

Version alphabétique

Action Séquence d'opérations élémentaires mentales ou gestuelles

Activité (Coulet 2010) Ce qui est mis en œuvre par le Sujet pour exécuter la tâche. L'activité se présente, à la fois, comme ce qui permet d'obtenir un résultat (face dite productive¹) mais, également comme un moyen de construction du Sujet (face dite constructive).

Adaptabilité / capacité d'adaptation *Source: cedefop, 2008.* Capacité d'une organisation ou d'un individu à s'adapter aux nouvelles technologies, aux nouvelles conditions du marché et aux nouveaux modes de travail.

Apprentissage (professionnel) *Source: cedefop, 2004.*

Mode de formation de longue durée alternant des périodes effectuées sur le lieu de travail et dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation. L'apprenti(e) est contractuellement lié(e) à l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité). L'employeur s'engage à fournir à l'apprenti(e) la formation débouchant sur un métier défini.

Notes:

- en français, le terme «**apprentissage**» désigne également le processus cumulatif d'acquisition de savoirs (voir la définition du terme «learning»)
- le système dual allemand est un exemple d'apprentissage

Apprentissage formel/ informel/ non formel

Formel, non-formel et informel sont des notions en usage pour penser l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et nous devons à la [Commission européenne et au CEDEFOP](#) :

L'apprentissage formel est celui qui est dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et qui est explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la validation et la certification.

L'apprentissage informel découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant.

L'apprentissage non-formel est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) mais qui

comportent un important élément d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.

Aptitude Capacité d'un individu à réaliser une action ou mission donnée. C'est une notion proche de celle de compétences

Attitudes

- Manière de tenir son corps, position qu'on lui donne ; posture : Avoir une attitude gauche, nonchalante.
- Manière d'être qui manifeste certains sentiments ; comportement : Avoir une attitude ferme.
- Ensemble des opinions manifestées par un individu, un groupe social ou une institution, se traduisant par un comportement habituel ou circonstancié : Attitude politique d'un journal.
- Comportement affecté par quelqu'un qui veut cacher ses sentiments réels : Il a l'air sévère, mais ce n'est qu'une attitude.

Capacités

Ensemble de dispositions et d'acquis dont la mise en œuvre se traduit par des résultats mesurables
Potentiel d'un individu en termes de combinaisons de connaissances, savoir-faire, aptitudes, comportement ou attitudes

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

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

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.

Certificat / diplôme / titre *Source: cedefop, 2008.* Document officiel délivré par un organisme certificateur, qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu à l'issue d'une procédure d'évaluation à l'aune d'un standard prédéfini.

Certification des résultats/acquis d'apprentissage *Source: cedefop, 2008.*

Procédure de délivrance d'un certificat, diplôme ou titre attestant formellement qu'un ensemble de résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) obtenus par un individu ont été évalués par un organisme compétent à l'aune d'un standard prédéfini.

Le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA)

Le « socle » est une notion inscrite dans les textes depuis 2009.

Reprenant les travaux des partenaires sociaux, le Socle de connaissances et de compétences professionnelles fait l'objet d'un décret signé le 13 février 2015 par le Ministre du Travail qui précise que le socle « est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences » **utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel.** Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Le décret reprend les sept modules établis par les partenaires sociaux en tant qu'éléments constitutifs de ce socle :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le Socle de connaissances et de compétences professionnelles fait l'objet d'une certification, dont les modalités de délivrance sont déterminées par le Copanef.

Comparabilité des certifications / comparabilité des qualifications

Le degré auquel il est possible d'établir une comparaison entre le niveau et le contenu des certifications (certificats, diplômes ou titres) au niveau tant sectoriel que régional, national ou international.

Note: la comparabilité des certifications renforce l'employabilité et la mobilité des individus. Il ne faut pas confondre ce terme avec le concept d'«équivalence des qualifications» (qui désigne l'équivalence de valeur des certificats et diplômes). *Source:* cedefop, Bjornavold, Tissot, 2000.

Compétence (Tardif 2006/ AEFA)

Une compétence est un savoir agir prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes (*savoir, capacité cognitive, capacité métacognitive, savoir-faire relationnel, savoir-faire procédural, ressources physiologiques, ressources émotionnelles,...*) et externes (*réseaux, logiciels, banques de données, ressources documentaires, membres du collectif, moyens de l'environnement professionnel,...*) à l'intérieur d'une situation dans un contexte donné².

Les modèles classiques de la compétence restent très discrets quant aux processus impliqués lors de sa mobilisation et de sa construction par un Sujet, c'est-à-dire, lorsqu'à partir de son expérience, dans une situation déterminée, celui-ci fait face à une tâche donnée et produit une performance, tout en réorganisant cette expérience grâce à l'activité déployée. Une telle question est pourtant cruciale si l'on veut rompre avec un certain empirisme des pratiques de description, d'évaluation ou de développement des compétences.

Compétence et capacité (Philippe Perrenoud/ AEFA 2014) :

Lorsqu'on désigne des opérations qui ne se réfèrent pas à une famille identifiée de situations, on parle de *capacités*, désignant alors des potentialités relativement indépendantes des contextes, sachant que leur mise en œuvre et leur efficacité peuvent dépendre de leur contextualisation et de leur orchestration avec d'autres ressources ; une capacité, dans cette acception, ne prétend pas gérer la globalité d'une situation, elle n'est qu'un ingrédient, une ressource parmi d'autres ;

On parle de *compétence* lorsqu'on désigne des actions prenant en compte la globalité d'une situation appartenant à une famille identifiée, ce qui amène le sujet à mobiliser de multiples ressources, dont des capacités.

Ainsi, animer une conversation ou y participer en y faisant bonne figure seraient des compétences qui mobilisent des capacités comme savoir écouter, interrompre, attendre, questionner, intervenir, conclure, etc.

Compétences de base [Cedefop, Bjornavold, 2000](#) ; [Cedefop, Tissot, 2000](#) ; [Cedefop, 2004](#).

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

Référentiels et outils d'évaluation des compétences de base – Colette Dartois

- Compétence langagière (compétences à l'utilisation de la langue pour accomplir des tâches déterminées: communication orale et écrite, traitement de l'information...)
- Compétence mathématique (calcul des quantités et des grandeurs et résolution de problèmes sur ces notions)
- Compétence cognitive (maîtrise de l'espace et du temps, le raisonnement et les capacités d'organisation des connaissances et de mémorisation)

Une compétence de base doit permettre à un individu d'être autonome dans les situations simples de la vie quotidienne : écrire une liste de courses, lire une notice de médicament ou une consigne de sécurité, rédiger un chèque, utiliser un appareil, lire le carnet scolaire de son enfant...

Compétences clé (Recommandation [2006/962/CE](#) 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])

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 à un contexte. Elles sont particulièrement nécessaires à l'épanouissement et au développement personnel des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi.

Les compétences clés sont essentielles dans une société fondée sur la connaissance et garantissent [...] La flexibilité permettant aux individus de s'adapter plus rapidement à l'évolution constante du monde caractérisée par une plus grande interconnexion.

8 compétences clés :

- la communication dans la langue maternelle
- la communication en langues étrangères
- la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies
- la compétence numérique
- apprendre à apprendre
- les compétences sociales et civiques
- l'esprit d'initiative et d'entreprise
- la sensibilité et l'expression culturelles.

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.

Ces compétences peuvent être des compétences transversales mises en œuvre dans des situations professionnelles.

Compétences transversales

AEFA France (Tardif, Perrenoud)

Les compétences transversales sont des compétences mobilisables dans diverses situations professionnelles. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles soient toutes mobilisées simultanément dans toutes les situations professionnelles.

Elles se déclinent en cinq dimensions :

- Dimension liée à l'*organisation* : ses composantes principales relèvent de la capacité de planifier et de gérer sa propre activité ou de s'organiser avec d'autres en tenant compte des aléas de manière à répondre, dans des temps et espaces variés, aux attendus et exigences de la situation.
- Dimension liée à l'*adaptabilité* et l'*autonomie* : ses composantes principales relèvent de la capacité à réagir de façon méthodologiquement adéquate aux tâches demandées et aux changements susceptibles d'intervenir et à trouver des solutions de manière autonome.
- Dimension liée à la *sociabilité* : ses composantes principales relèvent de la capacité à collaborer et coopérer avec autrui selon les codes sociaux inhérents à la situation professionnelle rencontrée.
- Dimension liée à la *communication* : ses composantes principales relèvent de sa capacité à interagir avec autrui à l'oral et/ou à l'écrit selon une (ou des) intention(s) donnée(s). Les capacités à comprendre, interpréter et/ou à transmettre des messages en font partie.
- Dimension liée à la *prise d'initiative* et la *participation* : ses composantes principales relèvent de la capacité à prendre (ou à contribuer à la prise) des décisions ou des initiatives en cohérence avec les paramètres de la situation rencontrée.

Centre d'Analyse Stratégique (CAS)

« Les compétences transversales sont des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles. (Cela ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toutes les situations professionnelles) ».

Les compétences transversales :

- S'appuient sur des savoirs de base. Elles ne sont pas dépendantes d'un contexte professionnel particulier mais sont néanmoins indispensables pour l'exercice d'un grand nombre de métiers.
- Correspondent à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles.

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

Selon la vision proposée par l'ANACT, les compétences transversales intègrent les 3 domaines de compétences non-techniques (organisation / relationnel / adaptation) :

- Compétences techniques. Tout métier repose sur une maîtrise technique du métier qui se subdivise en trois éléments fondamentaux : les connaissances et méthodes liées au métier et les savoir-faire liés à l'expérience.
- Compétences d'organisation. En plus de la maîtrise technique de son métier, capacité à organiser son propre travail ou de s'organiser avec d'autres, de manière à aboutir à la performance, dans les délais et la qualité attendus.
- Compétences relationnelles. Capacité d'établir et de maintenir des relations efficaces et de travailler en relation avec d'autres interlocuteurs, internes ou externes pour aboutir à la performance.
- Compétences d'adaptation. Capacité à intégrer des changements, capacité renouvelée d'adaptation à son métier, à l'environnement, aux situations rencontrées et s'inscrit dans une évolution de ses méthodes de travail.

Bruxelles formation

Les compétences transversales sont des compétences professionnelles, nécessairement complémentaires aux compétences techniques requises pour l'exercice d'un métier. Elles demandent une implication personnelle du travailleur dans un cadre contractuel et dans un contexte professionnel donné. Elles se déclinent en 3 dimensions : méthodologique, sociale et contributionnelle.

Description :

- Les compétences transversales méthodologiques renvoient aux notions d'adaptabilité et d'autonomie. Leurs composantes principales relèvent de la capacité à réagir de façon méthodologiquement adéquate aux tâches demandées et aux changements susceptibles d'intervenir et à trouver des solutions de manière autonome.
- Les compétences transversales sociales renvoient à la notion de sociabilité. Sa composante principale relève de la capacité à collaborer avec autrui selon des modes de communication et de coopération adéquats.
- Les compétences transversales contributionnelles renvoient aux notions de responsabilité et de participation. Leurs composantes principales relèvent de la capacité à assumer ses responsabilités et à décider de son propre chef ainsi qu'à la capacité à contribuer de manière constructive à son environnement professionnel.

Francis TILMAN, Le GRAIN asbl, octobre 2006

Une compétence transversale serait une compétence qui s'exprime dans un grand nombre de domaines, apparemment non apparentés. C'est pourquoi on leur accorde un statut de généralité, distinct de la conception générale de la compétence qui elle, est contextualisée

Ministère éducation Québec

Les compétences transversales sont dites transversales en raison de leur caractère générique, en raison du fait qu'elles se déploient à travers les divers domaines d'apprentissage et parce qu'elles doivent être promues par tout le personnel de l'école incluant les services de garde. ».

Autrement dit, les compétences transversales peuvent se développer dans la classe, à l'intérieur de situations d'apprentissage et d'évaluation, mais également dans tout autre contexte pertinent de la vie scolaire ou à l'extérieur des murs de l'école. Les compétences transversales, tout comme les compétences disciplinaires, correspondent à des savoir-agir fondés sur la mobilisation et l'utilisation efficaces d'un ensemble de ressources tant internes (connaissances, stratégies, attitudes, ...) qu'externes (livres, manuels, Internet, personnes-ressources, ...) réutilisées dans différents contextes. Les compétences transversales sont « complexes, c'est-à-dire qu'elles résident dans l'organisation dynamique de leurs composantes. Elles sont évolutives en ce sens qu'elles prennent appui sur des ressources existantes » et se « poursuivent [...] bien au-delà de la fin du primaire ».

De plus, elles sont complémentaires les unes par rapport aux autres.

Le Programme de formation comporte neuf compétences transversales, regroupées en quatre ordres :

- ordre intellectuel : exploiter l'information; résoudre des problèmes; exercer son jugement critique; mettre en oeuvre sa pensée créatrice;
- ordre méthodologique : se donner des méthodes de travail efficaces; exploiter les technologies de l'information et de la communication;
- ordre personnel et social : actualiser son potentiel; coopérer;
- ordre de la communication : communiquer de façon appropriée.

Compétences transférables

Les compétences transférables sont des compétences techniques d'un métier qui, sous réserve d'une faible adaptation (technique, technologique, organisationnelle), peuvent être mises en œuvre dans un autre métier ayant des proximités avec le premier. Une compétence transférable n'est pas une compétence transversale, en ce sens qu'elle n'est partagée que par un ensemble réduit de métiers.

Comportements

Le terme « comportement » désigne les actions d'un être vivant. Il a été introduit en psychologie française en 1908 par Henri Piéron comme équivalent français de l'anglais-américain behavior. On l'utilise notamment en éthologie (humaine et animale) ou en psychologie scientifique. Il peut aussi être pris comme équivalent de conduite dans l'approche psychanalytique.

Quelques définitions du concept de "comportement", extraites de la littérature scientifique actuelle :

« Le comportement est un ensemble de phénomènes observables de façon externe. » (Gallo A. in Bloch p. 153)

« Manière d'être et d'agir des Animaux et des Hommes, manifestations objectives de leur activité globale. » (Piéron H. in Bloch 1994 p. 153)

« Le comportement est l'ensemble des réactions objectivement observables qu'un organisme généralement pourvu d'un système nerveux exécute en réponse aux stimulations du milieu, elles-mêmes objectivement observables. » (Watson J.B. in Bloch 1994 p. 153)

« Le comportement est une réalité appréhendable sous la forme d'unités d'observation, les actes, dont la fréquence et les enchaînements sont susceptibles de se modifier ; il traduit en action l'image de la situation telle qu'elle est élaborée, avec ses outils propres, par l'être que l'on étudie : le comportement exprime une forme de représentation et de construction d'un monde particulier (Umwelt). » (Gallo A. in Bloch 1994 p. 154)

Nouvelles compétences de base [Source: council of the european union, 2000.](#)

Les compétences en matière de technologies de l'information et de la communication (Tic), les langues étrangères, la culture technologique, l'esprit d'entreprise ainsi que les aptitudes sociales.

Note: combinées aux compétences de base, les nouvelles compétences de base forment les compétences clés, nécessaires pour fonctionner dans la société contemporaine.

Contexte : Extérieur au sujet et à la tâche (en incluant les éléments proches ou éloignés dans l'espace comme dans le temps et qui peuvent influencer la manière dont le Sujet perçoit la tâche.

Environnement capacitant

Pierre Falzon est à l'origine de ce concept d'environnement capacitant qui consiste à considérer toutes les ressources positives d'un milieu qui peuvent favoriser la prévention et la réadaptation durable. Un **environnement capacitant** rend possible le développement du « pouvoir d'agir », de la « capacité ».

Pouvoir agir et pouvoir d'agir se distinguent par le fait que le pouvoir agir renvoie aux dimensions environnementales de la compétence (je peux le faire, j'en ai les moyens) alors que le pouvoir d'agir renvoie aux dimensions croisées et indissociables du « vouloir, pouvoir, savoir agir » (je peux le faire, je veux le faire, je sais le faire, et j'en prends les moyens).

Peter Falzon définit un environnement capacitant (EC) comme un environnement qui permet aux personnes de développer de nouvelles compétences et connaissances, d'élargir leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle sur leur tâche et sur la manière dont ils la réalisent, c'est-à-dire leur autonomie. En ergonomie, trois regards peuvent ainsi être portés sur la notion d'environnement capacitant :

- préventif : qui préserve ses capacités futures d'action;
- universel : qui prend en compte les différences pour diminuer les inégalités et favoriser l'inclusion et l'intégration sociale
- développemental : qui favorise l'autonomie et le développement des savoirs

Selon Solveig Fernagu- Oudet qui cite **Amartya SEN** sur la notion de capacité comme ressources, «l'approche par compétence permet de s'arrêter sur les ressources au service des compétences et non sur les compétences elles-mêmes. Les capacités sont des ressources mobilisables dans de nombreuses compétences, elles sont transférables. *A contrario*, les compétences sont contextuelles et non transférables en l'état. L'environnement capacitant serait donc un environnement qui « met en capacité de », qui soit capabilisant, et place les individus en situation de développer leur compétence à développer des compétences (pouvoir d'agir). Plus précisément, Solveig Oudet propose une définition de la notion d'environnement capacitant : « Espaces dans lesquels les individus peuvent puiser ou utiliser (ou non) des ressources en vue d'apprendre et de se développer (Fernagu Oudet 2012)

Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est un processus de collecte des données à partir de sources multiples et variées qui permet de rendre compte de :

- niveau de maîtrise des compétences de l'individu,
- son degré de maîtrise de ressources internes et externes qui peuvent être mobilisées et combinées dans leur mise en œuvre, et
- la variété des situations dans lesquelles il est en mesure de déployer ces compétences.

La collecte des données se fait en comparant des caractéristiques observables à des normes établies, à partir de critères explicites, en vue de fournir des informations utiles à la prise de décision dans la poursuite d'un but ou d'un objectif.

Evaluation des résultats/acquis d'apprentissage *Source: cedefop, 2004.*

Le processus consistant à apprécier les savoirs, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences d'un individu à l'aune de critères prédéfinis (résultats attendus, mesure des résultats/acquis d'apprentissage).

L'évaluation débouche habituellement sur la certification.

Note: en anglais, le terme «assessment» se réfère généralement à l'évaluation des compétences des apprenants, alors que «Evaluation» renvoie plutôt à l'évaluation des méthodes ou des prestataires d'enseignement et de formation.

Employabilité

La combinaison des facteurs qui permettent aux individus de se préparer et d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir, et de progresser au cours de leur carrière.

Note: l'employabilité d'un individu dépend:

- de ses atouts personnels (notamment l'adéquation des savoirs et compétences);
- de la manière dont il présente ces atouts sur le marché de l'emploi;
- du contexte social et de l'environnement (par ex. aides et dispositifs de mise à jour et de validation des savoirs et compétences); ainsi que du contexte économique.

Source: cedefop, 2008, adapté de Scottish executive, 2007; The institute for employment Studies, 2007.

Employabilité et politiques managériales dans l'entreprise

Dominique Baruel Bencherqui Institut supérieur des Sciences, Techniques et Economie Commerciales

Résumé : Le concept d'employabilité a été remis à l'ordre du jour tant par la Commission Européenne que par les entretiens du Medef à Deauville. Plutôt centrée, à l'origine, sur l'individu, ce travail de recherche situe l'employabilité du côté de l'entreprise. Cette étude qui reste contingente aux entreprises étudiées, de par leur nombre peu élevé, a révélé l'existence, dans les entreprises, de politiques de gestion des ressources humaines favorisant le développement de l'employabilité des salariés. Les entreprises ont conscience du rôle non négligeable qu'elles ont à jouer dans le développement de l'employabilité de leurs salariés. Pour permettre à ces derniers de se maintenir dans le marché du travail et, par-là même être toujours employables, elles ont mis en place un certain nombre d'outils. Si les entreprises ne peuvent plus, comme par le passé, garantir l'emploi à vie à leurs salariés contre la reconnaissance de ces derniers, elles vont leur proposer un nouveau contrat : employabilité contre la performance. Cette recherche va donc étudier les politiques managériales favorisant le développement de l'employabilité dans l'entreprise au travers du recrutement, de la formation, de la gestion des compétences et de l'entretien d'évaluation annuel.

L'employabilité dans l'enseignement supérieur est définie comme la combinaison d'actions et d'organisation permettant de préparer à l'exercice d'une activité professionnelle, d'accéder à un emploi ou à une activité génératrice de revenu, de pouvoir envisager des évolutions de parcours professionnel ou de carrière, ce qui suppose un dispositif de formation qui permette l'acquisition de compétences professionnelles attendues par l'économie nationale et internationale, ainsi qu'une organisation qui permette l'accompagnement des étudiants dans leur parcours d'études en vue de leur future insertion dans l'emploi.

Habiletés ([France stratégie](#))

Qualité de quelqu'un qui est capable de réaliser un acte avec une bonne adaptation psychomotrice

Qualité de quelqu'un qui agit avec ingéniosité et intelligence

Qualité de quelqu'un qui agit avec adresse, ingéniosité et dextérité

Niveau de qualification [Source: cedefop.](#)

Le terme possède deux dimensions:

- niveau d'enseignement et de formation formels atteint, reconnu au sein d'un système de qualification ou d'un cadre de qualification.

ou

- niveau de compétence atteint grâce à l'enseignement ou la formation, l'expérience professionnelle, ou dans des contextes informels ou non formels.

Notes :

- le niveau de qualification est souvent déterminé à l'aune des référentiels des systèmes de qualification ou des descripteurs de niveaux des cadres de certifications;
- ce niveau peut également être défini par rapport à un profil professionnel (par exemple la description des résultats d'apprentissage requis pour exécuter les tâches correspondant à un emploi à un niveau spécifique de responsabilité et d'autonomie).

Potentiel

Ensemble des **ressources** dont quelqu'un peut disposer

Qualification [Source: BiT, cedefop, 2008, adapté de eurydice, 2006; european, Training foundation, 1997; oecd, 2007; ilo, 1998.](#)

Le terme qualification recouvre différents aspects:

- la qualification formelle: résultat formel (certificat, titre ou diplôme) d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède les résultats/acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée et/ou possède les compétences nécessaires pour exercer un emploi dans un domaine d'activité professionnelle spécifique. Une qualification confère une reconnaissance officielle de la valeur des résultats/acquis d'apprentissage sur le marché de l'emploi ou de l'éducation/formation. Une qualification peut conférer un droit juridique à l'exercice d'un métier (ocde);
- les exigences de qualification: la somme des savoirs, savoir-faire, aptitudes et compétences permettant à un individu d'exercer un emploi

Reconnaissance mutuelle des qualifications *Source: cedefop, 2008.*

Reconnaissance par un ou plusieurs pays ou organisations des certifications (certificats, diplômes ou titres) obtenues dans un autre pays ou délivrées par une autre organisation.

Note: la reconnaissance mutuelle des qualifications peut être bilatérale (entre deux pays ou organisations) ou multilatérale (par exemple au sein de l'union européenne ou entre les entreprises d'un même secteur).

Référentiel (Autour des mots de la formation, Françoise CROS, Claude RAISKY, INRP, 2010 - <http://www.inrp.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR064-8.pdf>)

- C'est un document descriptif utilisé comme référence, dont le contenu (concepts utilisés, signification des termes, composantes, articulations entre les différents éléments...) est différent selon les cas. Le choix d'un référentiel implique donc que ses utilisateurs en partagent le même sens.
- C'est un outil de médiation permettant à l'évaluateur et/ou à l'évalué de s'y référer (de s'y rapporter) pour étudier un écart ou des différences.

Dans le cadre de l'évaluation des compétences d'un individu, le référentiel doit préciser l'intitulé des compétences, les indicateurs qui permettent de mesurer le niveau de maîtrise de la compétence, les modalités d'évaluation, la logique de progression retenue entre les niveaux de maîtrise.

- Ensemble d'éléments dont le contenu est défini entre les acteurs concernés.

On distingue différents types de référentiels:

- le référentiel de compétences décrit les savoirs, aptitudes et/ou compétences liés à l'exercice d'un emploi;
- le référentiel d'emploi décrit les activités et les tâches caractéristiques d'un emploi et les modalités de son exercice;
- le référentiel de formation décrit les objectifs d'apprentissage, des contenus des programmes, des conditions d'accès, ainsi que des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs définis;
- le référentiel d'évaluation décrit les résultats/acquis d'apprentissage à évaluer, ainsi que la méthode utilisée;
- le référentiel de validation décrit le seuil de performance à atteindre par la personne évaluée, ainsi que les critères utilisés
- le référentiel de certification décrit les règles d'obtention du certificat ou diplôme ainsi que les droits conférés.

Selon les systèmes, les référentiels sont définis séparément ou consignés dans un même document.

Source: cedefop, 2008.

Savoir (NF X 50-750) Ensemble des connaissances théoriques et pratiques.

Savoirs de base (Colette Dartois)

La notion de savoir de base mise en œuvre dans le référentiel s'est précisée peu à peu, au fil d'une trentaine d'années d'actions de formation destinées aux publics faiblement qualifiés.

Il s'agit de l'ensemble des savoirs instrumentaux ou procéduraux qui permettent de :

- entrer en relation avec soi-même, autrui, le monde
- appréhender et de comprendre les choses et les événements
- agir sur et avec soi-même, autrui, le monde
- se développer, de progresser, d'apprendre.

L'analyse des situations de la vie quotidienne conduit à l'identification de **huit principaux domaines de savoirs** mis en œuvre, de façon complémentaire, dans toutes les situations de la vie quotidienne d'un adulte vivant dans le monde actuel : Ecrire, parler, raisonner, écouter, lire, appréhender l'espace, appréhender le temps, calculer/opérer sur quantités et grandeurs

Ces savoirs de base ne se réduisent pas à «la lecture », souvent évoquée à propos des personnes peu formées et peu qualifiées, ni au « rapport à l'écrit », ni à l'arithmétique..., même si ces trois domaines de savoirs font partie des savoirs de base. Ils sont distincts des «savoirs» ou « connaissances» factuels, «déclaratifs», relatifs à des contenus de type informationnel, même s'ils sont également en interrelation avec ces derniers : ce ne sont pas des savoirs « appris», mais des savoirs « construits»

Le qualificatif «de base» qui leur est appliqué délimite le degré minimum de leur maîtrise nécessaire à un moment donné, dans un lieu donné. C'est une estimation, déterminée par la situation historique, géographique, sociologique, économique dans laquelle ces savoirs s'inscrivent, c'est-à-dire, en ce qui nous concerne, celle d'un pays industrialisé, à l'aube du vingt-et-unième siècle.

Distincts mais complémentaires, en constante interrelation, les huit domaines de savoirs de base se répartissent en deux champs principaux, chacun de ceux-ci regroupant quatre de ces domaines de savoirs de base

Les savoirs du champ de la communication (non réductibles à ce qui est communément dénommé « français », en formation initiale ou autre) :

- orale, produite et reçue : Parler, se faire comprendre, écouter, comprendre ;
- écrite, produite et reçue : Ecrire, se faire comprendre, lire, comprendre.

Les savoirs du champ du raisonnement et de l'appréhension du réel (non réductibles à ce qui est communément dénommé « mathématiques ») :

- raisonner/ opérer intellectuellement
- calculer/ opérer sur les quantités et les grandeurs
- appréhender le temps
- appréhender l'espace

Savoir-faire (NF X 50-750) Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique.

Situation (Coulet) Le contexte physique et social de l'**interaction du sujet avec la tâche**. En résolution de problèmes, la situation peut favoriser ou non l'adoption d'un point de vue adéquat pour découvrir la solution.

Tâche (Coulet) Le but à atteindre et les conditions dans lesquelles il doit être atteint.