



GLOSSAIRE DE L'EFTP

Avril 2015

Proposition de Vocabulaire d'Enseignement et Formation
Techniques et Professionnels à utiliser dans la Grande
Caraïbe

INTRODUCTION

Ce glossaire est présenté pour être utilisé comme un glossaire élémentaire des termes et du lexique concernant l'EFTP. Celui-ci ne doit par contre pas être pris pour un glossaire exhaustif mais, en revanche, comme la base pour un plus spécialisé.

Il a été préparé comme base pour garantir une compréhension générale de la stratégie proposée pour le secteur de tourisme de la Région du Grand Caraïbe, concernant le développement d'un cadre régional de l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP).

La plupart des termes furent obtenus à travers l'EFTPiPédia de l'UNESCO-UNEVOC¹, mais ce furent également incluses quelques autres sources régionales et nationales. Les termes sont à l'origine en anglais, et ils ont été traduits par CERTIFICA à l'espagnol et au français, en employant la technique de traduction libre.

L'ici présent glossaire contient 27 termes principaux de l'EFTP (termes parents) ainsi que ses termes connexes (termes enfants).

En tenant compte de la mutabilité du contexte et des besoins de l'EFTP, il devient important de revoir, réviser et actualiser la terminologie et concepts pour maîtriser un langage et un plaidoyer communs.

Ci-dessous sont inscrites des définitions en lien à l'EFTP, réalisées par des experts, des institutions nationales de capacitation, des institutions nationales de standardisation, ainsi que des institutions de certification à travers le monde. Il y a, pour chaque terme, quelques définitions que furent choisies pour offrir la gamme de possibilités la plus complète possible. À la fin de chaque définition, entre parenthèses, est noté le nom de la source, organisation ou expert qui fournit ou construisit la définition, ainsi que l'année correspondante. L'acronyme de la source figure sur le glossaire selon ses sigles en anglais et, à la fin du document se trouve la section d'acronymes dans laquelle s'expliquent les signifiés de chacun en anglais et, entre parenthèses, leur traduction à l'espagnol ou au français, en fonction de la langue employée.

Nous espérons que ce glossaire, fournissant des définitions des termes et du lexique de l'EFTP fréquemment utilisés dans le cadre de l'enseignement, et des secteurs du travail et emploi, pourra rendre la compréhension du cadre de travail de l'EFTP plus facile, de fait que la Région de la Grande Caraïbe avance en faisant de l'EFTP une option stratégique et viable pour développer les ressources humaines de manière à atteindre de plus hauts niveaux de compétitivité.

¹ <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&char=A#A>. Consulté en Mars 2015.

INDEX

INTRODUCTION	1
TERMES EN LIEN À L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS EFTP ET AUTRES TERMES EN RELATION AU TRAVAIL ET À L'ENSEIGNEMENT	5
1. Accréditation.....	5
1.1. Accréditation d'un programme d'enseignement ou de formation.....	5
1.2. Accréditation d'un fournisseur d'enseignement ou de formation	5
2. Organisme certificateur.....	6
3. Développement de carrière	6
4. Certification.....	6
4.1. Certification des résultats de l'apprentissage.....	7
5. Compétence	7
5.1. Système de Gestion pour l'Assurance des Compétences (CAMS).....	8
5.2. Formation Axée sur les Compétences (FAC)	9
5.3. Cadre de Développement des Compétences (CDC).....	10
5.4. Normes de Compétence	10
5.5. Compétence Professionnelle.....	10
6. Currriculum.....	11
7. Diplôme.....	11
8. e-Learning	12
9. Enseignement Continu	12
10. Formation Continue.....	12
11. Enseignement supérieur	12
12. Travail	13
13. Force de Travail.....	13
14. Marché du Travail.....	13
15. Apprentissage Tout Au Long de la Vie	13
15.1. Apprentissage Continu.....	14
16. Occupation Professionnelle	14

17. Formation Pendant le Temps de Travail (FPTT)	14
18. Formation Hors Temps de Travail (FHTT)	15
19. Enseignement PostSecondaire (Non-Tertiaire)	15
20. Qualification	15
20.1. Qualification Nationale	17
20.2. Cadre National des Qualifications (CNQ)	17
20.3. Qualification Professionnelle Nationale (QPN)	17
20.4. Cadre de Qualifications Régional	17
21. Aptitudes	18
21.1. Aptitudes de base	18
21.2. Aptitudes relatives à l'employabilité	18
21.3. Aptitudes en bas de l'échelle	18
21.4. Développement des aptitudes:	18
21.5. Aptitudes de vie	19
21.6. Aptitudes de subsistance	20
21.7. Personne peu apte	20
21.8. Certification des aptitudes	20
21.9. Manque d'aptitudes	20
21.10. Inadéquation d'aptitudes	20
21.11. Amélioration des aptitudes	20
22. NORME	20
23. PROGRAMME	21
24. Enseignement et formation techniques et professionnels dénommé EFTP	22
24.1. EFTP Axé Sur La Demande	22
24.2. Secteur Formel de l'EFTP:	22
24.3. Éco-responsabilisation de l'EFTP (EREFTP)	23
24.4. Enseignement Technique	23
24.5. Fournisseur de l'EFTP	23
24.6. Secteur d'EFTP	23
24.7. Enseignement Professionnel (EP)	24

24.8. Enseignement et Formation Professionnels (EFP) :.....	24
25. Enseignement Tertiaire	24
26. Chômeur.....	25
27. Expérience de Travail	25
ACRONYMES (des sources)	26

TERMES EN LIEN À L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS EFTP ET AUTRES TERMES EN RELATION AU TRAVAIL ET À L'ENSEIGNEMENT

1. ACCREDITATION

- Garantie que les programmes, les matériels ou les institutions, qu'ils soient sous juridiction publique ou privée, accomplissent les critères établis par la législation. (UNESCO 1984, ONU)
- La reconnaissance et approbation officielles de cours, programmes et institutions de formation. (OIT 2006, ONU)
- La reconnaissance formelle d'une formation par un Organisme Accréditeur. (Définition aussi utilisée par le TAC –Australie–). (Wahba 2013, Égypte)
- La reconnaissance formelle d'un cours d'enseignement et formation professionnels (EFP) par l'État ou l'organisme accréditeur territorial du cours, en accord aux Critères pour le Registre d'État et Territoire et Organismes Accréditeurs de Cours de l'AQTF. (NCVER 2013, Australie)
- Le processus par lequel un cours ou programme de formation est officiellement reconnu et approuvé. (UNEVOC/NCVER 2009)

1.1. ACCREDITATION D'UN PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION

- Un processus d'assurance de la qualité par lequel l'accréditation est attribuée à un programme d'enseignement ou de formation, en démontrant qu'il a été approuvé par les autorités législatives ou professionnelles pertinentes par l'accomplissement de critères prédéterminés. (CEDEFOP 2008, Europe).

1.2. ACCREDITATION D'UN FOURNISSEUR D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION

- Un processus d'assurance de la qualité par lequel l'accréditation est attribuée à un fournisseur d'enseignement ou de formation, en démontrant qu'il a été approuvé par les autorités législatives ou professionnelles pertinentes par l'accomplissement de critères prédéterminés. (CEDEFOP 2008, Europe)

- Fournisseur accrédité : Une institution légalement établie (publique ou privée) reconnue, généralement pour une période de temps donnée, par un organisme accréditeur ou son agent désigné, comme une institution ayant la capacité ou capacité provisionnelle de donner une qualification totale ou partielle enregistrée sur le Cadre de Qualifications Nationales (NQF) selon les critères requis. (SAQA 2013, Afrique du Sud).

2. ORGANISME CERTIFICATEUR

- Un organisme certificateur est un organisme émettant des qualifications (certificats ou diplômes) reconnaissant formellement les réussites d'un individu, en suivant une procédure d'évaluation normalisée. (UNEVOC, ONU)
- Un organisme émettant des qualifications (certificats, diplômes ou titres) reconnaissant formellement les résultats de l'apprentissage (savoirs, aptitudes et compétences) d'un individu, suivant une procédure d'évaluation et validation. (CEDEFOP, Europe).
- Un organisme avec l'autorité d'émettre des qualifications (certificats ou diplômes) reconnaissant formellement les réussites d'un individu, suivant une procédure d'évaluation normalisée. (NCVER2, Australie)

3. DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

- C'est le processus de faire des progrès au cours de la vie dans l'apprentissage et le travail. La qualité de ce processus détermine de manière significative la nature et la qualité des vies des individus : le genre de personnes qu'ils deviennent, leurs sens du but, leurs revenus. Il détermine aussi bien la contribution sociale et économique qu'ils font à la communauté et aux sociétés auxquelles ils appartiennent. (TVET Portal, The Arabic Gate to TVET)²

4. CERTIFICATION

- Preuve d'une qualification acquise par un élève ou étudiant après s'être examiné ou avoir complété un cours ou une formation. (UNESCO 1984, ONU)
- La preuve formelle qu'un individu a obtenu avec succès un ensemble de résultats de son apprentissage. (OIT 2006, ONU)
- Le processus d'émettre un certificat, diplôme ou titre qui formellement atteste qu'un ensemble de résultats de l'apprentissage acquis par un individu a été évalué et validé par un organisme compétent, suivant des critères donnés. (CEDEFOP 2008, Europe)
- La reconnaissance formelle de l'acquisition d'un ensemble donné de résultats. (UNEVOC/NCVER 2009)

² <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&char=A#A>. Consulté en Mars 2015.

- L'acte prépondérant de déterminer la conformité aux critères accordés. b. Par son emploi sur le TESDA, ce terme fait allusion à un processus formel qui reconnaît qu'un individu est qualifié dans les domaines des savoirs particuliers, compétences et attitudes par rapport aux critères industriels. (TESDA 2010, Philippines)
- Reconnaissance formelle d'une qualification totale ou partielle accordée à celui qui a appris avec succès. (SAQA 2013, Afrique du Sud)

4.1. CERTIFICATION DES RESULTATS DE L'APPRENTISSAGE

- Le processus d'accorder un certificat, diplôme ou titre attestant formellement qu'un ensemble de résultats issus de l'apprentissage (savoirs, savoir-faire, aptitudes et compétences) furent acquis par un individu évalué et validé par un organisme compétent par rapport à des critères préétablis. (TVET Portal, The Arabic Gate to TVET)

5. COMPÉTENCE ³

- La capacité individuelle démontrée d'utiliser le savoir-faire, les compétences, les qualifications ou les savoirs pour répondre aux situations professionnelles et exigences usuelles, ainsi que changeantes. (UNESCO 1984, ONU)
- La capacité, englobant les savoirs, compétences et attitudes d'un individu, de réaliser un travail de manière adéquate. (OIT 2006, ONU)
- La capacité d'appliquer les résultats de l'apprentissage de manière adéquate dans un contexte (enseignement, travail, développement personnel ou professionnel). (CEDEFOP 2008, Europe)
- La capacité démontrée d'un individu de réaliser une tâche ou une compétence, c'est-à-dire, la possession des savoirs, compétences et attributs personnels requis pour satisfaire les exigences spéciales d'une situation particulière. (NCVER 2013, Australie)
- Ce terme fait référence à : a) l'application des savoirs, compétences et attitude requises pour compléter une activité de travail, dans le contexte et environnement de la norme attendue dans le lieu de travail (Manuel des Procédures sur le Développement du TR) ; ou b) la possession et application des savoirs, compétences et attitudes à la norme de la performance requise dans le lieu de travail. (TESDA 2010, Philippines)
- La capacité de l'individu d'utiliser, appliquer et démontrer un ensemble d'engagement, savoirs, compétences et attitudes en lien pour réaliser des tâches et obligations efficacement et qui peut être mesuré par rapport à des critères reconnus (niveaux) nécessaires à l'emploi, ainsi qu'évalué par des

³ La version en anglais a pour titre "Competence – Competency". S'il y a, certes, une légère nuance entre ces deux termes, ce glossaire ne cherche pas à l'analyser en profondeur.

preuves fournis au sein du lieu de travail. La compétence concerne la responsabilité et performance individuelles du travail, et se divise globalement en deux catégories, dites technique et comportementale. (Wahba 2013, Égypte)

- Un regroupement de savoirs, compétences et attitudes connexes qui affecte une grande partie du travail de l'individu (un rôle ou une responsabilité), corrélatif avec la performance sur le travail, qui peut être mesuré par rapport à des critères reconnus, et qui peut être amélioré par la formation et le développement. (*Training magazine*: Juillet, 1996). Il résulte impératif pour un employé de réaliser efficacement une compétence « essentielle » à son niveau dans le domaine d'une carrière. Une compétence « universelle » est attendue de tous les employés, sans tenir compte du domaine de la carrière. Les compétences sont acquises par de nombreuses manières—expériences de vie ; enseignement formel ; apprentissage ; expérience gagnée par le travail réalisé ; programmes d'auto assistance ; et, en effet, programmes de formation et développement. Tous ces éléments contribuent à la compétence d'un individu pour un travail. Finalement, superviseurs et employés travaillant ensemble et évaluant la régularité de la performance du travail (comportements) à travers le temps déterminent globalement la « compétence de l'employé ». Lorsqu'une personne choisit des activités de formation et développement pour l'aider à atteindre des compétences spécifiques à un poste, il convient de se concentrer sur les compétences – non pas les cours. (*Training magazine*: Juillet, 1996)

5.1. SYSTEME DE GESTION POUR L'ASSURANCE DES COMPETENCES (CAMS)

- Le Système de Gestion pour l'Assurance des Compétences est la principale assurance qui vigile et évalue la performance et progrès de la formation des étudiants / formés / employés. Parmi les divers secteurs de l'industrie, la gestion utilise généralement l'Évaluation Axée sur les Compétences (voir Formations Fondées sur les Compétences et les Systèmes de Gestion de l'Assurance Qualité) envisageant à avoir une garantie raisonnable d'atteindre les objectifs de l'entreprise en évaluant leurs employés ayant eu une formation, ainsi que leurs travailleurs pour valider et démontrer qu'ils sont compétents et peuvent réaliser toute sorte de tâches, comme celles essentielles telles du type Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE) à l'endroit de travail, de manière efficace et avec le niveau de compétence (standard) demandé.

L'implémentation avec succès du Système de Gestion pour l'Assurance des Compétences a besoin d'un cadre de travail qui le supporte, par des évaluations et procédures de vérification. Ces procédures sont fondées sur les « Procès d'Évaluation et Vérification de Critères Minimaux ».

Un système de 4 niveaux d'évaluation et de vérification consiste généralement des deux niveaux d'évaluation et des deux niveaux de vérification suivants :

Niveau 1	Auto-évaluation
Niveau 2	Évaluation un-à-un

Niveau 3	Vérification un-à-un
Niveau 4	Vérification par un entretien mené par un comité. ⁴

5.2. FORMATION AXÉE SUR LES COMPÉTENCES (FAC)

- La Formation Axée sur les Compétences (FAC) est une approche à l'enseignement et formation professionnels qui rebondit sur ce qu'une personne peut faire dans le lieu de travail comme résultat de la conclusion d'un programme de formation. Les programmes de formation axés sur les compétences sont souvent composés de modules divisés en segments appelés résultats d'apprentissage, fondés sur des critères définis par l'industrie, et leur évaluation est conçue pour s'assurer que chaque étudiant ait atteint tous les résultats (aptitudes et savoirs) nécessaires de chaque module. Idéalement, le progrès au sein d'une formation axée sur les compétences ne dépend pas du temps. Quelques modules de formation axés sur les compétences ont deux composants de l'évaluation : 1. Dans le travail 2. Hors du travail (Adapté de : AICL Student Handbook v4, p35, Accès en Nov. 2014. Source: http://www.aicl.nsw.edu.au/data/download/AICL_Student_Handbook%20Feb_10_V4.0.pdf communauté UNEVOC)
- Formation qui développe la conscience, aptitudes, savoirs et attitudes requises pour atteindre quelques critères –niveaux– de compétences. (NCVER 2013, Australie)
- Un système par lequel l'étudiant est formé sur la base d'aptitudes démontrées plutôt que sur le temps écoulé. (TESDA 2010, Philippines)
- La formation axée sur les compétences est une approche à l'enseignement et formation professionnels qui rebondit sur ce qu'une personne peut faire dans le lieu de travail comme résultat de la conclusion d'un programme de formation. Les programmes de formation axés sur les compétences composés de critères de compétences définis par l'industrie, sur lesquels chaque étudiant est évalué pour garantir que tous les résultats requis ont été atteints. La progression à travers d'un programme de formation axé sur les compétences est déterminée par la démonstration des étudiants qu'ils ont acquis les critères des compétences à travers le programme et travail connexe, non pas par le temps passé en formation. De cette façon, les étudiants peuvent être capables de terminer un programme d'apprentissage beaucoup plus rapidement, car la formation axée sur les compétences permet une entrée et sortie flexible pour les étudiants, leur permettant de compléter leurs études plus rapidement. Une fois qu'ils ont atteint les compétences dans une unité de compétences, ils peuvent alors passer dans un autre module. La formation peut prendre place dans le travail ou hors du travail, en utilisant une variété de modes et méthodes de distribution.⁵

⁴ Contenu de l'article originel trouvé sur UNEVOC e-Forum en Nov. 19, 2007 par Moustafa Wahba, Égypte, voir titre *M&E tools*.

⁵ Contenu de l'article originel trouvé sur UNEVOC e-Forum en Nov. 19, 2007 par Moustafa Wahba, Égypte, voir titre *M&E tools*.

5.3. CADRE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (CDC)

- Un document qui décrit les compétences nécessaires pour des disciplines / professions spécifiques et conformé de modules, unités et éléments de compétences ainsi que critères pour un nombre de niveaux de compétences (standards). (Wahba 2013, Égypte)

5.4. NORMES DE COMPETENCE

- Une spécification de performance déterminée par l'industrie, qui expose les aptitudes, savoirs et attitudes requises pour opérer efficacement dans l'emploi. Dans le cadre de l'enseignement et formation professionnels, les normes de compétence, avec les critères de performance, une gamme de variables et une guide de preuves. Les normes de compétence sont un composant approuvé d'un programme de formation. (NCVER 2013, Australie)
- Déclaration développée par l'industrie, qui spécifie les compétences requises des travailleurs pour chaque secteur de la main-d'œuvre. (UNEVOC/NCVER 2009)
- Ce terme fait référence à une spécification déterminée par l'industrie, de compétences requises pour une performance efficace du travail. Elles sont manifestées comme résultats et elles sont concentrées sur l'activité de la main-d'œuvre plutôt que sur la formation ou attributs individuels, et elles comprennent la capacité d'appliquer des aptitudes dans de nouvelles situations et une organisation du travail changeante. (TESDA 2010, Philippines)

5.5. COMPETENCE PROFESSIONNELLE

- La compétence professionnelle au sein d'une industrie particulière consiste à de vastes connaissances et expérience autour de cette industrie, généralement combiné avec une qualification pertinente de l'industrie. Une personne ayant compétence professionnelle sera familiarisée avec le contenu de la profession et aura expérience immédiate pertinente au sein de l'industrie. Les compétences professionnelles doivent être considérées dans une base d'industrie par industrie et en référence à l'orientation fournie dans les fils directeurs des évaluations du programme de formation pertinent. (NCVER 2013, Australie)

6. CURRICULUM

- Un programme organisé des études théoriques et pratiques, l'achèvement réussit de ce qui est considéré nécessaire pour atteindre des objectifs éducatifs déterminés correspondant aux différents niveaux de connaissance et qualification. (UNESCO 1984, ONU)
- Une description détaillée des objectifs, contenu, durée, résultats attendus, méthodes d'apprentissage et de formation d'un programme d'enseignement ou formation. (OIT 2006, ONU)
- L'inventaire des activités implémentées pour structurer, organiser et planifier une action d'enseignement ou de formation, y compris la définition des objectifs d'apprentissage, contenu, méthodes (évaluations incluses) et matériel, ainsi que préparations pour la formation d'enseignants et formateurs. (CEDEFOP 2008, Europe)
- Le mot Curriculum a la connotation de trajet éducatif et décrit le processus d'apprentissage d'une manière plus compréhensive et complexe qu'il ne l'est possible par des plans d'apprentissage du contenu ou matériel d'apprentissage. De nos jours, le développement du curriculum est centré sur l'apprenant - l'étudiant/le formé et ses processus d'apprentissage plutôt que sur le contenu de l'apprentissage. (UNEVOC 1993, ONU)
- Une déclaration de la structure de formation et méthodes attendues d'apprentissage et enseignement qui étaient une qualification totale ou partielle pour rendre plus facile une compréhension plus globale de son implémentation dans un système éducatif. (SAQA 2013, Afrique du Sud)
- Groupement systématique de cours ou séquences de sujets nécessaires pour une graduation ou certification dans un champ majeur d'études ; ou b) un plan global généralisé du contenu ou des matériels spécifiques d'instruction que l'école devrait donner à l'étudiant de manière à le qualifier pour une graduation ou certification d'entrée dans un champ professionnel ; ou c) un corps d'expérience éducative prescrite sous la supervision de l'école, façonné pour donner à l'individu la meilleure formation et expérience possible pour l'adapter à un échange ou une profession ; et d) n'importe quel type de matériel d'instruction et apprentissage à délivrer en utilisant un ordinateur ou internet. (TESDA 2010, Philippines)
- L'ensemble de cours et leurs contenus donnés par une institution telle que l'école ou l'université, et partiellement ou entièrement déterminé par un organisme externe. (Commission de l'UE AL 2010, Europe).

7. DIPLOME

- Un document officiel, attribué par un organisme certificateur, qui enregistre les réussites d'un individu suite à une évaluation et validation par rapport à des critères établis. (CEDEFOP 2008, Europe)
- Un document formel qui certifie la réussite à la conclusion d'un cours d'études dans l'enseignement et formation professionnels et les secteurs de l'enseignement supérieur. (NCVER 2013, Australie)
- Une qualification dans l'EFTP et les secteurs de l'Enseignement Supérieur (ES). (Wahba 2013, Égypte)

8. E-LEARNING

- L'apprentissage électronique (E-learning ou eLearning) est un terme pour toute sorte d'apprentissage amélioré par la technologie (AAT), où la technologie est utilisée comme soutien pour le processus d'apprentissage [1]. Souvent le moyen d'instruction est à travers les technologies informatiques, concernant particulièrement les technologies numériques. Le E-learning a été défini comme « pédagogie améliorée par la technologie digitale » [2]. Parfois, il n'y a même pas interaction face-à-face. Le E-learning peut être utilisé de manière interchangeable dans une ample gamme de contextes. Au sein des entreprises, il fait allusion aux stratégies employées par le réseau de l'entreprise pour transmettre cours de formation aux employés. Dans les Etats-Unis, il est défini comme une expérience d'enseignement/apprentissage planifiée qui utilise une vaste gamme de technologies, principalement sur internet ou sur l'ordinateur, pour s'approcher aux apprenants. Récemment dans la plupart des Universités, le e-learning est utilisé pour définir un mode spécifique d'aller en cours ou programmes d'étude dans lesquels les élèves ne vont que rarement (voire jamais) aux infrastructures éducatives pour établir interaction face-à-face au sein du campus, parce qu'ils étudient en ligne. (TVET Portal, The Arabic Gate to TVET).

9. ENSEIGNEMENT CONTINU

- Enseignement ayant lieu après la secondaire, enseignement supérieur inclus, ainsi qu'enseignement pour adultes et enseignement et formation professionnels, aussi appelé : Enseignement Tertiaire. (NCVER 2013, Australie)

10. FORMATION CONTINUE

- Formation postérieure et complémentaire à la formation initiale. (2) Une formation qu'envisage le court terme, typiquement fournie suite à une formation professionnelle initiale et qui vise à substituer, améliorer ou mettre à jour les savoirs, aptitudes et/ou compétences acquises pendant la formation passée. (NCVER 2013, Australie)

11. ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

- Enseignement qui normalement prend place dans les universités publiques et institutions privées d'enseignement supérieur enregistrées offrant des qualifications qui répondent aux exigences du Sous-Cadre des Qualifications de l'Enseignement Supérieur (HEQSF – Le sous-cadre du Cadre National des Qualifications –NQF– pour l'Enseignement Supérieur utilisé en Afrique du Sud). (SAQA 2013, Afrique du Sud)
- L'étape d'enseignement formel suite à l'enseignement secondaire, chargé des programmes sur : a) tous les cours d'étude menant au Baccalauréat Universitaire, et b) tous les cours d'étude diplômés après le Baccalauréat Universitaire. (TESDA 2010, Philippines)

- Enseignement postsecondaire fournie par une université ou autre institution reconnue d'enseignement supérieur, ou à travers Open Learning, menant à l'attribution d'un titre ou qualification du niveau supérieur. (Définition aussi utilisée par le gouvernement du Queensland). (Wahba 2013, Égypte)
- Enseignement tertiaire qui est d'un niveau académique supérieur, généralement ayant besoin d'un niveau minimal d'admission et de conclusion réussite de l'enseignement secondaire. (LMVETOSH 2005, Jordanie)

12. TRAVAIL

- Un travail est un ensemble de tâches et obligations réalisées, ou censé de se réaliser, par une personne, que ce soit pour un employeur ou pour soi-même (auto emploi). Les travaux sont classés selon les métiers par rapport au type de travail réalisé, ou à être réalisé. Terme connexe : métier. (TVET Portal, The Arabic Gate to TVET)

13. FORCE DE TRAVAIL

- La population économiquement active, qu'elle soit employée ou pas. (UNEVOC/NCVER 2009)
- N'importe quel groupe, personnes qui furent/soient employées ou pas. (Wahba 2013, Égypte)
- La population à partir de 15 ans, qu'elle soit employée ou pas, qui contribue à la production des biens et services dans le pays. (TESDA 2010, Philippines)

14. MARCHE DU TRAVAIL

- Le système relationnel entre le stock de personnes disponibles pour l'embauche et les postes disponibles. (NCVER 2013, Australie)
- Un système qui comprend les employeurs comme acheteurs (demande) et les travailleurs comme vendeurs (offre), l'objectif duquel est d'égaliser les postes disponibles avec les demandeurs d'emploi et d'établir des salaires. (TESDA 2010, Philippines)

15. APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

- Toute activité d'apprentissage entreprise au cours de la vie pour le développement de compétences et qualifications. (OIT 2006, ONU)
- Toute activité d'apprentissage entreprise au cours de la vie, ayant pour objectif d'améliorer les savoirs, aptitudes et/ou qualifications pour des raisons personnelles, sociales et/ou professionnelles. (UNESCO 1984, ONU)
- Toute activité d'apprentissage entreprise au cours de la vie, ayant pour conséquence l'amélioration des savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications pour des raisons personnelles, sociales et/ou professionnelles. (CEDEFOP 2008, Europe)

- Le processus d'acquérir des savoirs ou aptitudes au cours de la vie par moyen de l'enseignement, formation, travail et expériences de vie en général. (NCVER 2013, Australie)
- Toute activité d'apprentissage entreprise au cours de la vie, ayant pour objectif l'amélioration des savoirs, aptitudes et/ou qualifications pour des raisons personnelles, sociales et/ou professionnelles. (UNEVOC/NCVER 2009)
- Ceci fait allusion à tout enseignement en général, enseignement et formation professionnels, enseignement informel et apprentissage informel entrepris au cours de la vie, ayant pour résultat une amélioration des savoirs, aptitudes et compétences dans une perspective personnelle, civique, sociale ou liée à l'emploi. Il inclut la provision de services de conseil et d'orientation. (Commission Européenne LLP 2007-2013, Europe)

15.1. APPRENTISSAGE CONTINU

- Aussi connu comme Apprentissage Tout au Long de la Vie, c'est le processus par lequel divers adultes et artisans prennent place pour acquérir et/ou apprendre de nouvelles compétences de conscience, savoirs, aptitudes ou attitudes au cours de la vie par moyen de tout enseignement ou formation organisé, systématique, travail et les expériences de vie en général pour pouvoir améliorer leurs opportunités d'avancement et promotion. Les programmes d'Apprentissage Continu ou Apprentissage Tout au Long de la Vie sont des programmes pédagogiques généralement présentés aux adultes comme des cours à courte durée ou à temps partiel dans les domaines professionnel, personnel, académique ou des secteurs liés à la profession pour se mettre à jour et améliorer les aptitudes professionnelles. (Wahba 2013, Égypte)

16. OCCUPATION PROFESSIONNELLE

- Une occupation professionnelle est définie comme un ensemble de postes desquels les principales tâches et fonctions sont caractérisées par un haut niveau de similarité. Une personne peut être associée à une occupation professionnelle à travers le poste exercé immédiatement, un poste secondaire ou un poste antérieurement exercé. Terme connexe : poste. (TVET Portal, The Arabic Gate to TVET)

17. FORMATION PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL (FPTT)

- Formation entreprise dans le lieu de travail faisant partie du travail productif de l'apprenant. (NCVER 2013, Australie)
- Formation professionnelle donnée dans un contexte de travail ; il peut constituer toute la formation ou être en complémentarité avec une formation hors temps de travail (FHTT). (UNEVOC/NCVER 2009)
- Formation avec l'entreprise, donnée dans la station de travail et en utilisant des postes à valeur commerciale pour des propos d'instruction et pratique. (TESDA 2010, Philippines)
- Aussi connue comme Formation Axée sur le Travail ou Formation En Service ou Formation Sur le Site. Elle est définie comme la formation entreprise dans le milieu de travail ou sur le site comme faisant partie de

la formation pratique, travail productif et développement professionnel des étudiants et formés participant dans les institutions de l'EFTP (instituts, centres et écoles) et menées par des instructeurs et professeurs pertinents ou les travailleurs employés par des entreprises/organisations industrielles et menées par les formateurs pertinents et superviseurs de première ligne. (Wahba 2013, Égypte)

18. FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL (FHTT)

- Formation professionnelle entreprise loin du contexte habituel de travail. Il s'agit souvent de seulement une part d'un plus grand programme de formation, en complémentarité avec formation pendant le temps de travail. (CEDEFOP 2008, Europe)
- Formation professionnelle entreprise loin du contexte habituel de travail ; il s'agit souvent de seulement une part d'un plus grand programme de formation, en complémentarité avec formation pendant le temps de travail. (UNEVOC/NCVER 2009)

19. ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE (NON-TERTIAIRE)

- Ces programmes sont à cheval entre le secondaire supérieur et l'enseignement tertiaire. Ils servent à élargir les connaissances des diplômés du secondaire supérieur. Ces programmes sont créés pour préparer les étudiants pour les études de première phase de l'enseignement tertiaire ou directement pour entrer au marché de travail. Ils ne mènent pas à une qualification équivalente à celles de l'enseignement tertiaire. (CEDEFOP 2008, Europe)
- Tout enseignement après le niveau d'école secondaire, comme celle donnée par les universités, collèges d'enseignement continu et fournisseurs de services communautaires. (NCVER 2013, Australie)
- Enseignement disponible aux apprenants après avoir terminé leur enseignement secondaire. (LMVETOSH 2005, Jordanie)

20. QUALIFICATION

- Une expression formelle des capacités professionnelles d'un travailleur, reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel. Une trace officielle (certificat, diplôme) de réussite qui reconnaît la conclusion avec succès de l'enseignement ou formation, ou la performance satisfaisante dans un contrôle ou examen. (UNESCO 1984, ONU)
- Certification donnée à un individu comme reconnaissance d'avoir obtenu des savoirs, aptitudes ou compétences. C'est aussi l'expression formelle de capacités professionnelles d'un travailleur, reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel. (OIT 2006, ONU)

- (a) Le résultat formel (certificat, diplôme ou titre) d'un processus d'évaluation et validation obtenu quand un organisme pertinent détermine qu'un individu a atteint des résultats d'apprentissage par rapport à des critères donnés et/ou possède la compétence nécessaire de développer un poste dans un secteur spécifique de travail. (CEDEFOP 2008, Europe) ; (b) exigences d'un poste : savoirs, aptitudes et compétences requises pour réaliser les tâches spécifiques à un poste de travail spécifique (OIT).
- Quand un organisme pertinent détermine qu'un individu a appris les savoirs, aptitudes et/ou plus amples compétences par rapport à des critères spécifiques. (OECD 2009)
- La confirmation officielle, généralement sous la forme d'un document qui certifie la conclusion avec succès d'un programme éducationnel ou d'une étape d'un programme. Les qualifications peuvent être obtenues à travers : i) la conclusion avec succès d'un programme complet ; ii) la conclusion avec succès d'une étape d'un programme (qualification intermédiaires) ; ou iii) la validation de l'acquisition de connaissances, aptitudes et compétences indépendantes de ces programmes. On parle ici d'une « accréditation ». (ISU 2013, ONU)
- Certification formelle accordée par une autorité accréditée comme reconnaissance de la conclusion avec succès d'un programme éducationnel. Dans le domaine de l'enseignement et formation professionnels (EFP), les qualifications sont accordées quand une personne a satisfait toutes les exigences des unités de compétence ou des modules qui comprend une qualification du Cadre Australien des Qualifications (AQF), comme le spécifie un programme de formation approuvé nationalement ou un cours accrédité qui fournit la formation pour cette qualification. (NCVER 2013, Australie)
- Certification accordée à une personne après la conclusion avec succès d'un cours comme reconnaissance d'avoir atteint des connaissances, aptitudes ou compétences particulières. b) Les besoins pour un individu pour entrer ou progresser dans un métier. (UNEVOC/NCVER 2009)
- Un regroupement de compétences enveloppées du supermarché des compétences. Il représente une configuration claire et significative dans le milieu de travail et est en accord avec le Descriptif du Cadre de Qualifications EFTP des Philippines. En fonction de la largeur, profondeur et portée de la compétence, une qualification peut se classer dans le niveau de certificat national I, II, III ou IV. (TESDA 2010, Philippines)
- Une qualification nationale enregistrée qui consiste d'une combinaison prévue de résultats d'apprentissage ayant un ou des propos donnés, censé de donner des apprenants qualifiés avec des compétences appliquées et une base pour l'apprentissage continu, qui a été évaluée en termes de résultats au niveau de la sortie, enregistrée dans le Cadre National des Qualifications, certifiée et accordée par un organisme reconnu. (SAQA 2013, Afrique du Sud)
- Combinaison prévue de résultats d'apprentissage avec un ou des propos définis, qui incluent des compétences définies, appliquées et démontrées et une base pour l'apprentissage continu. (SADC 2011, Afrique Australe)
- Un ensemble de critères ou unités jugées dignes de reconnaissance formelle par moyen d'un certificat. (OIT (SED) 2007, ONU)

- Une expression formelle des capacités professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national et sectoriel. (TVET Portal, The Arabic Gate of TVET).

20.1. QUALIFICATION NATIONALE

- Une qualification définie par des réglementations de formation promulguées à niveau national, et qui est créée en combinant des unités de compétence par des groupes correspondant à des rôles de travail significatifs dans le milieu de travail, en accord avec le cadre national de qualifications, qui est dans ce cas le PTQF. (TESDA 2010, Philippines)

20.2. CADRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS (CNQ)

- Le système compréhensif, avec l'aval du Ministre : HET, pour la classification, coordination, registre et publication de qualifications nationales et qualifications partielles articulées et à la qualité assurée. Le CNQ de l'Afrique du Sud est un seul système intégré, comprenant trois sous-cadres de qualifications coordonnées pour : Enseignement et Formation Générales et Continues ; Enseignement Supérieur ; et Métiers et Professions. (SAQA 2013, Afrique du Sud)
- Ensemble de principes et procédures convenus, et terminologie standardisée censée d'assurer une comparabilité efficace des qualifications et accréditations dans un pays particulier. (SADC 2011, Afrique Australe)
- Un instrument pour le développement, classification et reconnaissance d'aptitudes, savoirs et compétences ainsi qu'un continuum de niveaux convenus. C'est une manière de structurer les qualifications existantes et les nouvelles, définies par les résultats d'apprentissage, *id est* des déclarations claires de ce que l'apprenant doit savoir ou doit être capable de faire, que ce soit appris en classe, au travail ou moins formellement. Le Cadre des Qualifications indique la comparabilité de différentes qualifications et comment une peut progresser d'un niveau à l'autre, à travers les différents métiers et secteurs industriels (e même à travers les domaines professionnels et académiques, si le CNQ décide d'inclure les qualifications professionnelles et académiques dans un seul cadre). (OIT (SED) 2007, ONU)

20.3. QUALIFICATION PROFESSIONNELLE NATIONALE (QPN).

- Qualifications reconnues et acceptées à niveau national d'un standard approuvé évaluant la compétence de quelqu'un dans une situation de travail, fondées sur les critères (niveaux) nationaux des métiers, accordée par un organisme accréditeur. (Wahba 2013, Égypte)

20.4. CADRE DE QUALIFICATIONS REGIONAL

- Ensemble de principes et procédures convenus, et de terminologie standardisée censée d'assurer une comparabilité efficace des qualifications et accréditations dans un pays particulier. (SADC 2011, Afrique Australe)

- Un cadre qui comporte un ensemble de principes, pratiques et procédures convenus, et de terminologie standardisée censée d'assurer une comparabilité efficace des qualifications et accréditations à travers les pays d'une région. (OIT – SED- 2007, ONU)

21. APTITUDES

- La capacité de réaliser des tâches et résoudre des problèmes. (CEDEFOP 2008, Europe)
- Une capacité de réaliser une activité intellectuelle ou physique particulière qui peut être développée par la formation ou la pratique professionnelle. (NCVER 2013, Australie)
- La capacité acquise et pratiquée de supporter une tâche ou un travail. (TESDA 2010, Philippines)
- Un faisceau de savoirs, attributs et capacités pouvant être appris et qui permet à l'individu de réaliser une activité ou tâche avec succès et de manière consistante et qui peut être fondée sur et approfondie par l'apprentissage. (OECD 2011)

21.1. APTITUDES DE BASE

- Les aptitudes nécessaires pour vivre dans notre société contemporaine, comme écouter, parler, lire, écrire et faire des mathématiques. (CEDEFOP 2008, Europe)
- Une aptitude fondamentale sur la quelle se fonde l'apprentissage ultérieur ou qui est essentielle pour l'emploi. Les aptitudes et compétences requises pour fonctionner dans notre société contemporaine incluent écouter, parler, lire, écrire et faire des mathématiques. (NCVER 2013, Australie)

21.2. APTITUDES RELATIVES A L'EMPLOYABILITE

- Les aptitudes qui permettent aux personnes de gagner, conserver et progresser dans l'emploi, y comprises les aptitudes de disposition au travail groupal et habitudes de travail, aptitudes interpersonnelles ainsi que celles relatives à apprendre, penser et s'adapter. (NCVER 2013, Australie)

21.3. APTITUDES EN BAS DE L'ECHELLE

- Une aptitude nécessaire pour commencer l'emploi dans une organisation, ou plus globalement pour entrer dans la force de travail. (NCVER 2013, Australie)

21.4. DEVELOPPEMENT DES APTITUDES:

- Ce terme a émergé dans le monde du développement pour un concept synonyme de l'ample définition d' EFTP (Ministère des Pays-Bas des Affaires Étrangères, 2009). Dans ces définitions, l'EFTP – parfois aussi connu comme Enseignement et Formation Professionnels (EFP) ou Enseignement Technique et Professionnel (ETP) – peut être considéré comme un moyen de

préparation pour les domaines des matières et pour une participation efficace dans le monde du travail. Ceci implique aussi une préparation et un apprentissage tout au long de la vie pour des citoyens responsables. Dans sa définition plus vaste, l'EFTP inclut l'enseignement technique, l'enseignement professionnel, la formation professionnelle, la formation dans le lieu de travail, formation d'apprentissage, livrés de manière formelle ou informelle. (Tableau 1).

TABLEAU 1. MODES DE LIVRAISON DES EFTP

METHODOLOGIE	TECHNIQUE	PROFESSIONNEL
Formelle	Enseignement Technique Académique	Enseignement professionnel axé sur l'école, formation professionnelle
Non-formelle	Formation axée sur le travail Fournisseurs non scolaires d'enseignement tertiaire	Formation pendant le temps de travail Fournisseurs de VT non scolaires

Adapté de Loo, [n.d.], *TVET Issues and Debates*, Institut de la Banque Mondiale (accès au site web en Février 2010).

21.5. APTITUDES DE VIE

- Expression utilisée dans une des manières suivantes, parfois en combinant quelques unes des catégories :
 - a) Souvent utilisé pour englober les aptitudes telles que la résolution des problèmes, travailler en équipe, travailler en ligne, communiquer, négocier, etc. Leur nature générique – son importance au cours de la vie, dans de divers contextes – est prise en commun avec les aptitudes littéraires. Ces aptitudes génériques sont rarement (voire jamais) acquises de manière indépendante d'autres aptitudes.
 - b) Aussi employé pour faire allusion aux aptitudes nécessaires au jour le jour qui sont fortement connectées à un certain contexte. Quelques exemples sont les aptitudes de subsistance, aptitudes de santé, aptitudes liées au genre et vie en famille, et aptitudes environnementales. Celles-ci peuvent être appelées « aptitudes contextuelles », tout en acceptant que ces aptitudes ne soient jamais dans la pratique purement contextuelles ou purement génériques.
 - c) Aussi utilisé dans le contexte de l'école pour faire référence pour n'importe quel sujet, autre que le langage et les mathématiques.
 - d) Il y a d'autres aptitudes diverses comprises comme aptitudes de vie telles que cuisiner, faire des amis et traverser la rue. (ISU 2013, ONU).
- Les aptitudes de vie sont les capacités pour un comportement adaptable et positif qui permet aux individus de traiter de manière efficace les exigences et défis de la vie quotidienne (définition de l'OMS). Particulièrement, les aptitudes de vie sont des compétences psychosociales et aptitudes interpersonnelles qui aident les personnes à faire des décisions informées, résoudre des problèmes, avoir un esprit critique et créatif, communiquer efficacement, construire de relations saines, sympathiser avec les autres, et faire face à gérer leurs vies d'une manière saine et productive. Les aptitudes de vie peuvent être dirigées vers les actions personnelles ou les actions

envers les autres, ou peuvent être appliquées aux actions qu'altèrent l'environnement pour le rendre propice et sain. (OMS 2003, ONU)

21.6. APTITUDES DE SUBSISTANCE

- Capacités, ressources et opportunités pour poursuivre les objectifs économiques individuels et de ménage, c'est-à-dire, la génération de revenus. Les aptitudes de subsistance incluent des capacités techniques et professionnelles (la menuiserie, la couture, la programmation informatique, etc.) ; aptitudes pour chercher des postes de travail, comme stratégies d'entretien ; et aptitudes de gestion d'entreprises, entrepreneuriales et de gestion financière. (OMS 2003, ONU)

21.7. PERSONNE PEU APTE

- Individu au niveau de scolarité plus bas que le standard prédéterminé. (CEDEFOP 2014, Europe)

21.8. CERTIFICATION DES APTITUDES

- Reconnaissance formelle des qualifications des aptitudes des travailleurs, indépendant de la manière par laquelle elles furent acquises. (TESDA 2010, Philippines)

21.9. MANQUE D'APTITUDES

- Situation dans laquelle un individu n'a pas le niveau d'aptitudes requis pour réaliser son travail de manière adéquate. (CEDEFOP 2014, Europe)

21.10. INADEQUATION D'APTITUDES

- Situation de déséquilibre dans lequel le niveau ou type d'aptitudes disponibles ne correspondent pas au travail dont le marché a besoin. (CEDEFOP 2014, Europe)

21.11. AMELIORATION DES APTITUDES

- Formation de court terme, typiquement fournie suite à un enseignement ou formation initiale, et qui vise à substituer, améliorer ou mettre à jour les savoirs, aptitudes et/ou compétences acquises pendant la formation précédente. (CEDEFOP 2008, Europe)
- Améliorer des aptitudes (par exemple par la formation en continu). (NCVER 2013, Australie)
- Formation qui vise à permettre aux personnes de gagner de nouvelles aptitudes dans son métier pour acquérir un niveau supérieur de capacités. (LMVETOSH 2005, Jordanie)

22. NORME

- Déclarations explicites sur les capacités attendues pour être comprises comme une expression de réussite. (SADC 2011, Afrique Australe)

- Un niveau ou une mesure de réussite ; une déclaration de performance ou critère de résultat. (Définition aussi utilisée par le gouvernement de Queensland -Wahba 2013, Égypte)

23. PROGRAMME

- Un programme ou plan d'un cours, d'une étude ou d'un sujet (modules), concernant une discipline/profession spécifique et qui énumère ce qui doit être appris ou enseigné. (Wahba 2013, Égypte)
- Un **syllabus** (pl. **des syllabus** ou **des syllabi**⁶) ou **programme de cours** est un plan et un résumé des thèmes devant être traités dans un cours éducatif ou de formation. Il est descriptif (contraire au curriculum prescriptif ou spécifique). Un programme de cours peut être exposé par un conseil d'examen ou préparé par le professeur chargé de superviser ou contrôler la qualité du cours. Il peut être présenté sur papier ou en ligne.

Le programme assure une compréhension juste et impartiale entre l'instructeur et les étudiants, de manière qu'il y ait le moindre possible de confusion sur les politiques concernant le cours, définissant des attentes claires du matériel à étudier, comportement en classe, et effort au nom des élèves d'entrer au cours, fournissant ainsi une carte de route de l'organisation/direction du cours qui repose sur la philosophie d'enseignement de l'instructeur envers les étudiants, et fournissant une perspective de marketing du cours, pour que les élèves puissent choisir rapidement le cours en fonction de l'attractivité du matériel du sujet.

Beaucoup d'éléments généralisés d'un programme de cours peuvent être approfondis par un curriculum spécifique pour maximiser l'apprentissage efficace en éclaircissant la compréhension de l'élève sur le matériel spécifique comme la politique de notation, rubrique de notation, politique de travail en retard, endroits et horaires, autres informations pour contacter l'instructeur et son assistant d'enseignement comme téléphone et courriel, matériel nécessaire et/ou recommandé tel que cahiers, livres de lecture obligatoire, calculatrices (ou autre équipement), chèques de laboratoire, etc., ressources externes pour assister le matériel du sujet (livres extracurriculaires, localisation de tuteurs, centres de ressources, etc.), dates importantes dans le cours comme jours d'examen et dates de remise de travaux, conseils pour réussir à maîtriser le contenu du cours comme habitudes d'étude et idéal de répartition du temps, si c'est le cas problèmes suggérés, pré-requis nécessaires ou co-requis pour le cours actuel, s'il convient les règles de sécurité, et objectifs du cours.

- Un programme contiendra souvent une liste de lecture de livres pertinents et articles obligatoires ou optionnels pour que les étudiants lisent. Comme effet indirect de ceci, les érudits pourront comptabiliser combien de syllabus ou programme en ligne comportent leurs œuvres, comme une manière d'estimer leur impact sur l'enseignement⁷.

⁶ *Dictionnaire d'Anglais de Oxford* (3^{ème} Ed.). Oxford University Press. Septembre 2005.

⁷ *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, Volume 59, Article 13, pages 2060–2069, Novembre 2008. DOI: 10.1002/asi.20920

24. ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS DENOMME EFTP

- Ces aspects du processus éducatif concernant, en outre que l'enseignement général, l'étude des technologies et sciences connexes, et l'acquisition d'aptitudes pratiques, attitudes, compréhension et savoirs en lien aux métiers des divers secteurs de la vie économique et sociale. (UNESCO et OIT, 2002)
- Un terme compréhensible faisant référence à ces aspects du processus éducatif concernant, en outre que l'enseignement général, l'étude des technologies et sciences connexes, et l'acquisition d'aptitudes pratiques, attitudes, compréhension et savoirs en lien aux métiers des divers secteurs de la vie économique et sociale. L'enseignement technique et professionnel est, par ailleurs, compris comme :
 - une partie intégrale de l'enseignement général ;
 - un moyen de préparation pour les domaines des métiers et pour une participation effective dans le monde du travail ;
 - un aspect de l'apprentissage tout au long de la vie et une préparation pour une citoyenneté responsable ;
 - un instrument pour promouvoir le développement durable ;
 - une méthode pour faciliter la lutte contre la pauvreté. (Recommandation Révisée de l'UNESCO, 2001)
- Enseignement et formation post-obligatoire, baccalauréat universitaire et programmes de plus haut niveau délivré par des institutions d'enseignement continu exclus, qui munit les personnes avec des connaissances et aptitudes en lien au travail ou au métier. Aussi : Enseignement Technique et de Carrière (CTE) (É.-U.) ; Enseignement et formation continus (EFC) (RU, Afrique du Sud) ; Enseignement et Formation Technique et Vocationnelle (EFTV) (Asie du Sud-Est) ; Enseignement et Formation Vocationnelle (EFV) ; Enseignement Technique et Vocationnel (ETV) (AUS). (UNEVOC/NCVER 2009)
- Enseignement, formation et évaluation pour le travail.⁸

24.1. EFTP AXE SUR LA DEMANDE

- « Axé sur la demande » veut dire offrant des réponses aux défis et besoins de la force de travail définie par les employeurs. (ETA 2008, États Unis)

24.2. SECTEUR FORMEL DE L'EFTP:

- Apprentissage formel dans un cadre institutionnel.

⁸ Kazmi, N. Cadre de l'EFTP et politique du Commonwealth. Un cadre model de l'EFTP qui facilite la formulation de politiques. (2012).

24.3. ÉCO-RESPONSABILISATION DE L'EFTP (EREFTP)

- L'éco-responsabilisation de l'EFTP est un thème essentiel et transversal dans le domaine de développement durable. Il fait allusion aux efforts pour réorienter et renforcer les institutions et politiques déjà existantes de l'EFTP pour renforcer la réussite d'un développement durable. Ainsi, l'éco-responsabilisation de l'EFTP reconnaît la relation entre développement durable et développement vert, et éclaire différentes définitions de travaux verts et aptitudes vertes aussi. (Majumdar 2010)
- L'EREFTP comprend des aspects économiques, écologiques et sociaux et contribue ainsi au développement durable. C'est une problématique transversale qui joue un rôle dans n'importe quel secteur de métier : dans l'industrie, l'artisanat, l'agriculture, la sylviculture, la pêche les services et les administrations. L'EREFTP contribue à la transition vers des économies vertes et sociétés vertes en fournissant des compétences vertes à travers d'une approche holistique d'inclure les milieux d'apprentissage formel, non-formel et informel. (Extrait de « Cadre International d'Action : l'éco-responsabilisation de l'EFTP » (Brouillon), UNESCO-UNEVOC 2014)

24.4. ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

- Fait référence principalement à la préparation théorique vocationnelle des étudiants pour des postes concernant la science appliquée et technologie moderne. Il fait emphase sur la compréhension de principes de base des sciences et des mathématiques, comme il s'agit pour l'enseignement vocationnel. L'objectif de l'enseignement technique est de préparer des diplômés pour des métiers mieux classés que l'artisanat mais en dessous des professions scientifiques ou d'ingénieurs.

24.5. FOURNISSEUR DE L'EFTP

- Organisations qui livrent des programmes d'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels EFTP comme les fournisseurs d'enseignement communautaire et pour adultes, organisations communautaires, centres d'aptitudes de l'industrie, fournisseurs de formation commerciale et d'entreprise. (Définition aussi employée par KEBS (Kenya) –Wahba 2013, Égypte)
- Une organisation qui livre programmes d'Enseignement et Formation Professionnels (EFP). En Australie, les fournisseurs d'EFP comprennent les systèmes TAFE de l'État et du territoire, fournisseurs d'enseignement communautaire et pour adultes, centres d'études d'agriculture, les opérations d'EFP au sein de quelques universités, écoles, fournisseurs privés, organisations communautaires, centres d'aptitudes industriels, et fournisseurs de formation commerciale et d'entreprise. (NCVER 2013, Australie)

24.6. SECTEUR D'EFTP

- The policies, programs and institutions dedicated to providing formal education, training and assessment for skills required in the workplace

- Les politiques, programmes et institutions spécialisées en fournir enseignement formel, formation et évaluations pour les aptitudes requises dans le milieu de travail.⁹

24.7. ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL (EP)

- Enseignement conçu pour que les apprenants acquièrent les savoirs, aptitudes et compétences spécifiques à un métier particulier, profession, ou groupe de professions ou métiers. L'enseignement professionnel peut avoir des composants axés sur le travail (par exemple : intérim d'apprentissage). La conclusion avec succès de tels programmes mène à des qualifications professionnelles pertinentes au marché de travail reconnues comme axés sur le métier par les autorités nationales pertinentes et/ou le marché de travail. (ISU 2013, ONU)
- Enseignement conçu pour développer des aptitudes liées au métier. (LMVETOSH 2005, Jordanie)

24.8. ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELS (EFP) :

- Prépare les apprenants pour les postes basés sur des activités pratiques ou manuelles, traditionnellement non-théoriques et complètement en lien à une profession spécifique, métier ou vocation, d'où le terme, dans lequel l'apprenant participe. L'enseignement professionnel est généralement considéré comme faisant partie de le système d'enseignement formel, et c'est le Ministre de l'Éducation celui qui généralement détient sa responsabilité. D'autre part, la formation professionnelle est plus en lien au marché de travail et le système de développement de l'embauche, et c'est généralement le Ministre du Travail et des Affaires Sociales celui qui détient la responsabilité. L'EFP est souvent proposée pendant le niveau secondaire, voire postsecondaire.

25. ENSEIGNEMENT TERTIAIRE

- Enseignement formel au-delà de l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur inclus, ainsi que l'enseignement et formation professionnels, ou autre enseignement ou formation de spécialisation postsecondaire. (NCVER 2013, Australie)
- Enseignement formel au-delà de l'enseignement formel, l'enseignement supérieur inclus, ainsi que l'enseignement et formation professionnels, ou autre enseignement ou formation de spécialisation postsecondaire ; parfois utilisé pour faire allusion seulement à l'enseignement ou formation supérieur. (TESDA 2010, Philippines)
- Enseignement formel suite à la conclusion de l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur inclus, ainsi que l'enseignement et formation professionnels, ou autre enseignement ou formation de

⁹ Kazmi, N. Cadre de l'EFTP et politique du Commonwealth. Un cadre model de l'EFTP qui facilite la formulation de politiques. (2012).

spécialisation postsecondaire. Aussi appelé troisième étape ou troisième niveau d'enseignement ou enseignement continu. (Wahba 2013, Égypte)

- L'enseignement suivant l'enseignement secondaire ou son équivalent, fournissant l'apprenant de savoirs et aptitudes plus approfondis que ceux acquis pendant le système secondaire. (LMVETOSH 2005, Jordanie)

26. CHOMEUR

- Ceci comprend toutes les personnes employées qui manifestent le désir d'avoir d'heures supplémentaires de travail dans leur poste à présent ou d'avoir un poste additionnel, ou d'avoir un nouveau poste avec plus d'heures de travail. (TESDA 2010, Philippines)
- Une personne sans activité professionnelle mais dans la disponibilité de travailler et à la recherche active d'un travail à temps partiel ou à temps complet. (Définition aussi employée par le gouvernement de Queensland –Wahba 2013, Égypte)

27. EXPERIENCE DE TRAVAIL

- Une période de temps (généralement une ou deux semaines) de travail non rémunéré entrepris par étudiants de l'école secondaire, généralement pendant la 10^{ème} année comme partie de leur enseignement sur les carrières, pour gagner une perspective interne du monde du travail. (NCVER 2013, Australie)
- (aussi connu comme : Placement étudiant (É.-U.) ; stage) Travail non rémunéré entrepris par étudiants de l'école secondaire comme partie de leur enseignement sur les carrières. (UNEVOC/NCVER 2009)
- Exposition et interactions gagnées en étant présent dans le milieu de travail. (SAQA 2013, Afrique du Sud)
- Une période de travail non rémunéré entrepris par les étudiants/formés au sein d'institutions d'EFTP comme partie de leur enseignement sur les carrières, pour leur garantir une perspective internet du monde du travail. (Wahba 2013, Égypte)
- Opportunités données aux apprenants pour appliquer ceux qu'ils apprennent (ou ont appris) dans des travaux réels dans un environnement de travail réel. (LMVETOSH 2005, Jordanie)

ACRONYMES (des sources)

Les suivants acronymes sont énumérés selon ses sigles en anglais. À côté de chacun figure le nom complet en anglais et entre parenthèses sa traduction en espagnol. Tout au long du glossaire, les acronymes furent gardés en anglais.

AICL	Australian Institute of Commerce and Language – Institut Australien du Commerce et la Langue
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
É.-U.	États-Unis
ETA	Education and Training Administration (Etats-Unis) Administration de l'Enseignement et Formation
ISU	Institut de Statistique de l'UNESCO
LMVETOSH	Ministère du Travail, Département des Statistiques, Centre National de Ressources Humaines (Jordanie)
NCVER	National Centre for Vocational Education Research (Australia) Centre National de Recherche sur la Formation Professionnelle (Australie)
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
SADC	Southern African Development Community - Communauté de Développement d'Afrique Australe

SAQA	South African Qualifications Authority – Autorité Sud-Africaine des Qualifications (Afrique du Sud)
SED	Small Enterprise Development - Développement des Petites Entreprises
TAC	Conseil de l'Accréditation des Formations
TESDA	Technical Education and Skills Development Authority – Autorité sur l'Enseignement Technique et le Développement des Compétences
UE	Union Européenne
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural – Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
UNEVOC	Centre International Pour l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels