



Mieux comprendre

Glossaire des compétences

Une sélection de définitions sur les différentes notions de compétences.

OBSERVATOIRE RÉGIONAL EMPLOI FORMATION

OREF

GRAND EST

AVANT-PROPOS

Chers collègues et partenaires, vous qui travaillez sur le sujet des compétences, que le sujet vous soit familier ou non, ce guide est fait pour vous !

Retrouvez les définitions du champ des compétences classées par ordre alphabétique.

Ce guide vous aidera à cerner chaque terme.

Il est à chaque fois fait mention des sources pour contextualiser chacune de ces définitions.

Retrouvez

- nos vidéos didactiques



<https://oref.grandest.fr>

Cette production s'inscrit dans un ensemble de produits réalisés par l'OREF Grand Est sur le sujet des compétences.

Le vocabulaire des ressources humaines est un vocabulaire difficile à appréhender.

Si les dictionnaires ou les encyclopédies donnent des définitions aux termes utilisés, l'approche par laquelle on les aborde (sciences de l'éducation, sociologie du travail, ressources humaines...) en fait grandement varier les définitions.

Ainsi l'exercice proposé suivant n'est-il pas exhaustif et vise à établir une sélection de définitions plutôt officielles qui pourront faire référence dans un certain nombre de contextes.

A

Activité : L'activité professionnelle est une des composantes d'un emploi type. Elle est composée d'un ensemble de tâches que le titulaire de la certification est en capacité de réaliser.

Source : CNCP

Approche par compétence : L'approche par compétences met l'accent sur la capacité de l'élève à utiliser concrètement ce qu'il a appris dans des tâches et situations nouvelles et complexes, à l'école tout comme dans la vie.

Source : Ministère de l'Éducation Nationale

Aptitude : capacité à réaliser des tâches et à résoudre des problèmes.

Source : Cedefop; Conseil de l'Union européenne et Parlement Européen, 2008

Aptitude : Capacité supposée à exercer une activité, tâche à accomplir, emploi à occuper, connaissance à acquérir.

Source : Observatoire des métiers et des qualifications de la retraite complémentaire et de la prévoyance

ries de compétences et l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, anticiper les besoins de compétences, et évaluer la capacité des systèmes de certifications (offre d'enseignement et de formation, programmes de de financement, etc.) à satisfaire les besoins de l'économie ;

- l'anticipation des besoins de compétences est le processus d'identification des compétences dont aura besoin l'économie à court, moyen ou long terme ;
- les prévisions en matière de compétences estiment la demande (emplois) et/ou l'offre (main-d'œuvre) qui sera disponible à court, moyen ou long terme.

Source : Cedefop, 2010

Bloc de compétence : Les blocs de compétences correspondent à un dispositif de certification (et non de formation). Ils se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences : « Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle. »

Source : COPANEF, COPAREF, CPNE de branches

B

Besoins de compétence : savoirs et aptitudes spécifiques requis par le marché du travail (demande totale au sein d'un pays, d'une région, d'un secteur de l'économie, etc.).

Notes :

- l'analyse des besoins de compétences (parfois appelée identification des besoins de compétences) vise à identifier les pénu-

Cadre européen de compétences

clés : Le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont adopté une recommandation sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Celle-ci a préconisé que les Etats membres intègrent les compétences clés pour tous dans leurs stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, y compris dans leurs stratégies en faveur de l'alphabétisation pour tous, et utilisent les Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Source : Commission européenne

Capacité : Ensemble de dispositions et d'acquis dont la mise en œuvre se traduit par des résultats observables ou potentiels d'un individu en termes de combinaisons de connaissances, savoir-faire, aptitudes, comportements ou attitudes.

Source : CNCP

Capital humain : les savoirs, les qualifications, les compétences et atouts personnels qui facilitent la création de bien-être.

Source : OCDE (2001)

Certificat, diplôme, titre : 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.

Source : Cedefop (2008)

Compétence : la capacité à mettre en œuvre des résultats/acquis d'apprentissage d'une manière appropriée dans un contexte

défini (éducation, travail, développement personnel ou professionnel) ou la 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.

Note : la compétence ne se limite pas à des éléments cognitifs (l'utilisation d'une théorie, de concepts ou de savoirs tacites); elle englobe également des aspects fonctionnels (notamment aptitudes techniques), interpersonnels (par exemples aptitudes sociales ou organisationnelles) et éthiques (valeurs).

Source : Cedefop ; Parlement européen et Conseil de l'Europe, 2008

Compétence : Une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition...).

Source : CNCP, Commission Nationale de la Certification Professionnelle

Compétence : Alors que le terme de « connaissances » renvoie plutôt à des savoirs codifiés, à un programme scolaire, celui de compétences reçoit bien des définitions distinctes. Elles tendent à s'accorder sur une signification plus large ou « transversale ». « Une compétence est une combinaison de connaissances, de capacités à mettre en œuvre ces connaissances, et d'attitudes, c'est-à-dire de dispositions d'esprit nécessaires à cette mise en œuvre » (HCE). « Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser en disposant à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser, pour identifier et résoudre de vrais problèmes ».

Source : Ministère de l'Éducation Nationale

Compétence : Mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité

Source : Afnor, 1996

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

Source : Cedefop, 2008

Compétence de base : Les proportions d'élèves maîtrisant les compétences de base (définies en référence au socle commun) en français et en mathématiques s'inscrivent dans des objectifs de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf) : pour le premier degré, conduire tous les élèves à la maîtrise des compétences de base exigibles au terme de la scolarité primaire ; pour le second degré, conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants. Depuis mars 2007, environ 8 000 élèves de CM2 et 8 000 élèves de troisième ont passé chaque année à la même époque des épreuves d'une heure de français et une heure de mathématiques. Après analyse des résultats, un niveau d'exigence a été fixé, seuil à partir duquel on peut considérer que les élèves maîtrisent les compétences de base.

Source : Ministère de l'Éducation Nationale

Compétence de base (nouvelle) : 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.

Source : Conseil de l'Europe, 2000

Compétence de base en technologies de l'information et de la communication (TIC) : les compétences requises pour utiliser efficacement les fonctions de base des technologies de l'information et de la communication afin d'obtenir, évaluer, stocker, produire, présenter et échanger des informations, et pour communiquer et participer via l'internet à des réseaux de collaboration.

Note : les compétences de base en Tic font désormais partie des compétences clés.

Source : Parlement Européen et conseil de l'Europe (2006)

Compétence clé : l'ensemble des compétences (compétences de base et nouvelles compétences de base) nécessaires pour vivre dans la société contemporaine, basée sur la connaissance. Les compétences clés sont celles nécessaires à tout individu pour son épanouissement et son développement personnel, sa citoyenneté civique, son intégration sociale et sa vie professionnelle.

Note : dans sa recommandation sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, la commission européenne décrit huit compétences clés.

Source : Cedefop, 2004 ; Conseil de l'Union européenne et Parlement Européen, 2006

Compétence émergente : les aptitudes pour lesquelles la demande est croissante dans les métiers existants ou nouveaux.

Note : l'identification des besoins de compétences émergentes ou nouvelles est déterminante pour prévenir les écarts et les pénuries de compétences, renforcer l'employabilité des citoyens et répondre aux besoins de l'économie.

Source : Cedefop

Compétences génériques et techniques : capacité à utiliser les technologies de l'information et de la communication (Tic).

Note : la condition préalable à la compétence numérique est la maîtrise des Tic : l'utilisation de l'ordinateur pour obtenir, évaluer, stocker, produire, présenter et échanger des informations, et pour communiquer et participer via l'internet à des réseaux de collaboration.

Source : OCDE

Compétence numérique : capacité à utiliser les technologies de l'information et de la communication (Tic).

Note : la condition préalable à la compétence numérique est la maîtrise des Tic : l'utilisation de l'ordinateur pour obtenir, évaluer, stocker, produire, présenter et échanger des informations, et pour communiquer et participer via l'internet à des réseaux de collaboration.

Source : Parlement Européen et conseil de l'Europe (2006)

Compétence transférable : Ce sont des compétences spécifiques, attachées à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive), mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel.

Source : France Stratégie

Compétence transversale : Ce sont des « compétences génériques mobilisables dans

diverses situations professionnelles (ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle).

Source : France Stratégie

Compétence verte : les aptitudes requises pour vivre dans, évoluer et contribuer à une société soucieuse de réduire l'impact de l'activité humaine sur l'environnement.

Notes :

- les compétences vertes génériques contribuent à développer la prise de conscience ou la mise en œuvre d'activités économes en ressources, l'écocitoyenneté, etc. ;
- les compétences vertes spécifiques sont requises pour mettre en œuvre 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 œuvre les technologies vertes telles que les énergies renouvelables, le traitement des eaux usées ou recyclage.

Source : Cedefop

Connaissance : se reporter à la lettre S Savoir, connaissance.

D

Déficit de compétence : Situation dans laquelle un individu n'a pas le niveau de compétence requis pour effectuer son travail de manière satisfaisante.

Notes :

- un déficit de compétence peut être analysé au niveau individuel (par un bilan de compétence), au niveau d'une entreprise ou au niveau régional, national ou international;
- un déficit de compétence peut être lié à un niveau insuffisant de qualification, il peut également survenir lorsque la main d'œuvre possède un niveau suffisant de qualification, mais manque de certaines compétences (par exemple managériales) ou de l'expérience requise pour effectuer une tâche ou occuper un emploi de manière satisfaisante.

Source : Cedefop, 2010

E

Emploi : ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une personne, y compris pour un employeur ou dans le cadre du travail indépendant.

Source : Organisation Internationale du Travail (OIT), 2008

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

G

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique. La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

Source : DARES 2010

I

Inadéquation entre l'offre et la demande de compétences

Situation de déséquilibre dans laquelle le niveau ou le type de compétences disponibles ne correspondent pas aux exigences du marché de l'emploi.

Notes :

- l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences peut se manifester sous la forme d'un excès ou d'une insuffisance de savoirs, aptitudes ou compétences ;
- cette inadéquation peut être analysée à différents niveaux (individu, entreprise, secteur, économie) ;
- les experts distinguent l'inadéquation verticale (le niveau de qualification / de compétences est supérieur ou inférieur au niveau requis) de l'inadéquation horizontale (le niveau de qualification / de compétences correspond aux exigences de l'emploi, mais le type de formation ou de compétences n'est pas adapté à l'emploi occupé).

Source : Cedefop



L

Livret de compétences : Le « livret personnel de compétences » rassemble les attestations des connaissances et compétences du socle commun acquises aux trois paliers : palier 1 en CE1, palier 2 en CM2 et palier 3 au collège. À l'école primaire, c'est l'enseignant de l'élève qui prononce la validation des compétences du socle, dans le cadre du conseil des maîtres de cycle. Au collège, la validation de chacune des compétences du socle concerne l'ensemble de l'équipe pédagogique. Le professeur principal renseigne le livret lors d'un conseil de classe. En fin de 3e, le chef d'établissement atteste ou non l'acquisition du socle commun. À compter de la session 2011, le diplôme national du brevet atteste la maîtrise du socle commun au palier 3.

Source : Ministère de l'Éducation Nationale



M

Métier : Il s'agit d'un ensemble d'emplois-types (emplois-repères) liés entre eux par une même technicité, présentant un noyau dur d'activités communes et requérant des compétences proches ou similaires. Le métier n'est pas directement lié à l'organisation interne et la structure d'un service ou d'une entreprise, à l'inverse de l'emploi et de l'emploi-type ou repère.

La notion de métier permet de travailler sur la construction d'action d'accompagnement formation et de parcours d'évolution professionnelle en se centrant sur les activités et les compétences : c'est la raison pour laquelle le métier est du registre d'un observatoire des métiers et des qualifications.

Note : Le métier n'est pas directement rattaché à une collectivité, une organisation. Il peut comprendre des emplois de niveaux ou de classifications différents.

Source : Observatoire des métiers et des qualifications de la retraite complémentaire et de la prévoyance

Mission : Il s'agit d'une expression synonyme de finalité qui renvoie aux attributions essentielles de l'emploi ou du métier.

Source : Observatoire des métiers et des qualifications de la retraite complémentaire et de la prévoyance



O

Obsolescence des compétences : Situation dans laquelle les savoirs et aptitudes des individus sont dépassés ou désuets.

Note : en anglais, le terme « skill obsolescence » est également utilisé dans la littérature pour décrire une dégradation des aptitudes et capacités physiques ou mentales en raison d'une atrophie ou d'une usure.

Source : Cedefop ; de grip, a. ; van loo, J. (2007)

P

Pénurie de compétences : Situation dans laquelle la demande de compétences (type d'aptitudes et nombre de travailleurs disponibles sur le marché de l'emploi) n'est pas suffisante pour satisfaire la demande du marché de l'emploi.

Note : la pénurie de compétences peut toucher tous les niveaux de qualification; elle peut résulter de différents facteurs :

- insuffisance de l'offre d'enseignement et de formation ;
- déséquilibre géographique de l'offre ;
- évolutions ayant un impact sur la structure de l'économie;
- manque d'attractivité de certaines professions (pénibilité des conditions de travail, bas salaires, manque de reconnaissance sociale).

Source : Cedefop, 2010

Q

Qualification : La définition de cette notion peut être abordée selon deux approches : une approche collective et une approche individuelle.

Dans le premier cas, elle représente la reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail.

Dans le second cas, la qualification d'une personne est sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.

(La validation des acquis de l'expérience : mode d'emploi – Centre Inffo 2005)

La qualification peut être acquise par la formation et attestée par un diplôme , un titre ou un

CQP.

Source : CNCP, Commission Nationale de la Certification Professionnelle

R

Référentiel : ensemble d'éléments dont le contenu est défini entre les acteurs concernés.

Notes : 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

S

Savoir, connaissance : le résultat de l'assimilation de l'information au cours de l'apprentissage. Le savoir est l'ensemble de faits, principes, théories et de pratiques liées à un champ d'études ou de travail.

Note : il existe de nombreuses définitions du concept de savoir/connaissance ; toutefois, les grands courants modernes opèrent quelques distinctions fondamentales :

Aristote établit une distinction entre la logique théorique et la logique pratique. De même, les théoriciens modernes (Alexander et al., 1991) distinguent la connaissance déclarative (théorique) de la connaissance procédurale (pratique).

- La connaissance déclarative englobe les déclarations concernant des événements ou des faits spécifiques ainsi que des généralisations empiriques ou encore des principes plus fondamentaux sur la nature de la réalité.
- La connaissance procédurale inclut différents éléments (heuristique, méthodologie, planification, pratiques, procédures, actions de routine, stratégies, tactiques, techniques ou astuces) (Ohlsson, 1994);

On peut distinguer différentes formes de connaissance correspondant à différentes méthodes «d'apprentissage du monde»: des études ont permis d'identifier différentes catégories de connaissance, articulées de la manière suivante :

- connaissance objective (naturelle/scientifique), jugée d'après le degré de certitude ;
- connaissance subjective (littéraire/esthétique), jugée d'après le degré d'authenticité ;
- connaissance morale (humaine/normative), jugée sur la base de l'acceptation collective

(vrai/faux) ;

- connaissance religieuse/divine, jugée sur la base de l'autorité divine (dieu).

Cette distinction schématique permet d'orienter les questions que nous posons, les méthodologies que nous utilisons et les réponses que nous apportons dans notre quête de la connaissance ; la connaissance peut être tacite ou explicite.

- La connaissance tacite (Polanyi, 1966) se définit comme la connaissance (pas nécessairement exprimée ou consciente) acquise par l'apprenant, et qui va influencer le processus cognitif.
- Le savoir explicite correspond à la connaissance qui peut être mobilisée consciemment par l'apprenant, y compris la connaissance tacite qui devient explicite en devenant un «objet de pensée» (Prawat, 1989).

Source : cedefop, 2008 ; Conseil de l'Union européenne et Parlement Européen, 2008

Savoir-être : La notion de « savoir-être » est différente du savoir-faire, qui est l'aptitude à réaliser une tâche spécifique (cuisiner, utiliser un ordinateur, rédiger un contrat, peindre ou enseigner par exemple). Le savoir-être, c'est un ensemble de qualités professionnelles qui reflètent la manière dont vous réagissez dans l'environnement professionnel. Par exemple, lorsque vous partagez un bureau avec des collègues ou êtes en contact avec des clients, la politesse, le respect des autres, la convivialité sont des atouts recherchés par les employeurs.

Source : Pôle Emploi

Savoir-faire : compétence, expérience dans l'exercice d'une activité.

Source : Le Robert, 1993

Socle commun : L'article 9 de la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école précise que « la scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société ».

Source : Ministère de l'Éducation Nationale, 2008

A C

B E

F D I

G K

J M P

L O

N T V



Talent : Aptitude naturelle où plusieurs dimensions coexistent : la notion d'inné, de conviction, de prise de conscience, de compétence et aptitude exceptionnelle liée à une activité en particulier, d'innovation et créativité, d'ouverture d'esprit, de nécessité de management et d'accompagnement...

Source : E-RH, Lirhe Laboratoire interdisciplinaire sur les Ressources Humaines et l'Emploi Université de Toulouse, Université des Sciences & Technologies de Lille, Faculté de Sciences Economiques et Sociales

Transférabilité des résultats/acquis d'apprentissage : le degré auquel les savoirs, aptitudes et compétences peuvent être utilisés dans un nouveau contexte professionnel ou éducatif, et/ou être validés et certifiés.

Source : Cedefop, 2008

Sources utilisées :

Terminologie of European education and training policy, Extraction des définitions en français

Glossaire du CNCP

Ministères de l'Education Nationale, Les définitions des termes et indicateurs statistiques

Pôle Emploi

DARES

Boîte à outils de CEDAET

Observatoire des métiers et des qualifications de la retraite complémentaire et de la prévoyance

Les 8 collections de l'OREF



Réalités Emploi-Formation

Observer

Une vue d'ensemble de la relation « emploi-formation » en région, dans les territoires et les secteurs d'activités.



Tableaux de bord

Suivre

Des synthèses régionales sur l'emploi, le marché du travail, la formation en région. Des documents actualisés en permanence.



Études et analyses

Approfondir

Des informations-clés aisément exploitables pour faciliter et approfondir la réflexion sur un sujet ou un secteur donné.



Réflexions prospectives

Anticiper

Des éléments d'anticipation : tendances perceptibles et défis concernant la formation sur la relation « emploi-formation ».



Sanitaire et social

Observer le SaSo

Une observation du domaine Sanitaire et Social unique en région. Des documents variés pour comprendre le présent et éclairer l'avenir.



Mieux comprendre

Comprendre

Des clés de lecture pour faire le point ou mieux comprendre les chiffres et les concepts « emploi-formation ».



Médias

S'informer

Des outils pour rester informé(e).



Documents outils

Aider

Des outils pour aller plus loin.

OREF Grand Est - Tél. 03 88 15 66 08
Web : oref.grandest.fr / Twitter : [@orefgrandest](https://twitter.com/orefgrandest)

Siège de la Région, site de Strasbourg
1 place Adrien Zeller 67070 STRASBOURG Cedex

Hôtel de Région, site de Châlons-en-Champagne
5, rue de Jéricho - CS 70441
51037 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

Hôtel de Région, site de Metz, Lycée Schuman
4, rue Monseigneur Pelt - BP 45138 57074 METZ Cedex 03