



Communauté
française de
Belgique

Conseil de l'Éducation et de la Formation

Validation des compétences.

Avis n° 51

Conseil du 5 décembre 1997

Le Conseil de l'Éducation et de la Formation demande l'harmonisation du système de validation des compétences professionnelles.

L'objectif est d'augmenter la visibilité des compétences acquises, d'améliorer l'efficacité des formations professionnelles et des parcours d'insertion ainsi que de faciliter la valorisation d'investissements en formation. Des effets seront produits par la visibilité des compétences sur le marché de l'emploi.

Le système de validation des compétences professionnelles ne remplacera pas le système de certification de l'enseignement et ne produira pas ses effets de droit.

Le CEF propose un redéploiement des missions et de la composition de la Commission Communautaire des Professions et des Qualifications. L'ensemble des initiatives de validation, qui pourrait être coordonné à partir de la CCPQ, nécessiterait la définition de concepts généraux communs à la Communauté française et aux Régions bruxelloise et wallonne ainsi que la création d'une banque de données relatives aux emplois, métiers et aux formations.

Table des matières.

Introduction.	3
Constats.	3
1. Situation des opérateurs de formation en Communauté française.	4
2. Relations avec l'enseignement de Promotion sociale.	5
3. Synthèse des constats.	6
Propositions.	7
1. Développement d'un système de validation des compétences.	7
2. Définition de concepts généraux et méthodologiques.	8
3. Création d'une banque de données relatives aux emplois, aux métiers et aux formations.	8
4. Commission Communautaire des Professions et Qualifications.	8
5. Coordination de la validation de compétences.	9
6. Définition des objectifs généraux du système de formation.	9
Annexe : Glossaire.	10

Introduction.

Evolutions techniques, développement des moyens de communication, mondialisation des échanges induisent une évolution rapide des savoirs. La maîtrise de ceux-ci par un grand nombre d'individus s'avère cruciale pour le développement économique et social des régions et à terme pour le maintien d'une cohésion sociale.

Consécutivement à la situation sur le marché du travail, des nouveaux opérateurs ont élargi l'offre de formation. Le système de formation a connu -et connaîtra- un développement tel que se posent pour ses usagers les questions de sa transparence, de sa qualité et de la visibilité des compétences acquises grâce à lui.

Ce souci rejoint celui de la Commission européenne de pouvoir davantage *définir et rendre comparables les compétences acquises*¹. Les enjeux sous-jacents à cette clarification sont à la fois la mobilité des personnes en Europe et l'évaluation des systèmes de formation.

Constats.

Afin de rendre visibles les compétences² acquises, des organisations ont développé des systèmes de certification. **Les certificats sont des documents délivrés par un organisme autorisé attestant le niveau de compétence acquise selon des normes préétablies et généralement à la suite d'examens théoriques ou pratiques.** Le terme de certification recouvre le processus menant à la délivrance du certificat.

Afin d'assurer la fiabilité de ses certificats, le service public a développé une structure de contrôle portant sur les programmes, la qualification des formateurs, le volume d'heures et la mise en oeuvre de la formation. D'autres organismes ont également mis au point des systèmes d'évaluation de la qualité de leurs formations.

En Communauté française de Belgique, la certification est la reconnaissance par le Ministère de l'Education, suite à une évaluation, de la maîtrise par un individu de compétences décrites dans un programme d'enseignement. Cette reconnaissance, réservée à l'enseignement, produit des effets de droit³.

La certification doit être distinguée de la validation. La validation se limite à la mesure de la maîtrise effective par un individu de compétences décrites dans un référentiel. Cette mesure n'est pas accompagnée d'effets si ce n'est de rendre visible les compétences.

La certification ajoute à la validation la valeur sociale apportée par l'obtention d'un titre de l'enseignement et les effets de droits décrits ci-dessus.

Une autre distinction porte sur les contenus faisant l'objet d'une certification ou d'une validation. Répondant aux objectifs décrets assignés à l'enseignement, la certification s'étend à un ensemble signifiant de compétences issues de domaines culturels divers. La maîtrise tant théorique que pratique de ces savoirs répond à une épreuve spécifique globale. La validation porte sur un nombre restreint de compétences.

¹ in « Rapport. Accomplir l'Europe par l'éducation et la formation » page 23. Commission européenne - Groupe de réflexion sur l'éducation et la formation. 1997. Luxembourg.

² La signification des mots soulignés fait l'objet de précisions dans le « Glossaire » annexé au présent document.

³ Ouvrir un accès à une profession réglementée ou à un emploi subsidié, autoriser une équivalence avec d'autres diplômes ou être pris en compte dans la fixation d'un niveau barémique de la fonction publique.

Suite à ces nuances, il serait utile de baliser les champs respectifs de l'éducation et de la formation et ceux qui leur sont communs, eu égard aux dispositions légales et réglementaires les instituant aujourd'hui.

Conscient de la complexité en cette matière, le Conseil, via sa Chambre de la Formation a tenté de clarifier, en Communauté française, la situation des opérateurs de formation en matière de validation et de certification de compétences acquises via divers travaux dont une enquête auprès de 130 opérateurs. Cette enquête a plus particulièrement porté sur :

- les programmes d'étude à la base des formations;
- l'évaluation des apprenants;
- la nature des titres délivrés;
- les effets produits par ceux-ci;
- les liens établis entre opérateurs de formation et enseignement de promotion sociale.

1. Situation des opérateurs de formation en Communauté française.

La lecture des réalités ⁴ des opérateurs de formation et de leurs usagers - individus et organisations - révèle le désordre d'un système délivrant validation et attestation de compétences acquises par l'expérience professionnelle et par la formation.

Des pratiques de validation multiples et non coordonnées coexistent sur le terrain.

Sur base de ces constats, les questions de la définition de référentiels et de la validation de compétences sont posées :

*** Définition des référentiels.**

La diversité de la définition des compétences et celle des origines des référentiels utilisés sont frappantes.

Les programmes de l'enseignement et les référentiels des Secteurs, du FOREM et de Bruxelles-Formation constituent une base importante pour la rédaction des programmes internes aux asbl. Les programmes de ces organismes sont utilisés, de manière volontaire, comme référentiels. Pour d'autres, ils revêtent un caractère plus conventionnel dans le cadre d'un partenariat.

La tenue de contacts réguliers entre certaines organisations - organismes sectoriels de formation, FOREM, IBFFP et Enseignement de promotion sociale - n'a pas entraîné une coordination suffisante entre producteurs de référentiels de formation dans le cadre d'une harmonisation et d'une lisibilité d'une offre économiquement et socialement cohérente. Il y a une différence d'effets produits entre des *contacts réguliers* et un travail structuré de coordination des référentiels et de leur mise en oeuvre.

De plus, il y a lieu d'être interpellé par les difficultés d'opérateurs de formation qui, pour rédiger leurs référentiels, ne peuvent parfois s'appuyer que sur des observations issues de l'écho d'un petit nombre d'employeurs partenaires. La représentation de l'ensemble du monde du travail fait, dans ce cas, souvent défaut.

⁴ « Certification des formations : rapport intermédiaire » CEF - 17.01.97 (ChFo9596).

La Communauté française, via le Conseil général de concertation de l'enseignement secondaire, a pris une initiative visant à développer d'une manière coordonnée la pertinence de ses programmes d'enseignement secondaire. La Commission Communautaire des Professions et des Qualifications réunit les interlocuteurs sociaux et représentants de l'enseignement de niveau secondaire afin de rédiger, sur base de la description d'emplois-type, les profils de qualification qui assoient les profils de formation des humanités professionnelles et techniques et ceux d'autres opérateurs de formation qui le souhaiteraient.

Représentants du FOREM, de l'enseignement de promotion sociale, de l'IFPME et de l'enseignement supérieur sont invités aux travaux de la Commission. Mais la mission de la CCPQ est, aujourd'hui, limitée à une approche de l'enseignement secondaire dans le seul cadre de la délivrance du CQ6.

* **Validation des compétences et contrôle des dispositifs.**

La grande majorité des opérateurs de formation délivre des attestations. Néanmoins,

- tous les apprenants ne reçoivent pas une attestation de compétence ou de qualification (p. ex. apprenti-maçon). Une partie importante d'entre eux ne reçoit qu'une attestation d'inscription ou d'assiduité pour avoir accès à des droits sociaux,
- diversité des référentiels, manque de validité et de fiabilité des épreuves d'évaluation, intitulés différents, ... entraînent de grandes divergences entre attestations de compétences délivrées, posant d'emblée le problème de leur crédibilité et de leur utilité pour leur porteur.

Le contrôle des opérateurs de formation, hors enseignement, par les pouvoirs subsidiaires porte davantage sur des modalités organisationnelles que sur la maîtrise effective des compétences à l'issue de formation ou sur des aspects méthodologiques.

Ces divers éléments cumulés ne permettent pas la reconnaissance des compétences acquises autrement que via l'enseignement dans le cadre d'une certification issue des pouvoirs publics et produisant pleinement des effets de droit. **Dans l'état actuel des choses, la généralisation à tous les opérateurs de la capacité à certifier est impossible**, étant entendu que pour certifier, un pouvoir organisateur doit répondre aux conditions réglementaires prévues à cet effet.

Une telle généralisation n'est, en outre, pas souhaitable.

2. Relations avec l'enseignement de Promotion Sociale.

L'article 8 du Décret de la Communauté française du 16 avril 1991 permet à l'enseignement de promotion sociale de régime 1 de **prendre en considération les capacités acquises dans d'autres enseignements ou dans d'autres modes de formation y compris l'expérience professionnelle**⁵.

⁵ Un tiers des opérateurs interrogés dans le cadre de l'enquête dit ignorer cette possibilité et une moitié des opérateurs informés l'utilise.

L'article 8 donne une intelligence à l'accès aux cours de l'Enseignement de promotion sociale de régime 1. Néanmoins, sa mise en oeuvre dans une perspective de certification d'un grand nombre d'apprenants entraînerait, eu égard à sa situation actuelle, les remarques suivantes :

- la « *prise en considération* » des compétences acquises se conçoit pour « *l'accès aux études, le cours et la sanction de celui-ci* ». Cette mesure s'inscrit dans une perspective d'admission aux cours et de modularisation de l'Enseignement de Promotion Sociale de Régime 1. Cette prise en considération peut entraîner à elle seule la délivrance d'une certification à condition de présenter une épreuve intégrée. (A.R. C.F. 8/7/93 Art. 3 §3, Art. 5§ 2) ;
- la préparation, l'organisation et l'analyse des épreuves permettant la prise en considération de compétences demande une réorientation des périodes prévues dans la dotation de l'établissement (A.R. C.F. 8/7/93 art. 2) ;
- l'exploitation de l'article 8 et les collaborations avec d'autres opérateurs de formation sont laissées, dans l'état actuel des choses, au libre choix de l'établissement d'E.P.S dans le cadre des dispositions légales et complémentaires.

3. Synthèse des constats.

Des travaux du CEF en la matière, et notamment de l'enquête menée auprès des opérateurs, il ressort les constats suivants :

- Nonobstant l'importance du subventionnement public des opérateurs de formation, certains continuent à ne pas s'intégrer au sein d'objectifs spécifiques. Certains arbitrages entre priorités ou contenus de formation peuvent être aléatoires. Tout cela a un coût pour la société qu'il faut estimer.
- Un système de formation doit rendre possible le transfert de compétences. La gestion de ce transfert ne peut se faire sans rendre davantage visibles besoins, offres et acquis en compétences. Or, le système de formation est actuellement davantage régi par le souci de répondre, de façon rapide mais ponctuelle, à des besoins plutôt que par un souci de gestion des flux de compétences et donc de coordination.
- Dans l'état actuel du contrôle de qualité des compétences et des qualifications acquises dans le système de formation, hors enseignement, il n'est pas possible de généraliser la compétence de certification ni d'envisager des équivalences automatiques avec l'enseignement.
- Actuellement, les possibilités de reconnaissance par l'enseignement de promotion sociale de compétences acquises par quelque voie que ce soit sont rencontrées à l'admission aux cours et permettent des dispenses d'une partie des cours.
- Face à la multiplication de besoins de formation, on a assisté, il y a quelques années, à un accroissement du nombre d'opérateurs de formation et à leur relative perte de spécificité. Nous assistons aujourd'hui à une multiplication de systèmes cloisonnés de validation de compétences. Cette tendance risque, non seulement de participer au caractère opaque du système, mais aussi de compromettre les efforts de cohérence entrepris dans le cadre des parcours d'insertion.

Propositions.

Ces propositions ont pour but de permettre à tout qui souhaite se former de savoir à quoi il s'engage, de connaître la valeur des résultats prévisibles et annoncés. Elles devraient également participer à la gestion des parcours d'insertion en clarifiant les acquis des demandeurs d'emploi et permettre aux employeurs de repérer le degré d'employabilité d'un candidat à un emploi. Le système de validation ne remplace pas le système de certification et ne produira pas ses effets de droit.

1. Développement d'un système de validation des compétences.

Afin d'améliorer la visibilité des compétences acquises en dehors des systèmes publics reconnus, une coordination de la validation de compétences doit être mise en place. Le système doit être élargi à d'autres opérateurs de formation. Les effets attendus d'un tel système seraient :

- * de rendre davantage transparente l'offre de formation par l'utilisation d'un langage commun ;
- * d'augmenter l'efficacité des formations professionnelles par la mesure des acquis en fin de formation ;
- * de faciliter la cohérence des parcours d'insertion et de formation par la clarification des acquis des demandeurs d'emploi ;
- * de permettre la valorisation des investissements en formation par la reconnaissance de compétences acquises et l'éventuel accès à des incitants.

La validation de compétences doit être au service à la fois des personnes en formation continue, des demandeurs d'emploi. Elle constitue un outil pour les organismes d'enseignement et de formation.

Des investissements en formation ou dans un processus d'orientation devraient pouvoir déboucher sur une mesure des compétences effectivement maîtrisées. Les moyens de mesure de la maîtrise des compétences ne peuvent avoir d'effet discriminatoire d'ordre social et culturel. La diversification des modes de validation répond à la démultiplication des modes d'accès à la maîtrise de compétences.

Des parcours professionnels et de formation cohérents ouvrent l'accès à des certifications de l'enseignement via l'article 8 du Décret d'avril '91 instituant le régime 1 de l'Enseignement de promotion sociale, et l'article 24 du Décret des Hautes-Ecoles.

Afin de favoriser l'accès à la certification, une meilleure activation de l'article 8 de l'EPS de régime 1 devrait être encouragée pour surmonter les problèmes rencontrés lors de l'évaluation des préacquis.

2. Définition de concepts généraux et méthodologiques.

Communauté française, Régions bruxelloise et wallonne doivent s'accorder sur une série de **concepts généraux** en rapport avec la validation de compétences afin d'instrumentaliser la démarche, de développer un langage clair et commun nécessaire à la mise en oeuvre d'un système de validation des compétences et de parcours de formation cohérents.

Les opérateurs de formation seront associés à cette réflexion via le Conseil de l'éducation et de la formation.

3. Création d'une banque de données relatives aux emplois, aux métiers et aux formations.

La transparence visée par la mise en place d'un système de validation ne sera possible sans un souci de convergence des référentiels utilisés.

A cette fin, Communauté et Régions doivent se doter d'un répertoire des métiers et des emplois commun. Celui-ci devrait se baser sur des acquis existants (FOREM, Organes sectoriels, CSEF, ...) ainsi que les premiers résultats de la CCPQ en terme de définitions *d'emplois-type* et de *profils de qualification*. Ce répertoire fournirait des balises utiles pour l'orientation, le placement et la formation.

Il s'agit bien de doter les régions d'un référentiel des métiers et des professions, de repères leur permettant de réguler la problématique de la mobilité professionnelle via leurs actions en matière d'insertion et de formation.

Ce référentiel sera conçu dans une perspective d'appui aux projets de développement des individus, des organisations et des régions plutôt que dans un strict souci de suivi administratif, de traçabilité. Il devra prendre en considération la possibilité de mobilité professionnelle, le cheminement entre emploi et métier et la transversalité de compétences.

En vue d'assurer à ce travail la plus grande actualité et pertinence, des liens étroits devront être établis avec les (futurs) Observatoires de l'emploi.

Les profils produits pourraient être utilisés par les organismes de placement -publics et privés-, dans le cadre d'une politique d'insertion et d'orientation ainsi que par des opérateurs de formation travaillant, par exemple, avec des publics scolaires et non-scolaires.

Une attention devrait être apportée à une présence équilibrée au sein des profils de qualification de compétences transversales - communication, connaissance des nouvelles technologies, méthode de travail, travail en équipe,...-.

4. Commission Communautaire des Professions et Qualifications.

La CCPQ est actuellement *chargée de proposer au Gouvernement des profils de formation correspondant aux options groupées organisées au troisième degré de l'enseignement de qualification*⁶. La Commission, dépend du Conseil général de concertation de l'enseignement secondaire.

⁶ Décret de la Communauté française organisant la concertation pour l'enseignement secondaire. 27.10.94. Chapitre III art 6 §1.

Elle comprend des membres effectifs issus de l'enseignement et du monde du travail. Les invités permanents du FOREM, de l'IBFFP et de l'EPS devraient trouver prochainement « un siège à part entière ».

Après avoir défini des emplois-types, rédigés afin d'échapper à la variété des emplois réels et d'atteindre un niveau de généralité permettant le regroupement au sein des filières d'enseignement correspondantes, la Commission définit des profils de qualification. Ceux-ci correspondent au niveau du travailleur accompli, chevronné. La césure avec le niveau CQ6 s'opérant par la suite.

La deuxième étape, actuellement en cours, consiste à définir les profils de formation c-à-d *l'ensemble des compétences à acquérir en vue de la délivrance du certificat de qualification à l'issue de l'enseignement secondaire*. C'est à ce moment qu'on spécifie ce qui est bien du ressort de l'enseignement secondaire.

La troisième étape consistera à traduire les profils de formation en programmes d'enseignement. Ce sera essentiellement aux enseignants de se prononcer et aux autres participants de la CCPQ de réagir.

Afin de permettre à la CCPQ d'intervenir à tous les niveaux de répertoire et de reconnaissance des métiers, il lui faudra se pencher également sur d'autres profils de qualification que ceux relevant du CQ6. Pour ce faire, il s'agira d'élargir ses missions et sa composition.

5. Coordination de la validation de compétences.

Le but ultime poursuivi étant de clarifier les seuils de compétences, il importe :

- d'établir les profils de qualification et puis de formation souhaités (voir pt. 4.4.);
- d'ensuite mettre sur pied les programmes et les référentiels;
- de contrôler l'utilisation de ces référentiels, la qualité des intervenants, les procédures d'évaluation utilisées par les opérateurs autres que les opérateurs d'enseignement, qui sont déjà soumis à un contrôle strict sur l'acquisition des compétences.

Cette évaluation (procédés, moyens et bilan) pourrait utilement se faire en concertation, au sein d'une CCPQ redéployée, entre l'enseignement (EPS, CEFA et temps plein), le FOREM et des représentants d'autres opérateurs de formation.

6. Définition des objectifs généraux du système de formation.

Le CEF, en collaboration avec le Conseil Economique et Social de la Région wallonne et la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement de la Région bruxelloise, précisera la lecture que fait le secteur de la formation des objectifs généraux définis par le CEF en 1992. Une participation des CSEF et des CEFE à ce travail lui donnerait une meilleure assise.

Ces objectifs participeront à la convergence des actions et des contenus de formation.

Annexe : Glossaire.

Agrément : reconnaissance par une autorité publique ou privée, d'une organisation, d'un service ou d'un produit. L'agrément peut être une condition pour avoir accès à des professions réglementées ou labélisées. C'est le cas, par exemple, des personnes qui effectuent l'entretien des chaudières de chauffage central au mazout.

L'agrément par une autorité publique ou un organisme privé peut porter sur :

- l'opérateur de formation;
- l'opération de formation;
- le programme de formation, le référentiel;
- le profil professionnel;
- le formateur;
- la qualité du formateur;
- l'attestation délivrée en fin de formation.

L'agrément de programmes de formation peut être une garantie de qualité.

Attestation : acte et écrit, pièce qui atteste l'existence, la réalité d'un fait. Des opérateurs de formation délivrent, au terme ou pendant des formations, des écrits qui attestent que leurs porteurs ont suivi régulièrement une formation et/ou qu'ils maîtrisent des compétences.

L'opérateur de formation qui **applique un programme** est celui qui est formellement tenu de suivre ce programme et qui peut être contrôlé à ce sujet. Nous distinguons l'application de l'utilisation. Cette dernière peut se résumer, p. ex., soit à l'application du programme à certains apprenants, soit à la lecture de programmes pour inspirer la rédaction de programmes internes.

Bilan de compétences : Ce bilan a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Bilan technico-pédagogique : pour l'IBFFP et l'ORBEM il s'agit d'un ensemble de tests techniques et cognitifs requis pour examiner le niveau d'un candidat demandeur de formation et déterminer s'il peut y avoir accès sans aucune réserve ou si des étapes de remédiation préalables sont nécessaires.

Au cours d'un entretien plus approfondi centré sur la motivation et les desiderata du demandeur de formation, ces tests sont analysés après correction avec l'intéressé. Les résultats et l'entretien avec le pédagogue déterminent l'étape suivante (entrée en formation, remise à niveau, préfo, ...)

Certification désigne la délivrance d'un titre par un organisme autorisé attestant le niveau de compétence acquise selon des normes préétablies et généralement à la suite d'examens théoriques ou pratiques. En Communauté française de Belgique la certification produisant des effets de droit (ouvrir un accès à une profession réglementée ou à un emploi subsidié, autoriser une équivalence avec d'autres diplômes ou intervenir dans la fixation d'un niveau barémique de la fonction publique) est réservée aux organismes respectant les procédures de reconnaissance édictées par le Ministère de l'Éducation.

Compétence capacité, aptitude à réaliser une action, à exécuter une tâche, à 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 dans des circonstances diverses et qui explique pourquoi il peut réaliser des activités.

La CCPQ précise également une typologie permettant de décliner les compétences en quatre catégories :

- * Les **connaissances** (ou savoirs) : informations, notions, procédures acquises, mémorisées et reproductibles par un individu dans un contexte donné.
- * Les **capacités cognitives** (ou savoir-faire intellectuels) : opérations mentales, mécanismes de la pensée que met en oeuvre un individu quand il exerce son intelligence.
- * Les **habiletés** (ou savoir-faire manuels) : perceptions, mouvements, gestes acquis et reproductibles dans un contexte donné et qui s'avèrent efficaces pour atteindre certains buts dans le domaine gestuel.
- * Les **attitudes** (ou savoir-être) : comportements sociaux ou affectifs acquis par l'individu et mobilisables dans les domaines de la vie quotidienne ou professionnelle.

Emploi-type : pour la CCPQ, il s'agit d'un regroupement sous un même intitulé d'activités communes à différents métiers concrets qui satisfont un même type de fonction au sein d'une activité de production.

Effets de droit : conséquences légales liées à la détention d'un titre. Le porteur d'un titre légal peut, dans le respect de certaines modalités, exiger que ce titre produise des effets en terme de valorisation, de reconnaissance, d'organisation de son travail ou en terme d'accès à des droits sociaux ou d'études.

Effets de notoriété : conséquences liées à l'appréciation d'un titre, d'une opération de formation ou d'un opérateur de formation. Un employeur ou une organisation peut à sa libre convenance tenir compte de la réputation du titre délivré ou/et de l'organisme émetteur du titre.

Evaluer les acquis d'une formation signifie comparer les compétences effectivement maîtrisées avec les objectifs visés par la formation en vue de prendre une décision. Les objectifs visés par la formation font partie du contrat liant formé et formateur. Si l'objectif de la formation est d'apprendre à conduire une voiture, en fin de formation un organisme extérieur vérifie que le formé sait effectivement conduire. Si c'est le cas, l'évaluateur prendra la décision de l'autoriser à se procurer un « Permis de conduire ».

Homologation est un monopole du Ministère de l'enseignement réservé à l'enseignement secondaire supérieur et mis en oeuvre par une commission *ad hoc*. Le Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur fait l'objet d'une homologation pour pouvoir être reconnu.

Portefeuille de compétences est un document normalisé au niveau des procédures utilisées lors de sa constitution et des normes utilisées lorsque celles-ci sont destinées à la reconnaissance de compétences. Ce document est également personnalisé car il contient, au minimum, des listes de compétences acquises par quelque voie que ce soit. En Grande-Bretagne, on distingue le portefeuille formatif, qui accompagne et enregistre le projet de formation du porteur, du portefeuille sommatif qui enregistre les compétences validées.

Pour N. Jolly, un portefeuille de compétences, c'est :

- une disposition à agir dans un métier exercé,
- un potentiel à agir, moyennant ajustements et développements, dans un et/ou plusieurs métiers à venir.

Profil de qualification : pour la CCPQ, il s'agit d'un profil décrivant les activités et les compétences exercées par des travailleurs accomplis tels qu'ils se trouvent dans l'entreprise.

Profil de formation : pour la CCPQ, il s'agit d'un profil décrivant l'ensemble des compétences à acquérir en vue de la délivrance du *certificat de qualification*.

La délivrance d'un *certificat de qualification* dans l'enseignement secondaire n'est pas lié à la délivrance du CESI ou du CESS. Bien qu'étant liées au niveau des finalités, formation du travailleur et formation du citoyen sont dissociées au niveau de la délivrance des titres.

Programme de formation: une liste structurée des savoir, savoir-faire et savoir-être dont la maîtrise est visée par la formation. Il s'agit d'une description détaillée du contenu de la formation. Dans notre propos, l'appellation de programme ne s'applique donc pas à un document annonçant les dates, titres, lieux de formation.

Qualification : pour EUROQUALIFICATION, il s'agit d'un ensemble de compétences exigées et nécessaires pour l'exécution d'un métier ou de l'ensemble des tâches relatives à un emploi.

Pour la CCPQ, le terme de qualification ne peut se réduire à une définition parce qu'il est très largement répandu et utilisé dans des sens différents. Le terme qualification peut être défini :

- comme *niveau d'étude atteint* ou la qualification pour les autorités éducatives, le politicien, le statisticien, l'élève. Dans cette optique, est qualifié quelqu'un qui a réussi certaines étapes de la scolarité. Qualification est ici synonyme de certification.
- comme *facteur de production* ou la qualification pour l'économiste et le chef d'entreprise. Ici la qualification est une variable qui a un coût, qui peut faire l'objet d'un investissement, dont le gestionnaire doit tenir compte au même titre que l'amortissement des machines ou l'approvisionnement en énergie.
- comme *travail complexe* ou la qualification pour l'ergonome. Dans cette perspective, c'est le poste de travail qui exige plus ou moins de compétences. On parle de poste de travail, de fonctions ou de métiers plus ou moins qualifiés. Les profils professionnels cherchent à définir cette forme de qualification.
- comme *compétences possédées par le travailleur* ou la qualification pour le syndicaliste ou le responsable de la gestion du personnel. Cette fois, c'est le travailleur qui est qualifié. On lui reconnaît des habiletés, certains savoir-faire qui sont, en partie, indépendants des diplômes possédés et qui relèvent de son expérience des conditions réelles de production. Au-delà d'une formation initiale, seules la pratique et la transmission de l'expérience des anciens lui auront permis d'acquérir cette qualification.
- comme *rapport social* ou la qualification selon le sociologue du travail. Pour ce dernier, la qualification n'existe pas comme telle. Son contenu est le résultat toujours provisoire d'une négociation entre partenaires sur le terrain de l'entreprise et c'est le contenu de cette confrontation qui dit ce qu'est la qualification, concrètement, pour une entreprise donnée. Cette conception de la qualification intègre les conflits au sein des entreprises.

Reconnaissance et équivalence s'entendent surtout au plan international mais supposent une sanction préalable au plan communautaire. Dans l'Union Européenne la reconnaissance d'un niveau d'étude signifie l'acceptation par un Etat membre de la valeur d'une certification délivrée dans un autre Etat membre. Les études de pharmacien, par exemple, sont reconnues automatiquement au niveau européen.

Référentiel de compétences : liste structurée de compétences à l'usage de formateurs ou d'évaluateurs.

Validation des acquis pour EUROQUALIFICATION, la validation des acquis se traduit par la délivrance d'une attestation signée par une autorité. Cette attestation stipule qu'un individu, un stagiaire, a bien fait la preuve de ces connaissances et de ses compétences. Cette preuve a été réalisée dans un cadre précis et à l'aide d'un certain nombre de moyens déterminés à l'avance.

Attestation produite par un tiers (organisme de formation, partenaires sociaux, ministère, ...) décrivant les acquis effectifs d'une personne après qu'elle en ait fait la démonstration au cours d'une situation d'évaluation organisée à cet effet.

Ces actes de reconnaissance généralement dénués de valeur officielle ou légale engagent la crédibilité des tiers qui les produisent. Elle ne possède pas les caractéristiques juridiques d'une certification. Elle est conçue et développée, le plus souvent, à l'initiative d'organismes de formation ou d'institutions qui engagent leur nom et leur renommée, derrière les documents attestant des acquis d'une personne. Les méthodologies, la rigueur, le formalisme qui peuvent être introduits dans cette démarche de reconnaissance sont très variables selon les institutions et selon les formes de reconnaissance mises en place.