

Equal Valid est un projet mené en partenariat
par Bruxelles Formation, le Forem, Cf2000 et les AID



GLOSSAIRE EQUAL VALID

Avec le soutien du Fonds social européen



COMPETENCE ET CONCEPTS ASSOCIES

CONSORTIUM

Compétence: Aptitude, mesurable, à mettre en œuvre un ensemble organisé de composants, permettant d'accomplir un certain nombre d'actions significatives en situation de travail: savoirs, savoirs-faire et savoirs-faire comportementaux professionnels strictement nécessaires à l'accomplissement des tâches.

Concepts associés à celui de compétence.

CONSORTIUM

Dans la définition de la compétence, il prévoit les composantes suivantes: savoirs, savoirs-faire, savoirs-faire comportementaux professionnels strictement nécessaires à l'accomplissement des tâches.

GLOSSAIRE DE BRUXELLES FORMATION

- **Savoirs:** Ensemble de connaissances théoriques et pratiques (informations, concepts, procédures, règles...) reproductibles dans un contexte donné.
- **Savoir-faire:** Habilité à mettre en œuvre son expérience et ses connaissances. Le savoir-faire réfère à une pratique, une manière de faire dans un contexte donné. Cette notion incorpore diverses dimensions: des connaissances ou des opérations mentales (mécanismes de la pensée) mais aussi des perceptions, des mouvements ou des gestes reconnus efficaces pour atteindre certains buts.

- **Savoir-être / savoir-faire comportemental:** Ensemble de comportements sociaux et affectifs mobilisables par l'individu dans un contexte donné. Ces comportements sont construits à partir des opinions (point de vue, idées sur les hommes et les choses), des attitudes (prédispositions assez stables à reproduire certains comportements dans des situations jugées analogues) et des structures plus profondes de la personnalité de l'individu.

CEF (CITANT LA CCPQ)

La CCPQ précise une typologie permettant de décliner les compétences en 4 catégories:

- **les connaissances (ou savoirs):** informations, notions, procédure acquises, mémorisées et reproductibles par un individu dans un contexte donné.
- **Les capacités cognitives (ou savoirs-faire intellectuels):** opérations mentales, mécanismes de la pensée que met en œuvre un individu quand il exerce son intelligence.
- **Les habilités (ou savoirs-faire manuels):** perceptions, mouvements, gestes acquis et reproductibles dans un contexte donné et qui s'avèrent efficaces pour atteindre certains buts dans le domaine gestuel.
- **Les attitudes (ou savoirs-être):** comportements sociaux ou affectifs acquis par l'individu et mobilisables dans les domaines de la vie quotidienne et professionnelle.

Equal

Valid

GLOSSAIRE DE BRUXELLES FORMATION

- **Emploi:** Occupation confiée à une personne dans le cadre d'un contrat de travail et en échange d'une rémunération. La notion d'emploi désigne le *poste de travail* et ses conditions d'exercice (durée du travail, salaire, carrière). Elle relève d'une relation entre employeur et employé (dont la forme de référence est le travail salarié).

Au sein des référentiels, la notion d'emploi est souvent confondue avec celle de *travail*. Le concept est alors entendu comme un "ensemble de situations concrètes de travail, pouvant porter des dénominations variables selon les entreprises et qui présentent des caractéristiques analogues du point de vue de leur place dans l'organisation de l'entreprise et de la nature des *activités*." (ROPE ; TANGUY, 1994). Cette définition du concept évacue les aspects liés au statut du travailleur et à la rémunération.

L'emploi-métier de la nomenclature Rome

L'emploi-métier ROME fait appel à un concept original "d'agrégation d'emplois" pour faciliter les mobilités professionnelles et repérer les proximités entre les emplois les plus proches. Il rassemble des contenus d'activité qui sont proches ou semblables et qui renvoient à un ensemble homogène de situations de travail.

(ANPE, 1997)

Emploi-type

Emploi de référence regroupant des situations de travail diversifiées sur base de l'identification d'un noyau commun (ce dernier étant associé à l'idée de *cœur de métier*).

Dans ETED, "l'accent est mis à l'intérieur du noyau de l'emploi-type, sur sa variabilité et sa dynamique selon les lieux et les circonstances de son insertion." (CEREQ)

- **Activité:** Les activités sont l'ensemble des actions d'un individu pour remplir les missions qui lui sont confiées dans le cadre de son *poste de travail* ou de sa *fonction*. Un poste ou une fonction peut donc être décrit à travers ses activités telles qu'elles sont réalisées par le travailleur (*travail réel*) ou prescrites par l'organisation du travail (*travail prescrit*).

Les activités peuvent être regroupées en domaines d'activité (en fonction du niveau de regroupement - de maillage - que l'on aura choisi) et être subdivisées en *tâches* (actions simples). Elles contribuent à la réalisation des *finalités* d'un *emploi-type*.

Au sein des référentiels, les activités sont utilisées pour décrire l'emploi. Elles sont exprimées en termes de verbes d'action (fabriquer, contrôler, consulter, conduire, conseiller, réparer, élaborer, construire, ...).

Dans le cadre du référentiel ETED (CEREQ), la notion d'activité intègre le point de vue du titulaire d'emploi et renvoie à ce que la personne fait réellement dans le cadre de son poste.

De manière générale, pour identifier et décrire les activités, on s'efforcera de répondre aux questions suivantes :

- "En quoi consiste le travail de celui qui exerce cet emploi ?"
- "Qu'a-t-il à faire ?" ou "Que fait-il ?"
- "Quels types de problèmes doit-il résoudre ?" ou "résout-il ?"
- "Pour faire quoi ?"
- "En tenant compte de quels éléments ? (avec qui ? comment ?)".

GLOSSAIRE DU FOREM

Activité: Opération qui indique ce que la personne qui occupe l'emploi doit faire. Elles sont exprimées en termes de verbes d'action. Ex: Faire un entretien - Construire un mur. Si l'activité est complexe, elle peut être subdivisée en sous-activités. Ex: Faire une vidange - Faire le mortier.

ACCORDS DE STE FOY (WBQ)

- **Attester:** Garantir selon une norme inter-opérateurs, à la fin d'un processus de formation aussi court soit-il, la maîtrise par un individu d'un ensemble ou sous-ensemble de compétences. (l'attestation qui en résulte ne porte pas sur l'inscription, la présence ou la fréquentation)
- **Reconnaissance des acquis:** Mécanisme qui intervient à l'entrée en formation. Il permet de positionner l'apprenant par rapport à un référentiel compétences communs aux partenaires et de calibrer son parcours par rapport à un référentiel de formation de la responsabilité de l'opérateur. (la reconnaissance est dite automatique dans les cas où l'apprenant est porteur d'une attestation ou d'une validation).
- **Validation:** Démarche visant à évaluer, visibiliser et rendre communicables des compétences issues du référentiel commun et effectivement maîtrisées par un individu. (une validation donne droit à la reconnaissance des acquis chez les opérateurs de formation partenaire).
- **Certification:** Démarche qui garantit que le porteur d'un certificat a réussi les épreuves portant sur un programme d'enseignement et qui produit pour ce porteur les effets de droit de l'Enseignement de la Communauté française (Quand on certifie, on ne valide pas, vu que la certification porte sur des profils qui ne sont pas partagés par les opérateurs).
- **Passerelles:** Elles visent à rendre harmonieux et transparent le parcours de formation d'un individu en organisant la reconnaissance automatique des

compétences évaluées par l'un d'entre eux via des accords portant à la fois sur le référentiel compétences et les normes relatives à leur évaluation.

CEF

- **Certification:** Désigne la délivrance d'un titre par un organisme autorisé attestant le niveau de compétence acquise selon les normes préétablies et généralement à la suite d'examens théoriques ou pratiques. En Communauté française la certification produisant des effets de droit (ouvrir un accès à une profession réglementée ou à un emploi subsidié, autoriser une équivalence avec d'autres diplômes ou intervenir dans la fixation d'un niveau barémique de la fonction publique) est réservée aux organismes respectant les procédures de reconnaissance édictées par le Ministère de l'Education.
- **Validation des acquis:** La validation des acquis se traduit par la délivrance d'une attestation signée par une autorité. Cette attestation stipule qu'un individu, un stagiaire, a bien fait la preuve de ces connaissances et de ses compétences. Cette preuve a été réalisée dans un cadre précis et à l'aide d'un certain nombre de moyens déterminés à l'avance. Attestation produite par un tiers (organisme de formation, partenaires sociaux, ministère,...) décrivant les acquis effectifs d'une personne après qu'elle en ait fait la démonstration au cours d'une situation d'évaluation organisée à cet effet. Ces actes de reconnaissance généralement dénués de valeur officielle ou légale engagent la crédibilité des tiers qui les produisent. Elle ne possède pas les caractéristiques juridiques d'une certification. Elle est conçue et développée, le plus souvent, à l'initiative d'organismes de formation ou d'institutions qui engagent leur nom et leur renommée, derrière les documents attestant des acquis d'une personne. Les méthodologies, la rigueur, le formalisme qui peuvent être introduits dans cette démarche de reconnaissance sont très variables selon les institutions et selon les formes de reconnaissance mises en place.

GLOSSAIRE DU FOREM

Module: Unité mono ou pluridisciplinaire faisant partie ou s'intégrant dans un processus de formation qui peut être multi-opérateur et contribuant à la réalisation d'un projet professionnel. Le module constitue un tout à la fois indépendant et capitalisable. Le module est défini par un objectif final et une série de compétences à atteindre et à valider en fin de module

Parcours de formation: Itinéraire comportant plusieurs modules et concernant un ou plusieurs opérateurs afin d'atteindre les compétences souhaitées.

BRUXELLES FORMATION

Module: Un module est une unité de formation complète

- possédant une fonction propre
- possédant des conditions d'entrée et de sortie
- intégrable de manière souple dans différents ensembles de formation
- qui s'articule en séquences qui visent chacune un objectif particulier
- qui prévoit des situations d'apprentissage et des modalités d'évaluation

Un module se présente sous une structure à trois volets:

- # un système d'entrée
- # un corps
- # un système de sortie



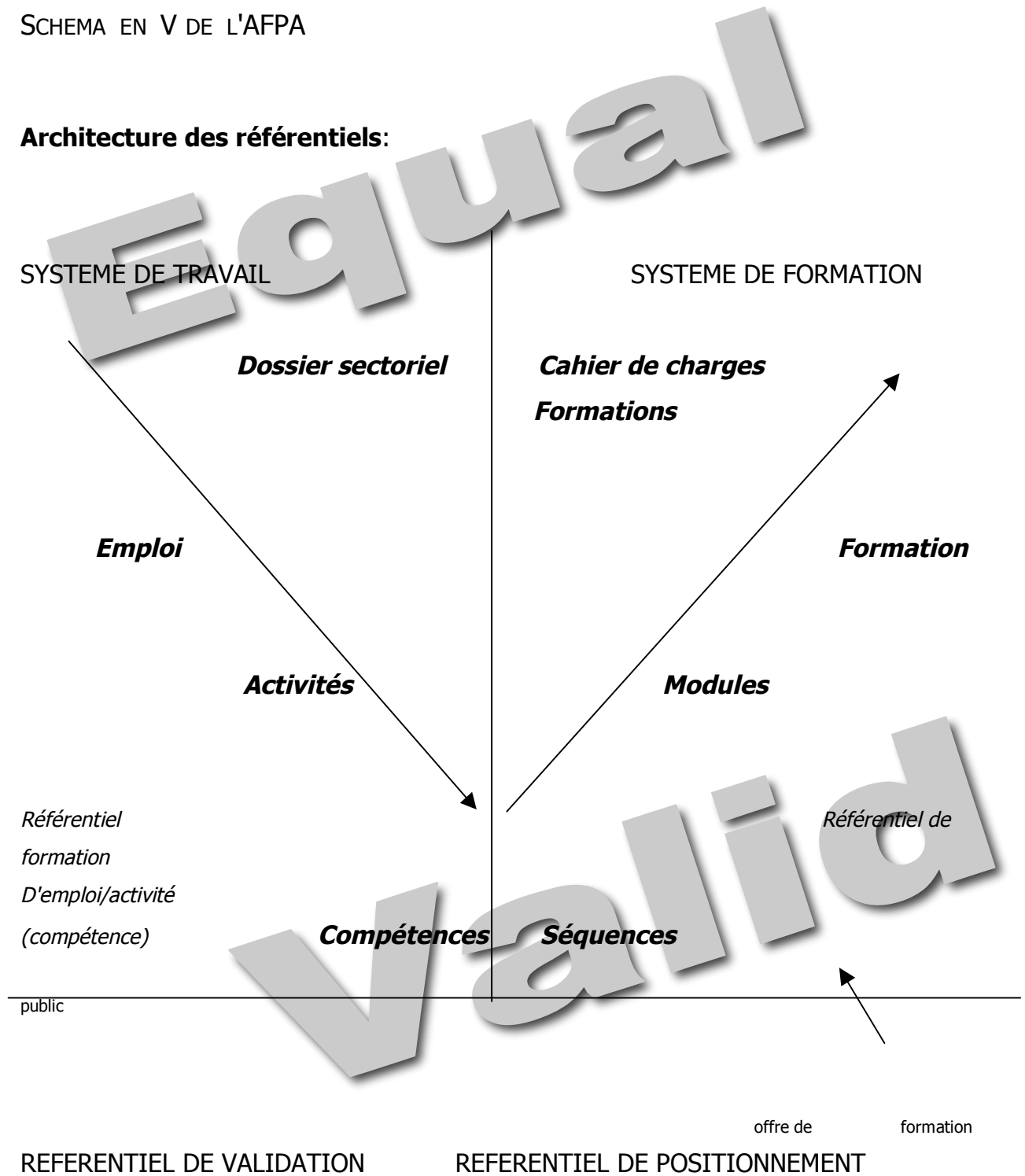
Equal

Valid

REFERENTIELS ET ARCHITECTURE DES REFERENTIELS

SCHEMA EN V DE L'AFPA

Architecture des référentiels:



Référentiel: Un référentiel est un 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.

Un référentiel peut être considéré comme une référence, son nom l'indique, et comme un moteur pour avancer dans une démarche, mais certainement pas comme la référence absolue et définitive qui préconçoit des contenus et standardise des pratiques.

La démarche référentielle est construite à partir de l'analyse de l'emploi. Elle associe plusieurs dimensions qui peuvent être combinées entre elles. Si on les distingue, on trouvera les quatre dimensions suivantes : l'*emploi*, l'*activité*, la *compétence* et la formation.

Référentiel d'emploi

Référentiel décrivant les intitulés de l'emploi, ses finalités (fonctions dans le système de production), le secteur économique et les conditions de travail dans lesquels il s'exerce, ses évolutions dans le temps.

Le référentiel d'emploi intègre fréquemment le référentiel d'activités.

Référentiel d'activités

Référentiel décrivant les *activités*, éventuellement déclinées en tâches, correspondant à un emploi. (CEF, 1999)

C'est sur base de ce descriptif d'activité que sera élaboré le référentiel de compétences lié à l'emploi.

Référentiel de compétences

Référentiel décrivant les *compétences* requises c'est-à-dire les compétences dont la maîtrise est nécessaire pour savoir réaliser les *activités* liées à l'emploi. (CEF, 1999)
Chacune de ces compétences est décrite en fonction des *savoirs, savoir-faire* et comportements attendus et contextualisée par l'identification des (familles de) situations de travail correspondantes.

Le référentiel de compétences se situe à l'interface de l'emploi et de la formation. L'identification des compétences requises est, en effet, une des dimensions* de l'identification et de la formulation des besoins de formation (au côté des caractéristiques et des objectifs propres aux personnes).

Ce référentiel servira également de référence pour évaluer dans quelle mesure les apprenants ont acquis les compétences ciblées.

Les référentiels d'activités et de compétences constituent la base d'une organisation de la formation en modules.

Référentiel de formation

Référentiel décrivant les *compétences* visées par la formation (*objectifs de formation*), les *objectifs pédagogiques*, les prérequis, l'accompagnement et le suivi prévus pour favoriser l'application de la formation sur le poste de travail, les situations et les indicateurs permettant d'évaluer la maîtrise des acquis. (cf exemple de BF)

Il définit également les structures de formation (ex. : articulation modulaire des objectifs pédagogiques, répertoire des options, durées de formation, ...). (CCPQ)

* Les autres dimensions sont relatives aux caractéristiques des publics et des opérateurs de formation.

Equal

Valid

BRUXELLES FORMATION

Evaluer: Déterminer, apprécier l'importance ou la valeur d'une chose (petit Robert).

Dans un sens pédagogique =

- Recueillir un ensemble d'informations suffisamment pertinentes, valides et fiables,
- et examiner le degré d'adéquation entre cet ensemble d'informations et un ensemble de critères adéquats aux objectifs fixés au départ ou ajustés en cours de route,
- en vue de prendre une décision (De Ketele, 89)

Trois types d'objectifs de l'évaluation:

- Orientation
- formation
- certification-validation

Dans une perspective de formation, on distinguera:

- Evaluation formative (de processus; au service de la personne)
- Evaluation sommative (en fin de parcours; avec une moyenne)

Evaluer les acquis d'une formation signifie "comparer (les compétences) effectivement maîtrisées avec les objectifs visés par la formation en vue de prendre une décision".

Dans une perspective de certification ou de validation

Il s'agira d'évaluation normative, çàd:

- dire si ce qui devait être acquis, l'est oui ou non
- en se situant par rapport à une norme

GLOSSAIRE DU FOREM

Evaluation: Jugement sur la qualité d'une réalisation en fonction de critères objectifs et déterminés préalablement.

CEF

Evaluer les acquis d'une formation: Signifie comparer les compétences effectivement maîtrisées avec les objectifs visés par la formation en vue de prendre une décision. Les objectifs visés par la formation font partie du contrat liant formé et formateur. Si l'objectif de la formation est d'apprendre à conduire une voiture, en fin de formation un organisme extérieur vérifie que le formé sait effectivement conduire. Si c'est le cas, l'évaluateur prendra la décision de l'autoriser à se procurer un "permis de conduire".