curricula de formation par rapport au référentiel de certification découlant du référentiel métier-compétence est nécessaire.

b) La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP)

Le développement du CNC à Madagascar s'inscrit dans le cadre du Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui comporte s Axes (voir ci-contre).

Axe 1 : Il vise a **développer les compétences** pour une meilleure employabilité des ressources humaines du pays et de façon prioritaire, les cinq secteurs (BTP, THR, THA, TIC, DR) de ressources humaines capables d'occuper les emplois d'aujourd'hui et ceux de demain. La mise en œuvre du PNEFP fait l'objet d'une gouvernance partenariale.

is
n
ié



de Coordination seront institutionnalisées au niveau

Axe 2 : financer la réforme de l'EETFP/DC à la hauteur des défis à relever

Le budget public consacré à l'EETFP/DC augmente de manière significative durant la période 2015-19 :

- Un fonds de formation intersectoriel est créé et opérationnel dès 2016 grâce à un accord entre partenaires publics, privés et sociaux ;
- Les dépenses publiques consacrées à l'EETFP/DC, via le CDMT, seront augmentées significativement.

Axe 3 : constituer un Système d'Information sur le Marché du Travail et la Formation Professionnelle (SIMTFP)

Le SIMTFP permettra d'identifier et d'anticiper les compétences à développer et facilitera ainsi la prise de décision de la part des responsables de la gouvernance du système, des établissements et du grand public.

- Tous les systèmes d'information existants à Madagascar sont mis en réseau ;
- Une plateforme en ligne est créée pour diffuser et rendre accessibles toutes les informations sur l'EETFP/DC ;
- Des indicateurs homogènes concernant la relation formation/emploi sont définis et actualisés ;
- Un répertoire des métiers pour chaque secteur prioritaire est élaboré

Axe 4 : concevoir et instituer une Ingénierie harmonisée de Certification et de Formation

La certification n'est plus la seule voie d'accès à un diplôme reconnu, mais devient le moyen de reconnaître toutes les formes de compétences acquises quelles que soient leurs modalités d'acquisition.

- Un processus harmonisé de certification et de formation est conçu et mis en œuvre afin de permettre la reconnaissance et la certification des compétences acquises en école ou en situation de travail ;
- Un cadre national de certification (CNC) est conçu et institué établissant des équivalences de niveau et de passerelles entre l'ensemble du champ d'éducation et de formation ;
- Des procédures d'assurance qualité, d'habilitation à la certification et à la formation des établissements d'EETFP/DC seront mises en place. Mettre en place la validation des acquis de l'Expérience (VAE)

A ce jour (Avril 2018), les réalisations accomplies dans le cadre de l'axe 4 sont les suivantes

- Un guide malgache de l'ingénierie harmonisée de la certification et de la formation a été élaboré ;
- Un atelier de première réflexion sur le Cadre National de certification (CNC) a été réalisé
- Les cadres techniques, réglementaires ainsi que les outils nécessaires à la mise en œuvre de la VAE ont été élaborés
- Une première action d'expérimentation de la VAE a été réalisée : des candidats ont été admis

- Une réunion d'échange pour l'harmoniser des formations BTS et licence a été réalisée avec le MESUPRES
- Un Référentiel Qualité (RQE) des Etablissements a été élaboré

Il reste à conduire l'ensemble d'activités suivant

- Poursuivre le chantier CNC : Niveau, descripteurs, gestion du cadre et enregistrement des certifications, ...
- Elaborer un cadre provisoire de certification (action de formation de la première phase)
- Elaborer un guide de l'accréditation et d'habilitation à la formation et à la certification
- Réaliser en grandeur réelle la VAE au niveau du secteur THR (Juillet)
- Elaborer des documents techniques et réglementaires sur le BTS : Textes réglementaires, 03 Référentiels, Socles communs de compétences pour une meilleure passerelle entre formation débouchant au BTS et au Licence professionnel, (Avril- Juillet)
- Conduire un processus de finalisation et de vulgarisation du RQE (avril – juillet)
- A matérialiser l'instance nationale de certifications, futur régulateur du cadre de certification (C2IC).

Axe 5 : promouvoir des dispositifs d'ETFP/DC équitables et adaptés aux défis à relever

Les établissements sont dotés de statut autonome, favorisant la gestion partenariale, l'initiative locale au niveau d'une offre diversifiée de formation et de la collecte de fonds additionnels ;

- Un réseau de 252 établissements normalisés sera mis en place, en 2019, pour assurer des formations pertinentes au niveau des Districts et des zones économiques à fortes créations d'emploi;
- Les compétences des formateurs, des tuteurs professionnels et des PAT seront renforcées à la mise en œuvre de l'APC.



Axe 6 : former pour insérer et réinsérer

- Chaque établissement d'ETFP/DC intègre une cellule de coopération école/entreprise chargée de faciliter et d'accompagner l'insertion des formés
- Un dispositif de formation en alternance et par apprentissage est mis en place et sera appliqué par les dispositifs de formation normalisés ;

La situation envisagée par le PNEFP pour 2030 est une situation de l'emploi beaucoup plus positive au regard des impératifs de consolidation des équilibres sociaux, car il faut que «la quasi-totalité des Malgaches soient des citoyens instruits et disposant des compétences pour créer ou trouver des emplois décents, dans le strict respect de l'égalité des chances d'accès aux opportunités économiques, avec l'élimination effective des facteurs d'exclusion sociale et de discrimination, notamment de genre et envers les groupes vulnérables comme les handicapés».

2. APPROCHE TECHNIQUE : COMPRENDRE

Le fonctionnement d'un Cadre National de Certifications est fondé sur l'existence d'un certain nombre d'acteurs et un processus d'enregistrement des certifications éligibles dans un Registre National de certifications.

1. Les Acteurs

Les principaux acteurs d'un CNC sont (I) le (ou les) Régulateur, (II) les Certificateurs et (III) les Organes Formateurs. Il faut ajouter l'instance en charge de l'Assurance Qualité, les organismes en charge du système d'information et le Fonds de Formation nouvellement créé.

(i) Comme rappelé plus haut, le PNEFP prévoit la mise en place d'une Commission Interministérielle et Interprofessionnelle de certification (C2IC) chargée de gouvernance et pilotage du CNC. Le C2IC est donc désignée comme le **Régulateur** possible du CNC. Cette Commission sera érigée en institution certificatrice de référence pour tous les dispositifs d'éducation et de formation quel que soit les niveaux de développement des compétences. Sur la base des référentiels proposés, des commissions thématiques sectorielles étudieront le CNC correspondant et statueront sur les demandes d'équivalence de positionnement entre les certifications de tous ces sous-systèmes éducatifs et établira ainsi des passerelles de mobilité entre eux.

(ii) Les **Certificateurs** peuvent être

- ETAT
- MINISTRES
- UNIVERSITES
- BRANCHES PROFESSIONNELLES
- CHAMBRES CONSULAIRES
- ASSOCIATIONS
- ORGANISMES PRIVES
- ...

(iii) Les **Organes de Formation** sont les dispositifs de formation publics et privés habilités à dispenser de la formation et désignés par un certificateur dans les fiches d'enregistrement des certifications figurant dans le Registre.

(iv) **les organismes d'assurance qualité**

(v) l'ONEF et le ONMFC comme organisme en charge des systèmes d'information.

Les certificateurs accrédités soumettront le dossier d'enregistrement au régulateur qui doit statuer sur la demande dans un délai à déterminer, soit par une démarche a priori soit par une démarche a posteriori, ceci afin de garantir la qualité de la certification enregistrée en lui conférant une reconnaissance nationale après décision, dans chaque cas, du Ministère compétent. Un organisme d'assurance qualité devra être consulté dans tous les cas de demande d'enregistrement.

2. Enregistrement des certifications

Toute certification doit être enregistrée dans un Registre de certification créé à cet effet. L'instance de certifications a parmi ses missions d'organiser l'enregistrement des certifications dans le Registre.

Les Fiches Registre suivantes seront à renseigner pour l'enregistrement des certifications dans le Registre de certifications

1. Présentation de la demande
2. Identification de l'autorité délivrant la certification
3. Réseau des co-certificateurs
4. Organisme (s) préparant à la certification
5. Métiers, fonctions et activités visées
6. Liens entre la construction de la certification et le champ professionnel visé
7. Ingénierie: référentiel d'activités, référentiels de certification et blocs de compétences
8. Certifications comparables et équivalences instituées
9. VAE
10. Composition du jury délivrant la certification
11. Parcours individuels des titulaires de la certification
12. Dispositif de suivi du parcours des titulaires de la certification
13. Résumé descriptif de la certification (qui seule figurera dans le Registre)

Le contenu détaillé des fiches figure en annexe.

3. Les niveaux du CNMC

Ils définissent de façon générique, indépendante des secteurs, le niveau des acquis. Chaque niveau sera détaillé à l'aide de cinq **descripteurs** ou domaines : savoirs, savoir-faire, autonomie, technologies de l'information et de la communication, Alphabétisation.

Le niveau d' entrée 1 reconnaît un progrès accompli sur un continuum qui va de la production la plus élémentaire de savoir-faire/connaissance/compréhension dans un environnement immédiat
Le niveau d'entrée 2 traduit la capacité d'utiliser des savoir-faire, savoirs etc. compréhension dans l'accomplissement de tâches familières sous supervision
Le niveau 3 traduit la capacité d'utiliser des savoir-faire, ¹ connaissances et compréhension dans l'accomplissement de tâches familières sous supervision occasionnelle
Les réalisations de niveau 4 traduisent la capacité de sélectionner et d'utiliser des savoirs, savoirs faire ou procédures pour accomplir des tâches bien définies et aborder des problèmes simples.
Les réalisations de niveau 5 traduisent l'aptitude à identifier la compréhension, les méthodes et le savoir-faire pour traiter de problèmes qui, tout en étant bien définis, comportent une certaine complexité, Il inclut la capacité à mener à bien des tâches ou des processus, à faire preuve d'autonomie, de jugement dans un cadre limité. Il comprend l'aptitude à prendre en compte différentes perspectives ou approches dans un contexte d'étude ou de travail
Les réalisations au niveau 6 traduisent l'aptitude à identifier et à utiliser la compréhension, les méthodes et les savoir-faire permettant de traiter des problèmes qui sont bien définis, mais complexes et non routiniers. Il comprend la responsabilité sur des suites d'activités complètes et la démonstration d'autonomie et de jugement dans un contexte assez complexe. Il traduit aussi la compréhension de différentes perspectives et d'approches dans un domaine d'activité ou d'études.

<p>Les réalisations de niveau 7 traduisent l'aptitude à identifier et utiliser la compréhension, les méthodes et les savoir-faire pour traiter des problèmes complexes définis en termes généraux. Elles comprennent la prise de responsabilité pour planifier et développer des démarches d'action ainsi que la démonstration d'autonomie et de jugement dans une situation complexe. Elles démontrent aussi la compréhension de différentes perspectives, approches ou écoles de pensées et du raisonnement qui les sous-tend</p>
<p>Les réalisations de niveau 8 traduisent l'aptitude à redéfinir et à utiliser la compréhension, les méthodes et les savoir-faire pertinents pour résoudre des problèmes complexes qui sont non complètement définis. Elles comprennent la prise de responsabilité pour planifier et développer des activités qui sont susceptibles d'apporter des changements substantiels, et la démonstration d'autonomie et de jugement. Elles traduisent aussi la compréhension de différentes perspectives, approches ou école de pensée et des théories qui les sous-tendent</p>
<p>Les réalisations au niveau 9 traduisent l'aptitude à reformuler et à utiliser la compréhension, les méthodologies et les approches appropriées, pour traiter de situations problématiques qui impliquent des facteurs interconnectés. Elles comprennent la prise de responsabilité pour la planification et le développement d'activités qui déterminent des changements substantiels, ainsi que la preuve d'une autonomie complète et de jugement. Il traduit aussi la compréhension de perspectives théoriques et méthodologiques pertinentes et de la façon dont elles influencent le domaine d'action ou d'études.</p>
<p>Les réalisations au niveau 10 traduisent la capacité de développer une compréhension originale et d'accroître la connaissance dans un champ professionnel ou dans un champ de recherche. Elles traduisent la capacité de résoudre des situations problématiques qui impliquent de nombreux facteurs complexes et interconnectés en lançant, concevant et entreprenant une recherche, ou des activités stratégiques. Elles impliquent l'exercice d'une large autonomie, d'un jugement, et d'un leadership dans la prise de responsabilité liée au développement d'un champ de travail ou de connaissance ou pour susciter des changements professionnels ou organisationnels substantiels. Elles traduisent aussi une compréhension critique de différentes perspectives théoriques et méthodologiques pertinentes et de la façon dont elles influencent le champ de connaissances ou de travail</p>

3. APPROCHE INSTITUTIONNELLE : PROPOSER

1. L'instance nationale de certification et le Registre National de Certification professionnelle

Créé par la loi du Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le Cadre National de Certifications sera abrité par le C2IC, Association Reconnue d'Utilité Publique. Le législateur conçoit le cadre national de certifications comme une réponse novatrice et adaptée à l'évolution du monde professionnel. Dans un univers professionnel marqué par les ruptures et les discontinuités, les individus et les entreprises doivent disposer de repères stables. Les certifications professionnelles s'inscrivent à cet égard comme des références collectives indispensables pour les individus et les entreprises, au moment de l'insertion et au cours de la formation professionnelle.

Sur le plan national, l'instance de certification contribue au développement des droits individuels et des repères collectifs nouveaux que constitue la Validation des Acquis de l'expérience et la Formation Professionnelle tout au long de la vie. Sur le plan international, elle apporte un concours de nature à favoriser la transparence des qualifications et la mobilité professionnelle.

L'instance de certification axe son action sur la lisibilité et la mise en cohérence de l'offre de formation. Sa mission est de :

- Répertorier l'offre de certification
- Veiller à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail
- Rendre un avis public préalablement à l'élaboration et la création de certifications professionnelles enregistrées de droit dans le répertoire national
- Réaliser l'évaluation publique des certificats de formation professionnelle
- Signaler les éventuelles correspondances entre certifications
- Elaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification
- Recenser dans un inventaire spécifique les certifications et les habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.
- Remettre un rapport annuel d'activité au Premier Ministre
- Proposer un classement des certifications par domaine d'activité et par niveau, le cas échéant.
- Enregistrer selon une procédure dite de droit les certifications issues d'une consultation préalable entre l'état et les partenaires sociaux
- Selon une procédure dite sur demande après avis formel de la Commission pour les certifications résultant de tout autre mode d'élaboration.

2. Composition de l'instance de certification

Outre son Président, l'ARUP comprend x membres nommés par arrêté du Premier Ministre, pour une durée renouvelable de cinq ans.

Elle se compose de représentants de l'Etat, de partenaires sociaux, de représentants élus de chambres consulaires, de représentants des secteurs prioritaires désignés par la PNEFP, de représentants élus des régions ainsi que de personnalités qualifiées.

Elle comprend deux formations distinctes

La Commission plénière

Elle est un lieu de dialogue social et de réflexion stratégique sur les enjeux et thématiques relatifs au domaine de la certification. Elle constitue également une assemblée consultative émettant des avis sur les demandes d'enregistrement qui lui sont soumises. Destinés au Ministère compétent, ces avis font le cas échéant l'objet d'une publication au journal officiel. Cette instance collégiale se réunit en moyenne 5 fois par an.

La Commission spécialisée

Est une formation comprenant une vingtaine de membres et composée à parité de représentants des ministères et des partenaires sociaux (10+5+5). Elle se réunit selon une fréquence mensuelle afin d'examiner des demandes d'enregistrement et formuler des propositions, conformément aux principes fixés par la commission plénière.

La Commission dispose d'un secrétariat permanent au niveau national et d'un réseau de correspondants régionaux.

Le Secrétariat national

Est placée sous l'autorité directe du président. Cette structure centrale assure une fonction globale d'appui administratif et technique et apporte son expertise en matière de certification.

Elle traite les demandes d'enregistrement s'exprimant au niveau national et interrégional. Elle conçoit l'évolution et la gestion du registre, qui est le cadre de référence national sur les titres, diplômes et certificats à finalité professionnelle.

Le réseau des correspondants régionaux

IL est composé de fonctionnaires ou d'agents des services déconcentrés. Ces derniers sont nommés par le Préfet de région, après avis du Président de l'ARUP. Leur nombre est égal à celui des régions administratives du pays.

Le Registre des certifications contiendra en outre une liste des organismes accrédités à délivrer des certifications nationales ou sectorielles (certificateurs) établie par l'ARUP.

L'ARUP définira les critères d'éligibilité des nouveaux certificateurs, qui devront disposer d'un réseau d'organismes de formations utilisant le (futur) référentiel qualité défini par le ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Toutes les formations admises de droit au Registre devront faire usage du Guide Harmonisé Malagasy d'ingénierie de formation.

Les certifications enregistrées de droit

Les diplômes et les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'état et créés après l'avis d'instances consultatives auxquelles participent les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont enregistrés de droit au registre.

Ex.: Les diplômes des ministères en charge de l'éducation nationale, l'agriculture, le travail, l'action sociale sont élaborés par des commissions professionnelles consultatives. Les diplômes du ministère chargé de la santé sont élaborés par le Conseil supérieur des professions paramédicales.

Pour les diplômes de l'enseignement supérieur, l'état habilite (autorise) des établissements autonomes à les délivrer, tout en assurant le contrôle de la qualité. C'est le cas des diplômes universitaires, des diplômes

d'ingénieurs ou des diplômés des écoles de commerce et de gestion. Ce contrôle est assuré par le Département d'assurance qualité des Universités.

Dans tous les cas, un acte réglementaire (un arrêté ou un décret) doit officialiser l'engagement de l'état, qui, seul, ouvre l'accès d'une certification au Registre. Les ministères concernés rédigent ensuite les résumés descriptifs et, soit alimentent directement le registre à partir d'un accès qui leur est réservé, soit (agriculture, emploi, jeunesse et sport...) soit le transmettent au secrétariat de la Commission pour la mise en ligne sur le site (santé, enseignement supérieur...)

La procédure d'enregistrement sur demande est sous-tendue par une démarche d'évaluation a posteriori (c'est-à-dire principalement sur la base d'extraits) destinée à garantir la qualité de la certification enregistrée en lui conférant une reconnaissance nationale après décision du ministre compétent.

Six phases

1. Saisine
2. Instruction
3. Avis de la Commission
4. Décision du ministre compétent
5. Arrêté d'enregistrement au Journal Officiel
6. Publication de la fiche dans le registre

Les certifications enregistrées sur demande

Il concerne un ensemble élargi de certifications professionnelles dont les principes et les modalités de création n'associent pas de façon formelle l'Etat et les partenaires sociaux.

Ces diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle relèvent de l'initiative d'une pluralité d'acteurs – ministères, chambre consulaires, établissements publics, parapublics ou privés ou branches professionnelles et leur élaboration résulte d'approches diverses.

Toutes les certifications enregistrées de droit ou sur demande doivent satisfaire à une procédure d'assurance qualité sous l'égide de l'ARUP. Tous les certificateurs doivent disposer d'un Département ou d'un Responsable de l'assurance qualité.

Le portail du Registre (adresse du site)

3. Le système d'assurance qualité.

Un cadre national de certification ne peut exister sans un robuste système d'assurance qualité qui définit les interfaces entre les différents acteurs du système d'éducation et de formation et constitue une référence nationale commune pour le gouvernement, les secteurs, les prestataires et les bénéficiaires. Cette référence commune est construite autour d'un ensemble d'**objectifs** reflétant la Politique Nationale l'emploi et de la formation Professionnelle (PNEFP), un ensemble de **principes** partagés, des **normes** et des **indicateurs**, destinés à mesurer la progression du système vers les objectifs fixés par la politique nationale. Un système d'assurance qualité doit permettre de mesurer cette progression par un véritable monitoring (suivi) qui ne se limite pas à vérifier qu'une activité prévue a été réalisée ou non, mais qui détermine la mesure dans laquelle elle contribue à l'atteinte des objectifs. Ces objectifs visent à améliorer l'employabilité réelle et potentielle des personnes, à accroître la correspondance entre la demande et l'offre de formation et à garantir l'accès aux formations à tous, et en particulier aux plus vulnérables.

Les Objectifs du système d'assurance qualité proposés sont les suivants :

1. Rassembler tous les acteurs dans un cadre de référence commun par une approche systématique de l'assurance qualité dans l'éducation et la formation et dans le CNMC
2. Rendre le système Malgache plus réactif aux changements de demande en compétence du monde économique et social localement, nationalement et internationalement
3. Améliorer la pertinence de l'offre de formation par rapport à la demande de formation et d'éducation à tous les niveaux de qualification.
4. Améliorer l'accès et l'attractivité de la formation pour ceux qui sont marginalisés et exclus des systèmes formels d'éducation et de formation
5. Améliorer la transparence, la cohérence, la portabilité, la reconnaissance des compétences pour accroître l'employabilité, la mobilité et la possibilité de progression pour les individus, y compris par la validation des acquis de l'apprentissage et de l'expérience
6. Faciliter la perméabilité entre la formation professionnelle, l'éducation générale et l'enseignement supérieur par des passerelles
7. Généraliser l'apprentissage basé sur les compétences pour renforcer les liens entre la formation et les employeurs et diminuer le nombre de personnes formées sans emploi
8. S'efforcer de donner au système d'éducation et de formation Malagasy un statut national et international d'exemple de bonne pratique, y compris par sa mise en réseau avec des organisations internationales
9. Tendre vers une optimisation économique qui tienne compte du coût de la non-qualité
10. Etablir un haut niveau de confiance des bénéficiaires économiques et sociaux envers les certificateurs, les organismes de formation publics et privés grâce à des certifications pertinentes (inscrites dans le Cadre National Malagasy de Certifications) garanties par un robuste processus d'évaluation.
11. S'assurer que tous les prestataires de formation et d'éducation sont engagés dans une amélioration continue et que les enseignants sont qualifiés, compétents et ont la possibilité de se perfectionner professionnellement au cours de leur carrière
12. Promouvoir l'éducation et la formation à tous les niveaux de l'emploi par une communication efficace qui met à parité d'estime l'enseignement général, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle

Principes de l'assurance qualité

Un cadre d'assurance qualité doit être fondé sur des principes partagés par tous les acteurs. Les principes sont des affirmations inspirées par les objectifs politiques, qui doivent être appliquées dans toutes les activités liées au fonctionnement du système d'éducation et de formation. Objectifs et principes contribueront au développement d'un système unifié d'assurance qualité. Les principes proposés sont :

- Couvrir tous les niveaux d'éducation et de formation professionnelle (Objectif 1).
- Etre coordonnés, transparents et systématiques entre acteurs du système de formation professionnelle au niveau national et régional (Objectif 2).
- Recourir à l'auto-évaluation et la revue de processus interne et externe pour assurer qualité et pertinence des services fournis aux apprenants et aux employeurs (Objectifs 3).
- Inclure des indicateurs de suivi spécifiques aux groupes vulnérables et non-traditionnels (Objectif 4).

- Avoir des indicateurs mesurables liés à l'employabilité dans le secteur formel et informel, y compris les reconversions, les remises à niveau et la validation des acquis de l'expérience (Objectif 5).
- Faciliter les itinéraires de progression des apprenants à travers le système (Objectif 6).
- Construire des normes solides pour les certifications qui assure leur pertinence à travers tout le territoire national et au niveau international (Objectif 7)
- Faciliter l'étalonnage (benchmarking) avec les dispositifs comparables d'autres pays (Objectif 8)
- Travailler à un ratio coûts/bénéfices efficace (Objectif 9)
- Disposer de systèmes d'information qui permettent la collecte, l'analyse, l'interprétation et la dissémination des données utiles au développement du système d'éducation et de formation (Objectif 10)
- Travailler à des mécanismes de soutien à l'excellence et à l'amélioration (Objectif 11)
- Disposer d'une stratégie de communication qui encourage les personnes à se former et les entreprises à développer leurs ressources humaines (Objectif 12)

Normes de l'assurance qualité

Les normes de qualité servent de références communes pour tous les acteurs agissant dans le champ de l'éducation et de la formation. Les normes proposées ici doivent être revues, approfondies et approuvées par tous les acteurs concernés par le Cadre national de certifications, en particulier certificateurs et secteurs économiques. Il est proposé que les normes portent sur les piliers suivants:

- La qualité des certifications
- La qualité des établissements de formation
- La qualité des programmes de formation
- La qualité de l'évaluation interne et externe
- La qualité des professionnels de la formation et de l'éducation

Les normes couvrent le cycle de conception, d'application et d'évaluation des certifications.

Indicateurs de l'assurance qualité

Les indicateurs sont une mesure de performance au niveau national, régional et sectoriel. Les indicateurs peuvent être utilisés pour évaluer la qualité des formations et la mesure dans laquelle elle répond aux objectifs. Ils peuvent apporter une mesure utile de suivi des améliorations. Ils donnent une mesure mais ils ne sont pas suffisants à eux seuls pour décrire les mouvements de l'ensemble du système. Ils visent au développement de mesures de performance relatives à chacun des acteurs et à l'ensemble du système. La mise en place des indicateurs au niveau des acteurs et au niveau du système devra être faite de façon progressive pour permettre le développement du cadre de certification. Cela suppose la mesure de la performance par les extrants davantage que par les intrants. Les indicateurs mesurent la réalisation de la politique nationale et fournissent des données sur l'adaptation ultérieure de cette politique.

Il est proposé que les indicateurs portent sur

1. Le pourcentage des organisations sous assurance qualité (AQ) au niveau national ;
2. L'engagement des employeurs dans le système de formation ;
3. L'investissement dans la formation de formateur ;

4. Le nombre d'apprenants poursuivant une formation allant à une certification enregistrée ;
5. Le nombre de candidats obtenant une certification enregistrée ;
6. Le taux d'insertion des formés certifiés et non-certifiés ;
7. Le taux de satisfaction des employeurs et des individus ;
8. Le taux d'évaluation des acteurs rendant une accréditation possible ;
9. Participation des groupes vulnérables dans la formation allant vers une certification ;
10. Réactivité de l'offre par rapport à la demande ;
11. Les mesures d'accès aux formations reconnues ;
12. Mesure du coût/bénéfice des certifications ;
13. Mesure de confiance des employeurs et des individus à la FP.

La nécessité des indicateurs rend indispensable le développement d'un système d'information sur la formation et l'emploi. L'Office National des Compétences et de la Formation Professionnelle (ONCFP) et le Office National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) peuvent et doivent jouer un rôle essentiel dans le suivi et le développement des politiques de formation et d'emploi. Le détail des indicateurs proposés figure en annexe.

Structure opérationnelle

Pour qu'un cadre d'assurance qualité fonctionne, il faut que les responsabilités soient clairement définies et que chaque acteur sache à qui rendre compte, en particulier dans le cas où de nouveaux acteurs, comme une autorité de certification et/ou une agence d'assurance qualité, apparaissent dans le système. A Madagascar, il est recommandé de préciser ces lignes de responsabilité par une régulation. L'avantage de la régulation est qu'elle oriente et façonne plus sûrement les résultats du système. Au niveau international, il est fréquent que la loi précise les critères et les normes à respecter par les acteurs quand un cadre de certifications existe. Pour qu'un cadre d'assurance qualité fonctionne et ait un impact, il faut qu'existe entre les acteurs des lignes claires de responsabilité (reddition de compte). L'assurance qualité doit imprégner tout le système par une législation appropriée.

La question à trancher est de savoir si l'autorité de certification et celle de l'assurance qualité peuvent être une seule et même entité, considérant qu'elles contribuent aux mêmes objectifs. Certains pays considèrent leur cadre de certification comme l'illustration du système d'assurance qualité. Différents cas de figure existent à l'échelle internationale, en fonction de l'histoire et de la culture des pays. L'avantage d'une solution pour une seule entité présente l'avantage d'une plus grande simplicité et d'une économie d'échelle. Il existe une pratique avancée de l'assurance qualité dans la formation professionnelle et dans l'enseignement supérieur à Madagascar. Il s'agit donc de coordonner et de rendre systématiques les outils d'assurance qualité, ce qui peut être fait au niveau de l'agence de certification.

Pour que le système fonctionne, il faut que les cinq piliers d'assurance qualité énumérés plus haut respectent les normes nationales suivantes :

1. Normes d'Assurance Qualité sur les certifications

Les certifications ont des objectifs clairs qui mènent à un bénéfice identifié pour les apprenants qui les obtiennent, comme:

- Aider l'apprenant à progresser vers une certification complète à un niveau plus élevé en savoirs, savoir-faire et autonomie ;

- Préparer un apprenant à une certification proche de celle qu'il détient ;
- Préparer à l'emploi;
- Apporter une satisfaction personnelle à l'apprenant liée à l'apprentissage.

Les certifications décrivent:

- Leurs objectifs;
- Les prérequis pour préparer la certification soit en termes de certification pré requises soit en terme de savoirs, savoir-faire et autonomie ;
- Les unités ou modules à obtenir ;
- Toutes conditions que l'apprenant doit remplir pour pouvoir recevoir la certification ;
- Les descripteurs de la certification, savoir, savoir-faire et autonomie avec indication de l'étendue et de la complexité ;
- La méthode d'évaluation;
- Les critères d'évaluation;
- Le niveau de l'évaluation;
- Les intitulés des certifications sont décrits dans un format standard qui identifie le niveau et le contenu de la certification.

Les unités composant les certifications sont basées chaque fois que possible sur le référentiel métier. Les unités ont un titre clair qui reflètent leur contenu en termes de résultats d'apprentissage et de critères d'évaluation et sont significatives en elles-mêmes. Les unités sont évaluables avec des critères d'évaluation qui doivent démontrer que le critère de performance est rempli.

2. Normes sur les programmes accrédités

- Sont basées sur des besoins d'une industrie, d'une entreprise ou d'une communauté
- Sont adossées à un référentiel métier si disponible et si non sur des critères de performance.
- Ces unités de compétence ou modules sont développés et validés par les industries, entreprises, communautés ou groupes professionnels concernés.
- Ils mènent soit à une certification soit à un ou des certificats de compétence
- Ils indiquent toujours quelles compétences employables ils délivrent
- Ils précisent quel est le certificateur
- Ils précisent la structure du programme en termes de modules.
- Ils précisent quelle progression ils rendent possible par d'autres formations
- Ils précisent les conditions d'accès ;
- Ils précisent les modalités d'évaluation (valides, fiables, flexibles, équitables) ;
- Ils sont alignés sur des référentiels d'évaluation ;
- Ils précisent les modalités de déroulement théoriques et pratiques (dans l'entreprise), les équipements, le niveau des formateurs et enseignants ;
- Ils précisent la façon dont le programme est régulièrement mis à jour pendant la période d'accréditation.

Le prestataire de formation s'engage à

- Évaluer la pertinence du programme en continu

- Informer le certificateur de tout changement pour lui permettre de décider si le programme demeure accrédité
- Ne pas faire de déclarations mensongères sur le programme
- Participer à des évaluations stratégiques avec les autorités.

3. Normes d'Assurance qualité des Centres de formation

Ils ont une politique de perfectionnement continu qui demande la collecte et l'analyse de données fiables.

Cette politique comporte:

- Une stratégie de formation et d'évaluation qui s'applique aux programmes accrédités validée par les industries bénéficiaires.
- Un personnel, des équipements, du matériel adapté aux exigences des programmes accrédités.

Les formateurs

- Ont la formation et l'expérience nécessaires pour assurer le service requis par les programmes accrédités
- Ont un niveau de compétences au moins égal à celui qu'ils enseignent
- Ont une expérience pertinente dans le champ professionnel enseigné
- Veillent à un perfectionnement professionnel continu

Ils pratiquent une évaluation fiable, y compris la validation des acquis de formation et de l'expérience,

- Alignée sur les programmes de formation correspondants
- Selon les règles prévues pour la validation des compétences.
- Ils pratiquent une évaluation ? Interne et externe.

Ils disposent d'une stratégie sur l'accès, l'équité, le service aux apprenants portant sur

- Comment le centre va satisfaire aux demandes des apprenants telles que formulées ?
- Comment il va améliorer en continu les services aux apprenants ?
- Comment il va informer les apprenants sur les services disponibles et sur leurs droits et leurs obligations ?
- Comment il va impliquer les employeurs dans la formation, l'évaluation et les services aux apprenants ?
- Comment il va assurer sa mission de formation et d'évaluation ?
- Comment il va donner accès aux apprenants aux informations les concernant ?
- Comment il garantit une procédure d'appel pour les apprenants en cas de litige ?

Gouvernance des Centres de formations

Le centre de formation doit démontrer au certificateur

- Quels sont ses objectifs stratégiques?
- Qu'il a un plan de perfectionnement en continu

- Qu'il est d'une viabilité durable
- Comment le processus de décision s'appuie sur l'expérience des formateurs et des évaluateurs ?
- Comment il applique les principes et objectifs de l'assurance qualité ?

Interaction des Centre de formations avec le Certificateur

- La recevabilité d'une candidature d'un centre de formation dépend du plan interne d'amélioration de la qualité
- Elle dépend des procédures de coopération avec le Certificateur
- De la conduite des audits
- De la fourniture de données fiables de la mesure de la performance du centre
- De l'information fournie sur les changements importants qui surviennent dans les activités et le management.
- De la disponibilité et de la communication des données utiles pour le Certificateur

Respect de la loi par les Centres de formations

- Les opérations des centres de formation sont conformes à la loi et aux règlements
- Tous les acteurs intervenant dans l'éducation et la formation sont informés des règlements qui les concernent pour l'accomplissement de leurs tâches.

4. Normes d'Assurance Qualité des processus d'évaluation

Le Centre de Formation délivre un document attestant de l'acquisition d'une certification ou à une partie de certification qui

- Remplit les critères du CNMC
- Indique le numéro d'enregistrement du Centre de Formation
- Porte le logo du certificateur

Le Centre de Formation s'engage

- A reconnaître les certifications accordées par les autres Centres de formation agréés.
- Conserve les données sur les certifications et parties de certification délivrées aux apprenants pendant 30 ans.
- Détermine la façon dont il va communiquer les informations sur les certifications délivrées au certificateur et à l'autorité de certification.
- Se conforme à l'utilisation du numéro d'identité des apprenants
- S'engage à communiquer sur son offre de certification de façon intègre.

Déroulement

- Le certificateur définit le rôle et les responsabilités des personnes impliquées dans les évaluations pour que celles-ci se déroulent efficacement
- Le certificateur s'assure que les mêmes standards d'évaluation s'appliquent dans tous les centres qui dépendent de lui
- Le certificateur désigne les évaluateurs internes, qui seront responsables du bon déroulement des évaluations depuis la planification jusqu'à la réalisation

- Les évaluateurs sont responsables des données produites par les évaluations
- Les évaluations se déroulent dans les conditions prévues par les règlements

Vérifications internes

- Les évaluateurs garantissent l'équité des décisions d'évaluation
- Les centres garantissent la cohérence des interprétations des référentiels et des décisions entre eux

Vérifications externes

- Les certificateurs désignent des vérificateurs externes des processus d'évaluation
- Les vérificateurs externes s'assurent de la cohérence des évaluations entre les centres de formation.
- Les certificateurs agissent dans le cadre d'assurance qualité qui assure l'alignement des décisions sur les référentiels d'évaluation accrédités par l'autorité de certification.
- Le certificateur s'assure que les vérificateurs externes sont compétents dans ce rôle.
- Le certificateur gère les performances des vérificateurs pour assurer leur constante amélioration.

Remise des certifications

- Toutes les certifications sont co-signées par un évaluateur issu du secteur privé dans le champ considéré
- Le certificateur s'assure que les certificats soient remis rapidement et efficacement
- Le certificateur a une procédure de traitement des recours, y compris pour lutter contre les recours frauduleux

Recours

- Les apprenants peuvent faire appel aux décisions qui les excluent d'une certification auprès du certificateur
- Le certificateur s'assure de l'indépendance et de l'équité des décisions d'évaluation
- Le certificateur prévoit des procédures de traitement des fraudes de la part des centres de formation ou des apprenants.

5. Normes d'Assurance Qualité des équipes éducatives

Valeurs professionnelles et pratique

Les enseignants sont attentifs :

- Aux apprenants, leur progrès et développement, leurs buts et aspirations, leur expérience d'apprenant
- Aux Apprentissages, leurs bénéfices intellectuels, émotionnels, sociaux, économiques et leur contribution à la pérennité sociétale
- A l'égalité, inclusion et diversité des apprenants
- Au développement personnel et professionnel

- A une Collaboration avec les collègues dans un but de développement des apprenants (communauté de pratique)

Apprendre et enseigner : les enseignants s'engagent à

- Maintenir un environnement équitable et motivant pour les apprenants
- Mettre à jour leurs compétences pour le bénéfice des apprenants
- Communiquer efficacement avec les apprenants
- Collaborer avec les collègues pour le bénéfice des apprenants
- Diversifier les supports pour le bénéfice des apprenants

Planifier les enseignements : les enseignants s'engagent à

- Planifier son enseignement pour qu'il soit bénéfique à tous
- Consulter les apprenants pour cette planification
- Evaluer son efficacité dans son travail de planification

Enseignants et évaluation : les enseignants s'engagent à

- Utiliser l'évaluation comme une mesure de progression des apprenants
- Evaluer les apprenants de manière équitable
- Impliquer les apprenants dans les évaluations
- Utiliser le feedback comme une façon de progresser comme évaluateur
- Contribuer aux efforts d'amélioration du système d'assurance qualité
- Encourager les apprenants à utiliser les services des centres de formation
- Aider les apprenants dans la limite de ses responsabilités
- Mettre à jour ses connaissances sur son secteur pour mieux conseiller les apprenants sur les perspectives qu'il présente.

Le dispositif institutionnel doit tenir compte de la complémentarité entre la fonction du Cadre National Malgache de Certification et celle de l'instance d'assurance qualité. Il s'agit bien de complémentarité organique dans le cas où un cadre national de certification est développé. Le poids du dispositif ne repose pas seulement sur l'instance de certification mais aussi sur les acteurs engagés dans le système. L'efficacité du dispositif repose sur la distribution des responsabilités et non sur un fonctionnement vertical et purement hiérarchique.

4. LE CHEMIN CRITIQUE

En gestion de projet, le chemin critique désigne la liste ordonnée des opérations nécessaires pour obtenir les résultats voulus. Les points de vigilance qui déterminent la mise en place du Cadre National Malgache de Certification sont les suivants :

- L'étape qui suit la finalisation et la validation du document de référence (DR) est la définition de la forme légale que prendront l'instance de certification et l'instance de l'assurance qualité telles que décrites dans le DR. Cette forme légale sera précisée à l'aide d'un décret. Le dimensionnement de ces instances dépend de la décision politique d'unifier ou de séparer les deux fonctions.

- L'Office National pour l'Emploi et la Formation (ONEF) et Office National des Compétences et de la Formation Professionnelle (ONCFP) sont parmi les plus importants organismes de production d'informations susceptibles de permettre de suivre et de gérer les données nécessaires à la conduite d'un système d'assurance qualité. Leurs rôles sont souvent mésestimés, ce qui conduit à rester dans une politique de l'offre de formation au lieu de se tourner vers une politique orientée vers la demande. Il est donc urgent que ces organismes soient opérationnels le plus rapidement possible. Leurs missions sont complémentaires et indispensables à un système d'information fiable sans lequel un cadre de certification peut difficilement fonctionner. Les missions sont clairement définies comme des systèmes d'information. Pour l'ONCFP (Titre II), il s'agit de « fournir aux responsables en charge du pilotage et de la coordination de la PNEFP, ainsi qu'aux établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle, toutes les informations sur la dynamique des qualifications et de compétences afin de mieux conduire l'offre de formation. Il constitue un outil d'aide à la décision, d'une part pour mieux anticiper l'évolution des besoins en qualification, et d'autre part pour disposer d'une meilleure connaissance des besoins en compétences du secteur productif ». Pour l'ONEF (titre II), il s'agit de produire et diffuser régulièrement, d'une part, les informations nécessaires à la promotion de l'emploi et à l'insertion professionnelle et, d'autre part, les outils d'aide à la décision pour tous les acteurs du développement économique. On ne saurait, dans les deux cas mieux décrire le système d'information nécessaire à un cadre de l'assurance qualité
- Fonds de formation. Le Fonds est un outil important en lui-même en ce qu'il va inciter les entreprises à accroître les compétences des salariés et par là à accroître la productivité et la compétitivité des entreprises. Il est légitime que les entreprises qui cotisent au Fonds de formation souhaitent l'utiliser pour cette fin. Dans de nombreux pays, le Fonds est utilisé pour motiver les entreprises à utiliser le Fonds pour des formations allant vers des certifications, même si elles ne débouchent pas sur des certifications complètes. L'argument le plus souvent opposé à cette démarche est qu'une personne bien formée est susceptible d'être débauchée par une autre entreprise qui voudra faire l'économie de la formation. La compétitivité s'applique aux individus comme aux entreprises. C'est la difficulté de la gestion des ressources humaines et il n'existe pas de recettes qui empêchent ces mouvements, en dehors d'un traitement des salariés suffisamment facilitant et épanouissant. Le salaire n'est pas toujours la seule motivation des salariés. Sans créer d'inutiles contraintes à l'utilisation du Fonds, on peut imaginer que l'accès à des formations menant à des certifications soit un atout pour les dossiers soumis à instruction. Beaucoup de grandes entreprises au niveau mondial cherchent à faire valider et valoriser leur organisation en faisant reconnaître par un cadre national de certification les compétences nécessaires à chaque niveau de leur structure. Le Fonds est donc potentiellement un outil de valorisation du capital humain. A minima, on peut supposer que le Fonds n'accrédite pour la réalisation des actions de formation que les centres de formation publics ou privés accrédités par l'instance de l'assurance qualité quand elle existera.
- Le point précédent pourrait sembler suffire à montrer l'engagement des entreprises, mais ce n'est pas le cas. C'est la politique du Fonds qui décidera si ce dernier sera un allié du Cadre Malgache de Certification ou si les deux instances vont s'ignorer mutuellement, ce qui serait en contradiction avec le principe même d'assurance qualité. Dans un cadre d'assurance qualité, l'engagement et l'implication des entreprises sont nécessaires à trois niveaux :
 - Au niveau local (micro), elles doivent tenir un rôle important, allant jusqu'au rôle de leadership dans le management des centres de formation publics et privés en étant présent dans le comité de direction des établissements.

- Au niveau méso, elles doivent par l'intermédiaire des organisations sectorielles à l'expression de la demande en compétences. Nul n'est mieux placé que les entreprises pour exprimer leurs besoins. L'ingénierie de formation consiste à transformer les besoins en demandes précises traduites dans des référentiels. A Madagascar, un guide d'ingénierie harmonisé doit constituer un gain de temps dans la préparation des référentiels. Il est important que le secteur privé participe, ou au moins valide les référentiels qui constituent, quand ils sont bien faits, des outils à haute valeur ajoutée.
- Au niveau national (macro), les entreprises doivent être associées à la politique nationale de la formation et de l'emploi. La PNEFP est fondée sur ce principe. Il est important de vérifier si elle est mise en œuvre en fonction des principes d'assurance qualité énoncés dans le DR.
- Le Registre de certifications a été souvent cité au cours du projet, mais pas développé. Il s'agit d'une base de données qui devra être construite avec des ingénieurs de formation et des programmeurs. Sa forme ne peut être précisée avant que les cinq piliers de l'assurance qualité soient validés. Une politique du Registre des certifications devra être définie dans le cadre du règlement intérieur de l'instance de certifications qui précisera ses missions.

Il va être temps d'effectuer la jonction entre le chantier du cadre national de certification et le chantier de la validation des acquis des apprentissages. Il est prévu que toutes les certifications admises dans le Registre soient accessibles par la VAE. Ce principe ne peut être mis en application d'un seul tenant, mais il devra faire l'objet d'un sous-indicateur spécifique dans le cadre de l'assurance qualité

4. CHEMIN CRITIQUE

ANNEXE 1 : LES FICHES D'ENREGISTREMENT

FICHE 1 Présentation de la demande

A. Première demande

- Libellé de la certification
- Niveau
- Explication du niveau
- Durée notionnelle de la formation conduisant à la certification
- Autre démarche de reconnaissance en cours (le cas échéant)
- Date de la transmission de la demande à l'autorité de saisine

B. Renouvellement

Historique de la certification

- Libellé de la certification
- Niveau
- Personne morale délivrant la certification
- Date de parution au JO (ou équivalent)

Demande actuelle

- Libellé de la certification (si modification)
- Niveau
- Explication du niveau
- Personne morale délivrant la certification
- Autre démarche de reconnaissance en cours (le cas échéant)
 - Date de la transmission de la demande à l'autorité de saisine

C. Interlocuteur/trice unique du dossier

- Nom
- Prénom
- Fonction
- Courriel
- Téléphone
- Mobile
- Adresse postale

FICHE 2 : Autorité délivrant la certification

- 1) Statut juridique et dénomination complète
- 2) Représentée légalement par
- 3) Activité de la personne morale délivrant la certification
- 4) Autres certifications octroyées par l'autorité délivrant la certification

FICHE 3 : Réseau des co-certificateurs (Enregistrement sur demande)

- 1) Membres du réseau
- 2) Cadre conventionnel
- 3) Quelles sont les conditions prévues en cas de rupture de convention et/ou de défaillance d'un membre du réseau ?
- 4) Modalités de communication sur la certification

FICHE 4 : Organismes préparant la certification

- 1) Statut juridique des organismes préparant à la certification
- 2) Site géographique des organismes préparant à la certification
- 3) Cadre conventionnel (Nature des liens, Organisation du partenariat)
- 4) Quelles sont les conditions prévues en cas de rupture de convention et/ou de défaillance d'un membre du réseau ?
- 5) Modalités de communication sur la certification

FICHE 5 : Métiers, fonctions et activités visées

- 1) Désignation du métier et des fonctions
- 2) Description des activités
- 3) Fiche (type) ROME la plus proche
- 4) Cadre d'exercice les plus fréquents
 - a. Secteur d'activité et taille des entreprises
 - b. Responsabilité et autonomie caractérisant les postes ciblés
- 5) Règlementation d'activités

FICHE 6 : Lien entre construction de la certification et le champ professionnel visé.

- 1) Quelles sont les raisons de la création de la certification ?
- 2) Cette certification est-elle pertinente aujourd'hui au vu du champ professionnel?
- 3) Prérequis pour accéder au dispositif de certification (hors VAE)

FICHE 7 : Ingénierie Référentiels d'activité, Référentiels de certification, référentiels de compétences (Modules)

- 1) Présentation et articulation des référentiels

Référentiels d'activités		Référentiels de certification		
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

2) Identification des blocs de compétences de la certification (Préciser l'articulation entre les blocs de compétence acquis et l'obtention de la totalité de la certification)

Intitulé	Descriptif et modalités d'évaluation et de certification
Bloc 1:	
Bloc 2:	
Bloc 3 :	

FICHE 8 : Certifications comparables et équivalences établies

- 1) Identification des certifications comparables existant au même niveau
 - à Madagascar
 - à l'étranger
- 2) Equivalence instituée totale ou partielle avec d'autres certifications
 - à Madagascar
 - à l'étranger

FICHE 9 : VAE

- 2) Description de la procédure de la VAE
- 3) Précisez les conditions de recevabilité de la demande des candidats
- 4) Donner quelques exemples de preuves sur lesquelles se base le jury au regard des compétences décrites (fiche 7)
- 5) En cas de validation partielle
 - Indiquer les composantes de la certification
 - Préconisations que donnera le jury pour l'obtention de la certification complète
 - Durée de la validation partielle

FICHE 10 : Composition du jury délivrant la certification

- 1) Règles de constitution et de composition du jury
 - Qualité du/de la président (e) du jury
 - Mode désignation
 - Nombre de personnes composant le jury
 - Pourcentage de membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification
 - Précisez la répartition des salariés et des employeurs en pourcentage

2) Tableau récapitulatif

Voie d'accès	oui	non	Composition du jury
Formation initiale (comme élève ou étudiant)			
Contrat d'apprentissage			
Formation continue			
En candidature libre			
VAE			
Date de mise en place			

3) Conditions de rattrapage et voies de recours

4) Document remis au lauréat

FICHE 11 : Parcours individuels des titulaires de la certification

Pour les trois dernières promotions ayant obtenu cette certification, devront être indiqués

- Les initiales des titulairesL'origine des candidats
 - Diplôme ou niveau d'étude
 - Expériences professionnelles
- L'emploi six mois après l'octroi des titres
 - Statut
 - Type de contrat
 - Nom de l'entreprise et secteur d'activité
 - Rémunération brute annuelle
- L'emploi actuel
 - Statut
 - Type de contrat
 - Nom de l'entreprise et secteur d'activité
 - Rémunération brute annuelle

FICHE 12 : Descriptif de suivi des parcours des titulaires de la certification

- 1) Dispositif de suivi des titulaires de la certification
- 2) Utilisation de ce dispositif
 - a. Evolution du placement des titulaires de la certification sur les trois dernières promotions au moins
 - b. Analyse globale des placements

FICHE 13 : RESUME DESCRIPTIF DE LA CERTIFICATION

Seule la FICHE 13 figurera dans le Registre.

ANNEXE 2

DESCRIPTEURS ET NIVEAUX DU CMNC

NIVEAU 1	
Savoir	Démontrer et/ou travailler avec la connaissance de simples faits ou idées dans une matière ou un domaine
Aptitude	Relier la connaissance avec un contexte simple et quotidien avec aide constante. Utiliser quelques savoirs faire très simples. Accomplir avec aide quelques tâches familières. Utiliser sous supervision des outils et matériaux de base.
Capacité cognitive	Appliquer les phases apprises d'une résolution de problème très simple. Agir dans des contextes quotidiens.
NTIC	Utiliser des savoir-faire simple avec aide, comme: <ul style="list-style-type: none"> • Produire et répondre à des actes de communication très simples sous forme orale dans un contexte familial; • Exécuter une tâche très simple pour accéder à une information
Autonomie, travail en équipe	Travailler seul ou avec d'autres sur des tâches simples sous constante supervision.

NIVEAU 2	
Savoir	Démontrer et/ou travailler avec une connaissance de base dans une matière. Présenter des faits ou une idée simple associé avec une matière.
Aptitude	Relier un savoir avec aide à un contexte quotidien ou personnel. Utiliser des savoir-faire routiniers pour entreprendre une tâche familière. Accomplir une tâche clairement planifiée. Utiliser avec aide des outils et matériaux de base en sécurité.
Capacité cognitive	Identifier avec assistance un processus destiné à résoudre un problème très simple. Opérer dans des contextes familiers en utilisant des critères donnés. Identifier quelques conséquences de ses actions
NTIC	Utiliser de simples savoir-faire par exemple: produire et répondre à des actes de communication oraux dans des contextes familiers. Recueillir des données. Utiliser de données numériques dans certains contextes
Autonomie, travail en équipe	Travailler seul ou avec les autres sur des tâches simples sous fréquente supervision.

NIVEAU 3	
Savoir	Démontrer et/ou travailler avec <ul style="list-style-type: none"> - Des savoirs de base dans une matière ou un domaine - Des faits ou idées simples associées avec une matière ou un domaine
Aptitude	Associer des savoirs, avec assistance, à des contextes personnels et/ou quotidien. Utiliser quelques savoir-faire routiniers pour entreprendre des tâches routinières Accomplir des tâches pré-planifiées. Utiliser en sécurité des outils et matériaux simples
Capacité cognitive	Identifier, avec aide, une attitude destinée à faire face à une situation ou un problème. Opérer dans un contexte familier en fonction de certains critères. Prendre en compte des conséquences prévisibles de ses actions.
NTIC	Utiliser des savoir-faire simples par exemple: <ul style="list-style-type: none"> • Produire et répondre de manière simple et répondre à des actes de communication écrits ou oraux dans des contextes familiaux et routiniers • accomplir des tâches simples de traitement de données et d'accès à l'information • Utiliser des données numériques et graphiques simples dans des contextes familiaux.
Autonomie, travail en équipe	Travailler seul ou avec d'autres sur des tâches simples sous fréquente supervision. Participer à la définition d'objectifs, échéances etc. Participer à la vérification d'une tâche accomplie pour améliorer les pratiques et les processus.

NIVEAU 4	
Savoir	Démontrer et/ou travailler avec <ul style="list-style-type: none"> - Des savoirs de base dans une discipline qui est surtout factuelle - Des faits ou idées simples associées à une discipline - Des savoirs de processus, matériaux et terminologie simples
Aptitude	Associer des savoirs avec des contextes personnels et/ou pratiques. Utiliser quelques savoir-faire pour accomplir des tâches simples avec des éléments non routiniers. Sélectionner et utiliser avec aide des outils et matériaux pertinents de manière sûre et efficace
Capacité cognitive	Utiliser avec aide des étapes connues de résolution de problème pour affronter une situation ou un problème. Agir efficacement

	dans des contextes simples. Identifier et/ou prendre en compte les conséquences liées à l'action ou à l'inaction
NTIC	Utiliser des savoir-faire simples, par exemple <ul style="list-style-type: none"> - Produire et répondre à des actes de communication simples mais détaillés à l'écrit ou à l'oral dans des contextes familiers - Utiliser des éléments les plus simples d'applications familières et obtenir des informations - Utiliser des données graphiques et numériques dans des contextes simples et familiers.
Autonomie, travail en équipe	Travailler seul ou avec d'autres sur des tâches simples Contribuer à fixer des objectifs, des échéances Contribuer à des vérifications de travaux accomplis et proposer des suggestions pour améliorer des pratiques et des processus. Identifier en partie ses propres et faiblesses à propos de son travail.

NIVEAU 5	
Savoir	Démontrer et/ou travailler avec <ul style="list-style-type: none"> - Des savoirs de base dans une discipline qui est essentiellement factuelle mais avec des éléments théoriques - Un ensemble de faits ou idées simples liées à une discipline - Des savoirs et compréhension de processus, matériaux et terminologie simples
Aptitude	Relier des idées et des savoirs à des contextes personnels ou pratiques Accomplir des tâches de routine et non routine en utilisant des savoirs associés à une discipline Planifier et organiser des tâches familières et nouvelles Sélectionner les outils, matériaux et les utiliser en sécurité et efficacité (c'est à dire sans gaspillage) Adapter les outils si nécessaire en suivant des règles de sécurité
Capacité cognitive	Utiliser une approche de résolution de problèmes pour affronter une situation ou un problème qui est simple dans une discipline Agir dans un contexte familier mais s'il est besoin de prendre en compte ou d'utiliser des informations nouvelles de type différent, dont certaines seront théoriques ou hypothétiques Utiliser des notions abstraites, par exemple faire des généralisations ou tirer des conclusions
NTIC	Utiliser un ensemble de savoir-faire routiniers, par exemple

	<ul style="list-style-type: none"> - Produire et répondre à des actes de communication écrits ou oraux dans des contextes familiers - Utiliser des applications standards sur des processus pour obtenir et combiner des informations - Utiliser un ensemble de données graphiques ou numériques dans des contextes simples qui comportent des aspects complexes.
Autonomie, travail en équipe	<p>Travailler seul ou avec d'autres sur des tâches avec un minimum de supervision</p> <p>S'entendre avec le manager sur des objectifs et des responsabilités pour soi ou pour une équipe</p> <p>Prendre le leadership des responsabilités pour quelques tâches</p> <p>Montrer une attention au rôle, responsabilités et besoins des autres dans l'accomplissement des tâches et contribuer à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques et des procédures</p>

NIVEAU 6	
Savoir	<ul style="list-style-type: none"> - Démontrer et/ou travailler avec une connaissance globale d'un sujet ou une discipline - Une connaissance théorique et factuelle - Un ensemble de faits, idées, propriétés, matériaux, terminologie, pratiques associés à un sujet/discipline
Aptitude	<p>Appliquer des savoirs et compréhension à des contextes connus et pratiques</p> <p>Utiliser des pratiques, techniques et/ou matériaux associés à des sujets/disciplines dans des contextes de routine qui peuvent avoir des éléments neufs</p> <p>Planifier comment les savoir-faire seront utilisés pour traiter de situations ou problèmes existants et les adapter en tant que de besoins.</p>
Capacité cognitive	<p>Obtenir, organiser et utiliser des informations factuelles et théoriques dans la résolution de problèmes</p> <p>Faire des généralisations et des prédictions (hypothèses sur le futur)</p> <p>Tirer des conclusions et suggérer des solutions</p>
NTIC	<p>Utiliser un ensemble de savoir-faire, par exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produire et répondre à des actes de communication détaillés et relativement complexes dans des contextes familiers ou non - Sélectionner et utiliser des applications standards sur des processus, obtenir et combiner des informations

	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser un vaste ensemble de données numériques et graphiques dans des contextes familiers qui peuvent avoir des aspects non familiers.
Autonomie, travail en équipe	<p>Prendre des responsabilités pour l'accomplissement d'un ensemble d'activités dont l'objectif global est clair, sous supervision non directive.</p> <p>Prendre une part de responsabilité de supervision pour le travail des autres et conduire des équipes formées dans l'accomplissement de leur travail habituel.</p> <p>Gérer des ressources limitées dans un domaine de travail défini et contrôlé.</p> <p>Prend en compte le rôle et les responsabilités liés aux tâches en train d'être accomplies et prendre un rôle important dans l'évaluation du travail et l'amélioration des pratiques et des processus</p>

NIVEAU 7	
Savoir	<p>Démontrer et/ou travailler avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une vaste connaissance d'un sujet/discipline en général - Un savoir qui fait partie des principales théories, concepts et principes d'un domaine - Une conscience de la nature changeante ou évolutive de la connaissance - Une compréhension de la différence entre les explications basées sur des preuves et/ou la recherche et les autres formes d'explications et de l'importance de cette différence
Aptitude	<p>Appliquer quelques-uns des savoir-faire de base, des techniques ou des pratiques routinières et les matériaux associés à un domaine ou une matière. Les mettre en pratique dans des contextes routiniers et non routiniers.</p>
Capacité cognitive	<p>Présenter et évaluer des arguments, information et idées qui sont routinières dans un sujet/discipline</p> <p>Utiliser un ensemble d'approches pour traiter de problèmes définis ou routiniers dans un contexte familier.</p>
NTIC	<p>Utiliser un vaste ensemble de savoir-faire routiniers associés à un sujet/discipline, par exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transformer des idées complexes en un ensemble cohérent et bien structuré - Utiliser un ensemble de types de communication de manière efficace dans des contextes familiers ou non - Utiliser des applications standards pour traiter et obtenir une variété d'informations et de données

	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser un ensemble d'aptitudes numériques ou graphiques pour mesurer les progrès et atteindre des objectifs
Autonomie, travail en équipe	<p>Exercer des initiatives et de l'autonomie dans l'accomplissement de tâches définies au niveau professionnel.</p> <p>Assurer la supervision dans des domaines de travail moins familiers</p> <p>Prendre des responsabilités managériales sur le travail des autres dans une structure définie et contrôlée.</p> <p>Gérer des ressources limitées dans un domaine de travail défini.</p> <p>Prendre le leadership dans l'implantation de plans prévus dans un contexte défini ou familial.</p> <p>Prendre en compte son rôle et responsabilité et celui des autres dans l'accomplissement et l'évaluation de tâches.</p> <p>Travailler avec les autres dans le maintien de pratiques professionnelles, sous supervision</p>

NIVEAU 8	
Savoir	<p>Démontrer ou travailler avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une large connaissance de l'étendue, la structure et les principaux aspects d'un sujet/discipline - Une connaissance détaillée de quelques domaines - La compréhension d'un ensemble limité de théories centrale, principes et concepts essentiels - Connaissance limitée d'une tendance dominante - Une connaissance et compréhension de la recherche ou de processus scientifiques ou académiques équivalents
Aptitude	<p>Utiliser un ensemble de pratiques, aptitudes, techniques et/ou matériaux associés à un sujet/discipline, dont certains sont avancés ou complexes</p> <p>Accomplir des recherches, développement routiniers dans des problèmes professionnels. Adapter des pratiques routinières selon des normes admises.</p>
Capacité cognitive	<p>Entreprendre une analyse critique, une évaluation et une synthèse des idées, concepts, information et problèmes qui sont dans les pratiques communes d'un sujet/discipline</p> <p>Utiliser un ensemble d'approches pour formuler des solutions argumentées à des problèmes définis et routiniers.</p> <p>Evaluer de façon critique des solutions fondées sur des preuves dans des domaines définis</p>
NTIC	Utiliser un ensemble d'aptitudes routinières et spécialisées associées à un sujet/discipline, par exemple

	<ul style="list-style-type: none"> - Présenter des informations complexes à un public et dans des objectifs différents. - Utiliser un ensemble d'applications standards pour traiter et obtenir des données - Utiliser et évaluer des données numériques et graphiques pour mesurer les progrès et atteindre des objectifs.
Autonomie, travail en équipe	<p>Faire preuve d'autonomie et d'initiatives au niveau professionnel.</p> <p>Prendre des responsabilités managériales importantes pour le travail des autres dans des domaines de travail définis</p> <p>Générer des ressources dans des domaines définis</p> <p>Prendre la responsabilité de planifier dans des domaines définis.</p> <p>Prendre en compte de façon continue le rôle et les responsabilités des autres et le sien et contribuer à accomplir et à évaluer des activités</p> <p>Travailler en appui des pratiques professionnelles courantes, sous supervision.</p> <p>Traiter des problèmes éthiques et professionnels conformément aux codes de conduite en pratique, sous supervision.</p>

NIVEAU 9	
Savoir	<p>Démontrer et/ou travailler avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une large connaissance intégrée de l'étendue et des limites d'un/sujet/discipline - Une compréhension critique d'une sélection de théories, principes concepts et terminologies - Une connaissance détaillée dans certains domaines et/ou une connaissance d'une ou plusieurs tendances qui informant les développements les plus récents
Aptitude	<p>Utiliser un ensemble de pratiques, aptitudes, techniques et/ou matériaux associés à un sujet/discipline avancés ou complexes</p> <p>Accomplir des recherches dans des problèmes professionnels.</p> <p>Adapter des pratiques routinières selon des normes admises.</p>
Capacité cognitive	<p>Entreprendre une analyse critique, une évaluation et/ou une synthèse d'idées, concepts, informations et problèmes.</p> <p>Identifier et analyser des problèmes professionnels routiniers et non routiniers.</p> <p>S'inspirer de sources différentes pour former un jugement</p>
NTIC	<p>Utiliser un ensemble d'aptitudes de routine et quelques aptitudes avancées et spécialisées pour contribuer à entretenir des pratiques par exemple</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Faire des présentations formelles et informelles sur des sujets importants dans un domaine devant divers publics - Utiliser une gamme d'applications NTIC pour appuyer et améliorer le travail - Interpréter, utiliser et évaluer des données numériques et graphiques pour atteindre des objectifs
Autonomie, travail en équipe	<p>Faire preuve d'autonomie et d'initiative dans certaines activités au niveau professionnel</p> <p>Prendre des responsabilités pour le travail et pour la gestion de ressources.</p> <p>Agit de façon à prendre en compte son rôle et ses responsabilités et celui des autres</p> <p>Travailler sous supervision avec des spécialistes compétents,</p> <p>Traiter de problèmes éthiques et professionnels conformément aux codes éthiques et professionnels en vigueur, cherchant conseil si besoin est.</p>

NIVEAU 10	
Savoir	<p>Démontrer et/ou travailler avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un savoir qui couvre et intègre les principaux domaines, composantes, limites terminologie et convention d'un sujet/discipline - Une compréhension critique des principales théories, concepts et principes - Une connaissance et une compréhension détaillée dans un des domaines/spécialités, qui est en partie à la pointe d'une discipline - Une connaissance et une compréhension détaillée de la façon dont un sujet/discipline se développe, y compris une gamme de techniques reconnues d'enquête ou de recherche
Aptitude	<p>Utiliser une gamme d'aptitudes, pratiques et/ou matériaux essentiels liés à un sujet/discipline</p> <p>Utiliser quelques aptitudes, pratiques ou matériaux qui sont spécifiques. Avances ou à la pointe d'une discipline</p> <p>Conduire un projet de recherche, de développement ou d'investigation et identifier et mettre en œuvre les résultats pertinents</p> <p>Pratique dans une gamme de niveaux professionnels, y compris ceux qui impliquent un degré d'imprévisibilité.</p>
Capacité cognitive	<p>Proposer des idées, interprétations et des réponses à des problèmes</p> <p>Réviser et consolider de façon critique des savoirs, savoir-faire, pratiques et pensées dans un sujet/discipline</p>

	<p>Démontrer de l'originalité et créativité en traitant de problèmes professionnels</p> <p>Faire des jugements ou les données/informations sont limitées ou viennent de sources différentes</p>
NTIC	<p>Utiliser une gamme de programmes qui améliorant le travail à ce niveau et proposer des améliorations à ces programmes pour accroître leur efficacité.</p> <p>Utiliser une large gamme d'aptitudes de routine et des aptitudes avancées et spécialisées dans l'entretien des pratiques dans un sujet/discipline</p> <p>Faire des présentations formelles sur des sujets spécialisés à un public informe</p> <p>Communiquer avec des pairs de niveau professionnel, collègues et spécialistes</p> <p>Interpréter, utiliser et évaluer une large gamme de données numériques et graphiques pour fixer et atteindre des objectifs</p>
Autonomie, travail en équipe	<p>Faire preuve d'autonomie dans les activités professionnelles ou équivalentes.</p> <p>Prendre de larges responsabilités pour le travail des autres et pour une gamme de ressources</p> <p>Agir de façon qui montre une Claire conscience du rôle et des responsabilités des autres</p> <p>Travailler efficacement sous supervision dans une relation avec pairs et spécialistes qualifiés</p> <p>Travailler avec les autre pour apporter le changement, le développement et/ou les nouvelles idées</p> <p>Traiter de problèmes éthiques complexes, en accord avec les codes de pratique reconnus.</p> <p>Reconnaître les limites de ces codes et chercher conseil si nécessaire</p>

ANNEXE 3 : LES INDICATEURS

Indicateurs	Mesure	But
1. Mise en place du système d'AQ dans tout le système CNMC	% des prestataires accrédités dans le CNMC % des prestataires disposant d'un système d'AQ	Améliorer la qualité des formations et diffuser une culture de la qualité commune et systématique Objectifs CAQ 1
2. Implication active des employeurs	% des centres de formation avec une participation active des employeurs % des organismes sectoriels engagés dans le développement des certifications % de participation des industries aux organes nationaux	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître la réactivité du système de formation à la demande • Améliorer l'offre de formation en diversité et en méthodes pédagogiques Objectifs CAQ 2,3 et 7
3. Investissement dans les enseignants	% des enseignants en formation continue sur une année pour un centre de formation % des enseignants en FC dans tout le système.	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la qualité des formations en termes de pertinence par rapport à la demande • Améliorer l'engagement des enseignants dans l'utilisation et la compréhension du cadre Objectifs CAQ 7 et 11
4. Participation dans les programmes accrédités	Nombre d'apprenants dans les formations CNMC par type de programme et caractéristiques individuelles des apprenants (genre, âge, diversité, critères sociaux, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre quels groupes accèdent aux formations et quels groupes n'y accèdent pas • Evaluer l'acceptation des formations par les employeurs Objectifs CAQ 4.6 et 12

5. Nombre de certifications obtenues	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'apprenants ayant obtenu la certification, nombre d'abandons en fonction du type de programme et des caractéristiques des apprenants • Raison des abandons par certification 	<ul style="list-style-type: none"> • Informations sur les résultats des apprenants • Encourager les apprenants à poursuivre en particulier les plus défavorisés • Amélioration continue <p>Objectifs CAQ 4,5,7 et 8</p>
6. Nombre de certifiés ayant trouvé un emploi dans le champ de la certification	<ul style="list-style-type: none"> • Devenir des apprenants mesurés à intervalle par catégorie • Nombre d'apprenants employés mesurés à intervalle • Différence de rémunération moyenne entre qualifiés et non qualifiés 	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'employabilité des apprenants qualifiés • Améliorer la pertinence des formations • Faciliter la mobilité et la progression des apprenants qualifiés <p>Objectifs CAQ 3,5,6 et 7</p>
4. Participation dans les programmes accrédités	Nombre d'apprenants dans les formations CNMC par type de programme et caractéristiques individuelles des apprenants (genre, âge, diversité, critères sociaux, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre quels groupes accèdent aux formations et quels groupes n'y accèdent pas • Evaluer l'acceptation des formations par les employeurs <p>Objectifs CAQ 4.6 et 12</p>
5. Nombre de certifications obtenues	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'apprenants ayant obtenu la certification, nombre d'abandons en fonction du type de programme et des 	<ul style="list-style-type: none"> • Information sur les résultats des apprenants • Encourager les apprenants à poursuivre, en particulier les plus défavorisés • Amélioration continue

	<p>caractéristiques des apprenants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raison des abandons par certification 	<p>Objectifs CAQ 4,5,7 et 8</p>
<p>6. Nombre de certifiés ayant trouvé un emploi dans le champ de la certification</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Devenir des apprenants mesurés à intervalle par catégorie • Nombre d'apprenants employés mesuré à intervalle • Différence de rémunération moyenne entre qualifiés et non qualifiés 	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'employabilité des apprenants qualifiés • Améliorer la pertinence des formations • Faciliter la mobilité et la progression des apprenants qualifiés <p>Objectifs CAQ 3,5,6 et 7</p>
<p>7. Taux de satisfaction des employeurs et des apprenants</p>	<p>Taux de satisfaction des employeurs et des apprenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'employabilité des qualifiés • Améliorer la pertinence des formations • Améliorer l'accès des formations aux désavantagés <p>Objectifs CAQ 3,4 et 5</p>
<p>8. Taux de centres de formation évalués positivement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % des centres de formation de haute qualité • Progression en nombre de centres de haute qualité 	<ul style="list-style-type: none"> • Progression annuelle en qualité • Récompenser les centres les plus méritants <p>Objectifs CAQ 1 et 10</p>
<p>9. Taux de chômage</p>	<p>Nombre de personnes recherchant activement un emploi dans le secteur formel et sans emploi</p>	<p>Orienter et financer des politiques de formation efficaces</p> <p>Objectifs CAQ 4 et 6</p>

10. Participation des groupes défavorisés aux programmes accrédités	<ul style="list-style-type: none"> • % participants aux formations CNMC classés comme désavantagés • Taux de succès de ces participants 	<ul style="list-style-type: none"> • Informations utiles pour les décideurs • Pourcentage des groupes désavantagés par rapport à l'ensemble des apprenants CNMC • Faciliter l'accès de ces groupes aux formations CNMC Objectifs CAQ 4,6 et 7
11. Adaptation des certifications proposées aux besoins du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanismes d'association des référentiels aux formations • % pourcentage des emplois faisant l'objet de référentiels 	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la pertinence des formations • Améliorer l'évaluation des compétences acquises Objectifs CAQ 7.8 et 11
12. Amélioration de l'accès aux certifications	<ul style="list-style-type: none"> • Information sur la pertinence des politiques nationales, régionales et locales • Preuve du succès de certaines politiques 	Améliorer l'accès aux formations pour tous Objectifs CAQ 5,6 et 12
13. Rapport coût/bénéfice des programmes accrédités	Coût des certifications par rapport à leur valeur ajoutée (perçue ou réelle)	Atteindre les objectifs de qualité à des coûts maîtrisés Objectif CAQ 9
14. Taux de confiance des employeurs et apprenants dans le CNMC	Mesure quantitative de la confiance des utilisateurs du CNMC	Atteindre le plus haut niveau de confiance des apprenants dans les centres de formation, les certificateurs et l'autorité de certification Objectif CAQ 12