



PROJET MOVE-EU
Migration Orientée Vers l'Emploi en Europe



GLOSSAIRE



Le projet « *MOVE-EU : Migration Orientée Vers l'Emploi* » a pour objectif d'identifier et de développer les compétences nécessaires à l'insertion professionnelle des personnes migrantes. L'approche méthodologique choisie par les partenaires est la démarche « Carte des compétences »¹. Ainsi, la langue du pays d'accueil est envisagée comme une compétence professionnelle parmi d'autres et, à ce titre, fait partie intégrante des compétences transversales abordées dans l'ingénierie de formation et/ou le processus d'évaluation.

La langue de travail du projet MOVE-EU étant le français, le glossaire² élaboré ci-dessous permet la compréhension, la différenciation de notions proches et l'utilisation d'un vocabulaire commun à tous les partenaires autour des notions d'évaluation, de compétence, de formation, de qualification,

Il n'est pas exhaustif.

1 Initiée en 2007 par Mariela DE FERRARI et Florence MOURLHON DALLIES en France.

2 Le glossaire MOVE-EU reprend en majeure partie des termes du glossaire rédigé dans le cadre du projet européen « RECTEC : Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications », qui se base également sur l'approche Carte de compétences. Il reprend aussi du vocabulaire extrait du Lexique partagé de décodage culturel élaboré dans le cadre du projet européen « MIGRA : Migration et Accueil » (groupes cibles : entreprises et migrants) ainsi que des définitions extraites du projet européen « Leonardo Transfert de l'innovation - Outils Pédagogiques Clés pour les Savoir-Faire Comportementaux » et du « Cadre de référence européen pour les Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ». Ces glossaires, comme celui établi dans le projet MOVE-EU, ne se veulent pas exhaustifs.



Aptitude	<p>Capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes.</p> <p>C'est une notion proche de celle de compétences</p>
Capacités	<p>Lorsqu'on désigne des opérations qui ne se réfèrent pas à une famille identifiée de situations, on parle de « capacités », désignant alors les 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.</p>
CECRL	<p>« Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues : apprendre, enseigner, évaluer » est un cadre de référence conçu dans l'objectif de fournir une base transparente, cohérente et aussi exhaustive que possible pour l'élaboration de programmes de langues, de lignes directrices pour les curriculums, de matériels d'enseignement et d'apprentissage, ainsi que pour l'évaluation des compétences en langues étrangères. Il est utilisé dans les 47 Etats membres du Conseil de l'Europe et en d'autres continents. Il est disponible en 40 langues.</p>
Certificat / diplôme / titre	<p>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 par rapport à un standard prédéfini.</p> <p>(Source : Cedefop, 2008)</p>
Certification des résultats / acquis d'apprentissage	<p>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 par rapport à un standard prédéfini.</p> <p>(Source : Cedefop, 2008)</p>
Code socio-culturel (dans un contexte professionnel)	<p>Ensemble de règles, de dispositions, de comportements, de normes formelles et informelles qui se rapportent à un groupe humain et à sa culture. Il s'agit donc des règles de vie qui régissent le fonctionnement d'une dite société. Dans le projet, il s'agit des règles et normes explicites et implicites propres aux milieux professionnels.</p>
Compétence	<p>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 donné.</p> <p>(Tardif 2006 / AEFA)</p>
Bilan de compétences	<p>Action qui a pour objectif de permettre à la personne d'analyser ses capacités professionnelles et personnelles dans le but de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.</p>

Compétences de base

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

Les compétences de base doivent permettre à un individu d'être autonome dans les situations 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 clés

Les compétences clés pour l'éducation et la 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.

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

Compétences transversales

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.

5 dimensions, en lien avec :

- **L'organisation** : capacité à planifier et à gérer sa propre activité ou à 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.
- **L'adaptabilité et l'autonomie** : capacité à réagir de façon méthodologiquement adéquate aux tâches demandées et aux changements susceptibles d'intervenir et à trouver des solutions de manière autonome.
- **La sociabilité** : capacité à collaborer et coopérer avec autrui selon les codes sociaux inhérents à la situation professionnelle rencontrée.
- **La communication** : 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.
- **La prise d'initiative et la participation** : capacité à prendre ou à contribuer à la prise des décisions ou des initiatives en cohérence avec les paramètres de la situation rencontrée.

(Tardif, Perrenoud / AEFA France)



Compétence professionnelle	Démonstration par un individu qu'il possède la capacité – c'est-à-dire les connaissances, les habiletés et les attitudes – d'accomplir un acte professionnel, une activité ou une tâche conformément à une norme et/ou à toute autre exigence prédéterminée.
Employabilité	La combinaison de 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.
Évaluation des compétences	<p>L'évaluation des compétences est un processus de collecte des données à partir de sources multiples et variées qui permet de rendre compte :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ du niveau de maîtrise des compétences de l'individu▪ de son degré de maîtrise de ressources internes et externes qui peuvent être mobilisées et combinées dans leur mise en œuvre▪ de la variété des situations dans lesquelles il est en mesure de déployer ces compétences
Ingénierie de formation	<p>Ensemble de démarches méthodologiques et cohérentes qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation pour atteindre efficacement l'(les) objectif(s) visé(s).</p> <p>L'ingénierie de formation peut comprendre l'analyse de la demande et des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet formatif, les moyens mis en œuvre, la coordination et le contrôle de sa mise en œuvre ainsi que l'évaluation de la formation.</p>
Ingénierie pédagogique	Mise en pratique d'une action de formation qui repose sur l'alternance de situations d'apprentissages formelles ou non formelles et qui vise à permettre, et à vérifier, le développement des compétences (l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux en contexte) définies dans l'objectif de formation. Dans le cadre du projet, il s'agit des 10 compétences du référentiel MOVE-EU, définies en fonction des choix et contextes de formation.
Institution	Terme générique regroupant les notions d'organisation (entreprise, syndicat), de communauté (famille, Eglise), d'entité collective (Etat) ; de règles morales, religieuses, laïques ou juridique ; de valeurs, de coutume, de traditions, de conventions et de normes.
Migrant	C'est la personne qui se déplace d'un pays vers un autre pour des raisons économiques, politiques ou sociales.
Module de formation	Ensemble de contenus formatifs qui constituent un ensemble indépendant ou interdépendant d'autres modules.
Niveau de qualification	<p>Le terme possède deux dimensions :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Niveau d'enseignement et de formation 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 (non organisés et non intentionnels, contextes de la vie quotidienne) ou non formels (intégrés dans des activités planifiées mais non explicitement désignés comme activités d'apprentissage mais qui comportent un important élément d'apprentissage).



Niveau de qualification
(suite)

Notes :

- le niveau de qualification est souvent déterminé par rapport aux 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).

(Source : Cedefop)

Positionnement
(Projet MOVE-EU)

Le positionnement résulte de l'ensemble des démarches d'évaluation réalisées dans un domaine de compétence (appelé « axe de compétence » dans le projet MOVE-EU) et situe le niveau acquis sur une des 4 graduations, ou niveaux, de compétence. Ces 4 graduations correspondent, en substance, aux 4 niveaux de compétence suivants : « je connais et comprends », « je me confronte et j'applique », « j'analyse et j'intègre » et « j'évalue et je m'adapte ».

Pré-Positionnement
(Projet MOVE-EU)

Démarches d'évaluation des compétences réalisées en amont du parcours d'insertion professionnelle ou d'une action en lien avec ce parcours (formation, immersion en entreprise, ...)

Positionnement initial
(Projet MOVE-EU)

Démarches d'évaluation des compétences réalisées au démarrage d'une action en lien avec le parcours d'insertion professionnelle (formation, ...), en tenant compte des résultats d'un éventuel pré-positionnement déjà réalisé.

Positionnement intermédiaire
(Projet MOVE-EU)

Démarches d'évaluation des compétences réalisées à un ou plusieurs moments clés du parcours d'insertion ou d'une action liée à ce parcours (formation, immersion en entreprise, ...)

Positionnement final
(Projet MOVE-EU)

Démarches d'évaluation des compétences réalisées au terme d'une action en lien avec le parcours d'insertion professionnelle (formation, immersion en entreprise, ...)

Primo-arrivant

Personne arrivant pour la première fois dans un lieu ou un pays pour s'y installer avec un titre de séjour valable. C'est un Statut reconnu par le pays d'accueil. Par pays, un critère lié à la « durée » de séjours est introduit pour distinguer les primo-arrivants des autres immigrés et souvent pour des raisons liées à la mise en place des politiques d'intégration.

Qualification

- 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.

Référentiel

(Autour des mots de la formation, Françoise CROS, Claude RAISKY, 2010)

- 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 partageant le même sens.

**Référentiel (suite)**

- C'est un outil de médiation permettant à l'évaluateur et/ou à l'évalué de s'y rapporter pour étudier un écart ou des différences.
- Ensemble d'éléments dont le contenu est défini entre les acteurs concernés.

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.

On distingue différents types de référentiels :

- **Référentiel de compétences** : décrit les savoirs, aptitudes et/ou compétences liés à l'exercice d'un emploi
- **Référentiel d'emploi** : décrit les activités et tâches caractéristiques d'un emploi et les modalités de son exercice
- **Référentiel de formation** : décrit les objectifs d'apprentissage, des contenus de programmes, des conditions d'accès, ainsi que des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs définis
- **Référentiel d'évaluation** : décrit les résultats/acquis d'apprentissage à évaluer, ainsi que la méthode utilisée
- **Référentiel de certification** : décrit les règles d'obtention du certificat ou diplôme ainsi que les droits conférés.

(source : Cedefop, 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

(Extrait du projet européen Leonardo Transfert de l'innovation OPC-SFC)

Savoir-être

ou

Savoir-faire comportemental

Mise en œuvre d'un savoir-faire relationnel qui consiste à adopter les comportements et attitudes attendus dans une situation donnée.

Capacité réflexive de la personne par rapport aux caractéristiques des situations qu'elle rencontre.

Cette capacité peut être :

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

(Définition du projet OPC-SFC - 2015)

Savoir-faire

Mise en œuvre de savoirs et d'aptitudes

(Définition du projet OPC-SFC - 2015)
