

Le système de qualification professionnelle en Espagne et les travailleurs peu qualifiés

Fernando Marhuenda Fluixá

Professeur d'université titulaire, université de Valence

Joan Carles Bernad i Garcia

Psychologue, université de Valence

RÉSUMÉ

Le présent document expose l'accueil réservé en Espagne à la stratégie communautaire d'éducation et de formation tout au long de la vie et le rôle au sein de cette stratégie de l'évaluation, reconnaissance et validation des compétences et des savoir-faire professionnels. Le texte rend compte des développements normatifs au niveau étatique, dans le cadre de l'État autonome. Il comprend une analyse de la redéfinition de l'orientation des travailleurs pour assurer l'efficacité des instruments prévus et, enfin, une évaluation du potentiel de ces mesures du point de vue des travailleurs peu qualifiés. À cette fin, les auteurs passent en revue les principales normes apparues au cours de ces dernières années, la littérature en la matière, ainsi que les recherches et études empiriques auxquelles ils ont participé au cours des deux dernières années.

Mots clés

Recognition of competences, social inclusion, vocational guidance, accreditation of prior learning, government policy, lifelong learning

Reconnaissance des compétences, insertion sociale, orientation professionnelle, validation des acquis, politique publique, éducation et formation tout au long de la vie

Accueil réservé en Espagne aux politiques communautaires en matière de qualifications professionnelles

Au cours des années 1990, le gouvernement, les représentants des employeurs et les syndicats majoritaires espagnols ont signé trois grands accords pour la formation continue des travailleurs (1992, 1996 et 2000). Pendant cette période, deux plans nationaux de formation professionnelle ont été approuvés (1993 et 1998) avec l'accord des partis politiques et des syndicats majoritaires. À l'issue du second plan, une loi sur l'enseignement relative à la formation professionnelle voyait le jour et, contrairement aux textes précédents, elle recueillait également l'assentiment des partis et des syndicats. Il s'agit de la Loi organique sur les qualifications et la formation professionnelle (*Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional* ⁽¹⁾) (Loi 5/2002), qui établit que l'administration générale de l'État est chargée de la réglementation et de la coordination du Système national de qualifications et de formation professionnelle (*Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional* ⁽²⁾), sans toutefois entraver les compétences des communautés autonomes ni la participation des partenaires sociaux (art. 5.1). Cette participation se manifeste notamment au sein du Conseil général de la formation professionnelle, avec un rôle consultatif et d'assistance en matière de formation professionnelle.

Ce processus visait initialement à reconnaître trois sous-systèmes de formation et répondait à la nécessité d'établir des liens entre eux: enseignement professionnel, formation professionnelle pour l'emploi et formation continue. L'accent placé au niveau communautaire sur la notion d'éducation et de formation tout au long de la vie a également conduit à prévoir l'identification et la reconnaissance de l'apprentissage informel, fruit de la pratique professionnelle et de l'expérience personnelle.

Le système national de qualifications et de formation professionnelle

Le SNQFP est du ressort du ministère de l'éducation et des sciences. Celui-ci a chargé l'Institut national des qualifications de concevoir et de réglementer le Catalogue national des qualifications professionnelles qui constitue la référence d'un Catalogue de modules de formation. En outre, le Ca-

⁽¹⁾ Ci-après, LOQFP.

⁽²⁾ Ci-après, SNQFP.

talogue national doit intégrer les procédures de reconnaissance, d'évaluation, de validation et d'enregistrement des qualifications de toute personne, indépendamment de la façon dont elles ont été acquises. De même, il doit intégrer les systèmes correspondants d'information et d'enregistrement.

Il s'agit d'un processus complexe et long, dans lequel la formation joue un rôle subsidiaire par rapport à l'évaluation. Il s'agit de bâtir un système d'évaluation externe, assez nouveau en Espagne, et qui doit gagner la confiance de ses utilisateurs potentiels.

Le système est d'autant plus complexe qu'il doit être mis en place dans le cadre de l'État autonome. Les communautés autonomes peuvent faire valoir leurs compétences dans ce domaine; ce n'est d'ailleurs pas en vain que certaines d'entre elles avaient déjà lancé leurs propres instituts de qualification plusieurs années avant l'approbation de la loi étatique. À l'heure actuelle, il existe déjà onze agences de validation à l'échelle des communautés autonomes.

Le Catalogue national des qualifications professionnelles revêt trois caractéristiques: 1) il entend identifier et décrire les qualifications professionnelles avec une mention de la famille et du niveau professionnel ⁽³⁾; 2) chaque qualification professionnelle comporte des unités de compétences, ventilées à leur tour en réalisations et critères de réalisation; 3) chaque unité de compétence compte des modules de formation associés.

Les modules de formation doivent spécifier de façon claire et non équivoque le nom de la profession à laquelle ils conduisent, le niveau de qualification de celle-ci, les unités de compétence y afférentes, la durée de la formation, le contenu de la formation (exprimée en termes de capacité et de contenus), les critères d'évaluation, ainsi que les conditions à respecter pour pouvoir accorder ces modules.

Il s'agit d'une réglementation complète et détaillée qui, bien que reposant sur les avancées en matière de certificats d'aptitude professionnelle approuvés dans le cadre des décrets royaux au cours de la dernière décennie, doit assurer l'intégration des niveaux, professions et formations, et peut ainsi devenir un processus très lent, comme en témoigne le fait que depuis 2004, 162 qualifications seulement aient été approuvées sur 600 environ.

Les certificats d'aptitude professionnelle sont également réglementés: conditions requises pour l'accès aux épreuves, commissions d'évaluation chargées

(3) Dans toute l'Espagne, les travaux ont été réalisés à partir de cinq niveaux professionnels, de sorte que le travail réalisé jusqu'alors devra être adapté au nouveau cadre européen des certifications.

de leur application et envoi des certificats. Cette tâche vise à faciliter le processus pour les travailleurs, avec la possibilité d'obtenir le certificat grâce au cumul de «crédits professionnels» partiels qui, au fil du temps, permettent d'opter pour la certification complète. En fin de compte, on propose un modèle inclusif – englobant une grande variété d'apprentissages obtenus par différents moyens et sources – et à caractère universel – s'adressant à l'ensemble de la population de travailleurs, qu'ils soient actifs ou passifs – et qui réunisse en outre des qualités de fiabilité, de transparence et de crédibilité.

Nous sommes en présence d'un contexte complexe, en raison tant des différentes dimensions territoriales pour sa réalisation que de la participation d'administrations diverses (éducation et travail) et de l'implication nécessaire des partenaires sociaux dans sa définition. L'étude réalisée par INCUAL (2003) met en évidence le long processus de gestation du modèle de formation permanente et d'équivalences entre les systèmes de formation initiale, professionnelle et d'apprentissage par l'expérience, dans le cadre du nouveau système.

Les partenaires sociaux face à la validation

Il existe un certain consensus parmi les parties prenantes (pouvoirs publics, patronat et syndicats) concernant les aspects positifs du système. Nous en présentons un résumé en combinant le point de vue de différents auteurs (CIDECE, 2000; INCUAL, 2003; MEC, 2003; CCOO PV, 2005a; Tejada y Navío, 2005). D'après le patronat, les points positifs en sont les suivants: le système est une source de différenciation et de compétitivité; il favorise une sélection adéquate du personnel; il simplifie la définition des postes de travail; il permet une formation adaptée aux besoins réels; il permet de fonctionner par «gestion de compétences», ce qui conduit à des effectifs plus formés, polyvalents et motivés, à la réduction du nombre de niveaux dans la structure organisationnelle, à la rentabilisation des coûts salariaux, à l'occupation des postes vacants via la promotion interne et à la simplification de la gestion et de l'administration du personnel; il fournit des informations de base sur le personnel et il favorise la mobilité professionnelle.

Du point de vue des centrales syndicales, les aspects positifs en sont les suivants: les compétences peuvent être associées à des mécanismes de compensation; l'expérience professionnelle acquiert le même statut que l'éducation; le travailleur sait ce que l'entreprise attend de lui; le système accroît l'employabilité des travailleurs et les possibilités de mobilité professionnelle peu-

vent être jugées avec davantage de pondération lorsque les compétences acquises dans d'autres domaines de l'entreprise sont connues.

Enfin, du point de vue des pouvoirs publics, les avantages du système sont: la transparence du marché du travail, l'amélioration des qualifications de la population active, l'amélioration de la qualité et de la cohérence du système de formation professionnelle, le fait qu'il favorise la mobilité des travailleurs dans les États membres de l'UE et encourage la formation tout au long de la vie.

Tous ces atouts, qui sont autant de possibilités offertes par le système, ne pourront se concrétiser sans son développement. De plus, pour devenir réalité, elles requièrent le concours de l'orientation professionnelle qui, à son tour, sera garante de l'équité, comme nous allons le voir à présent.

Impact sur les politiques d'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle n'a jamais été au cœur des politiques publiques de l'emploi et de la formation, bien qu'elle soit davantage présente depuis quelques années, du moins sur le plan normatif et dans le discours institutionnel. C'est ce dont témoigne l'étude de l'OCDE (2004), en illustrant notamment la contribution de l'orientation à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des marchés du travail et des systèmes éducatifs, ainsi que de l'équité sociale.

Cependant, la contribution des politiques d'orientation à chacun de ces objectifs est restée limitée (CCOO PV, 2006a). Les politiques et les dispositifs existants en matière d'orientation se sont avérés déficients, fragmentés, conjoncturels (CCOO PV, 2005b) et ont également été qualifiés d'extrêmement rigides, généralistes et incohérents (CIDEA, 2000: 13), car ils ont cherché à couvrir des objectifs et des tâches normalement ponctuels et dépendant du système qui les accueillait (l'activation dans le cas des politiques actives en faveur de l'emploi et l'orientation professionnelle et pédagogique dans le cas du système éducatif). Dans le même temps, nous observons que les attentes concernant l'orientation sont de plus en plus grandes, et doivent en outre répondre à des objectifs transversaux découlant de son nouveau rôle de «médiateur». L'orientation doit désormais établir une carte permettant de naviguer dans la complexité des connexions multiples entre les systèmes de formation et d'emploi. À cela s'ajoute l'extension de l'orientation tout au long de la vie. Les systèmes d'orientation doivent être universels – s'adressant à toute la population – et permanents, axés sur la promotion des capacités des personnes à

gérer leur parcours professionnel tout au long de la vie. L'orientation est sans aucun doute indispensable aujourd'hui, notamment pour les travailleurs vulnérables.

Les systèmes de reconnaissance et de validation des compétences

L'analyse comparative des différentes procédures de reconnaissance, d'évaluation et de validation des compétences dans le cadre du projet expérimental pour l'évaluation et la reconnaissance des qualifications professionnelles dans différentes communautés autonomes du territoire espagnol, met en évidence la nécessité de plusieurs mécanismes de validation (MECD, 2003):

1. information, orientation et conseils;
2. planification de l'évaluation;
3. preuves des compétences;
4. certification et enregistrement des compétences.

Parmi les principales conclusions dégagées de l'analyse des résultats du projet, se distinguent, de par leur importance, les suivantes:

- l'applicabilité et la validité du modèle dans toutes les communautés autonomes impliquées. L'adéquation du processus et son développement aux spécificités des différents territoires et secteurs d'activité ont participé à l'obtention de cette applicabilité;
- l'importance de disposer, pendant les phases de positionnement du candidat et de planification de l'évaluation, de conseillers d'orientation et d'évaluateurs respectivement;
- l'utilité de la collaboration de professionnels de différents domaines: formation professionnelle pour l'emploi et enseignement professionnel, ainsi que des secteurs professionnels, dans les processus de définition des supports d'évaluation et dans le processus d'évaluation en tant que tel, pour rapprocher cette validation de la réalité professionnelle;
- l'efficacité des supports d'évaluation élaborés: référentiel de compétences, questionnaire d'autoévaluation, dossier de compétences et guide de justificatifs de compétence. Il convient de redéfinir le dossier de compétences et l'importance de faciliter la collecte de preuves directes sur le lieu de travail;
- la nécessité d'ajuster les horaires établis pour l'orientation et l'évaluation aux disponibilités des candidats;

- l'opportunité d'améliorer la qualification des conseillers d'orientation et des évaluateurs grâce à des programmes de formation spécifiques.

Néanmoins, à ce jour, il n'a guère été possible d'aller au-delà de ce projet, qui demeure la référence publique. Face au manque de concrétisation des systèmes de validation de la part de l'État, certaines communautés autonomes développent actuellement leurs propres mécanismes, bien que de façon expérimentale. C'est à partir de ces expérimentations et simulations qu'ont été réalisées les études qui font l'objet du prochain paragraphe.

L'orientation sur les personnes peu qualifiées pour l'entrée du SNQFP

Validation des compétences et exclusion du marché du travail

Il nous semble essentiel de mettre en évidence les possibilités offertes par ce système pour la population ayant suivi des études de base (enseignement obligatoire) et celle n'ayant pas fait d'études. En effet, la certification de l'apprentissage informel suppose une reconnaissance publique, officielle et juridique, des connaissances acquises en dehors des systèmes d'enseignement et de formation. Nous considérons que les processus de validation des compétences professionnelles présentent les avantages suivants (CCOO PV, 2005a):

- ils facilitent l'accès à la profession: la reconnaissance formelle des compétences doit favoriser la recherche d'emploi, car elle fournit un indicateur objectif de nos facultés et capacités professionnelles;
- ils facilitent la promotion professionnelle: en tant que mécanisme ouvert, ce système permet d'accumuler des compétences et de progresser dans le niveau de reconnaissance des qualifications;
- ils assurent la promotion des processus de formation continue: l'établissement d'un dispositif comportant également un système intégral de formation stimule, canalise et permet la permanence des travailleurs dans un état actif de formation permanente;
- ils permettent la reconnaissance formelle de l'apprentissage informel: ce point est essentiel, surtout pour les personnes peu qualifiées, celles qui pourraient en être les grands bénéficiaires; en ouvrant la porte à la reconnaissance des compétences développées sur le lieu de travail et/ou par d'autres biais non formels et informels.

Malgré les avantages que ce système peut présenter, il convient également de faire preuve de réalisme quant à ses dangers potentiels. On peut ainsi entrevoir de possibles zones d'ombre (CCOO PV, 2005a):

- d'une part, le principal danger réside dans l'éventualité d'exclure davantage encore les personnes qui, n'ayant pas de validation formelle de leurs compétences, ne parviennent pas à obtenir cette reconnaissance, créant ainsi une nouvelle distinction entre les personnes peu qualifiées;
- d'autre part, il faut s'assurer que ce système est réellement ouvert aux personnes qui en auront le plus besoin, notamment aux personnes peu qualifiées; à défaut, il pourrait se transformer en un dispositif de reconnaissance «nouvelle» (un nouveau certificat) pour les personnes de qualification moyenne et élevée, devenant ainsi une validation supplémentaire;
- un autre danger consiste en la bureaucratisation possible du système. Un système tel que celui-ci doit être proactif, s'adresser aux personnes et rester accessible, pour permettre la participation de ces personnes à un processus qui se veut volontaire et représente un certain coût en termes de temps et d'efforts de la part de la personne à l'origine de la demande.

Propositions pour l'orientation des personnes peu qualifiées

Nous présentons à présent un ensemble d'éléments devant être examinés attentivement pour optimiser le potentiel du nouveau système et en minimiser les dangers pour les personnes peu qualifiées, en nous appuyant sur les travaux réalisés dans le cadre du projet VISUAL (CCOO PV, 2006b). Cela se traduit par la différenciation de phases ou d'étapes dans le processus de validation et l'orientation connexe, avec un traitement distinct nécessaire pour chacune de ces phases.

D'une part, il se pose la question de l'importance du moment d'acceptation/d'approche du système. Les personnes peu qualifiées ont tendance à avoir davantage de difficultés à entrer dans des processus formels tel que celui lié au SNQFP. Afin de tenir compte de cette population, il est indispensable de rendre le nouveau système accessible, en «l'amenant» là où se trouve notre population cible.

D'autre part, il se pose également la nécessité d'adapter tout le système à la vaste gamme de groupes qui présentent des «difficultés particulières»: personnes présentant différentes déficiences physiques et/ou psychiques, personnes socialement vulnérables, immigrants, etc. Ces groupes peuvent bénéficier professionnellement de la reconnaissance juridique de leurs compétences et qualifications professionnelles, mais ils auront besoin d'une at-

tention particulière dans le processus, afin d'éviter les obstacles qui apparaissent généralement lors de la normalisation des processus.

Par rapport à la phase d'évaluation des compétences, on considère au départ que la meilleure alternative est toujours, dans la mesure du possible, l'évaluation par des professionnels du secteur qui sont habilités en tant qu'évaluateurs, réalisée sur le lieu de travail même, «in vivo»; le travailleur étant prévenu du ou des moments où il sera évalué et du contenu de cette évaluation. Or, même dans ce cadre, cette option devra peut-être être combinée avec la réalisation d'essais dans des lieux habilités, surtout dans les cas où les postes de travail occupés ne permettent pas la mise en pratique des contenus spécifiques des compétences concrètes que l'on souhaite valider. En ce sens, la question de l'évaluation à différents moments, et non seulement à un moment unique, se pose également, dans le but de pouvoir corriger ou répéter des réalisations, si cela s'avérait nécessaire, et de pouvoir recueillir davantage d'informations permettant de mener la meilleure évaluation possible.

En outre, toujours au sujet de l'évaluation, on considère qu'il est nécessaire que la personne faisant l'objet de l'évaluation connaisse en détail les modalités et l'objet, et qu'elle soit au fait des attentes vis-à-vis d'elle; en d'autres termes, qu'elle soit informée des réalisations professionnelles qui vont être évaluées et des moyens employés à cette fin. Ceci permet d'améliorer et de rendre transparent le processus d'évaluation des compétences.

Concernant la formation prévue dans le SNQFP, nous considérons qu'elle doit être un instrument permettant et favorisant l'apprentissage sur le lieu de travail, ainsi que le développement et l'acquisition de compétences professionnelles sur l'espace de formation lui-même. Cela implique une nouvelle conception du modèle de formation axé sur l'acquisition de compétences professionnelles; en fin de compte, centré sur l'acquisition conjointe de «savoirs» et «savoir-faire». Par ailleurs, nous estimons qu'il est indispensable de prêter une attention particulière à la dimension pratique et appliquée de la formation, en apportant des éléments spécifiques qui permettent d'organiser l'expérience professionnelle cumulée et développer de nouvelles compétences professionnelles.

D'autre part, et dans le même ordre d'idée, la nécessité d'organiser la formation-même du SNQFP sous forme de «parcours de formation» se pose également. C'est-à-dire considérer la formation non comme un simple moment ponctuel dans le développement professionnel du travailleur qui passe par le processus de validation des compétences, mais plutôt comme un processus qui permette de cumuler des outils et des ressources progressivement

et, ainsi, de gravir peu à peu les échelons des qualifications professionnelles dans son échelle professionnelle.

Considérations finales: difficultés et défis du SNQFP

Il y a lieu de souligner, au départ, certaines des difficultés qui ont été mises en évidence dans l'élaboration du SNQFP en Espagne jusqu'à présent et qui s'accroîtront probablement avec l'approbation, en septembre 2006, du nouveau cadre européen des certifications. Premièrement, l'Espagne a travaillé pendant toutes ces années sur cinq niveaux de qualification et devra procéder à une adaptation aux huit niveaux nouvellement établis. Deuxièmement, à l'instar de ce qui s'est produit jusqu'à présent, le risque existe que les niveaux de qualifications supérieures suscitent le plus grand intérêt et que les niveaux inférieurs connaissent un développement plus lent et incomplet, augmentant ainsi la segmentation au sein de la force de travail. Enfin, le contenu des niveaux de qualification continue de maintenir une orientation exclusivement sur les aspects professionnels, dans la mesure où les compétences et les connaissances génériques ne sont reflétées dans aucune des qualifications approuvées et reconnues, bien qu'on les considère comme très importantes dans les relations professionnelles.

Dans tous les cas, et du point de vue des travailleurs peu qualifiés, la principale préoccupation concernant le SNQFP porte sur son utilité: la certification finira-t-elle par être réellement utile dans la recherche et l'amélioration de la situation professionnelle des personnes qui l'obtiendront? Le SNQFP conduit les travailleurs dans un processus nécessairement coûteux (affectivement, ainsi qu'en termes de temps et, certainement, d'argent). Il semble donc indispensable que son résultat soit utile pour la personne qui y participe; on entend par «l'utilité» l'amélioration des conditions et/ou des perspectives de travail des personnes impliquées.

Par rapport à ce qui précède, nous nous demandons si les employeurs reconnaîtront comme une validation valable de ce que nous savons faire les certificats délivrés par le SNQFP. L'histoire des diplômes et des certifications actuels montre le peu de confiance accordée par le monde productif aux titres délivrés par le monde de l'éducation. Le fait que le patronat de chaque secteur, ainsi que les partenaires professionnels, soient impliqués dans la définition et le lancement du SNQFP laisse entrevoir la possibilité d'inverser cette tendance. Toutefois, dans ce même processus, on relève des zones d'ombre, pour le moins dans la définition des compétences et des qualifications pro-

fessionnelles de niveau inférieur, où dans une grande partie des cas, l'amplitude et l'hétérogénéité des réalisations professionnelles spécifiques de chaque unité de compétence constituant chaque qualification semblent inaccessibles aux personnes qui occupent des postes à faible qualification, étant donné que les tâches qui leur sont affectées sont plus homogènes, répétitives et limitées.

Le dernier axe de réflexion concerne le potentiel d'intégration du SNQFP. Nous nous demandons ici si l'approche adoptée par le SNQFP peut réduire ou accentuer la fracture sociale. Nous sommes réservés sur la question de savoir si la certification de compétences et leur reconnaissance formelle améliorent de fait l'employabilité des personnes peu qualifiées et leur projection professionnelle, ou si elle ne finiront pas par déplacer le seuil d'entrée d'une voie possible d'intégration sociale par l'insertion professionnelle dans le marché du travail «formel» en éloignant davantage encore, si cela est possible, les personnes des couches sociales inférieures, avec des niveaux de formation moindres et pouvant faire valoir moins de validations formelles – les secteurs les moins protégés de la classe ouvrière. Il s'agit de l'un des effets les plus connus de l'augmentation du niveau de formation de la population en général, qui a bouleversé la pyramide du travail, conduisant les travailleurs avec des niveaux de formation supérieurs à assumer et occuper des postes pensés et organisés pour des niveaux inférieurs. Cela nous conduit à nous demander si le même scénario pourrait se produire dans les niveaux inférieurs des échelles professionnelles, avec des postes pour lesquels aucune qualification formelle n'est exigée, mais pour lesquels, à terme, une validation formelle serait nécessaire comme moyen de sélection du personnel.

Bibliographie

- CCOO P.V. *Projet ACREDIT 04: Diseño de sistemas de gestión del reconocimiento de las competencias adquiridas a través de procesos formales e informales de aprendizaje. Informe de Síntesis y Conclusiones.* [Conception de systèmes de gestion de la reconnaissance des compétences acquises grâce à des processus formels et informels d'apprentissage. Rapport de synthèse et conclusions] Actions complémentaires et d'accompagnement à la formation 2004 –SERVEF, 2005a.
- CCOO P.V. *Projet ORIENT 04: Estudio de los mecanismos de información y orientación profesional existentes y propuestas de mejora. Informe de Síntesis y Conclusiones.* [Étude des mécanismes d'information et d'orientation professionnelle existants et propositions d'amélioration. Rapport de

synthèse et conclusions] Actions complémentaires et d'accompagnement à la formation 2004 –SERVEF, 2005b.

CCOO P.V. *Projet INTEGRA 05: Diseño de metodologías de orientación profesional para trabajadores y trabajadoras en activo, como proceso educativo de toma de conciencia. Informe de Síntesis y Conclusiones.* [Conception de méthodologies d'orientation professionnelle pour les travailleurs actifs en tant que processus éducatif de prise de conscience. Rapport de synthèse et conclusions] Actions complémentaires et d'accompagnement à la formation 2005 –SERVEF, 2006a.

CCOO P.V. *Projet VISUAL 05: Visualización de aprendizajes informales. Diseño de propuestas metodológicas adaptadas a los/as trabajadores/as de baja cualificación. Informe de Síntesis y Conclusiones.* [Visualisation des apprentissages informels. Conception de propositions de méthodologies adaptées aux travailleurs peu qualifiés. Rapport de synthèse et conclusions] Actions complémentaires et d'accompagnement à la formation 2005 –SERVEF-, 2006b.

CIDEC. Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate [Compétences professionnelles. Approches et modèles en débat]. *Cuadernos de Trabajo*, n° 27. Donostia: Eusko Jaurlaritza, 2000.

Déclaration de Copenhague, du 30 novembre 2002. *Déclaration de la Commission européenne et des ministres responsables de la formation professionnelle pour une coopération renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels.*

INCUAL *Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional* [Systèmes nationaux de qualifications et formation professionnelle]. Madrid: INEM, 2003.

MECD *Projet ERA 03: Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de las Competencias Profesionales (Proyecto Experimental), volúmenes I, II y III.* [Évaluation, reconnaissance et validation des compétences professionnelles (projet expérimental), volumes I, II et III.] Madrid: Secrétariat général de l'éducation du ministère de l'éducation, de la culture et des sports, 2003.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio. *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.* [Loi organique 5/2002, du 19 juin 2002 sur les qualifications et la formation professionnelle].

OCDE. *Orientation professionnelle et politique publique: comment combler l'écart.* Madrid: Ministère de l'éducation et des sciences, 2004.

Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional [Dé-

cret royal 1558/2005, du 23 décembre 2005 régissant les exigences de base des Centres intégrés de formation professionnelle].

Recommandation du Parlement européen et du Conseil établissant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie. Bruxelles, 5.9.2006, COM (2006) 479 final.

Résolution du Conseil du 19 décembre 2002 visant à promouvoir le renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnel.

Tejada, J.; Navio, A. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación [Le développement et la gestion des compétences professionnelles: dans l'optique de la formation]. *Revista Iberoamericana de Educación*, n° 37/2, 2005. Site web: <http://www.rieoei.org/1089.htm>