

UPSKILLING PATHWAYS: UN CADRE COMMUN DE RÉFÉRENCE

Dans sa recommandation du 19 décembre 2016, appelée «Upskilling Pathways», le Conseil Européen invite les Etats membres à mettre en place des parcours de renforcement de compétences à destination des adultes. L'objectif de cette politique est de permettre à l'adulte peu qualifié de renforcer ses compétences dans quatre domaines spécifiques (la lecture, l'écriture, le calcul et le numérique) «pour réaliser tout son potentiel, jouer un rôle actif dans la société et assumer ses responsabilités sociales et civiques»¹.

Soucieux de donner l'opportunité à tous les citoyens de se former tout au long de la vie, et de renforcer les collaborations entre l'Enseignement et la Formation professionnelle, le CCEF (Comité de Concertation Enseignement-Formation) a décidé de s'engager dans cette voie. Un plan d'actions «Upskilling Pathways» a été établi pour la Belgique francophone et différentes réunions de travail ont été organisées entre les partenaires afin de définir les actions nécessaires pour mettre en œuvre ce plan.

Ce glossaire est le résultat de l'action 2 «Se doter d'un cadre commun de référence».

En effet, si nous sommes régulièrement amenés à travailler ensemble sur des objectifs proches voire communs, les acteurs de l'enseignement et de la formation utilisent souvent des termes ou des concepts qui peuvent être compris de différentes façons en fonction des institutions qu'ils représentent.

Il est donc important de préciser ces concepts et ces termes utilisés fréquemment pour «avoir un vocabulaire commun» dans les groupes de travail. Il n'est évidemment pas question de réinventer les définitions: dans la plupart des cas, un choix a été fait parmi les définitions proposées dans des textes légaux notamment européens. Dans de rares cas, une définition a été proposée par le groupe de travail.

Ce glossaire est le fruit d'un travail collaboratif auquel ont participé:

- Capucine Anbergen, conseillère pédagogique
Bruxelles Formation
 - Béatrice Allard, attachée
Administration générale de l'enseignement
- Odile Dupont, experte produits et services
Le Forem
 - Valérie Fontaine, experte VAE
Promotion sociale
- Geoffroy Le Clercq, coordinateur du chantier 2,
«Mettre en place un tronc commun renforcé»
Direction Générale du Pilotage éducatif (DGPSE)
 - Corine Legros, attachée
Administration générale de l'enseignement
 - Michèle Mombeek, chargée de mission
Fédération Wallonie Bruxelles
- Véronique Sennesael, conseillère pédagogique
Ifapme
 - Nithia Soudandira, attachée
Administration générale de l'enseignement

La réalisation de ce glossaire démontre la volonté des acteurs de l'Enseignement et de la Formation professionnelle de collaborer davantage ensemble afin de permettre à chaque citoyen de développer ses compétences tout au long de sa vie,

YVES MAGNAN
Président

OLIVIA P'TITO
Vice-Présidente

QUENTIN DAVID
Vice-Président

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)



[Apprentissage formel](#)
[Apprentissage informel](#)
[Apprentissage non-formel](#)
[Acquis d'apprentissage](#)
[Savoir](#)
[Savoir-faire](#)
[Savoir-faire comportemental](#)
[Socle de compétences](#)

 **APPRENDRE**

 **TRAVAILLER**

[Fonctions critiques](#)
[Métiers en pénurie](#)
[Métiers en tension](#)
[Sous-qualification](#)
[Surqualification](#)
[Softskills](#)




GLOSSAIRE


[Activités clés](#)
[Aptitudes](#)
[Attitudes](#)
[Autonomie](#)
[Compétence](#)
[Compétences clés](#)
[Compétences de base](#)
[Compétences digitales](#)
[Compétences du futur](#)
[Compétences durables](#)
[Compétences du 21^e siècle](#)
[Compétences génériques](#)
[Compétences informatiques](#)
[Compétences numériques](#)
[Compétences transférables](#)
[Compétences transversales](#)
[Compétences vertes](#)
[Descripteur](#)
[Ressources](#)

 **DÉCRIRE LES COMPÉTENCES**

 **ÉVALUER OU S'ÉVALUER**

[Attestation de participation](#)
[Attestation de réussite](#)
[Auto-évaluation](#)
[Auto-positionnement](#)
[Bilan de compétences](#)
[CEC](#)
[CFC](#)
[Certification](#)
[Validation des acquis d'apprentissage](#)
[VAE](#)
[Validation des compétences](#)

<p>Apprentissage formel</p>	<p>Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et 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 certification.</p>	<p> <i>Glossaire CEDEFOP</i></p>
<p>Apprentissage informel</p>	<p>Apprentissage découlant 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.</p> <p>Notes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les résultats/acquis de l'apprentissage informel peuvent être validés et certifiés; • l'apprentissage informel est parfois appelé apprentissage expérientiel. 	<p> <i>Glossaire CEDEFOP</i></p>
<p>Apprentissage non-formel</p>	<p>Apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non-formel est intentionnel de la part de l'apprenant.</p> <p>Notes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les résultats/acquis de l'apprentissage non-formel peuvent être validés et aboutir à la certification. L'apprentissage non-formel est parfois décrit comme apprentissage semi-structuré. 	<p> <i>Glossaire CEDEFOP</i></p>
<p>Acquis d'apprentissage</p>	<p>L'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage. Ces acquis sont définis en termes de savoirs, d'aptitudes, de niveaux d'autonomie/de responsabilité et complexité du contexte.</p>	<p><i>SFMQ (Guide méthodologique)</i></p>
<p>Savoir</p>	<p>Le 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.</p>	<p><i>SFMQ (Guide méthodologique)</i></p>
<p>Savoir-faire</p>	<p>Capacité à mettre en œuvre son expérience et ses savoirs dans l'exercice d'une activité.</p>	

<p>Savoir-faire comportemental</p>	<p>Capacité réflexive de la personne face aux situations qu'elle rencontre. Cette capacité peut être d'ordre organisationnel (par rapport à la qualité de son activité: prioriser, anticiper, vérifier, ordonner,...), d'ordre social/ relationnel (par rapport à autrui: négocier, argumenter, coopérer,...) et d'ordre psycho/affectif (par rapport à soi-même et à ses propres limites: s'adapter, se former,...).</p>	<p> <i>SFC - Qu'est ce que c'est ?</i></p>
<p>Socle de compétences</p>	<p>«Référentiel présentant de manière structurée les compétences de base à exercer jusqu'au terme des huit premières années de l'enseignement obligatoire et celles qui sont à maîtriser à la fin de chacune des étapes de celles-ci parce qu'elles sont considérées comme nécessaires à l'insertion sociale et à la poursuite des études».</p> <p>Avec la mise en place du tronc commun, les « référentiels du tronc commun » se substitueront progressivement aux « socles de compétences » (mais ce référentiel restera en vigueur jusqu'en 2027-2028).</p>	<p><i>(article 5 2° Décret « missions » du 24/07/1997)</i></p>



Activités-clés	Les activités indispensables pour remplir les missions qui sont confiées au travailleur dans le cadre de son métier (elles correspondent généralement aux produits ou aux résultats attendus du travailleur).	<i>SFMQ (Guide méthodologique)</i>
Aptitudes	La 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 et d'instruments).	<i>SFMQ (Guide méthodologique)</i>
Attitudes	Dans sa définition des compétences clés, l'Europe propose une définition des compétences qui se composent d'un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes, dans le cadre duquel : <ul style="list-style-type: none"> • a) les connaissances sont constituées des faits, chiffres, concepts, théories et idées qui sont déjà établis et viennent étayer la compréhension d'un certain domaine ou thème ; • b) les aptitudes sont définies comme la capacité d'exécuter des processus et d'utiliser les connaissances existantes pour parvenir à des résultats ; • c) les attitudes décrivent les dispositions et mentalités permettant d'agir ou de réagir face à des idées, des personnes ou des situations. 	🔗 Annexe de la proposition de recommandation du Conseil Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie Bruxelles, le 17.1.2018.
Autonomie	Marge de manoeuvre dont dispose un individu dans la réalisation de ses tâches et/ou de l'organisation de son travail en tenant compte des instructions données par son supérieur et/ou des contraintes de son environnement de travail.	<i>SFMQ (Guide méthodologique)</i>
Compétence	La capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques d'une manière appropriée dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel.	🔗 Glossaire CEDEFOP



<p>Compétences clés</p>	<p>Les compétences clés sont celles qui sont nécessaires à toute personne pour l'épanouissement et le développement personnels, l'employabilité, la citoyenneté active et l'intégration sociale. Elles sont développées dans une perspective d'éducation et de formation tout au long de la vie, de la petite enfance à l'âge adulte, au moyen de l'apprentissage formel, non-formel et informel». L'Europe définit 8 compétences clés essentielles pour vivre dans la société contemporaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétences en lecture et en écriture ; • Compétences multilingues ; • Compétence mathématique et les compétences en sciences, en technologies et en ingénierie ; • Compétences numériques ; • Compétences personnelles et sociales et la capacité d'apprendre à apprendre ; • Compétences citoyennes ; • Compétences entrepreneuriales ; • Compétences relatives à la sensibilité et à l'expression culturelles. 	<p>Annexe de la proposition de recommandation du Conseil Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie Bruxelles, le 17.1.2018.</p>
<p>Compétences de base</p>	<p>Dans le texte de 2018 sur les compétences clés, les compétences de base sont définies comme l'aptitude à lire et à écrire, l'aptitude au calcul et les compétences numériques de base.</p>	<p>À partir des textes «compétences clés», Europe 2018 et Upskilling pathways</p>
<p>Compétences digitales</p>	<p>Voir «compétences numériques». Ce terme est d'origine anglaise et est une traduction littérale du terme anglais.</p>	<p>Glossaire CEDEFOP</p>
<p>Compétences du futur</p>	<p>«Le XXI^e siècle a besoin de systèmes éducatifs qui favorisent les aptitudes et compétences du futur, notamment la créativité, la pensée critique, la collaboration et la communication, et qui répondent à la demande d'innovation et de croissance économique de l'Europe, au besoin d'adaptabilité des marchés du travail et aux nécessités de la société dans son ensemble»</p>	<p>Auteur(s): Assemblée parlementaire Origine - Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 29 novembre 2019 (voir Doc. 15000, rapport de la commission de la culture, de la science, de l'éducation et des médias, rapporteur: M. Constantinos Efstathiou). Voir également la Recommandation 2167 (2019).</p>



<p>Compétences durables</p>	<p>Le concept de compétence durable fait référence à la dimension temporelle d'une compétence. Les compétences ont-elle une date de péremption ? Plusieurs questions sont liées à cette notion de durabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les conditions de «maintenance» pour qu'une compétence dure dans le temps ? • Que se passe-t-il si la compétence n'est plus ou peu utilisée, comme mise «en hibernation» ? Comment la réactiver ? • Plus spécifiquement: les compétences acquises dans la vie professionnelle disparaissent-elles à la fin de de celle-ci ou peuvent-elles se maintenir et évoluer ? 	<p><i>Compétences durables et transférables</i> Jean-Marie Dujardin De Boeck (2013).</p>
<p>Compétences du 21^e siècle</p>	<p>Expression utilisée au début 2010 et remplacée actuellement par «compétences du futur». Celles-ci sont en perpétuelle évolution et peuvent recouvrir tant des compétences techniques que non-techniques.</p>	
<p>Compétences génériques</p>	<p>«Les compétences génériques sont les compétences générales qui, souvent, s'ajoutent aux compétences techniques nécessaires pour exécuter une tâche au travail. Dans une offre d'emploi, on en parle souvent comme des «qualités personnelles recherchées» et «autres aptitudes professionnelles requises.»</p> <p>Sans définition précise, cette terminologie apparaît dans le modèle 5+1 de gestion des compétences au niveau fédéral (5 compétences clés pour travailler au sein de l'administration fédérale déclinées en 8 niveaux de compétences) ainsi que dans le modèle «talent» de la fonction publique bruxelloise.</p>	<p>Définition du guide des compétences génériques de l'Ontario (2013).</p> <p>Gestion des compétences</p> <p>Gestion des compétences au sein de la fonction publique Bruxelloise</p>
<p>Compétences informatiques</p>	<p>En Belgique francophone, le référentiel Digcomp définit les compétences informatiques, donc liées aux métiers de l'informatique niveau 3 et 4. Le référentiel e-compétences vient compléter Digcomp pour ceux-ci.</p>	<p>ecompetences.eu</p>
<p>Compétences numériques / culture numérique</p>	<p>En Belgique francophone, le référentiel Digcomp a été choisi comme base de référence pour la description des compétences numériques. Celles-ci sont réparties en 5 catégories (maîtrise de l'information et des données, communication et collaboration, création de contenu numérique, sécurité, résolution de problème). Les niveaux 1 et 2 réfèrent aux compétences numériques tandis que les niveaux 3 et 4 réfèrent aux compétences informatiques (voir définition).</p>	<p>The Digital Competence Framework 2.0</p>



<p>Compétences transférables</p>	<p>Les concepts de compétence transversale et transférable sont très proches. Cependant, sur base de diverses sources, les compétences transférables réfèrent à des compétences mobilisables dans plusieurs métiers au sein d'une même famille de métiers tandis que les compétences transversales sont mobilisables dans toutes les familles de métiers.</p>	<p>Compétences transversales - définition</p> <p>Compétences transférables et transversales</p>
<p>Compétences transversales</p>	<p>Définition du ministère de l'Education, des loisirs et du Sport du Gouvernement du Québec 2011 reprise dans le livre de JM Dujardin - compétences durables et transférables.</p> <p>«Les compétences transversales constituent un savoir-agir fondé sur la mobilisation et l'utilisation efficaces d'un ensemble de ressources (...) Les compétences transversales sont de divers ordres, soulignant ainsi différentes facettes du savoir-agir: facettes intellectuelles, méthodologiques, personnelles, sociales et communicationnelles.»</p> <p>Le Conseil de l'Education et de la Formation en fédération Wallonie-Bruxelles en Belgique (2012) fait un lien entre compétences transversales et compétences professionnelles non techniques «qui sont nécessaires au travail, sans être liées à un métier en particulier [...]»</p> <p>Les compétences transversales sont essentielles pour réussir au travail et vivre dans les sociétés modernes. Elles font référence à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La résolution de problèmes complexes • L'esprit critique • Le travail en équipe • La créativité • L'innovation • La résilience • L'adaptabilité <p>Elles améliorent les mobilités professionnelles ou la capacité des individus à s'insérer dans le marché du travail. Dans cette optique, le projet RECTEC a développé une carte des compétences transversales qui permet l'auto-positionnement accompagné.</p>	<p>http://rectec.ac-versailles.fr/</p>




<p>Compétences vertes</p>	<p>Les aptitudes requises pour vivre dans, évoluer et contribuer à une société soucieuse de réduire l'impact de l'activité humaine sur l'environnement.</p> <p>Notes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les compétences vertes génériques contribuent à développer la prise de conscience ou la mise en oeuvre d'activités économes en ressources, l'écocitoyenneté, etc.; • les compétences vertes spécifiques sont requises pour mettre en oeuvre les normes, les processus de protection des écosystèmes et de la biodiversité, réduire la consommation d'énergie, de matières premières et d'eau; • les compétences vertes hautement spécialisées sont requises pour développer et mettre en oeuvre les technologies vertes telles que: énergies renouvelables, traitement des eaux usées ou recyclage. 	<p>Glossaire CEDEFOP</p>
<p>Descripteur</p>	<p>Les critères définis, d'une part, en termes de savoirs et d'aptitudes et, d'autre part, en termes de contexte, autonomie et responsabilité, permettant de référer les acquis d'apprentissage certifiés à un des huit niveaux de certification du CFC.</p>	<p>ST-9620-2017-INIT</p>
<p>Ressources</p>	<p>Guy Le Boterf utilise le terme «ressources» pour désigner les éléments constitutifs d'une compétence. Ces ressources peuvent être individuelles (connaissances, capacités, attitudes, capacités cognitives) ou collectives (ressources de l'environnement professionnel par ex.: réseaux professionnels, bases de données, manuels de procédures). Ces ressources sont combinées par l'individu pour savoir agir et interagir dans les différentes situations professionnelles (situations-problèmes).</p>	<p>Article: De quel concept de compétence avons-nous besoin?</p>



<p>Métiers « fonctions critiques »</p>	<p>Les « fonctions critiques » sont les métiers identifiés avec une criticité (quelle qu'en soit l'ampleur) suite à l'analyse des informations collectées auprès des employeurs lorsqu'ils recrutent via le Forem. La criticité pour chaque métier avec plus de dix offres et 20 opportunités de travail sur l'année est évaluée sur base de 2 critères principaux: le taux de satisfaction du besoin et le délai de satisfaction du besoin de recrutement. Chaque critère est comparé à la médiane des taux et délais enregistrés pour l'ensemble des métiers pour lesquels le Forem a eu connaissance d'un minimum d'opportunités.</p>	<p><i>Le Forem</i> <i>Des définitions proches existent également chez ACTIRIS pour les fonctions critiques et les métiers en pénurie.</i></p>
<p>Métier en pénurie</p>	<p>Un métier est réputé en pénurie lorsqu'il est identifié comme étant une fonction critique et laisse apparaître un indice de concurrence inférieur à 1,5. L'indice de concurrence est calculé en rapportant le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés à la fin de l'année postulant dans un métier (photo à un instant T) au nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem dans ce métier durant toute l'année (flux annuel) autrement dit, un métier est en pénurie quand il y a moins de 15 demandeurs d'emploi pour 10 opportunités d'emploi.</p>	<p><i>Le Forem</i></p>
<p>Métier en tension</p>	<p>Les métiers «en tension» sont les métiers présentant un volume annuel moyen sur les 5 dernières années parmi les plus importants (quintile 5).</p>	<p><i>Le Forem</i></p>
<p>Sous-qualification</p>	<p>Situation dans laquelle une personne possède une qualification inférieure au niveau requis pour occuper un emploi.</p> <p>Note:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la sous-qualification peut être évaluée à l'aune du niveau d'éducation ou du degré d'expérience acquis au cours de(s) emploi(s) précédent(s) ; • la sous-qualification peut être temporaire (par exemple lorsqu'un employeur place une personne sous-qualifiée à un poste exigeant un niveau de qualification plus élevé, jusqu'à ce qu'il trouve un candidat plus approprié) ou avoir un caractère plus permanent ; • la sous-qualification peut également désigner la sous éducation (une situation dans laquelle une personne possède un niveau d'éducation inférieur à celui requis pour un poste) ou une sous-compétence (une situation dans laquelle une personne ne possède pas les aptitudes ou les compétences requises pour occuper un poste avec un niveau de performance satisfaisant). 	<p> <i>Glossaire CEDEFOP</i></p>



Surqualification	<p>Situation dans laquelle une personne possède une qualification supérieure à celle requise pour l'emploi qu'elle occupe.</p> <p>Notes:</p> <ul style="list-style-type: none">le terme surqualification est proche –mais pas synonyme– de:<ul style="list-style-type: none">suréducation: situation dans laquelle une personne possède un niveau d'éducation supérieur à celui requis pour l'emploi qu'elle occupe (mesuré en années);sur compétence: situation dans laquelle une personne ne peut pas utiliser l'ensemble de ses capacités et compétences dans le cadre de l'emploi qu'elle occupe.la surqualification peut être temporaire (un jeune hautement qualifié accepte un poste de niveau inférieur jusqu'à ce qu'il trouve un emploi à sa mesure) ou présenter un caractère plus permanent.	
Softskills	<p>Terme anglophone qui peut être traduit par compétences non-techniques. Celles-ci recouvrent des compétences transversales et des savoirs-faire comportementaux.</p>	

Attestation de participation	Document attestant de la participation à une formation et précisant la période et le programme de formation.	<i>Bxl Formation/ Le Forem</i>
Attestation de réussite	Document délivré au terme d'un processus d'évaluation normative par une autorité compétente lorsqu'elle établit qu'un individu possède les acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée.	<i>Bxl Formation, IFAPME, Interfedo, EPS</i>
Auto-évaluation	«Processus par lequel un sujet (étudiant) est amené à porter un jugement sur la qualité de son cheminement, de son travail ou de ses acquis au regard d'objectifs prédéfinis et tout en s'inspirant de critères précis d'appréciation. L'autoévaluation de l'étudiant peut notamment se faire sous forme de portfolio (collection de travaux réalisés par un étudiant dans un but précis; dossier de travail, de présentation, de progression, d'apprentissage...). Elle devrait inciter l'étudiant à développer la métacognition et mieux comprendre ses propres stratégies d'apprentissage.»	<i>Legendre, R (2005), Dictionnaire actuel de l'Education. Montréal, Guérin, Collection le défi éducatif.</i> 📖 Cité dans «Enseigne- ment de Promotion So- ciale. Outil pédagogique - Volet 2 : L'évaluation»
Auto-positionnement	«Processus qui permet l'autoévaluation (la capacité à observer, analyser et juger sa performance à partir de critères prédéfinis et de trouver le moyen de l'améliorer) et qui conduit à un projet professionnel, personnel ou de formation.»	📖 <i>Glossaire CEDEFOP</i>
Bilan de compétences	Analyse des savoirs, aptitudes et compétences d'un individu, y compris ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et/ou envisager une réorientation professionnelle ou un projet de formation. Note: le bilan de compétences a pour vocation d'aider l'individu : <ul style="list-style-type: none"> • à analyser son parcours passé; • à se situer dans le monde du travail; • à se préparer en vue de la validation des résultats/acquis d'apprentissage non-formel et informel; • à planifier son parcours de carrière. 	📖 <i>Glossaire CEDEFOP</i>
Cadre Européen des certifications (CEC)	Cadre de référence commun qui permet aux pays européens d'établir un lien entre leurs systèmes de certification. Il joue le rôle d'outil de transposition pour faciliter la lecture et la compréhension des certifications dans différents pays et systèmes européens. Il a deux objectifs principaux: promouvoir la mobilité des citoyens entre les pays et faciliter l'éducation et la formation tout au long de la vie. NB: Il décrit 8 niveaux de référence en termes d'acquis d'apprentissage. Il ne se substitue pas aux systèmes nationaux, ni ne participe au processus de certification. Il sert uniquement de cadre de référence.	<i>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.</i>

<p>Cadre francophone des certifications (CFC)</p>	<p>L'instrument de classification des certifications pour la Belgique francophone en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'éducation et de formation, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>Certification</p>	<p>Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède les acquis d'apprentissage au terme d'un processus d'éducation, de formation ou de validation des compétences.</p> <p>Exemples: CECAF (Certificat de Compétences Acquis en Formation), CAFS (Certificat d'Acquis de Formation Spécifique), Titre de compétences, Certificat de qualification, d'études, d'apprentissage, Attestation de réussite, diplôme.</p>	<p><i>Accord de coopération VDC/ EPS</i></p>
<p>Validation des acquis d'apprentissage</p>	<p>Confirmation par une autorité compétente que les résultats/acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et/ ou compétences) acquis par un individu dans un contexte formel, non-formel ou informel, ont été évalués selon des critères prédéfinis et sont conformes aux exigences d'une norme (ou référentiel) de validation. La validation débouche habituellement sur la certification. 🔗</p> <p>OU</p> <p>Processus de confirmation par un organisme habilité, qu'une personne a acquis des résultats d'apprentissage correspondant à une norme donnée. La validation est constituée de quatre étapes distinctes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identification, par un dialogue, des expériences spécifiques de l'intéressé; • documentation visant à rendre ces expériences visibles; • évaluation formelle de ces expériences; • et certification des résultats de l'évaluation, qui peut conduire à une qualification partielle ou complète. 	<p>🔗 <i>Glossaire CEDEFOP</i></p>

<p>VAE</p>	<p>La VAE est présente tant au niveau de l'enseignement supérieur que dans l'enseignement de promotion sociale: deux définitions co-existent mais représentent des processus de reconnaissances de compétences issus de l'expérience:</p> <p>En promotion sociale, « La VA permet à des adultes qui ont le projet de reprendre des études, d'accéder, entre autres, à l'enseignement de promotion sociale, en fluidifiant le parcours d'apprentissage et, le cas échéant, en allégeant la durée des études.</p> <p>Il s'agit d'un processus d'évaluation et de reconnaissance des savoirs et des compétences issus de l'expérience (professionnelle, personnelle et citoyenne) et/ou de la formation, pour l'accès aux études, la dispense d'activité d'enseignements ou pour la sanction d'une UE.»</p> <p>Dans l'enseignement supérieur, «la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) est un outil d'accès à l'enseignement supérieur qui permet à un adulte d'entreprendre des études supérieures sans disposer des titres d'accès requis. Ses expériences professionnelles, formatives et personnelles peuvent être valorisées par un jury pour lui octroyer l'accès à une formation, qu'il s'agisse d'un bachelier, d'un master, d'un certificat ou encore d'un programme de formation doctorale.</p> <p>La VAE (valorisation des acquis de l'expérience) est une procédure d'admission personnalisée qui permet à des adultes qui ne disposent pas des titres requis d'intégrer une formation en valorisant une expérience professionnelle et/ou personnelle significative dans le domaine de la formation souhaitée (valorisable à partir de 5 années d'expérience au minimum).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette procédure n'est pas automatique, elle s'appuie sur une épreuve d'évaluation des acquis qui peut prendre des formes différentes (spécifique à la formation sélectionnée). • Au terme de cette épreuve d'évaluation des acquis, le jury d'admission composé d'enseignants de la formation admet (ou non) le candidat VAE et détermine son programme spécifique (au regard de ses acquis): avec les dispenses et/ou les éventuels ajouts de cours» 	<p><i>ARES Anne Grzyb & Daisy D'Haufayt</i></p>
<p>Validation des compétences</p>	<p>Processus constitué de quatre étapes - l'identification, la documentation, l'évaluation et la certification - par lequel un organisme habilité confirme qu'une personne a acquis des compétences correspondant à une norme donnée.</p>	