

Lexique de la formation professionnelle continue

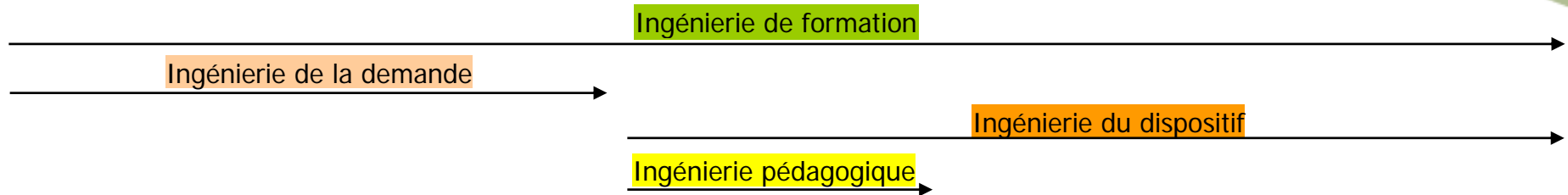
Rédacteur : Guy Vernerey

Date : 23/01/2004

Le document ci-dessous vise à donner quelques points de repère sur l'ingénierie de formation, et à définir les principaux termes du vocabulaire de la formation professionnelle continue. L'objectif visé par la constitution de ce lexique est d'établir les bases d'un langage commun à tous au sein de Vivea.

Les définitions ci-après sont issues de sources diverses, notamment des référentiels de l'AFNOR et d'un lexique constitué par le CEDIP (Ministère de l'Équipement).

INGENIERIE DE FORMATION, QUELQUES REPERES



	Ecoute de la demande, analyse des besoins	Formalisation des besoins	Conception de la formation	Réalisation de la formation	Evaluation
Termes usuels	cahier des charges de la demande, compétence professionnelle, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, objectifs de compétences, qualification, référentiel d'emploi ou d'activités professionnelles, ...	appel à propositions, appel d'offres, cahier des charges de la formation, maître d'ouvrage, objectifs de formation, ...	alternance formation action, formation inter ou intra entreprises, individualisation maître d'œuvre, méthode pédagogique, objectif pédagogique, offre de formation, session de formation, tutorat, ...	animateur de formation, apprenant, apprentissages, capacité, dispensateur de formation, face à face pédagogique, intervenant, positionnement, pré-acquis pré-requis, savoir, savoir-être, savoir-faire, séquence pédagogique ...	acquis, certificat de formation, certificat de qualification professionnelle (CQP), évaluation de satisfaction, évaluation pédagogique, évaluation du transfert sur les situations de travail, évaluation des effets de la formation, validation des acquis ...



LEXIQUE DES TERMES GENERAUX DE LA FORMATION

Accompagnement du stagiaire

Aide pédagogique, dispensée par un formateur ou un tuteur à un stagiaire tout au long de son parcours de formation. Elle est destinée à faciliter l'appropriation des connaissances et éventuellement le transfert en situation de travail (Source : AFNOR).

Acquis

Ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour suivre une formation constituent les prérequis. (Source : AFNOR)

Action de formation

La notion d'action de formation est définie par l'article L 900 - 2 du Code du travail. Du point de vue juridique, elle recouvre :

- les actions d'adaptation à un premier emploi ou à un nouvel emploi,
- les actions de promotion qui ont pour objet l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- les actions de prévention,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les prestations de bilans de compétences,
- les actions de validation des acquis de l'expérience

Au sens légal les actions de formation financées (par les employeurs) se déroulent conformément à un programme. Celui-ci, établi en fonction d'objectifs pédagogiques préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en oeuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats. (Source : AFNOR)

Processus mis en oeuvre, dans un temps déterminé, pour permettre d'atteindre les objectifs pédagogiques de la formation.

Adaptation professionnelle

Ajustement des capacités et des compétences aux modifications ou aux nouvelles exigences que le contexte professionnel impose. Les formations dites "d'adaptation" visent à permettre cet ajustement. (Source : AFNOR)

Aide en ligne

Dispositif technique associé à un logiciel qui permet à son utilisateur d'obtenir des renseignements pour utiliser au mieux le logiciel. Après les progrès technologiques, les aides en ligne deviennent de plus en plus pédagogiques et permettent de diminuer les temps d'apprentissage en formation présentielle. (Source : Formations Hommes Conseils)

Alternance

Méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements requis.

Ces enseignements et acquisitions se déroulent alternativement en entreprise et en centre de formation. (Source : AFNOR)

Analyse de besoins (de formation)

Démarche permettant de définir des besoins de formation ([voir besoin de formation](#)). (Source : AFNOR)

Les besoins sont à l'origine de la motivation des personnes pour agir, se former. Il existe différentes méthodes pour cerner ces besoins : le questionnaire, l'entretien de groupe, l'entretien individuel, l'analyse du poste de travail ou de la situation sur le terrain. (Source : L'essentiel, guide pratique pour concevoir, construire, évaluer une action de formation)

Analyse de la demande (de formation)

Au regard des objectifs poursuivis par le demandeur, opération consistant à examiner la pertinence d'un projet de formation. (Source : AFNOR)

Animateur de formation

Personne en situation de conduire, de stimuler et de faciliter le travail d'un groupe de formation (Source : AFNOR).

Appel à propositions ([Voir appel d'offres](#))

Cette étape concerne des demandes de formation dont le volume ou l'adaptation aux besoins de l'entreprise cliente sont tels qu'ils ne peuvent pas être satisfaits par des actions de formation standard. (Source : AFNOR)

Appel d'offres

A l'origine, désigne des modes d'expression de la demande de marché public par l'administration visant à mettre des candidats en concurrence.

Par extension, action d'une entreprise ou de tout autre demandeur de consulter des dispensateurs de formation sur un cahier des charges exprimant un besoin de formation (Source : AFNOR)

La notion d'appel d'offres relève du droit public. C'est une procédure de mise en concurrence formalisée par un avis d'appel public à la concurrence, qui a pour objectif la conclusion d'un marché entre la personne publique, qui achète, et le titulaire (ou prestataire) qui est le fournisseur, en vue de la réalisation de travaux, fournitures et services. Les règles en sont fixées par le Code des Marchés Publics. La mise en concurrence est régie dans le souci du respect des principes suivants :

- Egalité de traitement des concurrents,
- Liberté de la concurrence,
- Transparence,
- Obtention du meilleur rapport qualité/prix par la personne publique.

Il existe deux types d'appel d'offres :

- L'appel d'offres ouvert : toute personne physique ou morale peut présenter une offre
- L'appel d'offres restreint : les candidats pouvant présenter une offre sont présélectionnés après appel public à la concurrence.

Le document principal de l'appel d'offres est le cahier des charges de la demande

Application pratique

Mise en oeuvre d'un savoir, d'un modèle théorique, d'une méthode ou d'une technique dans une situation réelle ou simulée (Source : AFNOR).

Apprenant

Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en oeuvre. (Source : AFNOR)

Apprentissages

Ensemble d'activités qui permettent à une personne d'acquérir ou d'approfondir des connaissances théoriques et pratiques, ou de développer des aptitudes (Source : AFNOR).

Appropriation

Processus qui permet au participant d'une formation de s'emparer, exploiter et fixer un contenu nouveau proposé à sa connaissance

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 ...) (Source : AFNOR).

Attestation de présence

Document écrit, à usage administratif, remis au commanditaire. Il certifie la présence du (ou des) stagiaire(s) à une formation (Source : AFNOR).
L'attestation de présence peut revêtir la forme de feuilles d'émargement.

Attestation de stage

Document écrit, remis au stagiaire, qui certifie sa participation à une formation. (Source : AFNOR)

Autodidaxie

Type d'apprentissage accompli par l'individu sans qu'il soit aidé par une autre personne ou par une institution. L'autodidaxie est une part dominante des apprentissages que réalise chaque individu dans son existence. L'autodidacte s'instruit lui-même. (Source : Cap FOAD)

Auto-évaluation

Evaluation d'un individu ou d'un groupe par lui-même au moyen de critères choisis ou imposés, déjà élaborés par lui ou par un tiers indépendant. Dans le cadre des échanges d'information entre offreur et demandeur de formation, la nature et les critères de l'auto-évaluation devraient être précisés (Source : AFNOR).

Autoformation

Système pédagogique permettant à un individu de se former seul, à son rythme, en utilisant des ressources pédagogiques adaptées. (Source : AFNOR)

L'autoformation est un mode de formation individuelle dans lequel l'individu apprend par lui-même. Cette modalité de la formation (ou plutôt de l'apprentissage) est gouvernée par plusieurs principes :

- l'individu détermine lui-même ses objectifs, éventuellement avec le conseil de l'institution ou du(es) formateur(s) ;
- l'individu construit lui-même son parcours de formation, éventuellement avec le conseil du(es) formateur(s) ;
- l'individu choisit lui-même ses ressources et méthodes pédagogiques, éventuellement parmi une offre de l'institution ou du(es) formateur(s) - (Source : Modes d'apprentissage - Pour comprendre & pour faire- DPS/RF2).

Autoformation assistée ou accompagnée (ou tutorée)

L'autoformation assistée ou accompagnée est un mode de formation découlant naturellement de l'autoformation pure. Plusieurs principes essentiels la régissent :

- l'apprenant, l'institution, le(s) formateur(s) négocient les objectifs de formation, sur la base de choix établis par l'institution et le(s) formateur(s), à partir du projet personnel de l'apprenant ;
- l'apprenant et le(s) formateur(s) négocient les itinéraires de formation avant et pendant l'apprentissage ;
- le(s) formateur(s) guide(nt) l'apprenant sur un éventail d'outils et ressources pédagogiques

Besoin de formation

Identification d'un écart susceptible d'être réduit par la formation entre les compétences d'un individu ou d'un groupe à un moment donné et celles attendues. (Source : AFNOR)

Bilan de compétences

Opération qui consiste à déterminer l'état des compétences et aptitudes d'un individu. (Source : AFNOR)

Démarche personnelle entrant dans le cadre de la formation professionnelle et continue et ayant pour objectif de permettre à chaque salarié qui en fait la demande d'identifier :

- ses compétences professionnelles et personnelles,
- ses aptitudes et ses motivations.
- Le bilan de compétences est pratiqué le plus souvent par un Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences (CIBC). Il peut également être réalisé par tout organisme figurant sur les listes des organismes collecteurs agréés au titre du Congé Individuel de Formation

Il se déroule en trois phases :

- une phase préliminaire qui a pour objet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, et de définir et d'analyser la nature de ses besoins.
- une phase d'investigation, qui permet d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et d'évaluer ses connaissances générales, de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
- une phase de conclusions, qui permet au bénéficiaire par le biais d'entretiens personnalisés de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et d'un projet de formation. (source : <http://vosdroits.service-public.fr>)

Brainstorming ou "remue-méninges"

Outil de production créative qui utilise le potentiel d'un groupe pour stimuler l'émergence d'idées. Le but est de recueillir le plus grand nombre d'idées de tous les membres d'un groupe sur un thème donné. Le

groupe produit des idées pendant une dizaine de minutes environ, sans censure, ni jugement critique. (Source : Formations Hommes Conseils)

Cahier des charges (de la demande) (voir appels à propositions, appels d'offres)

Document exprimant les besoins de formation et les contraintes d'un demandeur.

Ce document contient les éléments administratifs, pédagogiques, financiers et organisationnels pour permettre aux organismes de formation de formuler une proposition en vue d'atteindre les objectifs présentés par le demandeur. (Source : AFNOR)

Cahier des charges (de la formation)

Document contractuel, issu de la négociation des éléments du cahier des charges de la demande et de l'accord entre l'entreprise et le dispensateur de formation, en vue d'atteindre les objectifs présentés par le demandeur. (Source : AFNOR)

Capacité

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

Capitalisation

C'est un outil de management des connaissances et des compétences. Capitaliser c'est : par une réflexion sur l'action, enrichie par la veille et les acquis, identifier l'essentiel et le formaliser en vue de sa réutilisation.

Centre de ressources (pédagogiques)

Lieu rassemblant des moyens pédagogiques diversifiés, à disposition de l'apprenant :

- soit en libre accès ;
- soit avec l'aide d'un formateur.

Placé au coeur d'un dispositif pédagogique, il est une aide à l'autoformation. En entreprise, il intègre la dimension professionnelle par la nature de ses ressources. C'est un lieu privilégié de rencontre des différents acteurs de la formation (apprenants, formateurs, hiérarchies). (Source : AFNOR)

Certificat de formation

Document écrit, délivré par le dispensateur de formation ou une autorité de référence, reconnaissant au titulaire un niveau de capacité vérifié par un contrôle. (Source : AFNOR)

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Validation écrite, mise en place par une branche professionnelle. Elle donne lieu à la délivrance d'un titre qui atteste la maîtrise de capacités et de compétences requises par un emploi ou un métier. Le certificat de qualification professionnelle peut donner lieu à homologation. (Source : AFNOR)

Certification

Procédure par laquelle une tierce partie donne une assurance écrite qu'un produit, un processus ou un service est conforme aux exigences spécifiées. (Source : AFPA)

Certification des acquis de la formation

Procédure définissant les conditions de délivrance d'un certificat qui valide les acquis d'une formation. (Source : AFNOR)

Champ de compétence

Domaine d'action délimité, à l'intérieur duquel s'exerce un ensemble de capacités professionnelles. (Source : AFNOR)

Classe virtuelle

Nom donné au groupe formé par le tuteur et ses apprenants sur une session de formation en ligne. (Source : Emploi Center)

A partir de l'ordinateur de chacun, le formateur et les apprenants sont en communication orale et via l'image animée (utilisation d'un micro et d'une caméra branchée à l'ordinateur), soit en relation duelle, soit collectivement comme dans une salle de formation traditionnelle. (Source : Cap FOAD)

Commanditaire (d'une évaluation)

Il formule une question (la commande) à partir des enjeux de l'action de formation, et définit l'objectif de l'évaluation avec l'évaluateur. Le commanditaire peut être :

- Le groupe de contributeurs à l'origine de l'action de formation
- L'organisme de développement, promoteur de l'action
- L'organisme de formation, responsable du projet
- Le ou un financeur de l'action, par exemple un comité Vivea
- ...

Compétence collective

La compétence des équipes ne peut se réduire à la somme des compétences individuelles qui les composent. Elle dépend largement de la qualité des interactions qui s'établissent entre les compétences des individus. Elle se forge dans l'expérience, l'épreuve du réel et l'entraînement collectif.

On peut cependant avancer que la compétence collective est une résultante. Elle émerge à partir de la coopération et de la synergie existant entre les compétences individuelles. (Source : G. LE BOTERF)

Compétence professionnelle

Mise en oeuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. (Source : 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. (Source : 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. (Source : N. LE BELLEC)

Ce qui est une compétence	Ce qui n'est pas une compétence
Réparer sa mobylette	Avoir un CAP mécanique
Animer un groupe	Etre sociable

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. 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. (Source : P. GILBERT, M. PARLIER).

Concepteur de formation

Personne physique ou morale qui exerce une activité de création, de formalisation de l'action et des méthodes de formation (Source : AFNOR).

Concepteur pédagogique

Personne physique ou morale dont la fonction est de concevoir de nouveaux moyens pouvant servir d'appui à des apprentissages spécifiques, et ceci quels que soient les supports utilisés (logiciels, vidéo, "jeu de société" ...) (Source : AFNOR).

Conseil en formation

Activité menée par un prestataire (personne ou organisme) extérieur à la structure dans laquelle il intervient. Il propose une stratégie de formation en tenant compte de la politique générale de l'entreprise : définition des besoins, élaboration du plan ou éventuellement d'une action et évaluation des effets. (Source : AFNOR)

Contrat pédagogique

Accord formalisé entre un formateur et un apprenant découlant des modalités d'atteinte des objectifs pédagogiques définis préalablement entre le client et le prestataire de formation. Le contrat pédagogique peut être le support d'une démarche personnalisée de formation. (Source : AFNOR)

Contrat d'Etude Prospective

Les CEP sont des études conduites au niveau des branches professionnelles. Elles visent à anticiper les évolutions de l'organisation du travail, des emplois et des qualifications dans la branche

Contrôle d'organisme de formation

Ensemble des procédures administratives destinées à vérifier si un dispensateur de formation remplit les obligations légales auxquelles il est tenu. (Source : AFNOR)

Contrôle de connaissances

Vérification de l'acquisition de savoirs. Ce contrôle peut être oral, écrit ou pratique (Source : AFNOR).

✚ Contenu de formation

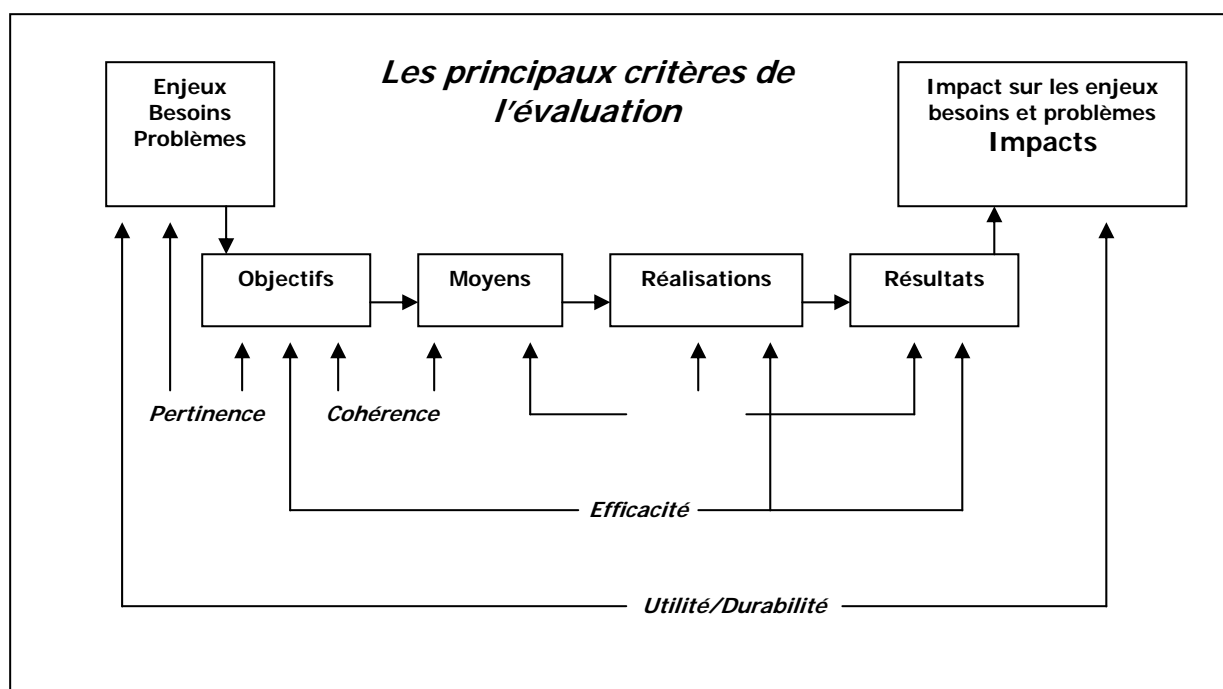
Description détaillée des différents sujets traités dans la formation, en fonction d'objectifs pédagogiques et de formation définis. (Source : AFNOR)

✚ Convention de formation

Contrat de droit privé conclu au minimum entre un employeur et un dispensateur de formation externe pour assurer une formation. La convention de formation obéit à des règles précises fixées par le Code du Travail. Elle a des conséquences sur le plan fiscal. Il existe différentes modalités de conventions : annuelle, pluriannuelle, bilatérale, multilatérale, simplifiée. (Source : AFNOR)

✚ Critère (évaluation)

Principe auquel on se réfère pour énoncer une proposition, émettre un jugement, distinguer et classer des notions, des objets.



(Document « repères pour la conduite de l'évaluation, AFIN bovins viande », JB Chémery, Contrechamp ; DIF/G Vernerey, juin 2004)

✚ Coursus ou parcours (de formation)

Itinéraire organisé d'acquisition de connaissances dans un domaine donné. Il comporte des évaluations et peut déboucher sur une validation. (Source : AFNOR)

✚ Démarche déductive

Cette démarche (pédagogique - ndlr) consiste à aller du général au particulier, c'est à dire à présenter d'abord un principe général puis à proposer des exercices d'application de ce principe afin de renforcer la mémorisation du principe. (Source : Raynal F. et Rieunier A., Pédagogie : dictionnaire des concepts clés, Paris, ESF)

Démarche inductive

Elle consiste à aller du particulier au général. Le formateur propose d'étudier des cas particuliers, à travers lesquels les apprenants vont reconstituer la règle, le principe général, ou le théorème. Le vocabulaire anglo-saxon utilise ici aussi le terme de démarche constructiviste. (Source : Raynal F. et Rieunier A., Pédagogie : dictionnaire des concepts clés, Paris, ESF)

Diagnostic de formation

Mise en évidence de points forts et de points faibles à partir d'éléments observables, en référence aux objectifs du demandeur, ou au projet. (Source : AFNOR)

Dispensateur de formation

Toute personne physique ou morale ayant la capacité de souscrire des conventions ou des contrats de prestations de service dont l'objet est la formation. Cette expression désigne à la fois les formateurs indépendants et les organismes de formation. Les dispensateurs de formation sont soumis à des obligations légales et réglementaires particulières. S'ils sont de droit privé, ils sont tenus notamment de faire une déclaration d'activité. Les termes "dispensateur de formation", "organisme de formation" et "prestataire de formation" sont synonymes. (Source : Code du Travail)

Dispositif de formation

Ensemble d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines, principes d'action) articulés, ayant pour finalité la production de compétences individuelles et collectives (Source : Guide pratique de la formation, ESF)

Par exemple, un dispositif de formation individualisée peut comprendre une phase de recrutement, une phase de positionnement des stagiaires, une phase de formation modulaire, et une phase de validation des connaissances acquises.

Eligibilité

Norme de prise en compte applicable selon les critères de l'organisation. Ce terme peut concerner par exemple un public (public éligible), une action de formation (action de formation éligible), une dépense (dépense éligible, dans le cadre d'un programme européen par exemple)

Encadrement pédagogique

Intervention de personnes disposant d'une formation (ou de compétences) techniques en rapport avec le domaine de connaissances concerné et ayant la capacité de transmettre ces connaissances (Source : Centre Inffo, Fiches pratiques de la formation continue)

Engagement de Développement De la Formation (EDDF)

L'EDDF est un contrat conclu entre l'État et les organisations professionnelles, interprofessionnelles ou les entreprises, plus particulièrement destiné aux salariés fragilisés en raison de leur situation professionnelle. Cet engagement consiste en une aide financière dont peuvent bénéficier les employeurs qui s'engagent, sur plusieurs années, à accroître en qualité et en quantité, leur effort de formation. Il

s'agit de favoriser, par un soutien financier, le développement des plans de formation des entreprises et d'encourager ainsi :

- les démarches d'anticipation sur l'emploi et les compétences,
- les actions propres à corriger les inégalités d'accès à la formation,
- les actions de professionnalisation, de développement de compétences et des qualifications de certaines catégories de salariés, et ce, dans des secteurs d'activité ou des entreprises faiblement impliqués dans la formation.

Evaluation

Evaluer, c'est relier ce qui est réalisé à ce qui était prévu, à différents niveaux, au moyen d'indicateurs définis en amont, pertinents par rapport à l'action menée, pour mettre en place des actions correctives (Source : CEGOS)

Il existe quatre niveaux possibles d'évaluation :

- l'évaluation de satisfaction (quelle est l'opinion à chaud des stagiaires sur la prestation de formation ?)
- l'évaluation pédagogique (les stagiaires ont-ils acquis les connaissances et savoir faire prévus ?)
- l'évaluation du transfert sur les situations de travail (les stagiaires appliquent-ils ce qu'ils ont appris ?)
- l'évaluation des effets de la formation (la formation a-t-elle permis d'atteindre les objectifs individuels ou collectifs fixés ?)
(source : Alain MEIGNANT, Manager la formation)

L'évaluation peut être faite à des temps différents par des acteurs différents (stagiaire, formateur, entreprise cliente, etc.). 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 (Source : AFNOR)

L'évaluation peut également être pratiquée, au-delà de l'action de formation, sur le dispositif de formation.

Evaluation des effets

Cette évaluation, postérieure à la fin de la formation, permet de mesurer :

- l'application des acquis en situation de travail : évaluation des compétences
- les changements sociaux et professionnels consécutifs à la formation

Evaluation formative

Moyen pédagogique permettant aux formateurs et aux formés de faire le point en cours de formation.

Evaluation pédagogique ou évaluation des apprentissages

Evaluation des apprentissages, regroupant l'évaluation formative, sommative, et de satisfaction.

Evaluation prédictive

Comparaison des pré-acquis de la personne aux pré-requis nécessaires pour suivre la formation.

Evaluation de satisfaction

Recueil auprès des participants d'éléments de satisfaction ou d'insatisfaction sur la prestation de formation. Appelée aussi bilan de fin de stage.

Evaluation sommative

Comparaison, en fin de formation ou de séquence, des compétences mises en œuvre par la personne dans une situation construite à cet effet, avec les compétences attendues. Dans le cadre de formations diplômantes, peut prendre la forme d'un examen ou d'un contrôle en cours de formation (évaluation certificative)

Face à face pédagogique

Situation dans laquelle le formateur et le (ou les) apprenant(s) sont présents et en interaction pédagogique. (Source : AFNOR)

Fonds d'Assurance Formation (FAF)

Ce sont les organismes collecteurs des contributions des non salariés au financement de la formation professionnelle. Ce sont des organismes non paritaires, habilités par l'Etat, et créés :

- soit par des organisations syndicales d'employeurs représentatives, et des chambres consulaires
- soit par des organisations syndicales représentatives de professions libérales

Un FAF a un champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel. S'il est professionnel, son champ d'intervention est obligatoirement national.

Les textes réglementaires concernant les FAF de non salariés habilités renvoient aux dispositions du Code du travail régissant les [organismes paritaires collecteurs agréés](#). (Source : Fiches pratiques de la formation continue, Centre Inffo)

Filière de formation

Succession ordonnée de niveaux de formation permettant de s'orienter dans un secteur ou une branche professionnelle, en vue d'exercer une activité ou un métier. (Source : AFNOR)

FOAD (Formation ouverte et à distance)

La circulaire DGEFP n° 2001/22 du 20 juillet 2001 relative aux formations ouvertes et à distance définit la FOAD comme « un dispositif souple de formation organisé en fonction des besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur. »[...] « Les FOAD se distinguent des modalités de formation classiques appelées communément « formations présentielles ». Les FOAD recourent à des modalités de formation pouvant se combiner.

Les conditions de financement des FOAD sont également précisées par la circulaire du 20 juillet 2001 :

- l'exigence de moyens d'encadrement signifie que l'action de formation doit être encadrée par un formateur-tuteur, qu'il soit in situ ou à distance, de manière synchrone ou asynchrone. A défaut, les dépenses afférentes à ces séquences ne sont pas déductibles de la participation des employeurs. (et donc non imputable au titre de la FPC – ndlr)
- l'exigence d'un dispositif permettant de suivre l'exécution du programme signifie que pour les séquences à distance, la durée estimée nécessaire aux travaux demandés doit être déterminée, en intégrant l'ensemble des situations pédagogiques concourant à la réalisation de l'action de formation (autoformation encadrée, séquences de face à face pédagogique, apprentissage à distance, etc.) et accessoirement d'autres activités encadrées (auto documentation, mise en

pratique en situation de travail,...). Pour chacune des situations, la durée effective ou le cas échéant son estimation devra être précisée. (source : ALGORA)

Formateur

Personne exerçant une activité reconnue de formation qui comporte une part de face à face pédagogique et une part de préparation, de recherche et de formation personnelles, au service du transfert des savoirs et du savoir-faire. (Source : AFNOR)

Formation action

Méthode alliant apprentissage et production, basée sur la résolution de cas réels par un groupe d'apprenants en interaction. (Source : AFNOR)

Formation alternée

Succession de périodes de formation organisés entre lieu de formation et milieu de travail. (Source : AFNOR)

Formation asynchrone

Dans ce type de formation, l'échange avec les autres apprenants ou avec les tuteurs s'effectue via des modes de communication ne nécessitant pas une connexion simultanée. Il peut s'agir de forums de discussion ou bien encore de l'échange d'e-mails. Par ailleurs, ce mode de formation repose souvent sur un apprentissage dit "auto-dirigé", avec des cours, des exercices et des évaluations automatisés impliquant une certaine autonomie de l'apprenant. (Source : Emploi Center)

Formation collective classique ([voir formation en mode présentiel](#))

Formation en mode présentiel

Egalement dénommée "formation en salle" elle correspond au mode de formation traditionnel en salle de classe physique

Formation initiale

Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Elle comprend des enseignements généraux et, dans certains cas, de la formation professionnelle. (Source : AFNOR)

Formation externe

Formation réalisée par un organisme de formation ou un intervenant externe à l'entreprise.

Formation interne

Formation où l'entreprise utilise ses propres moyens pédagogiques en conservant la maîtrise directe de son organisation pédagogique et de son déroulement matériel. (Source : AFNOR)

Formation inter-entreprises

Formation qui regroupe des salariés de diverses entreprises dans une même action de formation. (Source : AFNOR)

Formation intra-entreprise

Formation qui regroupe les salariés d'une même entreprise dans une même action. Elle peut être dispensée soit par des personnes de l'entreprise, soit par des dispensateurs de formation. (Source : AFNOR)

Formation professionnelle continue

Formation ayant pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle fait partie de l'éducation permanente. (Source : AFNOR)

La formation professionnelle continue est définie par l'article L.900-1 du code du travail

Formation standard ou formation catalogue

Action de formation reproduite conformément à un modèle préétabli. La formation standard ne prend pas en compte la diversité éventuelle des acquis des stagiaires. (Source : AFNOR)

Formation synchrone

Dans le cadre de la FOAD, ce type de formation implique la connexion simultanée des participants à une session de formation. Ils peuvent communiquer en temps réel, soit par webconférence ou visioconférence, ou encore par "chat". Ils peuvent également partager des applications et interagir sur celles-ci au moment où le tuteur leur donne la main sur le document partagé. (Source : Emploi Center)

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

La GPEC est une stratégie globale de gestion des ressources humaines (le recrutement, la gestion des carrières, l'évaluation des compétences et des performances, la formation professionnelle) tendue vers la mise en oeuvre des conditions du développement de ses compétences collectives.

Granularité ou bases de savoirs

Granulariser la formation c'est découper le contenu d'une matière en de nombreux items (savoirs élémentaires bien délimités) afin de pouvoir les combiner dans les parcours pédagogiques différents en fonction du niveau et des attentes de chaque apprenants. (Source : www.Arctia)

Imputabilité

L'imputabilité d'une action de formation entrant dans la typologie énoncée dans l'article L.900-2 du code du travail ([voir action de formation](#)) est définie par l'article L.950-4 du Code du Travail : « Les actions de formation financées par les employeurs en vue de s'acquitter de l'obligation légale, (L. 950-1) se déroulent conformément à un programme qui est établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précisant les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en oeuvre et définissant un dispositif permanent permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats. ».

L'imputabilité d'une formation permet à une entreprise de comptabiliser les dépenses consacrées à celle-ci en dépenses fiscalement déductibles au titre de la FPC. Lorsque les fonds de la FPC sont gérés par un OPCA ou un FAF, ces derniers ne sont autorisés à financer que des actions de formation réputées imputables.

Indicateurs

Données observables et quantifiables.

Individualisation de la formation

Mode d'organisation de la formation visant la mise en oeuvre d'une démarche personnalisée de formation. Elle met à la disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et des moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs, son rythme. (Source : AFNOR)

Information

L'information peut se représenter en données distinctes, atomisées, juxtaposées quantifiables. L'information est à l'origine une donnée extérieure au sujet dont le niveau d'intégration par celui-ci dépend directement de la signification qu'elle a pour lui ; une information peut rester extérieure au sujet. (Source : J. LEGROUX)
Quand l'information est suivie d'une phase d'appropriation par l'apprenant, elle s'intègre dans un processus de formation.

Ingénierie

Il s'agit d'une activité d'analyse, d'anticipation et de projection conduite dans quelque domaine que ce soit (Source : Guide pratique de la formation, ESF). Il existe ainsi des activités d'ingénierie de la formation, de la demande, de l'offre, de dispositifs...

Ingénierie de la demande

Activité d'ingénierie qui couvre le champ de l'analyse des besoins des contributeurs, de la traduction de celle-ci en termes de besoins en formation, de la sollicitation et la sélection des prestataires.

Ingénierie de la formation

Ensemble de démarches méthodologiques cohérentes qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation pour atteindre efficacement l'objectif fixé.

L'ingénierie de formation peut comprendre l'analyse de la demande, des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet formatif, les moyens mis en oeuvre, la coordination et le contrôle de sa mise en oeuvre et l'évaluation de la formation. (Source : AFNOR)

Ingénierie pédagogique

Fonction d'étude, de conception et d'adaptation des méthodes et/ou des moyens pédagogiques. (Source : AFNOR)

Elle est du ressort des prestataires de formation. Elle définit les objectifs pédagogiques, les progressions, les moyens et les modalités d'apprentissage pour les atteindre (Source : Guy Le Boterf)

Intervenant

Tout formateur, animateur, conférencier impliqué dans une action de formation. (Source : AFNOR)
Pour VIVEA, l'intervenant est un formateur distinct de l'animateur.

Jury de délivrance

Instance désignée par les textes officiels en vigueur, qui est seule habilitée à délivrer un diplôme professionnel ou technologique. (Source : Espaces compétences PACA)

Jury de validation

Instance désignée par les textes officiels en vigueur pour la validation des acquis professionnels, qui est seule habilitée à octroyer des dispenses d'unités ou d'épreuves constitutives d'un diplôme donné, à la suite de l'analyse des acquis d'une personne issus de son expérience professionnelle. (Source : Espaces compétences PACA)

Knowledge management (KM)

Dénommé également management ou gestion des connaissances ou des savoirs. Manager les connaissances, c'est mettre en place et gérer des processus de formalisation, de partage et de valorisation du capital de connaissances d'une entreprise.

Maître d'œuvre

Au sens commun, personne (physique ou morale) responsable de l'exécution des travaux.

Personne physique ou morale qui est responsable vis-à-vis du client et, dans le cadre d'un contrat, de l'exécution d'un ensemble complexe qui peut nécessiter la participation de plusieurs fournisseurs (Source : Repères en méthode et organisation)

Par exemple, en formation, le maître d'œuvre est l'organisme qui réalise l'action ou organise la réalisation de celle-ci en la sous-traitant.

Maître d'ouvrage

Acteur qui fixe au maître d'œuvre les objectifs de formation, les orientations et contraintes (cahier des charges de la demande) auxquelles ce dernier doit se conformer. (Source : Repères en méthode et organisation)

Méthode pédagogique

Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques. (Source : AFNOR)

Module de formation

Unité faisant partie d'un cursus de formation. Chaque module constitue un tout en soi.

Il est défini par un objectif de formation, des objectifs pédagogiques, des prérequis, une durée et un contenu. (Source : AFNOR)

Moyen pédagogique

Tout procédé, matériel ou immatériel, utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique : lecture d'ouvrages, étude de cas, mise en situation, utilisation de films, de jeux, ... (Source : AFNOR)

Niveau de formation

Position hiérarchique d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une formation dans une nomenclature. (Source : AFNOR)

Grille interministérielle des niveaux d'homologation :

(origine: classification établie pour la préparation du Vème plan, source Centre Inffo)

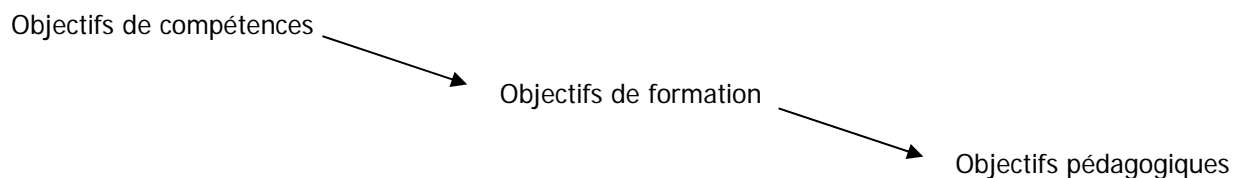
Niveau	Définition	Indication
--------	------------	------------

Ce document est la propriété exclusive de VIVEA, il ne peut être reproduit sans l'accord formalisé de VIVEA.

I	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise	En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise de processus de conception, de recherche ou d'expertise.
II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.	A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.
III	Personnels occupant des emplois qui exigent normalement des formations du niveau du diplôme universitaire de technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.	La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.
IV	Personnels occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel (BP), du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique.	Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes
V	Personnels occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et, par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA du premier degré).	Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

🚩 Objectifs

En formation, les différents objectifs peuvent se hiérarchiser de la manière suivante :



Par exemple :

- objectif de compétences : « améliorer la reproduction de son troupeau laitier »
 - objectif de formation : « savoir déterminer le moment opportun pour faire faire une insémination »
 - objectifs pédagogiques :
 - « être capable de repérer les signes de chaleur »
 - « être capable de décrire le rôle de la FSH, LTH, LH dans le cycle de reproduction de la vache »
 - ...

(Source : L'essentiel, guide pratique pour concevoir, construire, évaluer une action de formation)

Objectifs de compétences

Il s'agit des objectifs inducteurs de la formation. Ils traduisent les compétences nécessaires aux individus dans leur activité. Par exemple :

- anticiper les conséquences de la réforme de la PAC pour son exploitation,
- utiliser les moyens informatiques pour mieux valoriser les capacités d'accueil sur son exploitation,
- augmenter la productivité de son troupeau.

Objectifs de formation

L'objectif de formation énonce le résultat attendu de la formation en terme d'actions observables. Il sert à évaluer les effets de la formation. Pour faciliter la conception d'une action de formation, il est intéressant de formuler un objectif général. Il pourra ensuite être décliné en plusieurs objectifs.

- Exemple :
 - Compétence de la situation professionnelle : alimenter son troupeau laitier
 - Objectif général de la formation : savoir gérer ses ressources fourragères à l'aide du bilan fourrager, qui peut se décliner en sous objectifs de formation :
 - savoir établir un bilan fourrager
 - établir un plan d'amélioration de l'alimentation en fourrage grossier de ses animaux tenant compte des constats issus du bilan fourrager

Objectif pédagogique

Capacité(s) que le formé doit avoir acquise(s) à l'issue d'une action de formation, définie(s) par le formateur, à partir d'un objectif de formation. L'objectif pédagogique sert à construire et à conduire l'action de formation et à évaluer les capacités acquises. (Source : AFNOR)

Exemples :

- pouvoir citer 3 modifications apportées par la réforme de la PAC aux primes à l'élevage allaitant
- savoir importer un tableau Excel dans Word
- identifier dans une table de ration les besoins alimentaires d'une génisse de 2 ans

Offre de formation

Description de l'action proposée par un dispensateur de formation. Elle peut revêtir la forme de :

- catalogue ;
- réponse à un appel d'offres ;
- réponse à une demande spécifique.

L'accord de l'offre et de la demande contribue à la rédaction des documents contractuels. (Source : AFNOR)

Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

Les OPCA sont des institutions paritaires chargées de collecter les contributions des entreprises destinées au financement de leurs plans de formation, des contrats d'insertion en alternance, ou des congés individuels de formation. Créées en 1994, il bénéficie d'un agrément de l'Etat, et sont organisés autour de trois principes :

- celui d'une filière verticale de collecte par branche professionnelle et d'une alternative horizontale et interprofessionnelle
- la séparation des activités de collecteur de fonds et de dispensateur de formation
- le non cumul des agréments permettant de réaliser les collectes destinées au financement du congé individuel de formation d'une part, et les collectes jumelées dues au titre des « plans de formation » et de « l'alternance » d'autre part. (Source : Centre Inffo)

Organisation de la formation

Agencement des différentes actions de formation du point de vue matériel et pédagogique. (Source : AFNOR)

Organisme de formation ([voir dispensateur de formation](#))

Parcours ([voir cursus](#))

Participant ([voir apprenant](#))

Plan de formation (de l'entreprise)

Document finalisé par la direction d'une entreprise afin de prévoir, mettre en oeuvre et évaluer la formation de son personnel pour une période donnée.

Il recense et hiérarchise les actions de formation qui seront organisées pour le personnel de l'entreprise. Il indique les publics visés, le budget et les résultats attendus. (Source : AFNOR)

Positionnement

Le positionnement consiste en un repérage des acquis professionnels, une évaluation des compétences et aptitudes professionnelles, afin de construire le parcours de formation du stagiaire. Un positionnement initial est souvent le point de départ d'un processus d'individualisation de la formation et permet, pour chaque stagiaire de repérer les compétences déjà maîtrisées, celles à conforter ou à acquérir.

Pré-acquis

Ensemble des savoirs et savoir faire réellement maîtrisés au départ d'une formation. Cet ensemble peut faire partie ou non des pré-requis pour la formation. (Source : AFPA)

Pré-requis

Acquis préliminaires, nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée. (Source : AFNOR)

Prestataire de formation ([voir dispensateur de formation](#))

Produit pédagogique

Ensemble organisé de moyens pédagogiques, résultat de la mise en oeuvre d'un choix pédagogique, au service d'une action de formation. (Source : AFNOR)

Programme (de formation)

Descriptif écrit et détaillé des contenus de formation planifiés. Il respecte une progression pédagogique liée aux objectifs de formation à atteindre. (Source : AFNOR)

Projet professionnel

Formalisation d'une évolution souhaitée par un individu de la situation professionnelle qu'il envisage. Elle peut indiquer les moyens et modalités nécessaires à la réalisation du projet. (Source : AFNOR)

Qualification

Il s'agit d'un jugement officiel et légitimé qui reconnaît sur la base d'un contrôle qu'une personne dispose d'un ensemble de ressources requises pour exercer des activités professionnelles précises. La qualification se définit en particulier par un diplôme ou un certificat professionnel qui déterminent le niveau de connaissance théorique ou de maîtrise de processus de travail transposables. (Source : DPSM/GPEC)

La notion de qualification doit (peut, ndlr) être entendue au sens large : loin de se réduire au savoir technique mis en oeuvre dans le procès de travail, elle ne se sépare pas de la question du statut et des conditions sociales du travail. Il convient donc de distinguer les qualifications réelles et les qualifications conventionnelles, des écarts sensibles apparaissent entre ces deux réalités. (Source : F. D'ANVERS)

Référé (évaluation)

Données qui sont de l'ordre du fait et qui sont constatées à l'examen de l'action évaluée. Résultats obtenus.

Référent (évaluation)

Données qui sont de l'ordre de l'idéal et qui concernent des attentes, des intentions ou des projets s'appliquant à la formation à évaluer. Ce qu'on souhaite atteindre.

Référentiel

Inventaire d'actes, de performances observables détaillant un ensemble de capacités (référentiel de formation) liées aux référentiels de métier ou de fonction correspondantes. (Source : AFNOR)

Référentiel d'emploi ou d'activités professionnelles (RAP)

La description des missions et activités attachées à un poste, ou à un emploi-type, fait l'objet d'un référentiel d'emploi, c'est-à-dire d'un document servant de norme et de référence. Il existe plusieurs types de référentiels d'emplois. Un référentiel d'emploi peut concerner :

- un poste
- un emploi-type : Il décrit dans ce cas-là l'ensemble de missions et activités communes à un ensemble de postes constituant un emploi-type. Il s'agit d'un référentiel d'emploi générique. (Source : CEDIP)

Ex-référentiel de l'emploi, le RAP contient la description des activités qui recouvrent les emplois susceptibles d'être occupés par les titulaires d'un diplôme professionnel.

Répertoire National des Certifications Professionnelles

Le répertoire national des certifications professionnelles a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité

professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

Savoir

Ensemble des connaissances théoriques et pratiques. (Source : AFNOR)

Le savoir est constitué d'informations mises en relation, organisées par l'activité intellectuelle du sujet. Contrairement à l'information qui n'est emmagasinable que spatialement, le savoir s'organise dans le temps en s'intégrant au savoir antérieur du sujet. Ainsi le savoir est personnel ou n'est pas, il est avant tout le savoir que le sujet a lui-même construit. (Source : J. Legroux)

Savoir-être

Terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire, des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. (Source : AFNOR)

Savoir-faire

Mise en oeuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique. (Source : AFNOR)

Sensibilisation

Activité préparatoire qui consiste à intéresser un public et à lui faire prendre conscience d'une problématique.

Séquence pédagogique

Unité pédagogique élémentaire constitutive d'un module. (Source : AFNOR)

Session de formation

Période de formation planifiée dans le temps, organisée pour un groupe selon des objectifs correspondant à des besoins collectifs. (Source : AFNOR)

Stage

Voir session de formation. (Source : AFNOR)

Stagiaire

Voir apprenant. (Source : AFNOR)

Stratégie pédagogique

Conception du chemin qui va convenir le mieux à un objectif pédagogique.

Suivi de formation

Action de s'assurer du bon déroulement de la prestation de formation, éventuellement jusqu'au transfert de capacités en situation de travail. Elle comprend les suivis pédagogique, administratif et financier. (Source : AFNOR)

Suivi pédagogique

Accompagnement du (ou des) stagiaire(s), ayant pour but de faciliter les acquisitions et de s'en assurer. (Source : AFNOR)

Support pédagogique

Moyen matériel utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique (transparents, cassettes audio et vidéo, plans de cours, livres, jeux,...). (Source : AFNOR)

Transfert

Usage fait de connaissances acquises dans une situation nouvelle.
Rappel de ce qui a été appris et son application à des contextes différents (Office Québécois de la Langue Française)

Travail coopératif

Production personnelle incluant la confrontation de son travail avec celui d'autres apprenants engagés dans la même démarche de production. (Source : Cap Foad)

Travail collaboratif

Travail à deux ou à plusieurs, à distance, avec des outils logiciels en réseau permettant une interaction entre des personnes ou des apprenants pour co-produire un même objet ou un même résultat. (Source : Cap Foad)

Tuteur

Personne chargée d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation dans l'entreprise. (Source : AFNOR)

Tutorat

Le tutorat consiste en l'association à distance (origine du tutorat) ou non, d'un ou plusieurs apprenants à une personne ou tuteur. Le tuteur est soit spécialiste du domaine de la compétence à acquérir, soit spécialiste des méthodes d'accompagnement ou d'assistance pédagogique (accueil, diagnostic, conseil, guidance, suivi, évaluation). (Source : Modes d'apprentissage - Pour comprendre & pour faire - DPS/RF2).

Validation des acquis

Selon les situations, procédure mise en oeuvre en vue d'une reconnaissance institutionnelle des acquis ou acte officiel par lequel ces acquis sont reconnus. (Source : AFNOR)

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. (Source : Code du travail, article L.900-2)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP). (source : Centre Inffo)