

Activités

Les activités décrivent ce qui doit être effectué pour réaliser les missions. Les activités sont généralement déclinées, au niveau d'un emploi, ou d'un poste, dont elles constituent le niveau le plus fondamental de la description. (Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF)

Activité professionnelle

Selon LE BOTERF - INGENIERIE DES COMPETENCES

« **Les activités de l'emploi type** doivent être décrites en terme de **verbes d'action**, c'est-à-dire exprimant directement une action (organiser, contrôler, élaborer, évaluer...)

Regrouper et synthétiser les activités précédemment énumérées en un nombre réduit (moins d'une dizaine) de **grandes activités** qui seront les descripteurs des compétences. Ces activités contribuent à la réalisation de la mission ou des missions de l'emploi type. La réalisation d'une mission dépend de la combinaison d'un ensemble d'activités.

Il convient que ces activités soient décrites avec une maille assez large pour ne pas les confondre avec des « savoir-faire » précis ou avec des tâches très limitées. »

Aptitude selon Fleishman

Caractéristiques individuelles, relativement stables dans le temps, qui permettent de différencier les individus entre eux de manière systématique.

Aptitude

Capacité supposée à exercer une activité (tâche à accomplir, emploi à occuper, connaissance à acquérir). La reconnaissance juridique de l'aptitude (certificat d'aptitude, liste d'aptitude ...) ouvre l'accès à certains droits (emploi, formation ...) (AFNOR).

Capacité

Ensemble des dispositions et d'acquis constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression : être capable de... (AFNOR)

Une capacité représente la possibilité de réussite dans l'exécution d'une tâche, ou l'exercice d'une profession. Elle peut être objet d'une évaluation directe, sous réserve d'une volonté de mise en oeuvre de la part de celui dont on veut apprécier la capacité. (H. PIERON)

Compétence professionnelle

Mise en oeuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. (AFNOR)

La compétence vise un savoir-faire en situation, relatif à une situation déterminée. La notion de "compétences transférables" traduit l'idée de compétences susceptibles de s'appliquer à des domaines, des contenus, des tâches, des situations variées, et celle d'une organisation le plus souvent hiérarchisée des compétences de l'individu, certaines étant considérées comme dérivées de compétences plus générales. (F. D'ANVERS)

L'exercice d'un emploi exige l'utilisation, sinon la maîtrise, de compétences de plus en plus complexes et surtout de plus en plus nombreuses. Aussi cette notion est-elle nécessairement à utiliser au pluriel lorsqu'elle sert à caractériser un emploi ; il n'existe pas une compétence mais des compétences. Pour définir le terme, le CEREQ prend en compte trois rubriques : celles des savoirs, des savoir-faire et celle des savoir-être. (N. LE BELLEC)

La compétence est inséparable de l'action et elle ne peut être véritablement appréhendée qu'au travers de l'activité par laquelle elle s'exprime et dont elle permet la réalisation. Elle est toujours "compétence à agir" et n'a de sens que par rapport au but que poursuit l'action. Autrement dit, la compétence se rapporte autant à des situations professionnelles qu'à des qualités individuelles et l'on ne peut valablement évaluer les secondes sans avoir une connaissance des premières. Toute compétence combine de façon dynamique les différents éléments qui la constituent : des savoirs, des savoir-faire, des types de raisonnement, des capacités relationnelles. En considération de ces deux caractéristiques, on peut convenir d'appeler compétence un ensemble de connaissances, de capacités d'action et de comportements, structuré en fonction d'un but dans un type de situations données. A contrario, ni les aptitudes générales individuelles, ni les diplômes détenus ne sont des compétences. (P. GILBERT, M. PARLIER)

* Réseau d'Information Compétences et Formation

Les compétences « techniques » - Définition donnée dans « Postes et Compétences »

Elles sont « cœur de métier » et sont très liées à l'activité et au contexte dans lequel elles sont mises en œuvre ; leur transfert dans un autre poste de travail va dépendre des motivations de la personne, de ses capacités, et du nouvel environnement de travail.

Les compétences « transférables » : - Définition donnée dans « Postes et Compétences »

Elles sont génériques et peuvent d'ailleurs être mobilisées dans plusieurs postes de travail dans la structure ou dans d'autres organisations de travail (ex : préparer un chantier, assurer l'entretien du matériel...).

Emploi-type

Il se définit par des activités professionnelles et des compétences associées, en regroupant un ensemble de postes pour lesquels il y a une proximité d'activités et de compétences. (Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF*)

Evaluation des acquis

Appréciation des compétences et des connaissances maîtrisées par un individu à un moment donné. (Espaces compétences PACA)

Evaluation de la formation

Action d'apprécier, à l'aide de critères définis préalablement, l'atteinte des objectifs pédagogiques et de formation d'une action de formation.

Cette évaluation peut être faite à des temps différents, par des acteurs différents (stagiaire, formateur, entreprise cliente...). On distingue, par exemple, l'évaluation de satisfaction, l'évaluation du contenu de l'action de formation, l'évaluation des acquis, et l'évaluation des transferts éventuels en situation de travail. (AFNOR)

Evaluer

Confronter un référent à un référé ou un ensemble d'informations à un ensemble de critères. (Espaces compétences PACA)

Métier

Terme générique correspondant à des regroupements d'activités professionnelles mettant en œuvre des compétences et des savoir-faire relativement homogènes. (Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF*)

Organigramme

Cet outil, plus courant, est la représentation graphique des relations hiérarchiques et fonctionnelles d'une organisation. Il permet de repérer les articulations existant entre un poste donné et ceux qui l'entourent. Modifier un poste peut conduire à amender ultérieurement ceux qui sont en relation directe avec lui. (Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF*)

Poste de travail

Il s'agit d'une situation de travail individuelle et localisée. Il existe en général une personne par poste de travail. Dans de nombreux cas, un poste correspond à la déclinaison contextualisée d'un emploi-type, mais il peut s'agir de situations particulières, ayant des dénominations particulières. (Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF*)

Un salarié occupe un poste de travail à un moment donné.

Un salarié peut occuper plusieurs postes de travail.

Plusieurs salariés peuvent occuper le même poste de travail.

Des salariés occupant des postes de travail différents au sein d'entreprises différentes, oeuvrant sur des spécialités ou des équipements différents, peuvent se situer dans le même emploi-type. (Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF*)

Ils sont définis également par des activités professionnelles mais celles-ci sont mises en œuvre dans un contexte précis au sein d'une structure et d'une organisation du travail définies. (LE BOTERF)

* Réseau d'Information Compétences et Formation

Qualités personnelles : Définition donnée dans « Postes et compétences »

Ensemble des dimensions de la personnalité s'exprimant à travers le comportement mis en œuvre dans une situation donnée.

Référentiel

Il en existe trois types principaux :

- **référentiels d'emplois-types,**
- **référentiels de compétences,**
- **référentiels de ressources.**

Quelle que soit sa nature, un référentiel est un document :

- **Finalisé** : il est toujours produit pour un usage spécifique. L'utilisation de ces outils doit donc être adaptée et modulée en fonction de leurs finalités et des besoins.
- **Synthétique** : il ne peut être exhaustif car il serait trop complexe. Il s'attache essentiellement aux éléments les plus fondamentaux : ceux qui sont caractéristiques et porteurs de sens.
- **Actuel ou prospectif** : il peut décrire une situation constatée ou refléter de façon anticipée une situation souhaitée.
- **Générique ou contextualisé** :
 - *Générique* : il explicite des invariants sur plusieurs situations ou types de poste (au niveau national, interrégional, local, ...)
 - *Contextualisé* : il se focalise sur des situations ou des postes particuliers (fiche de poste, ...).
- **De référence** : il aura donc un caractère facilitateur, même s'il a vocation à être régulièrement réactualisé en fonction d'évolutions éventuelles (politiques, organisationnelles, technologiques, ...).

(Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF)

Référentiel emploi ou référentiel métier

Il décrit les principales activités professionnelles et les grandes fonctions caractéristiques de l'exercice du métier.

Il s'appuie sur une analyse de l'activité professionnelle et peut anticiper certaines évolutions.

Ce concept permet de travailler en ce centrant sur les activités professionnelles, indépendamment des structures, des organisations, des statuts et des classifications. (Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF)

Tâches

Les tâches correspondent aux différentes opérations qui doivent être effectuées pour réaliser correctement une activité. Elles expriment ce que doit faire concrètement un salarié en situation professionnelle avec un degré de précision très important. (Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques du RICF)

* Réseau d'Information Compétences et Formation