

GLOSSAIRE

RECTEC

GUYANCOURT

19 et 20 décembre 2016

Avec le soutien de la Commission européenne

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Erasmus+

Termes du glossaire

<u>9) Savoir-faire comportementaux en situation professionnelle</u>	<u>5) Compétences transversales</u>	<u>6) Compétences méthodologiques</u>	<u>7) Compétences sociales</u>
<u>8) Compétences contributionnelles</u>	<u>1) Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie</u>	<u>3) Compétence</u>	<u>4) Compétence professionnelle</u>
<u>10) Savoir</u>	<u>11) Aptitude</u>	<u>12) Savoir-faire</u>	<u>14) Référentiels</u>
<u>2) Compétences de base</u>	<u>13) Acquis d'apprentissage</u>	<u>16) Apprentissage formel</u>	<u>17) Apprentissage non formel</u>
<u>18) Apprentissage informel</u>	<u>15) Reconnaissance des résultats/acquis d'apprentissage</u>	<u>19) Système de certification</u>	<u>20) Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC)</u>

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

[Retour aux termes du glossaire](#)

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

*« Les **compétences clés** pour l'éducation et formation tout au long de la vie constituent un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte. Elles sont particulièrement nécessaires à l'épanouissement et au développement personnels des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi. [...] »*

*2006/962/CE - Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie
[Journal officiel L 394 du 30.12.2006]*

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Le présent cadre définit huit compétences clés et décrit les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles qui sont attachées à chacune d'elles.

- Communication dans la langue maternelle
- Communication en langues étrangères
- Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies
- Compétence numérique
- Apprendre à apprendre
- Compétences sociales et civiques
- Esprit d'initiative et d'entreprise
- Sensibilité et expression culturelles

*2006/962/CE - Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie
[Journal officiel L 394 du 30.12.2006]*

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

1. la communication dans la langue maternelle *qui est la faculté d'exprimer et d'interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions oralement et par écrit (écouter, parler, lire et écrire), et d'avoir des interactions linguistiques appropriées et créatives dans toutes les situations de la vie sociale et culturelle*

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

2. **la communication en langues étrangères** *qui implique, au-delà des mêmes compétences de base que celles de la communication dans la langue maternelle, la médiation et la compréhension des autres cultures.*

Le degré de maîtrise dépend de plusieurs facteurs et des capacités d'écouter, de parler, de lire et d'écrire

*2006/962/CE - Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie
[Journal officiel L 394 du 30.12.2006]*

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

3. la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies.

La compétence mathématique est l'aptitude à développer et appliquer un raisonnement mathématique en vue de résoudre divers problèmes de la vie quotidienne, l'accent étant mis sur le raisonnement, l'activité et le savoir.

Les compétences de base en sciences et technologies renvoient à la maîtrise, à l'emploi et à l'application des connaissances et méthodologies servant à expliquer le monde de la nature.

Elles supposent une compréhension des changements liés à l'activité humaine et à la responsabilité de tout individu en tant que citoyen

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

4. **la compétence numérique** *qui implique l'usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et, donc, la maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC)*

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

5. apprendre à apprendre liée à l'apprentissage, à la capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins, à avoir conscience des méthodes et des offres

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

6. les compétences sociales et civiques.

La compétence sociale renvoie aux compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles ainsi qu'à toutes les formes de comportement d'un individu pour participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle.

Elle correspond au bien-être personnel et collectif.

La compréhension des codes de conduite et des usages des différents environnements dans lesquels l'individu évolue est essentielle.

Par ses compétences civiques, notamment sa connaissance des notions et structures sociales et politiques (démocratie, justice, égalité, citoyenneté et droits civils), un individu peut assurer une participation civique active et démocratique

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

7. L'esprit d'initiative et d'entreprise *qui consiste en la capacité de passer des idées aux actes.*

Il suppose créativité, innovation et prise de risques, ainsi que la capacité de programmer et de gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs.

L'individu est conscient du contexte dans lequel s'inscrit son travail et est en mesure de saisir les occasions qui se présentent. Il est le fondement de l'acquisition de qualifications et de connaissances plus spécifiques dont ont besoin tous ceux qui créent une activité sociale ou commerciale ou qui y contribuent.

Cela devrait inclure la sensibilisation aux valeurs éthiques et promouvoir la bonne gouvernance

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

8. la sensibilité et l'expression culturelles *qui implique la conscience de l'importance de l'expression créatrice d'idées, d'expériences et d'émotions sous diverses formes (musique, arts du spectacle, littérature et arts visuels)*

*2006/962/CE - Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie
[Journal officiel L 394 du 30.12.2006]*

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Ces compétences clés sont interdépendantes les unes des autres et l'accent est mis, pour chacune d'elle, sur la réflexion critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments.

*2006/962/CE - Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie
[Journal officiel L 394 du 30.12.2006]*

Compétence de base

[Retour aux termes du glossaire](#)

compétences de base

« les compétences et capacités requises pour vivre dans la société contemporaine, c'est-à-dire écouter, parler, lire, écrire et calculer. »

Note: associées aux nouvelles compétences de base, les compétences de base forment les compétences clés.

cedefop, 2008.

Compétence

[Retour aux termes du glossaire](#)

Compétence (1/2)

« capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel. Le cadre européen des certifications fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilité et d'autonomie »

2008/C 111/01 – Recommandation du Parlement Européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Compétence (2/2)

« faculté, capacité, aptitude à mobiliser différentes ressources (connaissances, qualifications, aptitudes...) pour réaliser une action, exécuter une tâche, mener une activité. La compétence exprime la maîtrise possédée par l'individu qui lui permet de réaliser effectivement des tâches données.

C'est donc une aptitude, une « propriété » de l'individu, susceptible de se concrétiser et d'être reconnue dans un contexte particulier, à un moment donné, s'exprimant dans une action ou un enchaînement d'actions dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi »

Cette définition du CEF vise une conception élargie de la compétence, tant au niveau de situations de travail qu'au plan de la vie « hors entreprise»

Compétence professionnelle

[Retour aux termes du glossaire](#)

Compétence professionnelle

englobe, pour Gerhard P.Bunk, « *l'aptitude à l'acte professionnel* ».

Gerhard P. Bunk repositionne la compétence au plan uniquement professionnel et définit l'acte professionnel par la volonté du travailleur de transformer son environnement dans un contexte professionnel donné.

NB : Le CEF , « *partant du constat qu'il faut différencier les compétences par métier, par entreprise et par secteur, recommande que la définition des compétences non techniques relève strictement de la négociation collective.* » Avis 99 – 22 février 2008

Compétence professionnelle

Pour être « opérationnelle », la compétence se décompose en quatre contenus complémentaires :

- la **compétence technique**
- La **compétence non technique**, déclinée en trois dimensions: méthodologique, sociale et contributionnelle

Renvoient aux notions d'organisation et de participation (prise en compte de ses capacités d'intervention, prioriser, organiser, conscience professionnelle...)

NB Le CEF , « partant du constat qu'il faut différencier les compétences par métier, par entreprise et par secteur, recommande que la définition des compétences non techniques relève strictement de la négociation collective. » Avis 99 – 22 février 2008

Compétences transversales

[Retour aux termes du glossaire](#)

Compétences transversales

Dites également **compétences non techniques**, sont les savoir-faire comportementaux en situation professionnelle

Complémentaires aux compétences techniques requises pour l'exercice d'un métier, elles se déclinent en 3 dimensions: méthodologique, sociale et contributionnelle (modèle de BUNK)

Compétences transversales

Définition choisie par le projet RECTEC

Compétences méthodologiques

[Retour aux termes du glossaire](#)

Compétences méthodologiques (1/2)

« être capable de réagir de façon méthodologiquement adéquate aux tâches demandées et aux changements susceptibles d'intervenir, trouver des solutions de manière autonome et transposer de façon judicieuse les expériences réalisées à de nouveaux problèmes »

Compétences méthodologiques (2/2)

Revoient aux notions **d'adaptabilité** et **d'autonomie** (s'adapter, être autonome, planifier, anticiper, analyser, résoudre des problèmes, jugement critique, qualité du travail...)

Compétences sociales

[Retour aux termes du glossaire](#)

Compétences sociales (1/2)

« savoir collaborer avec autrui selon un mode communicatif et coopératif et faire preuve d'un comportement social et de sensibilité interpersonnelle »

Compétences sociales (1/2)

Revoient à la notion de **sociabilité** (communiquer, travailler en équipe, s'intégrer, confidentialité...)

Compétences contributionnelles

[Retour aux termes du glossaire](#)

Compétences contributionnelles

Renvoient aux notions **d'organisation** et de **participation** (prise en compte de ses capacités d'intervention, prioriser, organiser, conscience professionnelle...)

Savoir-faire comportementaux en situation professionnelle

[Retour aux termes du glossaire](#)

Savoir-faire comportementaux en situation professionnelle

Revoient à la **capacité réflexive de la personne** par rapport aux caractéristiques des situations qu'elle rencontre

Cette capacité peut être :

- **d'ordre organisationnel** (lorsque la personne se situe par rapport à la qualité de son travail - ex : hiérarchiser, anticiper, vérifier,...)
- **d'ordre social/relationnel** (lorsque la personne se situe par rapport à autrui et établit des relations - ex : négocier, argumenter, coopérer,...)
- **d'ordre psycho-affectif** (lorsque la personne se situe par rapport à elle-même et à ses propres limites - ex : s'adapter, se former,...)

Savoir

[Retour aux termes du glossaire](#)

Savoir

« résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'éducation et à la formation. Le savoir est un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude. Le cadre européen des certifications fait référence à des savoirs théoriques ou factuels »

Aptitude

[Retour aux termes du glossaire](#)

Aptitude

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

Aptitudes professionnelles / capacités professionnelles

Capacité de réaliser des tâches et résoudre des problèmes.

Savoir-faire

[Retour aux termes du glossaire](#)

Savoir-faire

Mise en œuvre de savoirs et d'aptitudes

Définition du projet OPC-SFC, 2015

Compétence, expérience dans l'exercice d'une activité.

Cedefop adapté de dictionnaires le robert, 1993 ▪

Acquis d'apprentissage

[Retour aux termes du glossaire](#)

Acquis d'apprentissage

« l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'éducation et de formation; ces acquis de l'éducation et de la formation sont définis sous la forme de savoirs, d'aptitudes et de compétences »

2008/C 111/01 – Recommandation du Parlement Européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Référentiels

[Retour aux termes du glossaire](#)

Référentiels

Descriptif donnant une représentation claire des activités liées à un emploi, des compétences requises pour exercer ces activités, des objectifs et de l'agencement d'un produit de formation. Il s'agit à la fois d'un support méthodologique et d'un outil de dialogue et de concertation.

(Accord de coopération CVDC)

Référentiel métier : définition de l'intitulé du métier et de ses appellations synonymes, de la position du métier par rapport aux métiers proches et à la déclinaison de leurs fonctions et conditions d'exercices.

(Accord de coopération SFMQ)

Référentiel de compétences : référentiel qui comprend les aptitudes à mettre en œuvre, un ensemble organisé de savoirs, de savoir-faire et d'attitudes permettant d'accomplir un certain nombre de tâches.

(Accord de coopération SFMQ)

Référentiel de formation : document reprenant un ensemble d'activités, de contenus de formation et/ou de méthodes mis en œuvre pour réaliser les objectifs de formation définis préalablement en termes d'acquisition de savoirs, d'aptitudes et de compétences. Les activités, contenus et méthodes sont

organisés dans un ordre logique et sur une période déterminée. Les référentiels de formation doivent prendre appui sur les profils de formation. Les référentiels de formation des formations à l'apprentissage de l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises et du Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises se réfèrent aux activités clés listées dans le profil de formation.

(Accord de coopération SFMQ)

Profil d'évaluation : profil qui détermine des seuils de maîtrise minimums exigés en vue de la délivrance d'une attestation de compétence ou en vue de servir de référence à l'élaboration des épreuves certificatives destinées à l'enseignement en ce compris l'Enseignement de promotion sociale. (Accord de coopération SFMQ)

Reconnaissance des résultats/acquis d'apprentissage

[Retour aux termes du glossaire](#)

Reconnaissance des résultats/acquis d'apprentissage

***reconnaissance formelle:** processus qui consiste à reconnaître formellement la valeur des savoirs, aptitudes et compétences*

soit:

- *en validant l'apprentissage non formel et informel;*
- *en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en accordant des équivalences;*
- *en délivrant des certifications (certificats, titres ou diplômes).*

et/ou

***reconnaissance sociale:** reconnaissance de la valeur des savoirs, aptitudes et compétences par les acteurs économiques et sociaux.*

Apprentissage formel

[Retour aux termes du glossaire](#)

Apprentissage formel

*« apprentissage dispensé dans un **contexte organisé et structuré, spécifiquement consacré à l'apprentissage**, et qui débouche généralement sur la délivrance d'une qualification, en général sous la forme d'un certificat ou d'un diplôme ; il comprend les systèmes d'enseignement général, de formation professionnelle initiale et d'enseignement supérieur »*

Recommandation du Conseil de l'Union Européenne relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel - 20 décembre 2012

Apprentissage non-formel

[Retour aux termes du glossaire](#)

Apprentissage non-formel

« apprentissage dispensé sous forme **d'activités planifiées** (en termes d'objectifs d'apprentissage et de temps d'apprentissage), reposant sur une certaine **forme de ressources ou d'accompagnement** (relation étudiant-professeur, par exemple); il peut consister en des programmes d'acquisition d'aptitudes professionnelles, d'alphabétisation des adultes et de formation de base pour des jeunes en décrochage scolaire; l'apprentissage non formel consiste très souvent en des formations en entreprise par lesquelles les employeurs mettent à jour et améliorent les compétences de leurs travailleurs (par exemple dans le domaine des TIC), de formations structurées en ligne (par exemple à l'aide de ressources didactiques en libre accès) et de cours proposés par des organisations de la société civile pour leurs membres, leur groupe cible ou le grand public »

Apprentissage informel

[Retour aux termes du glossaire](#)

Apprentissage informel

*« un apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs et il n'est **ni organisé ni structuré en termes d'objectifs, de temps ou de ressources**, il peut posséder un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant ; les acquis de l'apprentissage informel peuvent être des aptitudes acquises par des expériences personnelles et professionnelles, des compétences en gestion de projets ou en informatique acquises au travail, des langues apprises et des aptitudes interculturelles acquises durant un séjour à l'étranger, des compétences informatiques acquises en dehors du travail, des aptitudes acquises dans le cadre d'activités bénévoles, culturelles ou sportives, par le biais du travail auprès des jeunes ou d'activités à domicile (garde d'un enfant, par exemple) »*

Recommandation du Conseil de l'Union
Européenne relative à la validation de
l'apprentissage non formel et informel - 20
décembre 2012

Systeme de certification

[Retour aux termes du glossaire](#)

Systeme de certification

l'ensemble des activités liées a la reconnaissance des apprentissages et des autres mécanismes qui unissent l'enseignement et la formation au marché du travail ou a la société civile. ces activités incluent:

- la définition de la politique de certifications, l'ingénierie de formation et sa mise en œuvre, les dispositifs institutionnels, le financement, l'assurance qualité;
- l'évaluation et la certification des résultats/acquis d'apprentissage.

Note: tout système national de certification peut être constitué de plusieurs sous-systèmes et inclure un cadre national des certifications.

Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC)

[Retour aux termes du glossaire](#)

Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC)

outil de référence pour la description et la comparaison des niveaux de certification dans les systèmes de qualification élaborés à l'échelon national, international ou sectoriel.

Note: les principaux éléments du cec sont un ensemble de huit niveaux de référence énoncés sous la forme de résultats/d'acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et/ou compétences), de mécanismes et de principes de coopération volontaire.

Ces huit niveaux couvrent l'ensemble des certifications, de celles qui valident les savoirs, aptitudes et compétences de base jusqu'au niveau le plus élevé de l'enseignement universitaire et de la formation professionnelle. Le cec est un instrument de traduction pour les systèmes de certification.

adapté de european Parliament and council of the european union, 2008.