| **Glossaire** |
| --- |
| **Savoir-faire comportementaux en situation professionnelle** | Renvoient à la capacité réflexive de la personne par rapport aux caractéristiques des situations qu’elle rencontreCette 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,…) |
| **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 méthodologiques** | Renvoient aux notions d’adaptabilité et d’autonomie (s’adapter, être autonome, planifier, anticiper, analyser, résoudre des problèmes, jugement critique, qualité du travail…) |
| « 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 » Conseil de l’Education et de la Formation – Belgique – Communauté Française Wallonie-Bruxelles – Avis 99 – 22 février 2008 |
| **Compétences sociales** | Renvoient à la notion de sociabilité (communiquer, travailler en équipe, s’intégrer, confidentialité…) |
| « savoir collaborer avec autrui selon un mode communicatif et coopératif et faire preuve d’un comportement social et de sensibilité interpersonnelle » Conseil de l’Education et de la Formation – Belgique – Communauté Française Wallonie-Bruxelles – Avis 99 – 22 février 2008 |
| **Compétences contributionnelles** | Renvoient aux notions d’organisation et de participation (prise en compte de ses capacités d’intervention, prioriser, organiser, conscience professionnelle…) |

|  |  |
| --- | --- |
| **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.**[…]**Le présent cadre définit huit compétences clés et décrit les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles qui sont attachées à chacune d'elles. Ces compétences clés sont :** *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 ;*
* *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 ;*
* *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 ;*
* *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) ;*
* *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 ;*
* *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 ;*
* *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 ;*
* *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).*

*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** | *« 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* |
| « 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 » – Conseil de l’Education et de la Formation (Belgique) – Avis 88 - 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** | 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.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 (voir ces termes).Définition du Conseil de l’Education et de la Formation (Belgique) basée sur le modèle du Professeur G.P.BunkNB Le Conseil de l’Education et de la Formation, « 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 |

|  |  |
| --- | --- |
| **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. » - 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* |
| **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) » – 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* |
| **Savoir-faire** | Mise en œuvre de savoirs et d’aptitudes |
| **Capabilité** | renvoie aux « potentialités qu’un individu est en mesure ou non de réaliser, en fonction des opportunités dont il dispose ». Amartya Sen |
| **Capacité** | renvoie à un ensemble de dispositions et d'acquis, constatés chez un individu |
| **Acquis d’apprentissage** | « acquis de l’éducation et de la formation » |
| *« 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* |

|  |  |
| --- | --- |
| **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** | *« 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 » - Recommandation du Conseil de l’Union Européenne relative à la validation de l’apprentissage non formel et informel - 20 décembre 2012* |
| **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* |