

ENVOL :

Reconnaissance des compétences transversales et professionnelles des premiers niveaux de qualification du CEC.

IO1 : Méthode et définition des unités d'acquis d'apprentissage aux niveaux 1 & 2 du CEC.



Erasmus+

Table des matières

1 ENVOL : Reconnaissance des compétences transversales et professionnelles des premiers niveaux de qualification du CEC	4
1.1 Objectif et description	4
1.2 Les partenaires du projet	4
1.3 Objectifs spécifiques	5
1.4 Termes clés	5
2 Descripteurs de cadres européens & nationaux de certifications professionnelles	7
2.1 Introduction	7
2.2 Définition commune des deux premiers niveaux du CEC	8
3 Système éducatif : Niveaux du CNC en Belgique, Italie, Portugal et Espagne	9
3.1 BELGIQUE	10
3.1.1 <i>Aperçu général du système d'EFPP</i>	10
3.1.2 <i>Répertoire des qualifications en Belgique : Le SFMQ - Service francophone des métiers et des qualifications -</i>	14
3.1.3 <i>système de Validation des compétences en Belgique</i>	15
3.1.4 <i>Descripteurs des niveaux 1 & 2 du CNC belge</i>	18
3.1.5 <i>Qualifications belges de niveau 1 & 2</i>	19
3.2 ITALIE	21
3.2.1 <i>Aperçu général du système de formation professionnelle et scolaire</i>	21
3.2.2 <i>Répertoire des qualifications : Le modèle de description des profils professionnels en Frioul-Vénétie Julienne</i>	25
3.2.3 <i>système Italien de Validation des compétences</i>	29
3.2.4 <i>CNC et CEC italiens de 2012 à 2020</i>	33
3.2.5 <i>Descripteurs des niveaux du CNC italien (2018)</i>	37
3.2.6 <i>Qualifications en Italie aux niveaux 1 & 2 - le cas de Frioul-Vénétie Julienne</i>	40
3.3 PORTUGAL	42
3.3.1 <i>Aperçu général du système d'EFPP</i>	42
3.3.2 <i>Parcours de formation Portugal</i>	44
3.3.3 <i>du système portugais de Validation des compétences</i>	44
3.3.4 <i>Descripteurs de niveau 1 & 2 du CNC au PORTUGAL</i>	46
3.3.5 <i>Qualifications au Portugal au niveaux 1 & 2</i>	48

3,4	ESPAGNE	50
3.4.1	<i>Aperçu général du système d'EFP</i>	50
3.4.2	<i>système Espagnol de Validation des compétences</i>	53
3.4.3	<i>Espagne descripteurs de niveaux CNC 1 & 2</i>	54
3.4.4	<i>Qualifications espagnoles au niveaux 1 & 2</i>	56
4	Description de L'UAA aux niveaux 1 & 2 : Méthodologie	57
4.1	Introduction	57
4.2	Méthode dans chaque pays partenaire	58
4.2.1	BELGIQUE	58
4.2.2	ITALIE	62
4.2.3	PORTUGAL	71
4.2.4	ESPAGNE	79
	CONCLUSION	85
	Sources	85

1 ENVOL : RECONNAISSANCE DES COMPETENCES TRANSVERSALES ET PROFESSIONNELLES DES 1^{ERS} NIVEAUX DE QUALIFICATION DU CEC

1.1 OBJECTIF ET DESCRIPTION

L'objectif est de développer le positionnement des acquis de l'apprentissage (compétences de base, techniques et transversales) aux niveaux 1 & 2 du Cadre européen des certifications - CEC - dans la formation des adultes très peu qualifiés par rapport aux systèmes existants dans les différents contextes des pays partenaires du projet : Belgique, Italie, Portugal et Espagne.

Nous allons contribuer à la mise en œuvre des phases identifiées dans les recommandations sur la validation des acquis de l'apprentissage non formel et le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) dans les établissements de formation pour un public peu qualifié et éloigné du monde du travail.

La reconnaissance automatique ou non des acquis d'apprentissage des adultes peu qualifiés est encore trop faible et ne permet pas d'identifier clairement la progression des apprenants en termes d'autonomie, de responsabilité et de complexité des tâches réalisées ainsi qu'en termes de compétences de base, techniques et transversales.

Il reste encore trop peu de qualifications ou de profils de certification développés pour les niveaux 1 & 2, qui sont ceux le plus souvent ciblés par les organismes de formation en intégration sociale et professionnelle. Ce manque a pour effet de bloquer les personnes dans leur progression dans leur parcours de formation.

L'objectif global de ce projet est de renforcer les mécanismes existants afin d'augmenter le nombre d'offres de formation positionnées dans les cadres nationaux de certification (en lien avec le CEC) aux niveaux 1 et 2.

1.2 LES PARTENAIRES DU PROJET

Le projet ENVOL résulte d'un partenariat entre quatre entités européennes :

Belgique : Actions Intégrées de Développement (AID) et CROC Espace (partenaire associé) - est une association sans but lucratif active dans le domaine de formation avec une grande expérience dans le suivi de projets de formation au niveau de la gestion des ressources pédagogiques, financières, humaines et techniques. AID développe, avec ses 35 centres de formation à l'insertion socioprofessionnelle des régions bruxelloise et wallonne, des outils pédagogiques et les aide à les rendre opérationnels dans leurs systèmes de formation.

Italie : Scuola Centrale Formazione (SCF) et CIVIFORM (partenaire associé) est une association sans but lucratif qui travaille pour fournir un soutien représentatif et une action de coordination efficace à tous les associés, avec un accent particulier sur les méthodologies, l'évaluation, l'innovation et l'environnement et le transfert de bonnes pratiques.

Portugal : Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML) - est un organisme privée qui poursuit des objectifs d'action sociale, de soins de santé, d'éducation et de culture, et de promotion d'une meilleure qualité de vie, en particulier au profit des personnes les plus vulnérables.

Espagne : CIFASA - EFAS Castilla-la Mancha y Madrid (EFAS) - L'objectif de CIFASA est d'améliorer et de promouvoir l'environnement rural par la formation des personnes. CIFASA propose des cours de formation professionnelle formelle, des cours de formation pour les chômeurs, les professionnels et les entreprises et l'enseignement secondaire obligatoire.

1.3 OBJECTIFS SPECIFIQUES

Le projet ENVOL est un partenariat stratégique pour l'éducation des adultes dans l'UE. Pour atteindre les objectifs du projet, des études de cas devront être réalisées (Intellectual Outputs/productions intellectuelles - IO) pour :

Résultat 1 : Identifier les processus et procédures par lesquels l'apprentissage non formel et informel pourrait être reconnu aux niveaux 1 & 2 du CEC ;

Résultat 2 : Identifier les caractéristiques communes entre les études de cas afin d'en déduire un modèle de positionnement des résultats de l'apprentissage non formel/informel sur la base des bonnes pratiques identifiées : développement d'un modèle de positionnement des évaluations formatives et sommatives des pays partenaires aux niveaux 1 & 2 du cadre des qualifications ;

Résultat 3 : Élaborer un guide d'utilisation du modèle de positionnement pour l'utilisation de la formation et la reconnaissance et la validation des acquis.

Résultat 4 : Élaborer un guide de recommandations politiques pour la mise en œuvre de la reconnaissance / du positionnement de l'apprentissage non formel/informel aux niveaux 1 & 2 du CEC.

1.4 TERMES CLES

Pour ce projet, l'équipe de travail a adopté les définitions des concepts proposées par le document [Terminologie de la politique européenne d'éducation et de formation](#) afin de faciliter la communication entre les partenaires et la mise en œuvre des activités.

La définition des termes clés considérés comme essentiels pour la compréhension du projet ENVOL est présentée ci-dessous.

Résultats d'apprentissage/acquis d'apprentissage - AA

L'ensemble des savoirs, aptitudes et/ou compétences¹ qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à la suite d'un processus d'apprentissage formel, non formel ou informel.

Ou

Énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'éducation et de formation ; ces acquis de l'éducation et de la formation sont définis sous la forme de savoirs, d'aptitudes et de compétences.

Unité de résultat d'apprentissage - UAA

Élément de qualification, qui correspond à un ensemble cohérent de savoirs, aptitudes et compétences qui peuvent être évalués et validés ;

ou

Ensemble de savoirs, aptitudes et/ou compétences qui constituent un élément cohérent de certification. L'unité peut être la plus petite partie d'une certification pouvant faire l'objet d'une évaluation, d'un transfert, et éventuellement d'une certification. Une unité peut être spécifique d'une seule certification ou être commune à plusieurs certifications.

¹ Compétences correspondant ici aux niveaux d'autonomie et de responsabilité observés dans la tâche.

Note: les caractéristiques des unités (contenu, dimension, nombre d'unités constituant une certification) sont définis par l'autorité ou l'organisme compétent pour cette fonction. Cependant, le système ECVET propose de spécifier pour chaque unité :

- le titre général de l'unité ;
- la liste des savoirs, aptitudes et compétences qui la composent ;
- les critères d'évaluation des résultats/acquis d'apprentissage correspondants.

Compétence

La capacité à mettre en œuvre des résultats/acquis d'apprentissage d'une manière appropriée dans un contexte défini (éducation, travail, développement personnel ou professionnel).

ou

La capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel.

Aptitudes professionnelles / capacités professionnelles

Capacité à appliquer des savoirs et à utiliser un savoir-faire pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes.

2 DESCRIPTEURS DE CADRES EUROPEENS & NATIONAUX DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

2.1 INTRODUCTION

Les descripteurs définissant les niveaux du CEC ont été élaborés entre 2003 et 2008, avec la participation d'experts et de décideurs de tous les pays dans le processus ²

L'accord sur les descripteurs relatifs aux domaines de Savoirs et d'Aptitudes a été atteint dès le début du processus de développement du CEC, mais l'accord sur la troisième colonne a été plus difficile à obtenir. Dans la première version, le terme « compétence » a été utilisé à la place de « responsabilité et autonomie » (2017).

La plupart des pays ont utilisé ces 3 principaux descripteurs pour créer leur propre CNC.

Level descriptor elements		
Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
In the context of EQF, knowledge is described as: <ul style="list-style-type: none"> • theoretical and/or • factual 	In the context of EQF, skills are described as: <ul style="list-style-type: none"> • cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) • practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments) 	In the context of the EQF, responsibility and autonomy is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility.

Source: Council of the European Union, 2017.

Le Portugal a élaboré des lignes directrices (comprendre le CNC³) où une description plus détaillée et plus fine des savoirs, des aptitudes, des attitudes et du contexte est fournie.

En Italie, une révision des descripteurs du CNC (2018) a inclus dans la troisième colonne une brève description du contexte dans lequel la responsabilité / l'autonomie sont exercées et certaines catégories d'aptitudes typiques du niveau CEC correspondant.

Dans le projet Envol, nous nous sommes concentrés sur les niveaux 1 & 2 du CEC/CNC pour voir comment nous pouvons positionner les unités d'acquis d'apprentissage à ces niveaux. Nous avons établi une définition commune de ces deux niveaux et comparé nos descripteurs de niveaux CNC.

Dans les chapitres suivants nous donnons un aperçu des systèmes d'EFP, des systèmes de reconnaissance des acquis et des CNC dans les pays partenaires, en mettant l'accent sur les apprenants adultes et sur les niveaux de qualification les plus bas, afin de mieux comprendre les mécanismes, processus et procédures existants liés aux contextes nationaux des partenaires pour la reconnaissance des acquis.

Pour les pays où les politiques d'EFP sont définies et administrées par les autorités régionales, nous concentrons notre attention sur des régions spécifiques qui sont particulièrement pertinentes pour les partenaires ou qui ont de bonnes pratiques dans la conception et la mise en œuvre des cadres régionaux de certification.

² Voir : <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/commissions-consultation-european-qualifications-framework-efq>.

³ Voir "Understanding the NQF : users support guide in Portugal" - [Inventaire européen des CNC 2018](#).

2.2 DEFINITION COMMUNE DES DEUX PREMIERS NIVEAUX DU CEC

Niveau 1

Au niveau 1 des cadres nationaux des certifications (CNC) et du cadre européen des certifications (CEC), l'apprenant est censé posséder des acquis d'apprentissage de base. Les acquis de base sont définis comme élémentaires mais fondamentaux et servent de point de départ. L'apprenant est censé posséder des Aptitudes de base et appliquer ces savoirs pour exécuter un nombre limité de tâches simples et de routine en suivant des instructions. La communication et les aptitudes de base à ce niveau sont également fondamentales. Les tâches sont effectuées en suivant des instructions étape par étape, de sorte que l'individu n'est pas entièrement responsable de ses actions. La responsabilité sera partagée avec la personne qui dirige les tâches.

Niveau 2

L'autonomie et la responsabilité augmentent légèrement mais la personne n'est toujours pas responsable de l'aspect assurance qualité de la tâche qui lui est confiée. C'est le rôle du superviseur qui lui confère un degré de compétence plus élevé.

Le CEC niveau 1 & 2 : descripteurs

Descriptors defining levels in the European Qualifications Framework (EQF)

Each of the 8 levels is defined by a set of descriptors indicating the learning outcomes relevant to qualifications at that level in any system of qualifications.

	Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
	In the context of EQF, knowledge is described as theoretical and/or factual.	In the context of EQF, skills are described as cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) and practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments).	In the context of the EQF responsibility and autonomy is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility
Level 1 The learning outcomes relevant to Level 1 are	basic general knowledge	basic skills required to carry out simple tasks	work or study under direct supervision in a structured context
Level 2 The learning outcomes relevant to Level 2 are	basic factual knowledge of a field of work or study	basic cognitive and practical skills required to use relevant information in order to carry out tasks and to solve routine problems using simple rules and tools	work or study under supervision with some autonomy

Extrait : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9620-2017-INIT/fr/pdf>

3 SYSTEME EDUCATIF : NIVEAUX DU CNC EN BELGIQUE, ITALIE, PORTUGAL ET ESPAGNE

Dans ce chapitre, chaque partenaire a décrit les informations les plus importantes qui sont utiles pour avoir une meilleure compréhension des acteurs et des systèmes en place dans leur pays, liés à leur propre contexte de développement des CNC et de reconnaissance des compétences.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le site du Cedefop qui a fait des analyses récentes des différents développements de ces systèmes ainsi que des présentations plus détaillées de chaque pays partenaire de ce projet :

CNC : [Inventaire européen sur le CNC](#).

Validation : [Inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel](#).

EFP en Belgique : [L'enseignement et la formation professionnels en Europe : Belgique 2018](#).

EFP en Italie : [L'enseignement et la formation professionnels en Europe : Italie 2018](#).

EFP au Portugal : [L'enseignement et la formation professionnels en Europe : Portugal 2018](#).

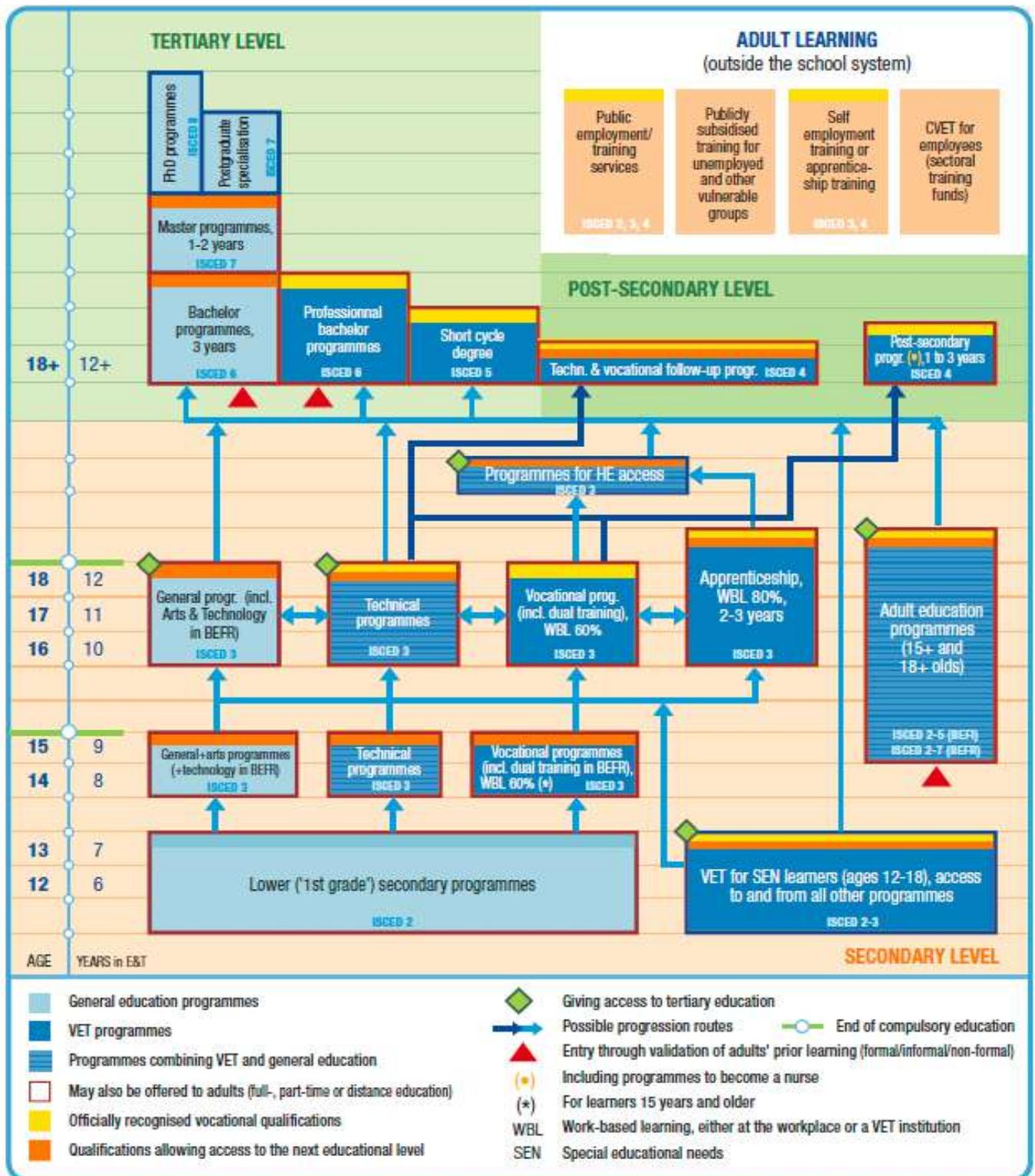
EFP en Espagne : [L'enseignement et la formation professionnels en Europe : Espagne 2018](#).

Comparer l'EFP en Europe : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/>.

Les présentations que vous trouverez pour chaque pays seront plus ou moins développées en fonction de l'état d'avancement des différents systèmes mais aussi en fonction de la spécificité de chaque contexte.

3.1 BELGIQUE

3.1.1 APERÇU GÉNÉRAL DU SYSTÈME D'EPF



Source Cedefop et Refernet, Belgique

The VET sub-systems in the French speaking part of Belgium



The VET system is divided in various sub-systems which are not necessarily connected.

8

Système éducatif

Il existe des structures d'accueil pour les enfants de moins de trois ans, principalement des "crèches", des services de garde contractuels (anciennement gardes d'enfants sous surveillance) et des centres d'accueil municipaux.

L'enseignement ordinaire est organisé en quatre niveaux, correspondant à des tranches d'âge. Deux de ces niveaux constituent l'enseignement de base :

- L'enseignement préscolaire (connu sous le nom d'enseignement maternel) pour les enfants âgés de 2,5 à 6 ans.
- Enseignement primaire pour les enfants âgés de 6 à 12 ans.

L'enseignement secondaire est destiné aux enfants âgés de 12 à 18 ans et plus :

- L'enseignement secondaire complet est organisé en degrés de deux ans. Le premier degré est appelé degré d'observation, le deuxième degré est appelé degré d'orientation et le troisième degré est appelé degré de détermination. En outre, il existe encore quelques écoles qui dispensent un enseignement secondaire dit "traditionnel", qui comprend six années divisées en deux cycles de trois ans.
- L'enseignement secondaire professionnel en alternance est organisé pour les jeunes à partir de 15/16 ans (en outre, l'IFAPME et l'EFPME organisent des cours en alternance).

L'enseignement supérieur, dont la durée varie en fonction du cursus, est destiné aux jeunes âgés de 18 à 25 ans et plus. L'enseignement supérieur est lui-même divisé en enseignement universitaire et non universitaire. L'enseignement non universitaire peut être de type court ou long. Le type long est de niveau universitaire.

En plus de l'enseignement régulier à part entière, il existe également :

- Enseignement spécialisé pour les personnes handicapées âgées de 3 à 21 ans ou plus, organisé aux niveaux maternel, primaire et secondaire ;
- un horaire réduit d'éducation artistique appelé "promotion socioculturelle". Cet enseignement est organisé aux niveaux secondaire et supérieur (court uniquement) ;
- l'enseignement de promotion sociale, destiné aux jeunes et aux adultes qui ont quitté le système scolaire et qui ressentent le besoin d'acquérir de nouvelles qualifications ou d'actualiser leurs aptitudes, mais aussi d'obtenir une qualification qu'ils n'ont pas obtenue au cours de leur scolarité. Cet enseignement est organisé aux niveaux secondaire (y compris spécialisé) et supérieur (court et long) et, depuis l'allongement de la durée de la scolarité obligatoire, il peut s'adresser aux 15/16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à temps plein et entrent dans un cursus à temps partiel.

Enfin, en dehors de l'enseignement, il existe des cours de formation pour adultes :

Formation professionnelle

Dans chacune des Régions, il existe un organisme chargé de la mise en œuvre des politiques de formation : il s'agit du Forem, et notamment de sa branche spécialisée Forem Formation, et de l'Institut Bruxellois Francophone de Formation Professionnelle (IBFFP), généralement appelé Bruxelles Formation. Les formations dispensées au Forem et à Bruxelles Formation sont destinées à accroître la qualification professionnelle des demandeurs d'emploi et des travailleurs. Elles consistent, selon les besoins, en un apprentissage ou une remise à niveau, et couvrent un large éventail de métiers dans un grand nombre de secteurs.

Deux opérateurs publics proposent des formations adaptées aux besoins spécifiques des indépendants et des petites et moyennes entreprises. En Région wallonne, le réseau de formation de l'IFAPME, outre son rôle dans la formation professionnelle initiale en alternance (apprentissage, cours de gestion d'entreprise, etc.), organise également la formation continue des indépendants et des petites et moyennes entreprises, avec l'aide des centres de formation. L'EFPM (Centre de formation des petites et moyennes entreprises) dessert la Région de Bruxelles-Capitale. La formation dispensée dans les centres de formation continue pour indépendants et petites et moyennes entreprises vise à transmettre les connaissances générales de gestion professionnelle nécessaires à l'exercice d'une profession indépendante éligible à la représentation au Conseil supérieur des professions indépendantes et des PME, ou à l'occupation d'une fonction de direction dans une PME artisanale, commerciale, intellectuelle ou de services. L'offre de formation comprend également une formation à la création d'entreprise, une formation accélérée à la gestion (pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise) et une année préparatoire à la formation de chef d'entreprise. Cette dernière s'adresse aux jeunes qui présentent les aptitudes générales pour accéder à la formation de chef d'entreprise. Elle vise à remédier à leur manque de connaissances professionnelles de base, théoriques et pratiques.

Forem et Bruxelles Formation

Les formations professionnelles organisées par les deux organismes parapublics Forem et Bruxelles Formation s'adressent aux adultes (de plus de 18 ans) qui sont dans la vie active (travailleurs ou demandeurs d'emploi). Dans certains cas, des connaissances préalables peuvent être exigées avant de commencer la formation. Cependant, il n'y a pas de conditions strictes en termes de qualifications pour être admis. Les personnes ayant une expérience professionnelle ou possédant des connaissances suffisantes - déterminées par les épreuves de sélection - sont également admissibles.

En Région wallonne, après le dépôt d'un dossier de candidature auprès du Forem, la décision d'admettre un candidat à une formation repose essentiellement sur la capacité du candidat à suivre la formation et à exercer le métier souhaité, mais aussi sur sa motivation. Des examens médicaux et psychologiques peuvent être exigés en fonction du type de formation demandée, notamment dans le secteur secondaire. En Région de Bruxelles-Capitale, les conditions d'accès aux programmes de formation proposés par Bruxelles Formation sont variables : des connaissances préalables sont généralement exigées, allant de simples tests de langue ou de calcul jusqu'à un diplôme universitaire, selon le programme.

IFAPME et EFPME

La formation de chef d'entreprise s'adresse principalement aux personnes ayant une qualification dans une profession artisanale, commerciale ou intellectuelle et qui souhaitent se perfectionner tout en se préparant à gérer une petite entreprise. La formation est ouverte aux adultes ayant achevé leur scolarité obligatoire et ayant réussi un contrat 0h18d'apprentissage, le deuxième cycle de l'enseignement général ou la sixième année de l'enseignement secondaire professionnel (et ayant obtenu le certificat de qualification). Si un candidat ne remplit pas les conditions d'études ou de formation antérieures, il passe un test d'admission. Toutefois, des conditions spécifiques sont fixées pour un certain nombre de professions.

La formation continue s'adresse aux indépendants et aux chefs d'entreprise.

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP)

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) s'adresse aux demandeurs d'emploi de plus de 18 ans, sans emploi, peu qualifiés, tant en Région wallonne que bruxelloise. Les conditions exactes dépendent toutefois de la région et de l'organisme de formation.

En Région wallonne, les bénéficiaires du dispositif doivent être inscrits au Forem en tant que demandeurs d'emploi. Les centres de formation d'insertion socioprofessionnelle (DéFI) sont accessibles aux personnes n'ayant pas obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou un diplôme équivalent ou supérieur, tandis que les entreprises de formation par le travail (EFT) sont accessibles aux personnes ne possédant ni le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ni le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ni un diplôme équivalent ou supérieur. En outre, les EFT peuvent accueillir toute personne ayant droit à l'aide à l'intégration sociale et remplissant les mêmes conditions de qualification que les demandeurs d'emploi. Le secteur intégré d'insertion socioprofessionnelle wallon s'applique également aux :

- demandeurs d'emploi qui sont au chômage depuis au moins 24 mois (les chômeurs de longue durée) ;
- demandeurs d'emploi qui ont réintégré le marché du travail après une absence d'au moins trois ans (retours) ;
- détenus et internés dont la libération est prévue dans les deux ans ;
- étrangers qui n'ont pas reçu d'ordre de quitter le pays et qui remplissent les conditions de qualification.

Sous certaines conditions, DéFI et EFT peuvent être autorisés à accueillir des demandeurs d'emploi sans emploi et des demandeurs d'indemnités d'incapacité de travail.

En Région Bruxelloise, les stagiaires ne doivent pas avoir obtenu le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou une qualification équivalente. Les EFT ont également pour objectif de dispenser une éducation et une formation de base dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Leur public cible est celui des personnes de 18 ans ou plus qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et qui sont soit des chômeurs de longue durée, soit des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

3.1.2 REPERTOIRE DES QUALIFICATIONS EN BELGIQUE : LE SFMQ - SERVICE FRANCOPHONE DES METIERS ET QUALIFICATIONS

QU'EST-CE QUE LE SFMQ ?

Le SFMQ, service francophone des métiers et des qualifications, est le résultat d'une convention de coopération explicitement inscrite dans le décret du 29 octobre 2015 (abrogeant la précédente convention du 30 avril 2009).

Il rassemble :

- les services publics de l'emploi (SPE), interlocuteurs sociaux,
- tous les opérateurs dans le domaine de l'éducation, de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle qualifiantes, ainsi que le consortium pour la validation des compétences (CVDC) pour la Belgique francophone.

Les objectifs du SFMQ sont :

- de réaliser des Profils Métiers qui reflètent la réalité de l'exercice effectif des différentes professions (développés dans le "COREF") ;
- de réaliser des Profils de Formation qui correspondent aux profils d'emploi et de garantir ainsi que la formation dispensée est en cohérence avec les besoins du monde du travail (développé dans le "COPROFOR") ;
- fournir aux opérateurs de l'éducation et de la formation (par exemple) des profils de formation communs et permettre la mobilité entre eux, par exemple en garantissant la prise en compte des acquis des apprenants et donc en encourageant leur mobilité ;
- d'établir le lien entre les profils et les structures des services publics de l'emploi et d'améliorer la lisibilité des systèmes d'éducation et de formation qualifiantes, de validation des compétences et des offres d'emploi ;
- avoir des références et un langage communs à tous les partenaires : partenaires sociaux, SPE, enseignement et formation professionnels, validation des compétences.

Qu'est-ce qu'une « Grappe-métiers » pour la SFMQ ?

Pour la S.F.M.Q., une Grappe-métiers regroupe les métiers qui sont liés par un même type de production, de services.

L'objectif d'une Grappe-métiers de métiers est de situer le métier dans une vision plus large du secteur d'activité, à savoir :

- préciser la portée d'un métier par rapport aux métiers voisins, identifier les intersections ou les inclusions entre plusieurs métiers.
- hiérarchiser les métiers au sein de cette arborescence.
- identifier un espace de mobilité professionnelle - anticiper les parcours de formation.
- pour assurer le rattachement à la structure du ROME v3 (ROME v3 = Répertoire Opérationnel des Métiers et des emplois, version 3).

Les référentiels grappe-métier du « "COREF⁴ » sont évolutifs. En effet,

- d'une part, en fonction de l'avancement des travaux des différents COREF relatifs aux différents métiers de la grappe, les définitions des métiers, les délimitations des métiers, etc. pourront être amenées à être adaptées ;
- d'autre part, des métiers supplémentaires peuvent être ajoutés, certains métiers peuvent être supprimés, d'autres peuvent faire l'objet d'une approche interprofessionnelle ...

⁴ COREF = "Commission des référentiels métiers". L'organe du SFMQ qui élabore les profils d'emploi et les grappes métier.

3.1.3 SYSTEME DE VALIDATION DES COMPETENCES EN BELGIQUE

Le " Consortium pour la validation des compétences " (CVDC) pour la validation des résultats d'apprentissage non formels et informels :

Tous les gouvernements de la partie francophone du pays (la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale) ont mis en place un dispositif de validation des compétences. Son objectif est de permettre aux plus de 18 ans de faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle, la formation professionnelle et l'expérience de vie.

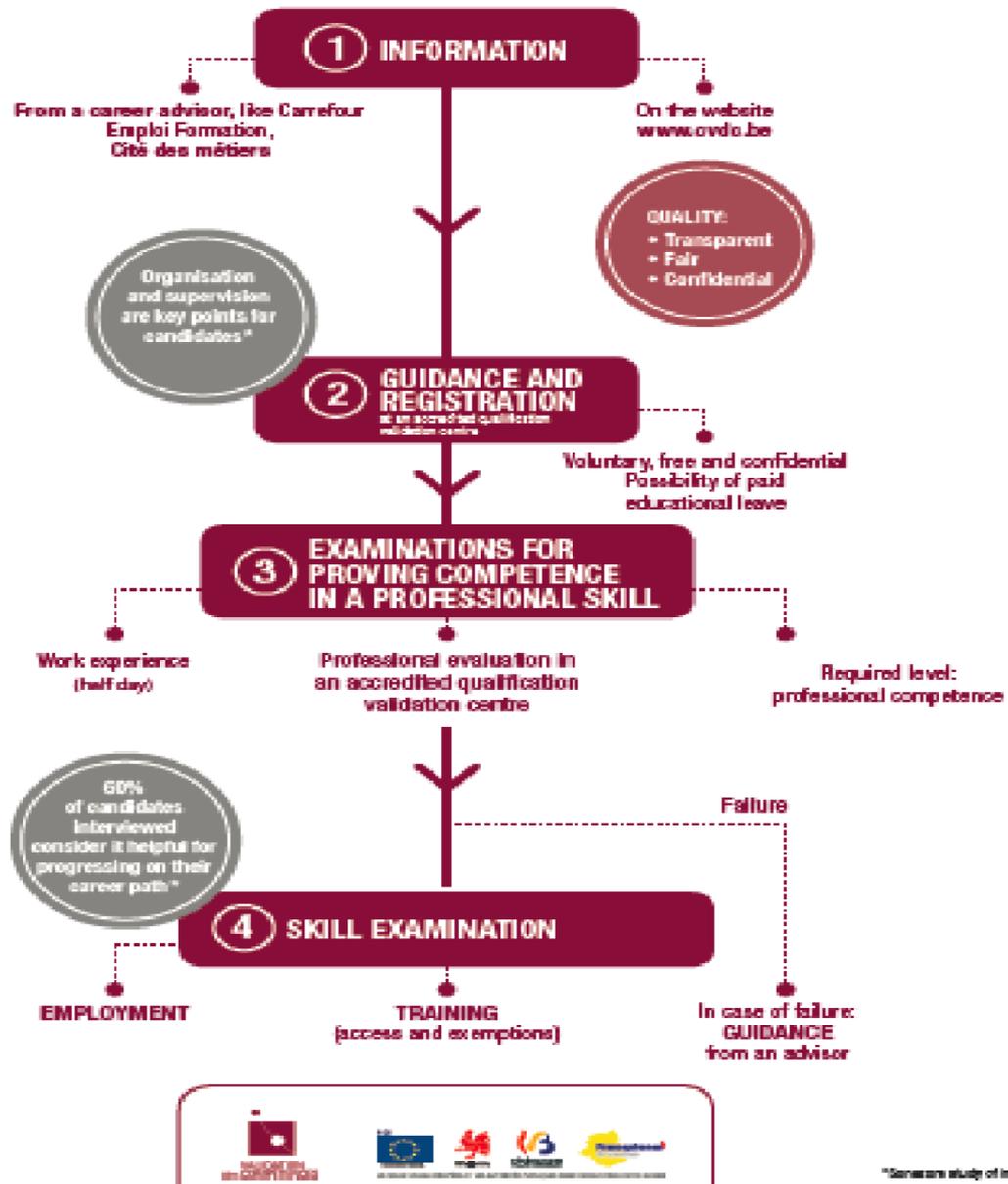
Un consortium composé de représentants du Forem Formation, de Bruxelles Formation, de l'IFAPME, de l'EFPME et de l'enseignement de promotion sociale est chargé de délivrer les Titres de compétence. Les partenaires sociaux contribuent à la conception et au fonctionnement du dispositif.

Lorsqu'une personne passe avec succès un test de validation, elle reçoit donc un "Titre de compétence" qui atteste de sa maîtrise d'une partie ou de l'ensemble d'un métier (macro-compétence). Ce Titre de compétence est un document légal, reconnu par les trois gouvernements belges francophones, mais il n'a pas les mêmes effets juridiques que le certificat de scolarité, car il peut être délivré par d'autres opérateurs que ceux de l'enseignement. A un métier correspondent de deux à cinq Titres de compétence : par exemple, le métier d'opérateur(rice) de call center est divisé en deux unités de compétences, donnant lieu à deux Titres correspondants (gestion des contacts entrants et gestion des contacts sortants). Pour préparer et passer les examens de validation des compétences, les travailleurs ont droit à un congé de formation rémunéré.

En 2020, des Titres de compétences relatifs à plus de 50 professions sont disponibles, dans 13 secteurs d'activité (administration, alimentation, automobile, chimie, construction, culture, électricité, informatique, secteur non marchand, industrie verte, soins personnels, technologies et industries, transport et logistique), dans de nombreux centres de validation.

4 STEPS TO ACQUIRING A SKILL CERTIFICATE

Who is it for? For those aged 18 and over
Aim? To obtain official proof of professional skills.



Extrait cvdc.be : [« Panneaux didactiques \(étapes, guidance, épreuve, avantages candidats et entreprise, qualité\) »](#)

SKILL EXAMINATION



2 PRE-EXAMINATION INSTRUCTIONS AND PRACTICAL INFORMATION

- Verbally in French
- The skills that will be tested
- The assessment criteria for the candidate, as well as assessment level examples
- Evaluator and observer roles during the test
- Practical information (food, toilets, emergency exits, mobile phones, etc.)

EXAMINATIONS FOR PROVING COMPETENCE IN THE SKILL

- Recreated professional situations
- Individual
- Duration: around half a day

EVALUATION

- Objective evaluation, based on evaluation grid criteria, and assessed by the evaluator and the observer
- External observer – professional expert
- Identical for all approved accredited validation centres -> guaranteed fairness

3 DELIBERATION

- Jury Composition: professionals (head of the centre, evaluator, observer)
- Objective: decision regarding completion of the examination, based on the evaluation grid and observations made during the examination, to determine if the candidate was successful or unsuccessful
- Required level: professional competence



*Source: study of Impact 2016

Extrait cvdc.be : [« Panneaux didactiques \(étapes, guidance, épreuve, avantages candidats et entreprise, qualité\) »](#)

3.1.4 DESCRIPTEURS DES NIVEAUX 1 & 2 DU CNC BELGES

« Le Cadre Francophone des Certifications » - CNC :

« Le Cadre Francophone des Certifications » est le cadre national de certification de la région Wallonie-Bruxelles (Belgique francophone) créé en 2015⁶. Depuis 2009, il existe un Cadre flamand et un projet de Cadre germanophone depuis 2013⁷.

Le cadre francophone a la même structure que le cadre européen des certifications, c'est-à-dire 8 niveaux et deux entrées (qualifications éducatives et qualifications professionnelles).

Les qualifications des opérateurs de l'enseignement public et de la formation professionnelle publique seront positionnées dans le CNC si elles répondent à un ensemble cohérent de compétences conduisant à un emploi dans un secteur professionnel donné et avalisé au niveau SFMQ.

Les opérateurs publics de formation et d'enseignement professionnels sont reconnus par une autorité compétente qui leur donne accès aux demandes de positionnement de leurs qualifications.

Dans le cadre des formations proposées par des opérateurs privés non marchands, cet accès n'est pas reconnu et ne permet pas de positionner les certificats de formation délivrés. Ces acteurs de la formation sont considérés comme délivrant une formation non formelle⁸.

Belgium (French Community)

Main NQF level descriptor elements in Belgium (French Community)

Level descriptor elements	
Knowledge Skills	Context Autonomy Responsibility

Descriptors for levels 1 to 8

	Knowledge, skills	Context, autonomy and responsibility
Level 1	Knowledge, know-how, behavioural know-how not referenced to a specific field of work or study, enabling the performance of simple and repetitive tasks in the reproduction of simple processes.	Acting under direct supervision within a structured and defined context that is part of a non-specific work environment and/or field of study.
Level 2	Basic knowledge, know-how, behavioural know-how within a specific field of work or study enabling the performance of a set of tasks with no requirement to choose the methods/tools/equipment, in the application of simple and standard processes.	Acting under supervision in known and defined situations relating to a specific field of work or study, with a degree of responsibility limited to the execution of tasks.

⁵ Pour des informations plus détaillées, voir : [Belgique - Inventaire européen sur le NQF 2018](#).

⁶ [Accord De Cooperation du 26/02/2015 entre la communauté française, la région wallonne et la commission communautaire française concernant la création et la gestion d'un Cadre francophone des certifications, en abrégé « C.F.C. »](#).

⁷ La Belgique est caractérisée par différents niveaux de pouvoir : fédéral, régional, communautaire, provincial et communal. Les niveaux de pouvoir concernés par le CEC sont les régions (Flandre, Wallonie, Région de Bruxelles-Capitale), qui sont notamment compétentes en matière de formation professionnelle. La Belgique dispose donc de trois cadres : un cadre flamand des certifications, un cadre francophone des certifications (CFC) et un cadre germanophone des certifications.

⁸ <https://www.interfed.be/publications/les-cahiers-de-linterfed/>.

3.1.5 QUALIFICATIONS BELGES DE NIVEAU 1 & 2

Le positionnement des qualifications en Belgique est en cours, aujourd'hui (20/02/2020) il existe 9 qualifications au niveau 2 de la zone francophone du CNC et aucune au niveau 1 :

6 certifications de niveau 2 pour la formation professionnelle

3 certifications au niveau 2 pour l'enseignement

Dénomination de l'attestation/certification : L2	FORMATION PROFESSIONNELLE ou Validation des compétences	ENSEIGNEMENT
Titre de compétence pour l'auxiliaire technique du spectacle (<i>Consortium pour la validation des compétences- CVDC pour la reconnaissance des compétences acquises de manière non ou informelle</i>) ⁹	Transporter et placer le matériel de spectacle*.	
Titre de compétences pour l'auxiliaire technique du spectacle - CVDC (pour la reconnaissance des compétences acquises de manière non ou informelle) ¹⁰	Câbler les équipements de spectacle et effectuer les réparations de base*.	
Titre de compétences pour le métier de fossoyeur - CVDC (pour la reconnaissance des compétences acquises de manière non ou informelle) ¹¹	Assurer les travaux de fossoyage et d'entretien général d'un cimetière en collaboration avec les services administratifs*.	
Certificat de compétences - IFAPME-SFPME	Opérateur de production dans l'industrie alimentaire	
Le certificat de qualification spécifique (CQS) - <i>Enseignement spécialisée et en alternance</i>		Opérateur de production dans l'industrie alimentaire

⁹ Attention : tous les titres de compétences acquis pour le métier ne donnent pas automatiquement droit au diplôme délivré dans le cadre de la formation.

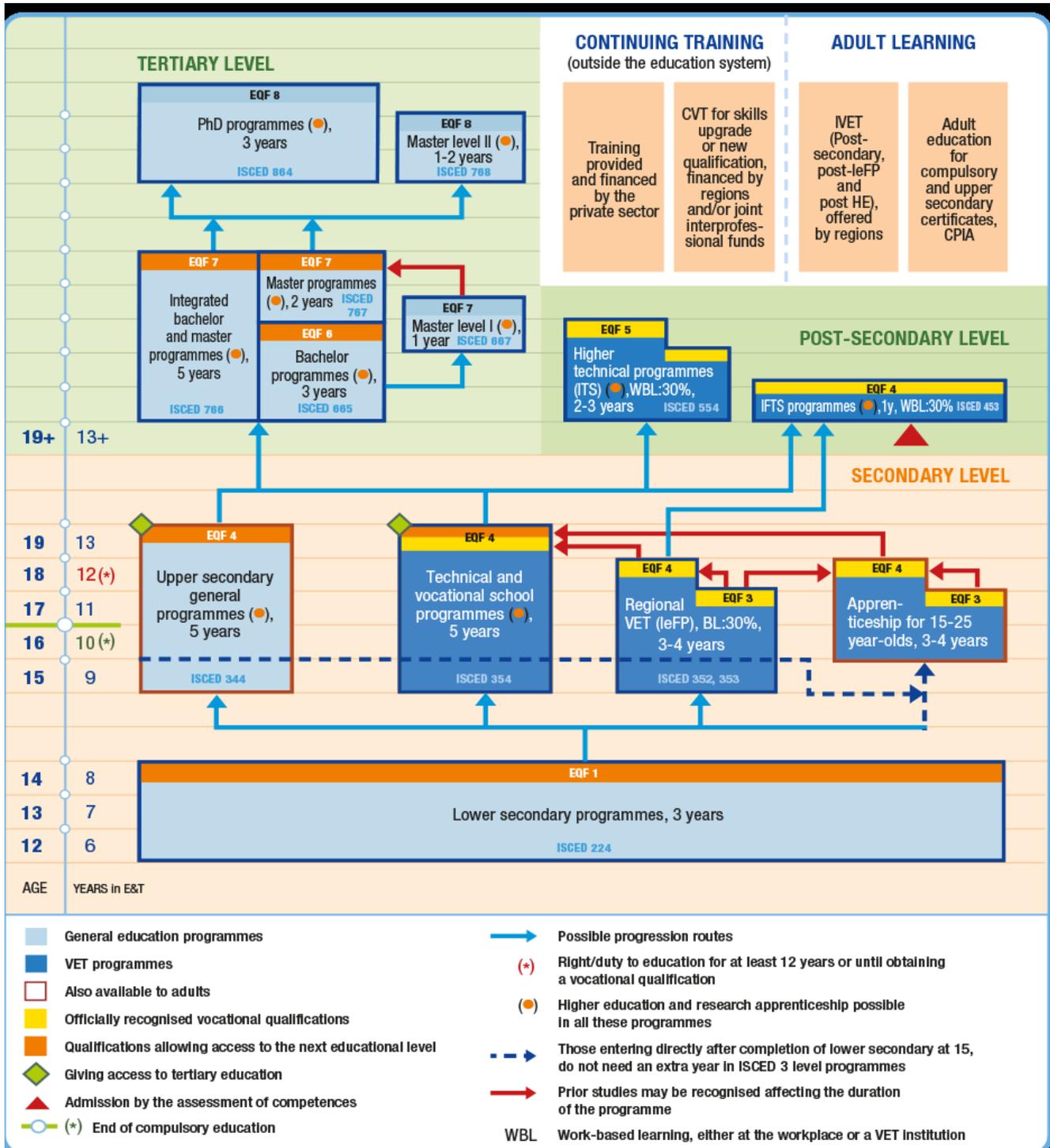
¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

Dénomination de l'attestation/certification : L2	FORMATION PROFESSIONNELLE ou Validation des compétences	ENSEIGNEMENT
Certificat de Qualification Spéciale (CQS) - <i>Enseignement spécialisé et en alternance</i>		Agent de fabrication de produits alimentaires
Certificat de compétences - <i>Forem</i>	Opérateur de production dans l'industrie alimentaire	
Certificat de qualification - <i>Éducation</i>		Électricien
Certificat d'apprentissage - <i>IFAPME-SFPME</i>	Agent de fabrication de produits alimentaires	

3.2 ITALIE

3.2.1 APERÇU GENERAL DU SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET SCOLAIRE



Source : Cedefop, en coopération avec ReferNet Italie.

Système d'éducation et de formation

Le système d'éducation et de formation italien est divisé en deux parties :

- **École pré-primaire** (de 3 à 5 ans), non obligatoire, d'une durée de 3 ans ;
- **Premier cycle d'enseignement**, divisé en **école primaire** (5 ans) et **école secondaire inférieure** (3 ans) ;
- Deuxième cycle d'enseignement, comprenant l'**enseignement secondaire supérieur** (5 ans) et l'**enseignement et la formation professionnels** (leFP - 3 ou 4 ans) ;
- **L'enseignement supérieur**, dont l'enseignement **universitaire**, l'**enseignement artistique et musical de niveau supérieur** (AFAM) et l'**enseignement technique supérieur** (ITS).

L'**enseignement à temps plein** est **obligatoire et gratuit** pendant 10 ans pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans. Il comprend le **premier cycle et deux années du second cycle**.

La loi actuelle sur l'éducation prévoit que les jeunes doivent accomplir leur **droit/devoir d'éducation** pendant au moins **12 ans** ou jusqu'à ce qu'ils obtiennent une **qualification professionnelle à l'âge de 18 ans**.

Ainsi, une fois la scolarité obligatoire terminée, les jeunes doivent poursuivre le deuxième cycle du système d'éducation et de formation.

L'offre de formation italienne propose également les possibilités suivantes :

- **EFP non tertiaire post-secondaire** (IFTS : filières d'enseignement et de formation techniques supérieurs, cours de formation professionnelle de deuxième niveau : formation professionnelle initiale post-secondaire et post-supérieur).
- **Apprentissage**¹²;
- **L'enseignement pour adultes** ;
- **Formation tout au long de la vie** ;
- **Formation continue**.

Quant à la **gouvernance** du système :

- L'État a une compétence exclusive pour la définition des dispositions générales dans le domaine de l'**éducation** ¹³. La responsabilité du **système éducatif relève du** champ d'action du **ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche** (MIUR) qui opère au niveau central, tandis que les **offices d'éducation régionaux et provinciaux** opèrent au niveau local. Le **ministère du travail et des politiques sociales** définit et garantit les niveaux essentiels de performance de la formation professionnelle (leFP).
- Les **régions** ont une **compétence exclusive** dans le domaine de la **formation professionnelle**, y compris les cours leFP (**EFP de niveau secondaire pour la réalisation du droit/devoir d'éducation et de formation**), conformément aux niveaux essentiels définis par l'État. Dans le domaine de la formation professionnelle, les régions définissent l'offre de formation en coopération avec les partenaires sociaux.

La Conférence permanente pour les relations entre l'État, les Régions et les Provinces autonomes de Trente et Bolzano est le "forum privilégié" pour la négociation politique entre les Administrations centrales et les autonomies régionales.

L'accord unanime représente l'instrument par lequel le Gouvernement, les Régions et les Provinces autonomes coordonnent leurs compétences et leurs activités partagées au nom de la coopération équitable.

¹² A l'exception de "l'apprentissage orienté vers le travail".

¹³ Loi constitutionnelle n° 3 de 2001.

FOCUS SUR LE SYSTÈME EFP ITALIEN

Pour s'en tenir au seul système italien d'EFP, on peut le diviser en 4 domaines :

- la formation professionnelle initiale et le droit-devoir scolaire pour les jeunes qui doivent entrer sur le marché du travail ;
- la formation technique supérieure post-secondaire (ITS, IFTS, formation professionnelle initiale post-secondaire et post-supérieure) ;
- une formation professionnelle continue pour les travailleurs qui souhaitent améliorer leurs compétences ou pour les adultes qui cherchent à se recycler pour un nouvel emploi ;
- l'apprentissage tout au long de la vie comprend toute activité d'apprentissage qui n'est pas nécessairement destinée au travail et qui dure toute la vie.

Formation professionnelle initiale et droit/obligation de suivre une éducation/formation

La formation professionnelle initiale s'adresse aux jeunes qui veulent entrer sur le marché du travail sans avoir à suivre de longs cursus scolaires.

En Italie, il s'agit formations professionnelles (FPI), dispensés par les centres de formation professionnelle, prévus par la loi nationale 53 du 28 mars 2003 et le décret législatif 226 du 17 octobre 2005, qui prévoient une période d'étude de trois ans avec une prédominance de sujets pratiques spécialisés dans le secteur, en vue d'obtenir une qualification professionnelle.

Les formations FPI visent à délivrer un certificat de qualification professionnelle (à la fin de la troisième année).

En suivant une 4e année de formation en FPI, les jeunes peuvent obtenir un diplôme professionnel correspondant, respectivement, au troisième et au quatrième niveau de la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 qui constitue le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Ces qualifications sont valables et peuvent être utilisées sur l'ensemble du territoire national, car elles se réfèrent à des normes communes convenues par toutes les régions italiennes et entre les régions et le gouvernement italien. Comme ces certificats font référence au Cadre européen des certifications, ils peuvent être utilisés également dans l'Union européenne.

En outre, ces cours permettent de satisfaire à l'obligation scolaire et au droit/devoir de suivre des cours d'EFP prévus par la législation italienne en vigueur.

Selon la législation italienne, la réglementation de l'EFP (dans un cadre national commun et selon les normes décrites ci-dessus) relève des autorités régionales.

Focus sur la FPI en Frioul-Vénétie Julienne

Dans le Frioul-Vénétie Julienne, les formations sont conçues et développées selon les méthodes/accords définis dans le document "Lignes directrices pour l'organisation des cours de formation professionnelle - Normes régionales" (la dernière version a été approuvée avec la résolution du Conseil régional n° 1553 du 22 août 2017). Des règlements analogues sont émis par toutes les régions italiennes pour leur territoire.

Ces formations se réfèrent à des métiers/emplois reconnus au niveau national et au profil régional défini dans le "Répertoire des qualifications régionales - Répertoire des profils professionnels".

Dans la région Frioul-Vénétie Julienne, les formations FPI sont réalisés par EFFEPI, qui est une association temporaire de centres de formation professionnelle agréée par la région FVG. Elle assure la planification et la mise en œuvre des cours de trois/quatre ans liés au Répertoire susmentionné sur l'ensemble du territoire régional.

Formation technique supérieure

La formation technique supérieure est un programme/curriculum de formation spécialisé visant à faciliter l'accès des jeunes au marché du travail et la requalification des adultes employés et non employés, en leur apportant des aptitudes techniques et professionnelles de haut niveau liées à des domaines économiques et professionnels spécifiques.

La formation technique supérieure vise à satisfaire les besoins du territoire en matière d'emploi et offre deux alternatives de formation différentes, toutes deux prévoyant un stage :

- "Cours IFTS d'un an " (formation technique et professionnelle supérieure) : permettant d'obtenir une spécialisation professionnelle/technique liée au 4e niveau du CEC;
- " Cours ITS de 2 à 3 ans " : permettant d'obtenir le 5e niveau 'CEC' qui offre un enseignement supérieur non académique dans des domaines professionnels stratégiques pour le développement du territoire. L'accès aux ITS requiert un diplôme d'études secondaires.

Formation continue

La formation professionnelle continue améliore le niveau de qualification et les compétences professionnelles des adultes salariés, elle est sollicitée par les entreprises. Pour leurs propres salariés, les entreprises peuvent choisir d'adhérer à l'un des Fonds paritaires interprofessionnels nationaux pour la formation continue, dont les ressources proviennent des cotisations patronales versées à l'assurance obligatoire contre le chômage involontaire. Les Fonds doivent être autorisés, contrôlés et supervisés par le ministère du travail et des politiques sociales.

Formation tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie comprend diverses typologies de formation qui améliorent les savoirs, les aptitudes et les compétences en vue d'un développement professionnel et personnel :

- Formel : voies/programmes vers l'offre publique d'éducation et de formation ;
- Non formel : offres qui ne donnent pas lieu à des qualifications ou des diplômes officiels ;
- Informel : toutes les différentes types d'apprentissage acquis dans des situations de la vie quotidienne, dans le contexte du travail, de la famille et des loisirs.

Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie accrédités/reconnus/financés par les Régions sont d'autres programmes financés par le FSE (Fonds social européen) ou d'autres outils financiers qui peuvent être différents d'une année à l'autre.

Focus sur l'apprentissage tout au long de la vie dans le Frioul-Vénétie Julienne

Dans le Frioul-Vénétie Julienne, l'un des outils majeurs pour accéder à l'apprentissage tout au long de la vie financé est le PLAN INTÉGRÉ DES POLITIQUES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL (le « Pipol »). Ce plan est composé des deux parties suivantes : Garantie pour la jeunesse (pour les jeunes jusqu'à 29 ans) et « Progetto Occupabilità » - Projet employabilité - (pour les chômeurs ou les personnes en suspension de travail) et prévoit différentes typologies de formation :

- Garantie pour la jeunesse-Garanzia Giovani (cible NEET) :
 - A. Qualification professionnelle visant l'insertion professionnelle : cours d'une durée de 500 à 1200 heures visant l'obtention d'une qualification professionnelle.
 - B. « Le catalogue des cours professionnels » : cours de formation professionnelle d'entre 100 et 500 heures avec ou sans stage visant à renforcer les compétences.
 - C. « Cours sur mesure pour les entreprises » : cours conçus pour répondre aux besoins spécifiques d'une ou plusieurs entreprises.
 - D. Catalogue des cours d'orientation professionnelle et développement des compétences générales, des langues et des compétences informatiques,
 - E. Stages extra-scolaires (intra- ou inter -régionaux en Italie) pour promouvoir la formation professionnelle.

- Projet d'employabilité « Progetto Occupabilità » (cible : chômeurs ou suspendus de leur emploi et exclus de la Garantie jeunes)

F. Elle offre les mêmes actions/possibilités de formation que la Garantie pour la jeunesse, à la seule différence que les stages ne peuvent être effectués que sur le territoire régional.

Le plan/programme PIPOL comprend également un service d'accueil, ou un service d'orientation professionnelle et des activités visant à valider les compétences qui peuvent être acquises dans des contextes formels, non formels et informels. Ce dernier service devrait indiquer des crédits de formation pour l'inscription à des cours de formation spécifiques.

L'offre du plan/programme PIPOL est incluse dans un catalogue spécifique : <https://www.pipol.fvg.it/PIPOL/Catalogo/>.

La Région Frioul-Vénétie Julienne a adopté « Les lignes directrices régionales pour l'identification, la validation et la certification des compétences » conformément au principe selon lequel « chaque personne a le droit d'utiliser un support approprié pour la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises dans tout contexte formel, informel et non formel » prévu par la loi 92/2012.

Il s'agit d'un système de certification régional « unique et unitaire », conçu comme un « service à la personne » fourni par le biais d'activités de conseil et d'assistance individuelle.

3.2.2 REPERTOIRE DES QUALIFICATIONS : LE MODELE DE DESCRIPTION DES PROFILS PROFESSIONNELS EN FRIOUL-VENETIE JULIENNE

Les « qualificateur professionnel régional » (QPR)

Le Répertoire identifie pour chaque secteur économique professionnel l'ensemble des compétences qui sont considérées comme utiles pour le contexte productif régional. Ces compétences sont appelées Qualificateur professionnel régional. Les qualificateurs sont décrits à travers le modèle du schéma ci-dessous (ex. "Production de produits de pâtisserie artisanale"), qui comprend les éléments descriptifs suivants : titre, code, niveau CEC, description de la compétence, liste des savoirs de base et des compétences essentielles.

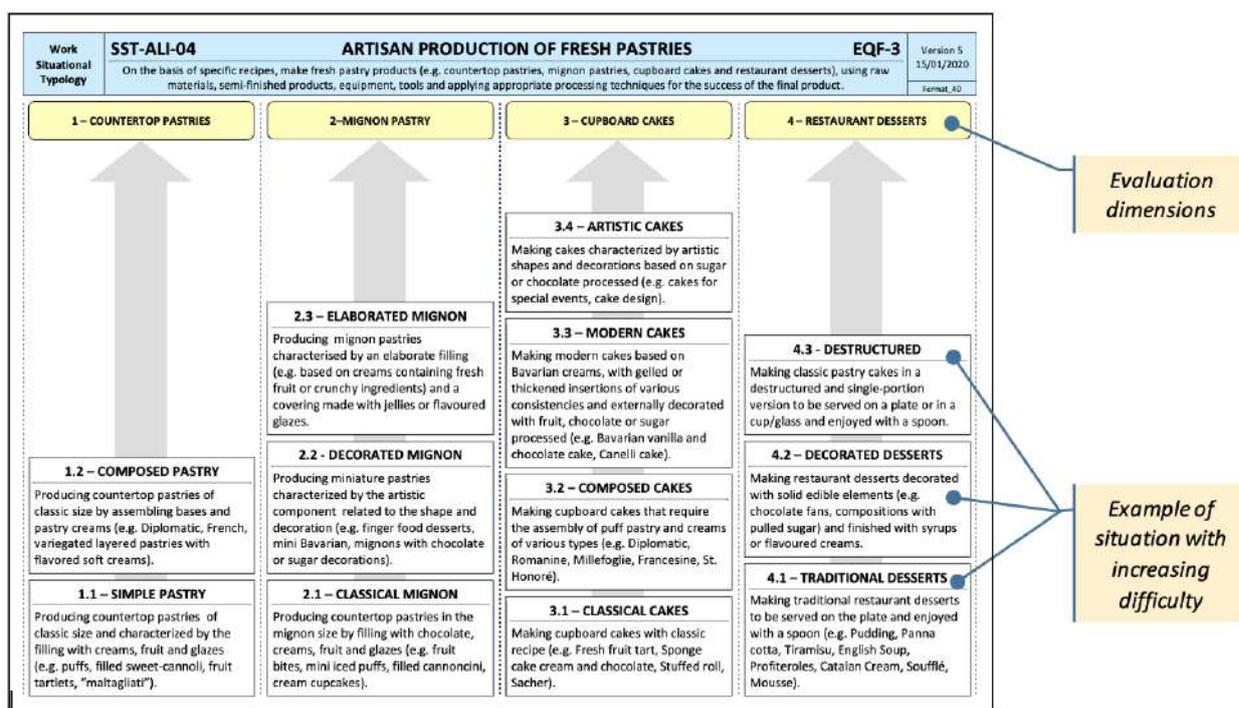
QPR-ALI-04 Artisan production of fresh pastries		EQF 3	Competence Reference
Description of regional professional qualifcator			Competence Description
Accordingly to the daily production plan and the guidelines of each specific recipes, <u>the worker</u> is able to make handmade dry sweet and savoury confectionery (for example mignon pastry, countertop pastry, decorated canapès, cupboard cakes, spoon dessert)			
Knowledge	Skills		Competence Elements
<ul style="list-style-type: none"> • Historical contents related to the Italian pastry tradition • Managing of the pastry laboratory • Commodities • Characteristics and specificity of the different fresh confectionery artisan products • Main food intolerances and allergies • Balancing criteria (ingredients, quantities, calories) to prepare pastry recipes • Processing and assembly of raw materials and semi-finished products for the production of pastry products • Decoration and cake design techniques • Techniques for the preservation of pastry product • Hygiene and food safety standards 	<ul style="list-style-type: none"> • Organise the specific work/activities for the different phases foreseen by the production plan • Choose and dose the raw and semi-finished materials needed for the specific sweet and savoury preparations • Producing classic and composed countertop pastries • Producing filled and decorated mignon pastries • Making classic and assembled cupboard cakes • Making desserts for restaurant • Decorating the different fresh pastry products • Set up the trays of pastries and pack the artisan sweets to sale • Clean and sanitize spaces and equipment 		

Cadre des typologies de situations de travail (TST)

A chaque QPR (qualificateur professionnel régional) correspond un cadre de « Typologies de situations de travail » (TST).

L'objectif de ce cadre est de rendre la description de la compétence plus « utilisable » :

- dans la définition du profil professionnel régional (PPR) ;
- dans la gestion des parcours de formation (conception du projet de formation, planification didactique, évaluation des apprentissages) ;
- dans la mise en œuvre du processus de reconnaissance, de validation et de certification de la compétence elle-même.

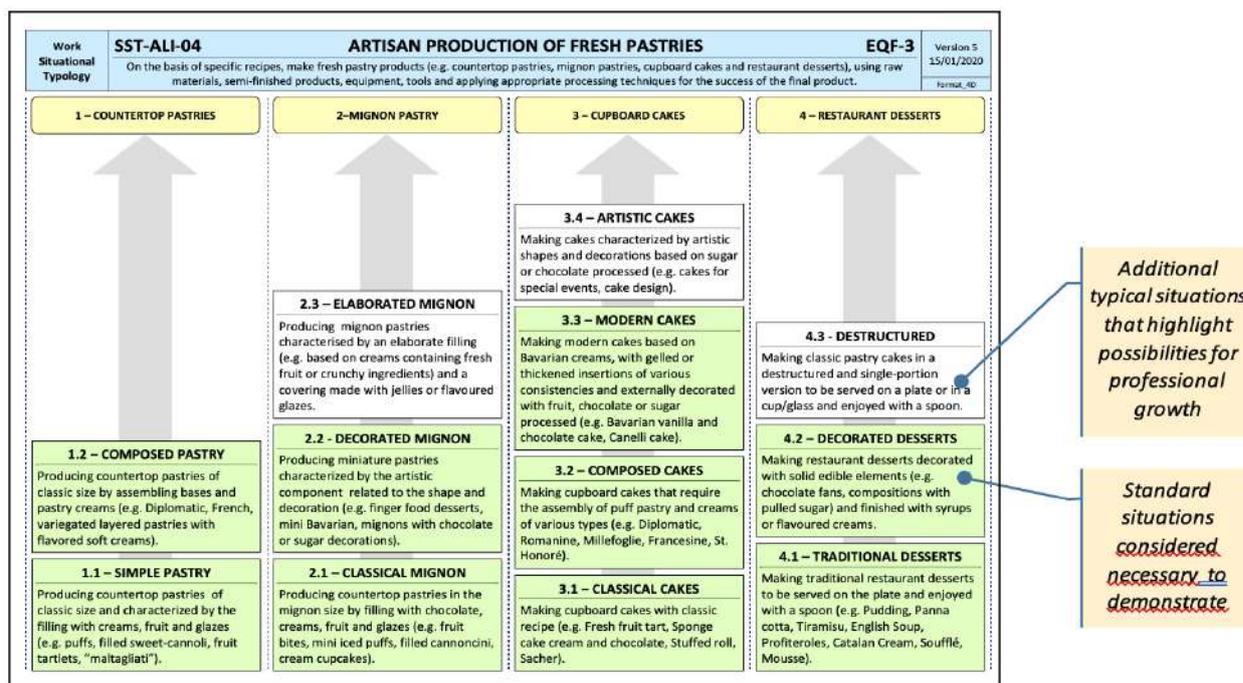


Les cadres des typologies de situations de travail se caractérisent par les éléments suivants :

- Les **dimensions d'évaluation** (colonnes) qui classent les différents types de résultats liés à l'exécution des différentes tâches spécifiques de la compétence à laquelle le cadre se réfère ; ceci en termes de produits (ou de services) et qui peuvent être liés aux phases de travail intermédiaires (produits semi-finis) et finales (produits finis).
- La description des **typologies de situations de travail**, qui deviennent des « objets » (cases du schéma) à observer et à utiliser à des fins d'évaluation, et qui sont illustrées par un titre et une description :
 - Le titre est très utile pour une compréhension rapide par quelqu'un qui a une connaissance approfondie du secteur, incluant ainsi des termes techniques mais reconnaissables.
 - La description, compréhensible également par des personnes moins expertes, prend en compte les principaux intrants impliqués dans la mise en œuvre de la situation type (contexte de référence, type de produits/services réalisés, activités prévues, outils requis, techniques appliquées, matériaux utilisés, etc.)
- La **position** : dans chaque colonne, les typologies de situations de travail sont positionnées en fonction d'un niveau de difficulté croissant de bas en haut, cf. les flèches en arrière-plan.

Niveau seuil pour la reconnaissance de la compétence

Dans le système régional de certification des compétences du Frioul-Vénétie Julienne, les cadres de référence TST sont utilisés pour identifier le niveau seuil qui doit être atteint afin de certifier la compétence associée (QPR). Le niveau seuil susmentionné est défini par la **couleur** verte des typologies de situations de travail et il représente la compétence qu'une personne doit avoir pour se définir comme compétente. Les autres situations (celles qui ne sont pas colorées) représentent les espaces de croissance et de développement possible (en termes de professionnalisme et de spécialisation) pour ceux qui ont déjà le niveau minimum requis.



Profils professionnels

Informations générales

Les informations générales caractérisant un profil professionnel régional (PPR) sont la description sommaire du métier, son niveau CEC, ses corrélations avec les codes ATECO (code de référence des activités économiques) et CP (code unique des métiers).

Liste des compétences d'un profil

Un profil professionnel régional (PPR) est constitué d'un ensemble de compétences (QPR). Le tableau suivant montre un exemple des compétences du profil "Boulangier, pâtissier et glacier".

Code QPR	Titre du QPR	CEC	Développement
QPR-ALI-03	Préparation des fonds de pâtisserie	3	Complet
QPR-ALI-04	Production artisanale de pâtisseries fraîches	3	Complet
QPR-ALI-05	Production artisanale/ maison de pâtisseries sèches	3	Complet
QPR-ALI-06	Production artisanale de chocolats	3	Partiel
QPR-ALI-08	Production artisanale/fabriquée de crème glacée	3	Complet
QPR-ALI-09	Production artisanale/fabriquée de pain, gressins et crackers	3	Complet
QPR-RIS-08	Production de pizzas et de produits similaires	3	Partiel

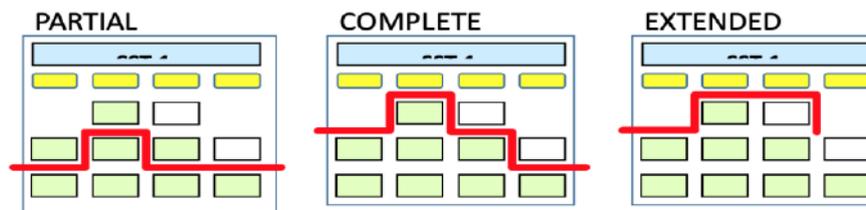
Niveau de développement d'une compétence incluse dans un profil professionnel

Pour chaque compétence, le cadre de référence TST associé définit quelles sont les typologies de situations de travail que le parcours régional de formation initiale et professionnelle (FIP) doit assurer à la fin du parcours. Cette limite est définie par une **ligne rouge**.

Work Situational Typology	SST-ALI-04	ARTISAN PRODUCTION OF FRESH PASTRIES	EQF-3	Version 5 15/01/2020 #SINAT_4D
	1 – COUNTERTOP PASTRIES	2 – MIGNON PASTRY	3 – CUPBOARD CAKES	4 – RESTAURANT DESSERTS
	1.2 – COMPOSED PASTRY Producing countertop pastries of classic size by assembling bases and pastry creams (e.g. Diplomatic, French, variegated layered pastries with flavoured soft creams).	2.3 – ELABORATED MIGNON Producing mignon pastries characterised by an elaborate filling (e.g. based on creams containing fresh fruit or crunchy ingredients) and a covering made with jellies or flavoured glazes.	3.4 – ARTISTIC CAKES Making cakes characterized by artistic shapes and decorations based on sugar or chocolate processed (e.g. cakes for special events, cake design).	4.3 – DESTRUCTURED Making classic pastry cakes in a deconstructed and single-portion version to be served on a plate or in a cup/glass and enjoyed with a spoon.
	1.1 – SIMPLE PASTRY Producing countertop pastries of classic size and characterized by the filling with creams, fruit and glazes (e.g. puffs, filled sweet-cannoli, fruit tartlets, "maltagliati").	2.2 – DECORATED MIGNON Producing miniature pastries characterized by the artistic component related to the shape and decoration (e.g. finger food desserts, mini Bavarian, mignons with chocolate or sugar decorations).	3.3 – MODERN CAKES Making modern cakes based on Bavarian creams, with gelled or thickened insertions of various consistencies and externally decorated with fruit, chocolate or sugar processed (e.g. Bavarian vanilla and chocolate cake, Canelli cake).	4.2 – DECORATED DESSERTS Making restaurant desserts decorated with solid edible elements (e.g. chocolate fans, compositions with pulled sugar) and finished with syrups or flavoured creams.
		2.1 – CLASSICAL MIGNON Producing countertop pastries in the mignon size by filling with chocolate, creams, fruit and glazes (e.g. fruit bites, mini iced puffs, filled cannoncini, cream cupcakes).	3.2 – COMPOSED CAKES Making cupboard cakes that require the assembly of puff pastry and creams of various types (e.g. Diplomatic, Romanine, Millefoglie, Francesine, St. Honoré).	4.1 – TRADITIONAL DESSERTS Making traditional restaurant desserts to be served on the plate and enjoyed with a spoon (e.g. Pudding, Panna cotta, Tiramisu, English Soup, Profiteroles, Catalan Cream, Soufflé, Mousse).
		3.1 – CLASSICAL CAKES Making cupboard cakes with classic recipe (e.g. Fresh fruit tart, Sponge cake cream and chocolate, Stuffed roll, Sacher).		

Line that delimits the typical situations to be developed within the training path referred to a specific professional profile

En tenant compte du niveau CEC du profil, de la demande du contexte territorial et de la durée du parcours de formation, les résultats attendus à la fin du cours peuvent inclure un développement partiel, complet ou étendu des typologies de situations de travail décrites dans le cadre individuel des TST inclus dans le profil professionnel de référence.



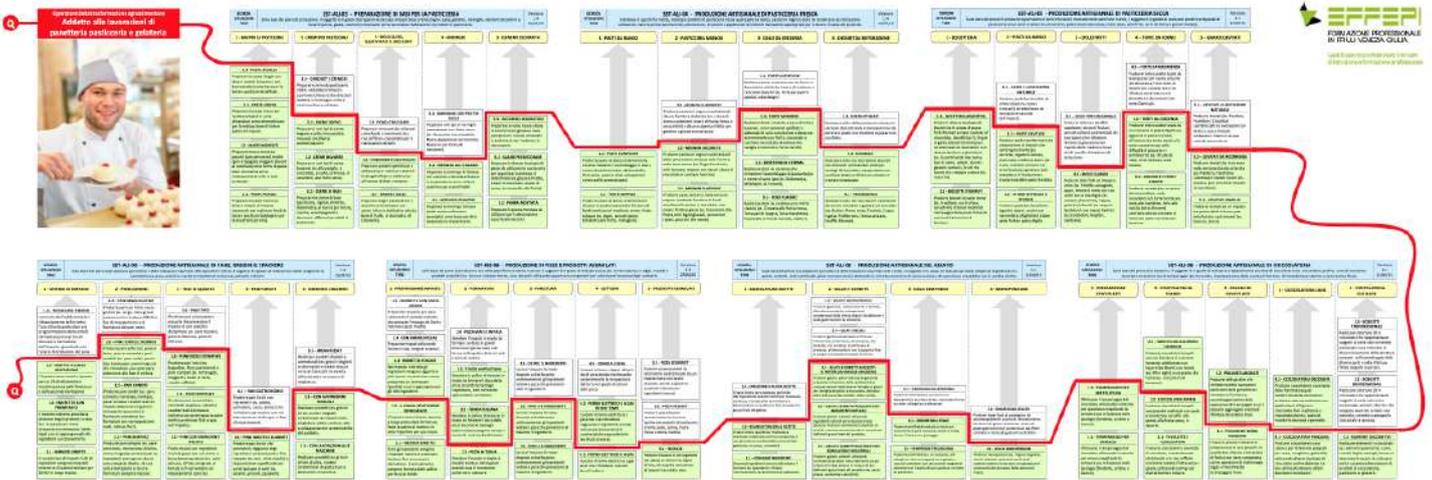
COMPLET : les résultats attendus coïncident avec les cases de couleur verte (typologies de situations de travail) qui définissent le niveau seuil pour la reconnaissance des compétences au sein du système régional de certification des compétences. En d'autres termes, cela signifie que dans le parcours de formation, les résultats doivent être conformes aux attentes du marché du travail pour la compétence concernée. Ces typologies de situations de travail constituent le cœur de la profession/du métier.

PARTIEL : les résultats attendus n'incluent pas toutes les cases de couleur verte (typologies de situations de travail), certaines d'entre elles sont au-dessus de la ligne rouge. Cela signifie que dans le parcours de formation, la compétence est développée partiellement par rapport aux attentes du marché du travail. Elles sont incluses dans les profils afin d'ajouter les situations requises par le marché du travail, mais cela n'implique pas la maîtrise complète de l'ensemble des TST : il est important qu'il/elle sache faire, également dans ce contexte..."

ETENDU : les résultats attendus, outre le fait qu'ils incluent tous les WST de couleur verte, incluent aussi des cases blanches (typologies de situation de travail "supplémentaires") qui figurent dans le cadre TST. Cela signifie que dans les résultats du parcours de formation, les personnes obtiennent des résultats supérieurs aux résultats attendus du marché du travail, par rapport à la compétence de référence.

Représentation graphique des profils professionnels

Les profils professionnels régionaux pourraient être bien représentés par l'utilisation d'une représentation graphique à travers des bannières qui, mettant en évidence la ligne rouge qui traverse tous les TST associés au profil, contribuent à la transparence des résultats attendus en fin de formation.



3.2.3 SYSTEME ITALIEN DE VALIDATION DES COMPETENCES

Le système d'évaluation des compétences à Frioul-Vénétie Julienne corrélé avec le CEC 1 & 2

Le processus de certification de la Région Frioul-Vénétie Julienne comprend les 4 phases brièvement décrites dans le tableau suivant :

Process related to the certification service provided in FVG

Phase	Objective	Subjects	Competences activated	Output
1 Access to the service	Formal submission of the application form to access to the Service	COR	Carrier Guidance operator	Registration of the instance Service/training agreement
2 Competence identification	Define the experiences on the basis of the evidence provided by the person involved and matche the competence indentified within the Repertoire	COR	Expert for the identification and transparency of competences	Transparency document (Part One)
3 Assessment aimed at validate the competences	Confirm the identified competence through technical exams of the transparency document and/or specific evidence	IVETCentres	Expert of the method (EPV) together with Expert of the content (EC)	Validation document (second part)
4 Assessment aimed at certification	Certify competences acquired in formal context and during a path related to the validation of competences	IVETCentres	Commission or third collegiate body	Certification of competences (third part)

Delibera 1158 del 23/06/16 – Sistema regiona di certificazione delle competenze

ACTEURS IMPLIQUÉS :

Candidat - Personne qui a acquis une expérience significative, formelle, non formelle et informelle, dans des compétences techniques et professionnelles spécifiques et qui cherche à être reconnue officiellement.

EIC - Expert dans l'identification des compétences : Personne capable d'interviewer le candidat et d'examiner son expérience afin d'identifier les compétences potentielles à certifier. Il/elle travaille au Centre régional d'orientation du Frioul-Vénétie Julienne.

EPV - Expert de la méthode d'évaluation : Personne ayant des compétences liées au processus d'évaluation des compétences. Il travaille dans un centre de formation accrédité pour la certification des compétences.

EC - Expert en contenu : Personne ayant des compétences spécifiques liées aux compétences individuelles du candidat à évaluer. Il/elle travaille dans un centre de formation ou dans une entreprise.

Commission régionale - Entité habilitée à délivrer la certification des compétences. Opère dans la Région Frioul-Vénétie Julienne.

COR - Centre d'orientation régional

ÉTAPE 1 - L'ACCÈS AU SERVICE

Acteurs impliqués dans la phase : Candidat, OR (Opérateur de service d'orientation)

Lieu : Centre d'orientation régional (COR)

Activités :

1. OR informe le candidat sur les caractéristiques du service, procédures à suivre et les frais ;
2. Si le candidat s'avère intéressé, le contrat de service est signé.
3. OR fixe les rendez-vous pour la phase 2 du service.

Durée : généralement 1 réunion d'environ 1 heure

Sortie : Contrat de service précisant les droits et devoirs du candidat

ÉTAPE 2 - IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES :

Acteurs impliqués dans la phase : Candidat, EIC (Expert dans l'identification des compétences)

Lieu : Centre d'orientation régional (COR)

Activités :

1. L'EIC examine les expériences du candidat sur la base du parcours et de la documentation fournie.
2. L'EIC identifie dans le Répertoire les compétences qui peuvent potentiellement être certifiées.
3. Si les compétences identifiées correspondent à celles requises par un profil professionnel, l'EIC informe le candidat de la possibilité d'obtenir la qualification professionnelle correspondante.
4. L'EIC suggère au candidat les éléments de preuve supplémentaires à recueillir pour soutenir les compétences identifiées.
5. L'EIC fixe les rendez-vous pour la phase 3

Durée : généralement 2 réunions d'environ 4 heures

Résultat : Document de transparence (DDT) contenant la liste des expériences, la liste des compétences à certifier et les pièces jointes relatives aux éléments de preuve. Il est compilé par l'EIC et signé par le candidat.

ÉTAPE 3 - L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Acteurs impliqués dans la phase : Candidat, EPV (Expert en méthode d'évaluation), EC (Expert en contenu)

Lieu : Centre de formation professionnelle (CFP)

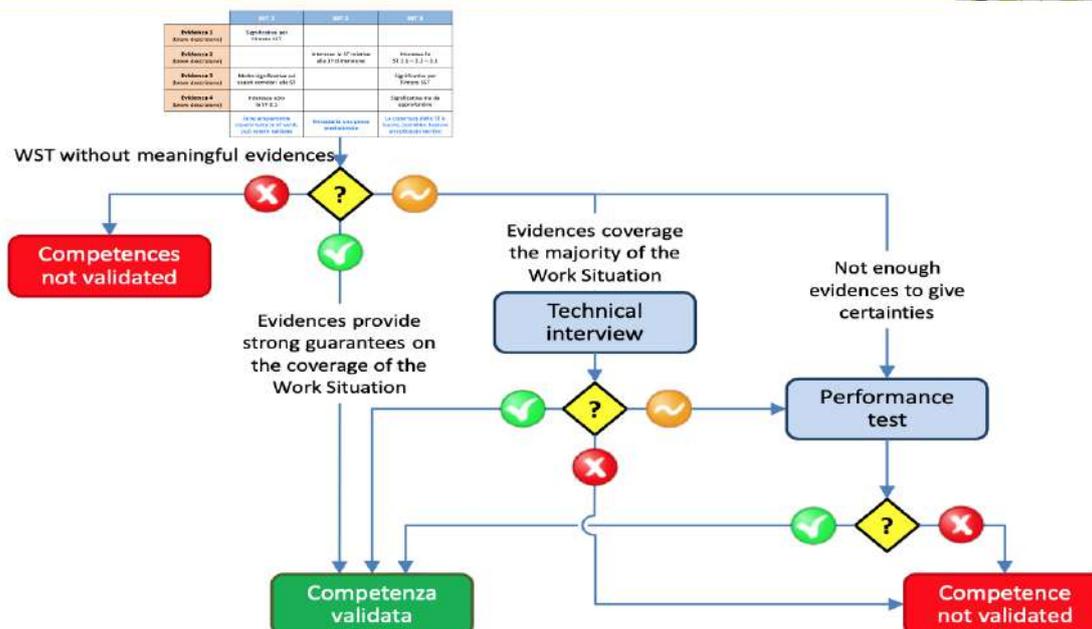
Activité :

1. EPV+EC analysent le DDT (Document de Transparence) et organisent le processus d'évaluation sur des compétences UNIQUES (voir schéma), en définissant sur la base des SST (Fiches de Situation Type) les questions, tests, critères d'évaluation et seuils de réussite éventuels.
2. Si les éléments de preuve sur les résultats de la compétence unique sont :
 - a. adéquats => compétence reconnue
 - b. inadéquats => compétence NON reconnue
 - c. incertains => le candidat est soumis à un ENTRETIEN EXPLICATIF (méthode de Pierre Vermersch). Si le résultat est :
 - i. adéquat = compétence reconnue
 - ii. inadéquat = compétence NON reconnue
 - iii. incertain = le candidat est soumis à un TEST PRATIQUE. Si le résultat est :
 - 1) adéquat = compétence reconnue
 - 2) inadéquat = compétence NON reconnue

Durée : généralement 3 réunions d'environ 9 heures

Résultat : Document de validation (DDV) qui contient la liste des compétences reconnues et les raisons éventuelles pour les compétences non reconnues. Il est établi par l'EPV.

Decisions resulting from the analysis of evidence



ÉTAPE 4 - CERTIFICATION DE LA COMPÉTENCE

Acteurs impliqués dans la phase : Commission régionale, candidat, éventuellement EPV (Expert en méthode d'évaluation) + CE (Expert en contenu)

Lieu : Service de certification des compétences de la Région Frioul-Vénétie Julienne

Activités :

1. Analyser le document de validation des compétences du candidat (DDV)
2. Selon le contenu du DDV peut :
 - a. si la liste des compétences reconnues correspond à celles requises par un profil d'emploi, la Commission régionale, avec le soutien de l'EPV+CE, organisera un test pratique au cours duquel il sera demandé au candidat de démontrer qu'il peut intégrer les différentes compétences pour effectuer le travail typique du profil.
 - i. Si le résultat du test est positif, la qualification professionnelle de niveau CEC correspondante sera attribuée.
 - b. dans le cas contraire, si l'ensemble des compétences ne correspond pas à un profil professionnel ou si l'épreuve pratique n'est pas réussie, il délivre le certificat de certification des compétences individuelles reconnues

Durée : généralement 1 réunion d'environ 2 heures

Résultat : Certificat de qualification professionnelle ou certificat de compétence. Il est renseigné par la Commission régionale.

PHASE EX-POST

Le Candidat qui, par exemple, ne s'est vu reconnaître que certaines compétences liées à un Profil Professionnel peut, grâce à une expérience professionnelle plus poussée, revenir plusieurs fois pour se faire reconnaître les compétences manquantes et obtenir la Qualification Professionnelle.

À NOTER :

Le système de Frioul-Vénétie Julienne est basé sur la collecte de preuves pour démontrer les compétences acquises.

Les preuves :

- contribuent à la TRANSPARENCE des expériences qui sont censées être des sources d'apprentissage (transparence, dans le sens d'être clair à l'œil, pas obscur, pas secret).
- doivent documenter la cohérence de l'expérience, non pas tant qu'elle a été effectivement réalisée, mais COMMENT elle a été réalisée ; en ce sens, la signification du terme va au-delà de l'aspect formel de "l'attestation de l'activité réalisée".

Il existe trois types de preuves :

1. Documentation formelle (déclarations reconnues et reconnaissables) :
 - certificats délivrés à la personne témoignant d'une expérience de nature formative, volontaire ou autre
 - déclarations des employeurs expliquant le rôle occupé par la personne, les activités exercées et la période correspondante
 - contrats indiquant l'objet de la collaboration
 - autodéclaration dans les cas où la personne a l'intention de compléter les preuves produites et/ou de déclarer des compétences non étayées par des preuves documentaires

2. Preuve production (produits ou produits semi-finis résultant de l'activité de la personne) :
 - échantillons de produits (par exemple, produits manufacturés, applications informatiques)
 - documents produits (par exemple, documents administratifs, rapports professionnels, rapports de recherche, publications)
3. Preuve de l'action (comportement mis en œuvre par la personne pour atteindre le résultat) :
 - témoignages de personnes qui ont observé le comportement de la personne "en situation".
 - enregistrements audio et vidéo
 - autres documents, si nécessaire produits « ad hoc » par la personne, expliquant les compétences mises en œuvre dans le cadre normal de son travail.

3.2.4 CNC ET CEC ITALIENS DE 2012 A 2020

En 2012, le CNC a fourni la représentation suivante des certifications nationales faisant référence au cadre européen des certifications.

EQF Level	Type of qualification	Competent authority	Relevant education/ training pathway
1	<i>Diploma di licenza conclusiva del primo ciclo di istruzione</i> Lower secondary school leaving diploma	MIUR	Lower secondary school
2	<i>Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione</i> Compulsory education certificate	MIUR or Regions, according to the type of education pathway	End of the first two-years: <i>Licei</i> , Technical schools, Vocational schools, three-year and four-year VET pathways
3	<i>Attestato di qualifica di operatore professionale</i> Professional operator certificate	Regions	Three-year VET pathways ¹ .
4	<i>Diploma professionale di tecnico</i> Professional technician diploma	Regions	Four-year VET pathways ²
	<i>Diploma liceale</i> Upper secondary education diploma - <i>Licei</i>	MIUR	Five-year Upper secondary schools (<i>Licei</i>) (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Diploma di istruzione tecnica</i> Upper secondary education diploma - Technical schools	MIUR	Five-year technical schools (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Diploma di istruzione professionale</i> Upper secondary education diploma - Vocational schools	MIUR	Five-year vocational schools (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Certificato di specializzazione tecnica superiore</i> Higher technical specialization certificate	Regions	Higher Technical Education and Training pathways (IFTS) (Higher education and research apprenticeship programme)

5	<i>Diploma di tecnico superiore</i> Higher technical education diploma	MIUR	Higher Technical Education pathways (ITS) (Higher education and research apprenticeship programme)
6	<i>Laurea</i> Bachelor's degree	MIUR	Three-year bachelor's degree courses (180 credits - ECTS) (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Diploma accademico di primo livello</i> First - level academic diploma	MIUR	Three-year courses (180 credits - ECTS)
7	<i>Laurea Magistrale</i> Master's degree	MIUR	Two-year master's degree courses (120 credits - ECTS) (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Diploma accademico di secondo livello</i> Second - level academic diploma	MIUR	Two-year courses (120 credits - ECTS)
	<i>Master universitario di primo livello</i> First - level university master	MIUR	Minimum one year courses (min. 60 credits - ECTS) (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Diploma accademico di specializzazione</i> Academic specialization Diploma (I)	MIUR	Minimum two years courses (120 credits - ECTS)
	<i>Diploma di perfezionamento o Master (I)</i> Higher specialization diploma or Master (I)	MIUR	Minimum one year courses (min. 60 credits - ECTS)
8	<i>Dottorato di ricerca</i> Research Doctorate (PhD)	MIUR	Three-year courses (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Diploma accademico di formazione alla ricerca</i> Academic Diploma for research training	MIUR	Three-year courses
	<i>Diploma di specializzazione</i> Specialization diploma	MIUR	Minimum two years courses (120 credits - ECTS) (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Master universitario di secondo livello</i> Second - level university master	MIUR	Minimum one year courses (min. 60 credits - ECTS) (Higher education and research apprenticeship programme)
	<i>Diploma accademico di specializzazione(II)</i> Academic specialization diploma (II)	MIUR	Minimum two years courses (120 credits - ECTS)
	<i>Diploma di perfezionamento o Master (II)</i> Higher specialization diploma or Master (II)	MIUR	Minimum one year courses (min. 60 credits - ECTS)

En 2020, un processus de redéfinition du référencement des CNC en CEC est en cours.

Des changements importants sont en cours

- des sous-niveaux du CNC vont être définis pour décrire de manière plus claire les différents titres et qualifications, délivrés par différentes autorités (notamment le ministère de l'éducation ou les régions et provinces autonomes...). Ces sous-niveaux seront conventionnellement descriptifs des caractéristiques réglementaires de la qualification, mais non prescriptifs en ce qui concerne les possibilités réelles pour les individus d'accéder aux parcours : ainsi, les niveaux 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, etc. seront représentés dans le nouveau CNC qui devrait être approuvé au premier semestre 2021 ;
- le niveau 1 du CEC va être déplacé de l'achèvement du premier cycle de l'enseignement secondaire à l'achèvement de l'enseignement primaire (5 ans de scolarité) ;
- le niveau 2 du CEC va être déplacé du certificat d'enseignement obligatoire (5 ans d'école primaire + 3 ans d'école secondaire inférieure + 2 ans d'école secondaire supérieure) à l'achèvement du premier cycle d'enseignement (5 ans d'école primaire + 3 ans d'école secondaire inférieure) ;
- le certificat d'enseignement obligatoire est désormais positionné au niveau 3 du CEC (dans l'ancien CNC il était au niveau 2) ;
- le placement des qualifications professionnelles de niveau 2 du CEC à l'issue du premier cycle d'enseignement (primaire + secondaire inférieure).

Le nouveau CNC - table de référencement des systèmes de qualification italiens au CNC : [Lien](#)

Niveau CEC	Niveau CEC	Niveau CEC	Niveau CEC	Niveau CEC	Niveau CEC	Cartographie ISCED 2013	
						ISCED P	ISCED P
	Ministère de l'éducation	Écoles publiques et privées (pleinement reconnues)	Enseignement pré-primaire Istruzione pre-primaria			020	020
1	Ministère de l'éducation	Écoles publiques et privées (pleinement reconnues)	Certification des compétences de fin d'études primaires Certificazione delle competenze al termine della scuola primaria		II 1.2	100	100
2	Ministère de l'éducation	CPIA ¹⁴	Certificat de connaissance de la langue italienne niveau A2 Attestation de connaissance de la langue italienne au niveau A2 du QCER.		II 2.1	100	030
	Ministère de l'éducation	Écoles publiques et privées (pleinement reconnues)	Diplôme de fin de premier cycle d'éducation et de formation¹⁵	1	II 2.2	244	244

¹⁴ Centres provinciaux d'éducation des adultes.

¹⁵ [Ecole secondaire inférieure.](#)

			<u>Diplôme de licence final du premier cycle de formation et d'entraînement</u>				
	<u>Ministère de l'éducation</u>	<u>CPIA</u>	<u>Diplôme de fin d'études du premier cycle d'éducation et de formation¹⁶ (IDA¹⁷)</u> <u>Diplôme de licence définitif du premier cycle d'enseignement et de formation (IDA)</u>	<u>1</u>	<u>II</u> <u>2.2</u>	<u>244</u>	<u>244</u>
	<u>Régions et provinces autonomes</u>	<u>Istituzioni formative accreditate</u>	<u>Qualification de formation professionnelle régionale post licence primo-cycle</u>		<u>II</u> <u>2.3</u>		
<u>3</u>	<u>Régions et provinces autonomes</u>	<u>Istituzioni formative accreditate</u>	<u>Qualification de formation professionnelle régionale post licence premier cycle</u>	<u>=</u>	<u>II</u> <u>3.1</u>		
	<u>Ministère de l'éducation</u>	<u>Écoles publiques et privées (pleinement reconnues)</u>	<u>Certificazione delle competenze dell'obbligo di istruzione</u>	<u>2</u>	<u>II</u> <u>3.1</u>		
	<u>Régions et provinces autonomes</u>	<u>Istituzioni formative accreditate</u>	<u>Certificazione delle competenze dell'obbligo di istruzione (leFP)</u>	<u>2</u>	<u>II</u> <u>3.1</u>		
	<u>Ministère de l'éducation</u>	<u>CPIA</u>	<u>Certificazione delle competenze dell'obbligo di istruzione (IDA)</u>	<u>2</u>	<u>II</u> <u>3.1</u>	<u>354</u>	<u>354</u>
	<u>Ministère de l'éducation</u>	<u>CPIA</u>	<u>Certificazione del primo biennio degli istituti tecnici, professionali o artistici (IDA)</u>		<u>II</u> <u>3.1</u>	<u>354</u>	<u>354</u>
	<u>Régions et provinces autonomes</u>	<u>Istituzioni formative accreditate</u> <u>Écoles publiques et privées (pleinement reconnues)</u>	<u>Qualifica professionale di Istruzione e Formazione Professionale (leFP)</u>	<u>3</u>	<u>II</u> <u>3.2</u>	<u>353</u>	<u>353</u>
	<u>Régions et provinces autonomes</u>	<u>Istituzioni formative accreditate</u>	<u>Qualificazione di formazione professionale regionale post secondario</u>		<u>II</u> <u>3.3</u>	<u>453</u>	<u>453</u>

¹⁶ École secondaire inférieure.

¹⁷ Éducation des adultes.

Autorità competente	Ente titolato dall'Autorità competente	Qualificazione di professione regolamentata	IT 3.4		
Régions et provinces autonomes	Istituzioni formative accreditate	Qualification de formation professionnelle régionale post-secondaire	IT 4.1 IT 4.3	453	453
Ministère de l'éducation	CPIA	Certificazione del secondo biennio degli istituti tecnici, professionali o artistici (IDA)	IT 4.1		

3.2.5 DESCRIPTEURS DES NIVEAUX DU CNC ITALIEN (2018)

Niveau	Savoirs	Compétences	Responsabilité/ autonomie
Sous-descripteurs	Dimension factuelle et/ou conceptuelle Largeur et profondeur Compréhension et sensibilisation	Compétences procédurales, pratiques, techniques, professionnelles et sectorielles Compétences cognitives, d'interaction sociale et d'activation	Responsabilité Autonomie Contexte
1	Savoirs concrets, élémentaires, de portée limitée, visant à réaliser <u>une tâche simple</u> dans des contextes <u>connus et structurés</u> .	Utiliser savoirs, matériaux & outils pour réaliser une tâche simple, impliquant des <u>compétences cognitives, relationnelles et sociales de base</u> . Typiquement : CONCENTRATION et INTERACTION	Exécution de la tâche confiée dans le respect des paramètres prévus, <u>sous supervision directe dans la réalisation des activités</u> , dans un contexte structuré.
2	Savoirs concrets, élémentaires, moyennement étendues, visant à exécuter des <u>tâches simples dans différentes séquences</u> .	Utiliser savoirs, matériaux & outils pour effectuer des <u>tâches simples</u> dans des <u>séquences diversifiées</u> , en faisant appel aux compétences cognitives, relationnelles et sociales nécessaires à l'exécution de tâches simples dans une <u>gamme définie de variables contextuelles</u> . Typiquement : MÉMOIRE et PARTICIPATION	Exécuter les tâches assignées selon des critères préétablis, en assurant la conformité des activités réalisées, <u>sous supervision pour l'obtention du résultat</u> , dans un contexte structuré, avec un <u>nombre limité de situations différentes</u> .
3	Gamme de savoirs, principalement concrets, avec des éléments conceptuels visant à créer des <u>liens logiques</u> . Compétences en matière d' <u>interprétation</u> .	Appliquer un <u>ensemble de savoirs, de méthodes, de matériels et d'outils</u> pour obtenir les résultats attendus, en activant un ensemble de compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation qui facilitent l' <u>adaptation dans des situations évolutives</u> . Typiquement : COGNITION, COLLABORATION et ORIENTATION SUR LES RÉSULTATS	Obtenir les résultats attendus en assurant la conformité et en <u>identifiant les méthodes de mise en œuvre les plus appropriées</u> , dans un <u>contexte structuré</u> , avec des <u>situations évolutives</u> qui nécessitent une modification du son travail.

4	<p><u>Large</u> gamme de savoirs, intégrés du point de vue de la dimension <u>factuelle</u> <u>et/ou conceptuelle</u>, <u>approfondies</u> dans certains domaines.</p> <p>Compétences en matière d'interprétation.</p>	<p>Mettre en œuvre un ensemble de savoirs, de méthodes, de pratiques et de procédures, de matériaux et d'outils, pour résoudre des problèmes, en activant un ensemble de compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation nécessaires pour surmonter des difficultés croissantes.</p> <p>Typiquement : Résolution de problèmes, COOPÉRATION et MULTITASKING.</p>	<p>Pour atteindre les objectifs, coordonner et intégrer les activités et les résultats également des autres, en participant au processus de décision et de mise en œuvre, dans un contexte normalement prévisible, soumis à des changements imprévus.</p>
5	<p>Des savoirs intégrés, complets, approfondis et spécialisés.</p> <p>Conscience du domaine de savoirs.</p>	<p>Appliquer un large éventail de méthodes, de pratiques, de procédures et d'outils, de manière consciente et sélective, y compris pour les modifier, en activant un ensemble complet de compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation qui permettent de trouver des solutions techniques, même non conventionnelles.</p> <p>Typiquement : ANALYSE ET ÉVALUATION, COMMUNICATION EFFICACE DANS L'ENVIRONNEMENT TECHNIQUE et GESTION DE LA CRITICITÉ.</p>	<p>Assurer le respect des objectifs atteints par l'entreprise et les autres ressources, identifier et planifier les interventions de révision et de développement, identifier les décisions et contribuer au processus de mise en œuvre, dans un contexte spécifique, complexe et exposé à des évolutions récurrentes et imprévues.</p>
6	<p>Savoirs intégrés et avancés dans un domaine, transférables d'un contexte à un autre.</p> <p>Conscience critique des théories et des principes dans un domaine de savoirs.</p>	<p>Transférer dans différents contextes les méthodes, pratiques et procédures nécessaires pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles, en mobilisant des compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation avancées, nécessaires pour amener à une synthèse opérationnelle des instances de révision et d'orientation, à travers des solutions innovantes et originales.</p> <p>Typiquement : VISION SYNTHETIQUE, NÉGOCIER ET MOTIVER LA CAPACITÉ et LA CONCEPTION</p>	<p>Superviser les objectifs et les processus des personnes et des groupes, en favorisant la gestion et la stabilité des conditions, en décidant de manière autonome et en négociant les objectifs et les méthodes de mise en œuvre, dans un contexte indéterminé exposé à des changements imprévisibles.</p>
7	<p>Des savoirs intégrés, hautement spécialisés, dont certains sont à la pointe dans un domaine.</p> <p>Conscience critique des théories et des principes dans de multiples domaines de connaissance.</p>	<p>Intégrer et transformer les savoirs, les méthodes, les pratiques et les procédures, en mobilisant les compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation spécialisées, nécessaires pour aborder les scénarios de développement, concevoir et mettre en œuvre de nouvelles activités et procédures.</p> <p>Typiquement : VISION SYSTÉMIQUE, LEADERSHIP, GESTION DES RÉSEAUX RELATIONNELS ET DES INTERACTIONS SOCIALES COMPLEXES et PLANIFICATION.</p>	<p>Piloter les processus d'intégration et de transformation, en élaborant des stratégies de mise en œuvre et en dirigeant le développement des résultats et des ressources, en décidant de manière autonome et en pilotant les objectifs et les méthodes de mise en œuvre, dans un contexte indéterminé, exposé à des changements continus, généralement comparables à des variables connues, soumises à l'innovation.</p>

8	Savoirs intégrés, experts et à la pointe dans un domaine et dans les thèmes communs à différents domaines. Conscience critique des théories et des principes dans plusieurs domaines de connaissance.	Concevoir de nouveaux savoirs, méthodes, pratiques et procédures, en mobilisant les compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation nécessaires pour saisir et répondre au besoin d'innovation. Typiquement : VISION STRATÉGIQUE, CRÉATIVITÉ et CAPACITÉ DE PROJECTION ET D'ÉVOLUTION.	Promouvoir des processus d'innovation et de développement stratégique, en préfigurant des scénarios et des solutions et en évaluant leurs effets possibles, dans un contexte d'avant-garde non comparable aux situations et contextes précédents.
---	--	--	---

[Lien](#) vers les descripteurs du CNC

VERBES D'ORIENTATION

Niveau CNC	VERBES D'ORIENTATION
1	OBSERVER ET IMITER
2	SE RAPPELER ET EXÉCUTER
3	COMPRENDRE ET RÉALISER
4	CONNAÎTRE ET COORDONNER
5	ÉVALUER ET CONTRÔLER
6	ORGANISER ET GÉRER
7	PLANIFIER ET DIRIGER
8	RECHERCHER ET INNOVER

3.2.6 QUALIFICATIONS EN ITALIE AUX NIVEAUX 1 & 2 - LE CAS DE FRIOUL- VENETIE JULIENNE

Ci-dessous, vous trouverez la description et la table des compétences ainsi que le niveau de développement relatif aux 4 profils professionnels présents dans le Répertoire de Qualifications Professionnelles du Frioul-Vénétie Julienne correspondant au niveau 2 du CEC, il n'y a pas de niveau 1. Ces profils se caractérisent par le fait que de nombreuses compétences incluses sont développées de manière partielle, pour témoigner du fait qu'il s'agit de profils qui sont plus impliqués dans des "rôles d'aide/assistant" à des postes plus qualifiés au sein des entreprises.

PROF-AGR-06 Assistant/aide à la construction et à l'entretien des espaces verts

En tenant compte des indications fournies par le responsable du processus (par exemple, le chef d'entreprise, le chef d'équipe) et sous sa supervision, l'ouvrier est capable de coopérer à la création et à l'entretien de jardins, de parterres et d'espaces verts de toutes sortes, en effectuant des tâches allant de la préparation du sol, de l'ensemencement du gazon, de la plantation et de la taille des plantes, de l'irrigation des plantes, des opérations culturales pour l'entretien de la végétation existante, à la réalisation de simples travaux d'aménagement. Il/elle utilise le matériel et les machines spécifiques aux différentes tâches de jardinage.

Code	Titre du QPR	CEC	Développé
QPR-AGR-01	LABOURAGE	3	Partiel
QPR-AGR-02	AMÉNAGEMENT D'INSTALLATIONS DE CULTURE	3	Partiel
QPR-AGR-03	PLANTATION ET PROPAGATION/ÉPANDAGE/ÉLEVAGE DE PLANTES	3	Complet
QPR-AGR-04	IRRIGATION DES PLANTES	3	Partiel
QPR-AGR-06	TAILLE	3	Partiel
QPR-AGR-08	LA RÉCOLTE DES PRODUITS AGRICOLES	3	Partiel
QPR-AGR-11	CONSTRUCTION ET ENTRETIEN D'ESPACES VERTS	3	Partiel

PROF-GRA-07 Assistant graphiste

Sur la base du projet exécutif/de la conception finale, du matériel brut/requis fourni et sous la supervision du responsable du processus (p.ex. propriétaire de l'entreprise, directeur artistique, chef de département), il est capable de traiter des images numériques par des opérations d'édition photo et/ou de photomontage, de créer des illustrations vectorielles et de mettre en page numériquement des produits graphiques simples (par exemple, des affiches, des dépliants, des brochures, des calendriers) contenant du texte, des images, des illustrations, des tableaux et des graphiques. En outre, utilisant une plateforme CMS (système de gestion de contenu) et en respectant les spécifications fournies (par exemple l'idée graphique, la structure de la navigation internet), il est en mesure de créer un site web simple, de la définition de l'aspect visuel à l'intégration des contenus (par exemple textes, tableaux, images, vidéo et audio), de la structuration des menus de navigation internet à la mise en ligne.

Code	Titre du QPR	CEC	Développé
QPR-GRA-12	UTILISATION DE LA STATION DE TRAVAIL GRAPHIQUE	3	Complet
QPR-GRA-03	TRAITEMENT DES IMAGES NUMÉRIQUES	4	Partiel
QPR-GRA-04	CRÉATION D'ILLUSTRATIONS VECTORIELLES	4	Partiel
QPR-GRA-05	MISE EN PAGE NUMÉRIQUE DE PRODUITS GRAPHIQUES	3	Partiel
QPR-GRA-11	CRÉATION DE SITES WEB A L'AIDE DE PLATEFORMES CMS	3	Partiel

PROF-MEC-10 Assistant/aide au soudage de charpentes métalliques

Sur la base de la documentation technique du projet (par exemple, dessins d'exécution, cycles de travail, fiches de montage) et des instructions/recommandations du responsable du processus, il/elle réalise des produits simples de charpenterie métallique en soudant/assemblant des pièces mécaniques en utilisant le procédé de soudage indiqué (par exemple, arc électrique avec électrodes enrobées (MMA) ; arc électrique sous atmosphère protectrice (MIG/MAG) ; arc électrique avec procédé TIG). En particulier, l'assistant/assistante prépare les pièces à souder au moyen de procédés d'ajustement ; suivant des instructions/directions/recommandations spécifiques, il/elle fabrique des outils simples qui facilitent l'assemblage de la pièce (par exemple, des gabarits) ; sur la base des paramètres fournis, il/elle prépare la machine à souder pour le traitement ; il/elle positionne les pièces à assembler en respectant la forme finale souhaitée ; il/elle effectue les soudures requises ; il/elle termine la pièce en éliminant les scories et en polissant les cordons de soudure.

Code	Titre du QPR	CEC	Développé
QPR-MEC-27	TRAVAUX MANUELS DE MENUISERIE	3	Compléter
QPR-MEC-07	RÉALISATION DE PIÈCES MÉCANIQUES SUR LE TOUR PARALLÈLE	3	Partiel
QPR-MEC-10	RÉALISATION D'U TRAVAIL SUR LA TÔLE	3	Partiel
QPR-MEC-18	SOUDAGE MANUEL À L'ARC ÉLECTRIQUE (MMA)	3	Partiel
QPR-MEC-19	RÉALISATION DE LA SOUDURE À L'ARC ÉLECTRIQUE (MIG/MAG)	3	Partiel
QPR-MEC-20	SOUDAGE MANUEL TIG ARC	3	Partiel
QPR-MEC-22	ASSEMBLAGE DE STRUCTURES DE CHARPENTE MÉTALLIQUE SOUDÉES	3	Partiel

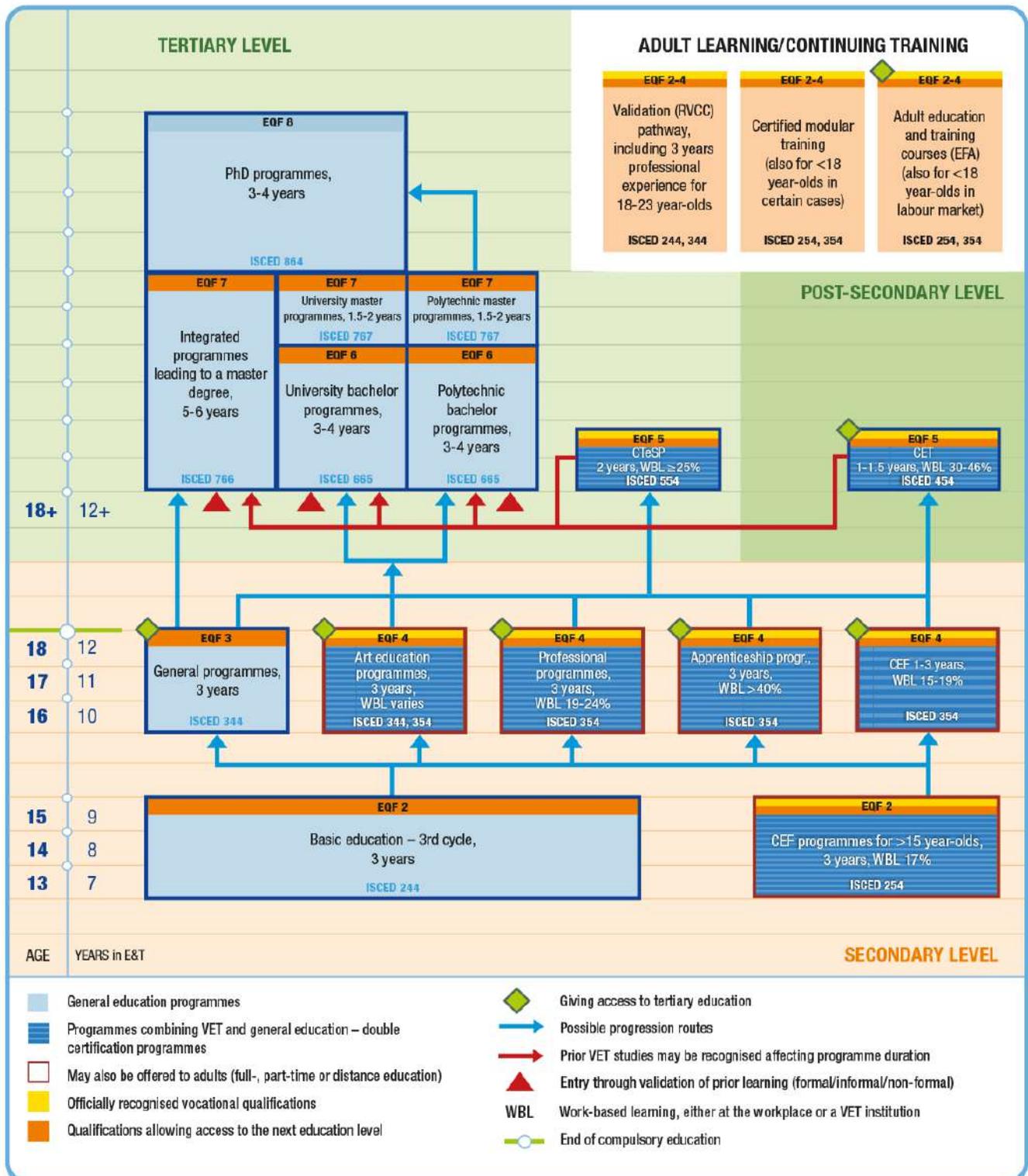
PROF-LEG-03 Assistant/assistante en menuiserie

Sur la base de la documentation technique du projet (par exemple les dessins de conception finale/les dessins exécutifs) et des indications/recommandations/conseils du responsable du processus (par exemple le propriétaire de l'entreprise, le maître artisan, le chef de service), il/elle est chargé(e) de la réalisation de composants uniques ou d'artefacts en bois simples. En particulier, l'assistant/la collaboratrice est capable : d'effectuer des travaux manuels de menuiserie (par exemple, couper, raboter, ciseler, poncer avec des outils manuels ou des outils électromécaniques portatifs) ou les principales machines-outils (par ex. machine à découper, raboteuse à fil, raboteuse d'épaisseur, guide toupie, mortaiseuse, tenonneuse) pour la préparation de produits semi-finis en bois ; assembler/disposer/monter les produits semi-finis nécessaires à la réalisation du produit en utilisant la technique d'assemblage indiquée (par exemple, union avec des clous, des vis, des colles ou des joints) ; compléter le produit en bois avec les techniques de finition requises (par exemple, teinture, huilage, peinture).

Code	Titre du QPR	CEC	Développé
QPR-MOB-17	TRAVAUX MANUELS DE MENUISERIE	3	Complet
QPR-MOB-04	ÉBAVURAGE D'ÉLÉMENTS EN BOIS MASSIF À PROFIL DROIT	3	Partiel
QPR-MOB-05	ÉBAVURAGE D'ÉLÉMENTS EN BOIS MASSIF FAÇONNÉS	3	Partiel
QPR-MOB-06	RÉALISATION DES JOINTS/MORTAISES/FENTES SUR DES ÉLÉMENTS EN BOIS MASSIF	3	Partiel
QPR-MOB-07	PONÇAGE D'ÉLÉMENTS EN BOIS	3	Partiel
QPR-MOB-09	LE VERNISSAGE DU BOIS MASSIF ET DES PRODUITS EN BOIS	3	Partiel

3.3 PORTUGAL

3.3.1 APERÇU GENERAL DU SYSTEME D'EFP



NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Portugal, 2019.

Source Cedefop et refernet Portugal

Au Portugal, le [ministère de l'éducation](#) (*Ministério da Educação - ME*) est responsable de l'enseignement général non supérieur.

Les parcours d'orientation professionnelle relèvent de la responsabilité conjointe du ME et du [ministère du travail, de la solidarité et de la sécurité sociale](#) (*Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social- MTSSS*).

L'enseignement supérieur relève de la responsabilité du [ministère de la Science, de la Technologie et de l'Enseignement supérieur](#) (*Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - MCTES*), qui est également chargé de définir et de mettre en œuvre les politiques affectant le système scientifique et technologique. L'éducation et la formation des adultes relèvent de la responsabilité conjointe du ME et du MCTES.

Les responsabilités de ces trois ministères sont assurées par des services qui font partie de l'administration directe de l'État, des organes de l'administration indirecte de l'État, des organes consultatifs et d'autres organisations et entités au sein des entreprises d'État.

L'**Agence nationale pour la qualification et la formation professionnelle (ANQEP)** est chargée de coordonner la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer le développement et la gestion du système de reconnaissance, de validation et de certification des compétences.

Éducation et formation des adultes¹⁸

Les offres d'éducation et de formation des adultes varient et sont orientées vers des objectifs et des groupes cibles spécifiques :

- **Reconnaissance, validation et certification des compétences** - Processus dans les Centres Qualifica impliquant la reconnaissance des compétences académiques et professionnelles acquises par les adultes et qui apportent une certification académique et/ou professionnelle ;
- **Programme de formation aux compétences de base** - Conçu pour les adultes afin d'acquérir des compétences de base en lecture, en écriture, en mathématiques et en technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- **Cours d'éducation et de formation pour adultes** - Ces cours visent à renforcer les qualifications des adultes par une double certification ;
- **Formation modulaire**- Permet de conclure l'enseignement de base ou secondaire et d'acquérir des compétences académiques et professionnelles, afin de réintégrer ou de progresser sur le marché du travail ;
- **Cours technologiques spécialisés** - Ces cours sont conçus pour répondre aux besoins socio-économiques du personnel de niveau intermédiaire et constituent une alternative pour améliorer la qualification des jeunes et le recyclage de la population active ;
- **Parcours d'achèvement de l'enseignement secondaire** - Destiné à ceux qui ont suivi mais complété des cours dont les programmes n'existent plus ou qui vont bientôt disparaître ;
- **Enseignement récurrent** - Conçu pour les adultes qui n'ont pas terminé leur enseignement primaire ou secondaire à l'âge habituel ;
- **Portugais pour les locuteurs d'autres langues** - Conçu pour répondre à l'exigence légale de connaissance de la langue portugaise pour acquérir la nationalité portugaise, la résidence permanente ou de longue durée, ainsi que pour promouvoir la maîtrise de la lecture, de l'écriture et de l'expression orale.

¹⁸ Source: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/portugal_en.

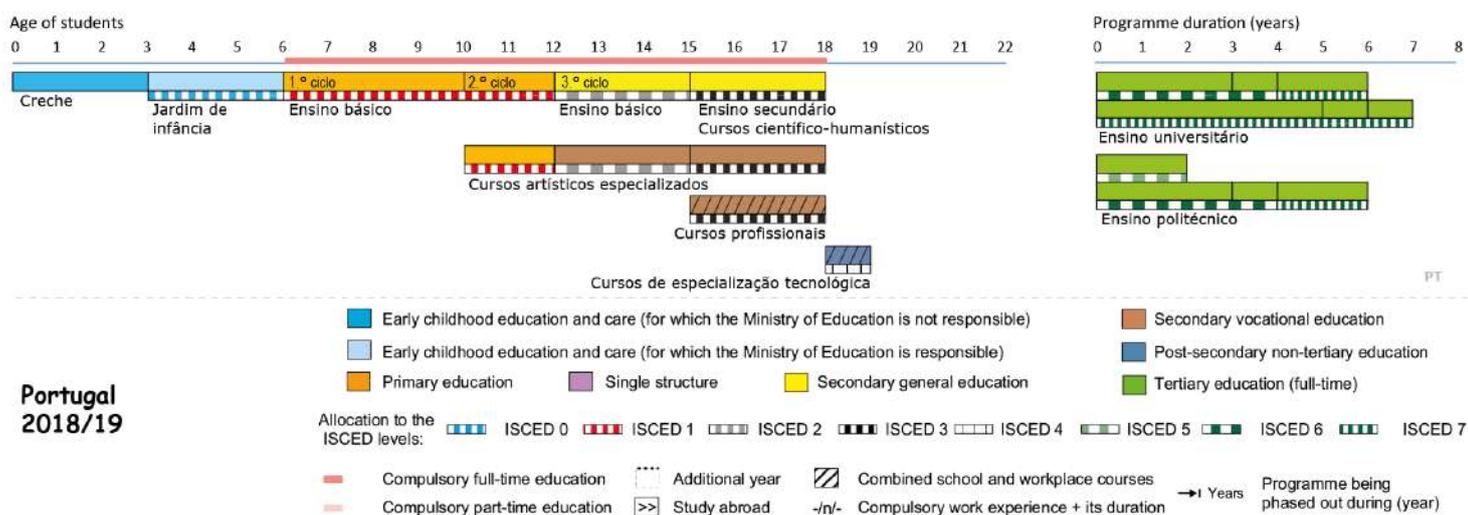
Dans le cadre de l'éducation et de la formation des adultes, le programme Qualifica a été conçu pour des adultes et son objectif est d'améliorer l'éducation et la formation des adultes, améliorant ainsi les qualifications de la population et l'employabilité des individus.

Le programme Qualifica repose sur une stratégie de qualification qui implique des solutions éducatives et de formation, ainsi qu'une gamme d'outils favorisant la qualification des adultes et un large réseau de prestataires.

Dans le cadre de ce programme, le passeport Qualifica a été créé. Il s'agit d'un dossier électronique des formations achevées et oriente vers de nouveaux cours, en fonction des formations suivies et des compétences acquises, offrant ainsi la possibilité de compléter une qualification ou d'en obtenir d'autres et de progresser sur le plan académique et professionnel.

Début 2017, un système national de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels a également été mis en œuvre, qui permet d'attribuer des points de crédit aux qualifications du catalogue national des qualifications (*Catálogo Nacional de Qualificações- CNQ*) et à d'autres formations certifiées, à condition qu'elles soient enregistrées dans le système d'information et de gestion de l'offre d'éducation et de formation (*Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa- SIGO*) et qu'elles respectent les critères d'assurance qualité en vigueur. Ce système intègre les principes du système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), favorisant la mobilité en Europe.

3.3.2 PARCOURS DE FORMATION PORTUGAL



3.3.3 DU SYSTEME PORTUGAIS DE VALIDATION DES COMPETENCES

La reconnaissance des acquis (processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences - RVCC) comprend l'identification des compétences formelles, non formelles et informelles développées tout au long de la vie ; par le développement d'activités spécifiques et l'application d'un ensemble d'outils d'évaluation appropriés. Les adultes peuvent entamer ce processus à tout moment dans un Centre Qualifica ([58]).

Le processus RVCC comporte deux voies distinctes : la voie scolaire et la voie professionnelle.

Pour accéder aux processus de RVCC éducatifs ou professionnels, les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans et posséder des savoirs suffisantes en rapport avec la compétence clé et le cadre de compétences professionnelles. Les candidats âgés de 23 ans ou moins doivent également apporter la preuve d'une expérience professionnelle de trois ans minimum par le biais d'une déclaration délivrée par le bureau de sécurité sociale compétent.

L'un des outils utilisés dans le processus RVCC pour évaluer les candidats est le portefeuille d'apprentissage réflexif (*portefólio reflexivo de aprendizagens*). Il s'agit d'une trace écrite des compétences acquises par le candidat tout au long de sa vie ; il présente également une évaluation critique de ses savoirs, du développement de ses compétences, de son expérience antérieure et de sa formation. Il comprend tous les documents justificatifs pertinents liés aux différents domaines du portefeuille. La validation de ces compétences se fait dans le cadre du référentiel de compétences clés élaboré par l'ANQEP ([59]).

Un jury désigné par un Centre *Qualifica* procède à la certification des compétences après l'évaluation du candidat. Il peut s'agir d'une évaluation écrite, orale ou pratique, ou d'une combinaison des trois, qui peut être organisée par domaines de compétences clés dans le cas de la voie scolaire, ou par compétences professionnelles dans le cas de la voie professionnelle.

Les candidats peuvent obtenir une certification complète (lorsqu'ils ont prouvé qu'ils possèdent toutes les unités de compétence du référentiel) ou une certification partielle. Dans le parcours éducatif, une certification complète permet au candidat d'obtenir un certificat d'enseignement de base (4, 6 ou 9 ans de scolarité) ou d'enseignement secondaire supérieur (12 ans de scolarité) correspondant aux niveaux 1 à 4 du CEC. Dans le parcours professionnel, une certification complète atteste que le candidat possède les compétences du référentiel professionnel spécifique aux niveaux 2 et 4 du CEC. Les certifications partielles permettent au candidat de suivre la formation restante pour obtenir une qualification.

Ces processus sont sous la responsabilité des Centres *Qualifica*, gérés par l'ANQEP. Il existe actuellement environ 290 centres répartis dans tout le pays.

Source : <https://www.cedefop.europa.eu/da/tools/vet-in-europe/systems/portugal>

Étapes du processus RVCC (annexe 1 Guide méthodologique pour la reconnaissance des acquis professionnels en PT) :

1. Entretien
2. Renseigner le formulaire relatif à la formation professionnelle et à la formation continue
3. Compléter la grille d'auto-évaluation
4. Élaboration du portefeuille d'apprentissage réflexif
5. Observation des performances sur le lieu de travail
6. Évaluation des exercices pratiques

Le Référentiel de Compétences Clés disponible pour obtenir la certification professionnelle est organisé par Unités de Compétences (UC) qui comprennent plusieurs Unités de Formation de courte durée (UFCD). Chacune de ces UFCD comprend des tâches qui sont également classées de 1 à 5 selon le degré d'importance de chacune d'entre elles. Pour pouvoir obtenir la Qualification Professionnelle, les adultes doivent valider le total des UFCD au moins au niveau minimal d'importance identifié.

Exemple de tâches identifiées comme cruciales pour le secteur de la cuisine (classées avec 5 points) incluses dans le Référentiel de Compétences Clés pour le secteur de la cuisine (code **811177**), niveau 2 (annexe 2 au PT).

UC 4 - Préparer et réaliser des fonds de cuisine et des sauces de base

UFCD 8240 - Fonds de cuisine et sauces de base

Tâche	Savoirs et compétences sociales et relationnelles	Pondération (1 à 5)**
4.1 Préparer et cuisiner les différents fonds de cuisine	Technologie des matières premières (UFCD 8240) ; Techniques de préparation des fonds (UFCD 8240) ; Processus de fabrication des fonds de cuisine (UFCD 8240) ; Contrôle de la qualité du processus de fabrication (UFCD 8240) ; Emballage et conservation (UFCD 8240) ; Procédures de manipulation des aliments (UFCD 7731) ; Notions de nettoyage et de désinfection (UFCD 7731) ; Technologie des équipements et ustensiles de cuisine (UFCD 3299) ; Normes d'exploitation des cuisines (UFCD 3299) ; Règles professionnelles spécifiques (UFCD 8213).	5
4.2 Préparer et réaliser les différentes bases de sauces et leurs dérivés	Technologie des matières premières (UFCD 8240) ; Techniques de préparation des fonds (UFCD 8240) ; Procédé de fabrication des fonds de cuisine (UFCD 8240) ; Contrôle de la qualité du processus de fabrication (UFCD 8240) ; Emballage et conservation (UFCD 8240) ; Procédures de manipulation des aliments (UFCD 7731) ; Notions de nettoyage et de désinfection (UFCD 7731) ; Technologie des équipements et ustensiles de cuisine (UFCD 3299) ; Normes d'exploitation des cuisines (UFCD 3299) ; Règles professionnelles spécifiques (UFCD 8213).	5

** La pondération reflète le degré d'importance de chacune des tâches au sein de l'UC respective. Les tâches ayant une pondération de 5, considérées comme fondamentales et indispensables dans le cadre de l'UC, revêtent un caractère éliminatoire pour leur validation.

3.3.4 DESCRIPTEURS DE NIVEAU 1 & 2 DU CNC AU PORTUGAL

Principaux éléments des descripteurs du CNC au Portugal

Level Descriptor elements		
Knowledge	Skills	Attitude
<ul style="list-style-type: none"> Facts, principles, theories and practices 	<ul style="list-style-type: none"> Cognitive skills (logical, intuitive and creative thinking) Practical skills (manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments) 	<ul style="list-style-type: none"> Autonomy Responsability

Description détaillée pour l'interprétation des domaines de descripteurs de niveau

Knowledge	Skills	Attitudes	Context (*)
<p>Depth: Depth of knowledge is considered to increase progressively from the lowest to the highest level, as is the complexity and variety of knowledge</p> <p>Understanding and critical thinking: At the lower level, it is understood as interpretation of information and application in the context; At the highest, critical awareness of knowledge-related issues in the field and at the interface with other fields.</p>	<p>Depth and breadth: Progressive broadening and specialisation of the range of cognitive and practical skills, from a range of restricted breadth and basic depth at qualification level 1, to an advanced range of skills at the forefront of a field of work or study at the highest level of qualification.</p> <p>Purpose: At the lowest level, the individuals should be capable of performing tasks and solving simple problems by interpreting basic information (task of execution), and at higher level of qualification they are expected to be capable of research and innovation to solve critical problems and perform complex tasks or to redefine existing knowledge and professional practices (research and development tasks, innovation).</p>	<p>Responsibility: This subdomain includes responsibility for one's own work and responsibility for others. In terms of responsibility for one's own work, a gradation was adopted from work under instruction with shared responsibility (level 1) to work taking responsibility and with a sustained commitment to the development of new ideas and new processes at the forefront of a field of work or study (level 8). As for the level of responsibility for others, there is considered to be progression from no responsibility (level 1) to responsibility for others, demonstrating authority, innovation and scientific and professional integrity (level 8).</p> <p>Autonomy: This subdomain is structured from no autonomy/low level of autonomy (levels 1/2) to maximum autonomy, understood as a sliding scale.</p>	<p>Context of application: Ranging from everyday activities at a lower level, to a specialised field of work or study and the interface between different areas at higher level.</p> <p>Predictability and complexity: Developing from a stable structure context at level 1, to an unpredictable and highly complex context at qualification level 8.</p>

Descripteurs CNC de niveau 1 et de niveau 2 au Portugal

	Knowledge	Skills	Attitudes
Level 1	<ul style="list-style-type: none"> basic general knowledge 	<ul style="list-style-type: none"> basic skills required to carry out simple tasks 	<ul style="list-style-type: none"> work or study under direct supervision in a structured context.
Level 2	<ul style="list-style-type: none"> basic factual knowledge of a field of work or study 	<ul style="list-style-type: none"> basic cognitive and practical skills required to use relevant information to carry out tasks and to solve routine problems using simple rules and tools 	<ul style="list-style-type: none"> work or study under supervision, with some autonomy.

Référencement CNC Portugal et EQF

CNC	CEC
Niveau 8	Niveau 8
Niveau 7	Niveau 7
Niveau 6	Niveau 6
Niveau 5	Niveau 5
Niveau 4	Niveau 4
Niveau 3	Niveau 3
Niveau 2	Niveau 2
Niveau 1	Niveau 1

3.3.5 QUALIFICATIONS AU PORTUGAL AU NIVEAUX 1 & 2

Dans le Catalogue national des certifications, il n'existe pas de niveau 1 en éducation et formation des adultes. Cependant, il existe un niveau 1 pour les jeunes (CEF).

Les cours d'éducation et formation (CEF) sont une opportunité pour compléter l'enseignement obligatoire, à travers un parcours flexible et ajusté aux intérêts de chacun, ou de pouvoir poursuivre des études ou une formation qui permettent une entrée qualifiée dans le monde du travail. Chaque cours correspond à une étape d'éducation / formation (du type 1 au type 7) dont l'accès est lié au niveau de qualification scolaire et professionnelle déjà atteint. A la fin de chaque étape, une qualification scolaire et professionnelle est obtenue. Quelle que soit la typologie, tous les CEF sont marqués par une approche professionnelle et comprennent 4 composantes de formation : socioculturelle, scientifique, **technologique** et pratique.

La composante technologique est organisée à partir des unités de formation du Catalogue national des certifications (qui structurent la qualification professionnelle visée).

Il existe **110** qualifications professionnelles de niveau 2. Elles peuvent être obtenues par le biais de cours d'éducation et de formation pour adultes. **75** de ces 110 qualifications professionnelles peuvent également être obtenues par le biais du processus RVCC.

Code	Zone	Éducation et formation des adultes	Processus de reconnaissance, validation et certification des compétences - RVCC
213	Audiovisuel et production de médias	4	0
215	Artisanat	9	4
341	Commerce	2	2
346	Secrétariat et travail administratif	1	1
481	Sciences informatiques	1	1
521	Métallurgie et travail des métaux	12	10
522	Électricité et énergie	4	3
523	Électronique et automatisation	7	0
525	Construction et réparation de véhicules à moteur	9	7
541	Industries alimentaires	3	2
542	Industries du textile, de l'habillement, de la chaussure et du cuir	9	8
543	Matériaux (bois, liège, papier, plastique, verre et autres industries)	12	12
544	Industries extractives	2	4

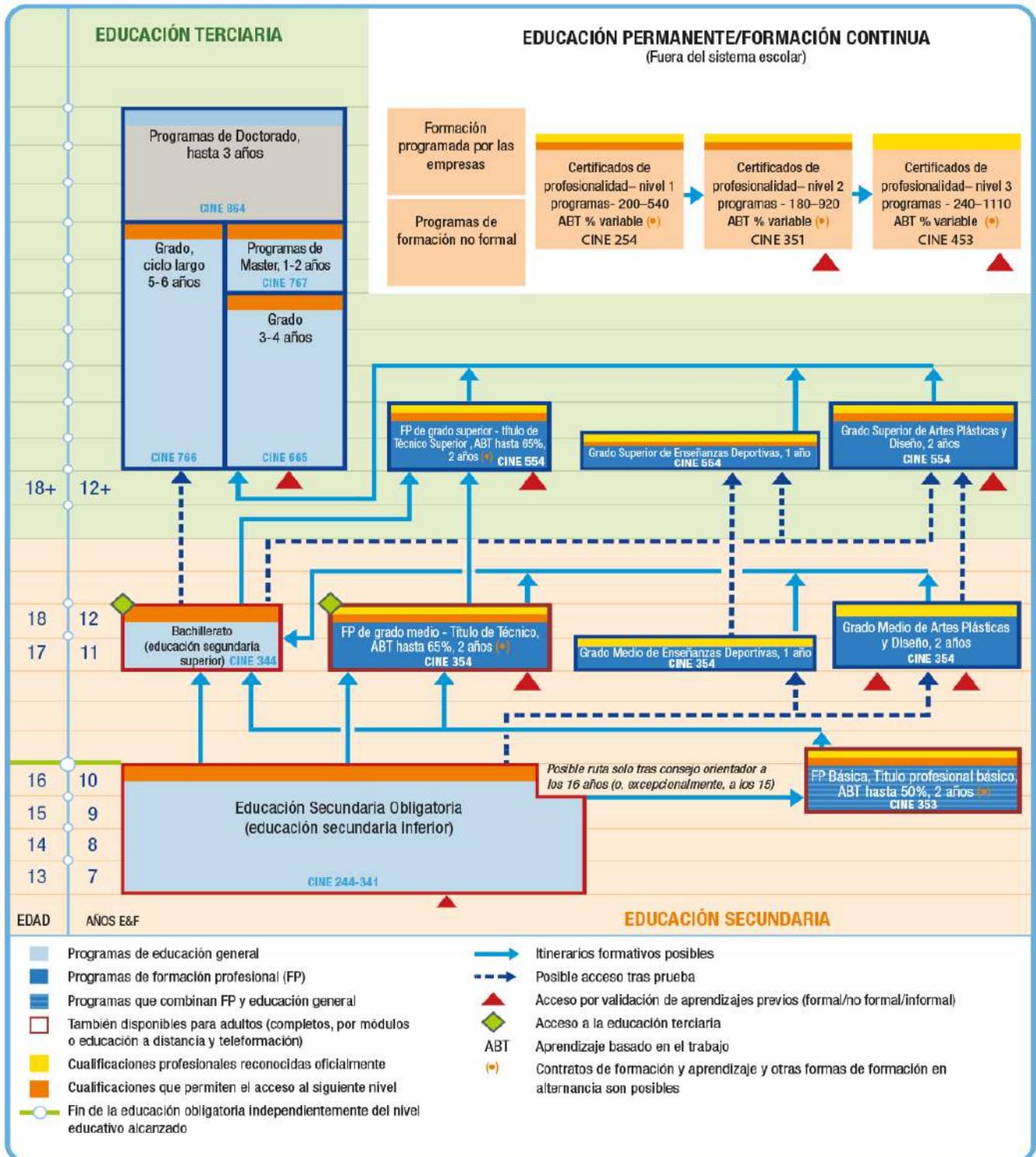
582	Construction civile et génie civil	7	7
621	Production agricole et élevage	6	5
622	Floriculture et jardinage	2	2
623	Sylviculture et chasse	3	2
624	Pêche	1	1
729	Santé	1	0
761	Services d'aide à l'enfance et à la jeunesse	1	1
762	Travail social et orientation	2	2
811	Hôtels et restaurants	4	2
815	Soins de beauté	3	0
814	Services à domicile	1	1
840	Services de transport	2	0
850	Protection de l'environnement	2	2
Total	26	110	75

Exemple - Code 811 - Domaine - Hôtels et restaurants (déségrégation de la qualification professionnelle spécifique)

Code	Domaine	Éducation et formation des adultes	Processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences - RVCC
811	Hôtels et restaurants	4	2
811177	Cuisinier	X	X
811180	Employé d'étage	X	
811311	Employé de restaurant / bar	X	X
811181	Opérateur d'entretien d'hôtel	X	

3,4 ESPAGNE

3.4.1 APERÇU GÉNÉRAL DU SYSTÈME D'EFP



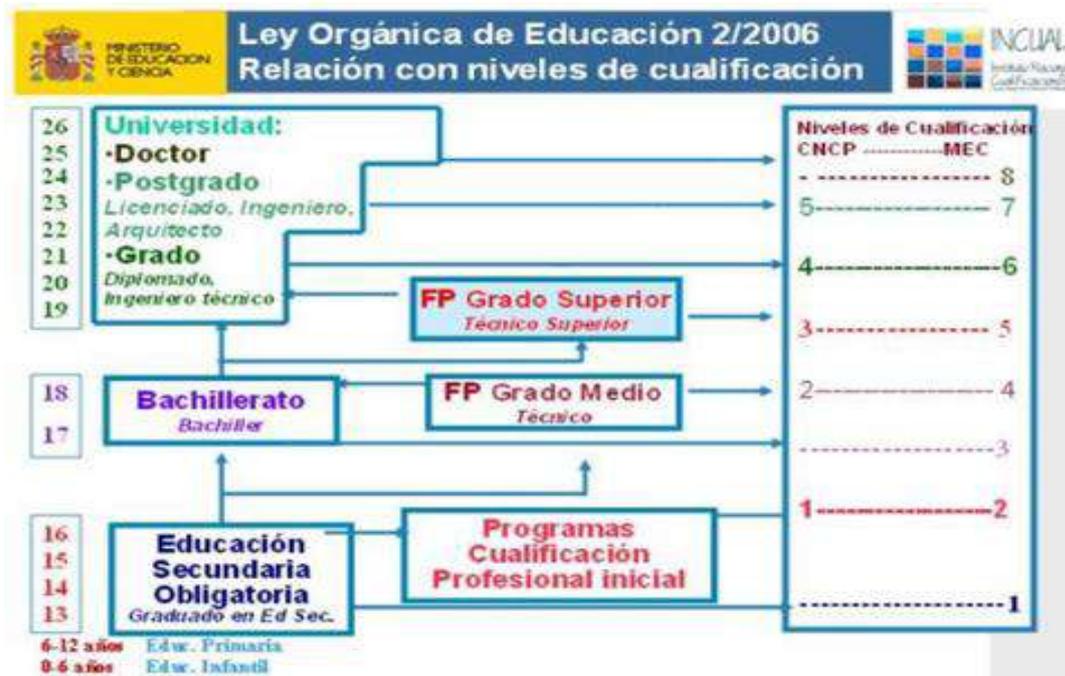
Nota: ISCED-P 2011. El sistema educativo español no está referenciado a los niveles del MEC.

Fuente: Cedefop y ReferNet España.

Source : Cedefop et Refernet Espagne

Le système national de qualification et de formation professionnelle propose deux approches différentes de la FEP en Espagne : l'une du système éducatif et l'autre du système national de l'emploi.

La FEP proposée dans le système éducatif est principalement orientée vers la FEPI et a des racines profondes et une tradition parmi la population des jeunes après l'enseignement secondaire obligatoire. D'autre part, la FEP dans le système national d'emploi est destinée à une population plus adulte, qu'elle soit employée ou au chômage, et est considérée comme une FEP continue. Vous trouverez ci-dessous le système espagnol de FEP :



Les deux approches mentionnées ci-dessus au sein du système national des qualifications et de la formation professionnelle sont intégrées grâce aux unités de compétence du Catalogue national des qualifications professionnelles (CNCP). Cependant, il faut noter que ce catalogue n'est pas un catalogue d'accréditations ou de diplômes officiels, mais un outil de référence pour élaborer les qualifications formelles qui attribuent et certifient un niveau de qualification par les autorités de l'éducation et du travail.

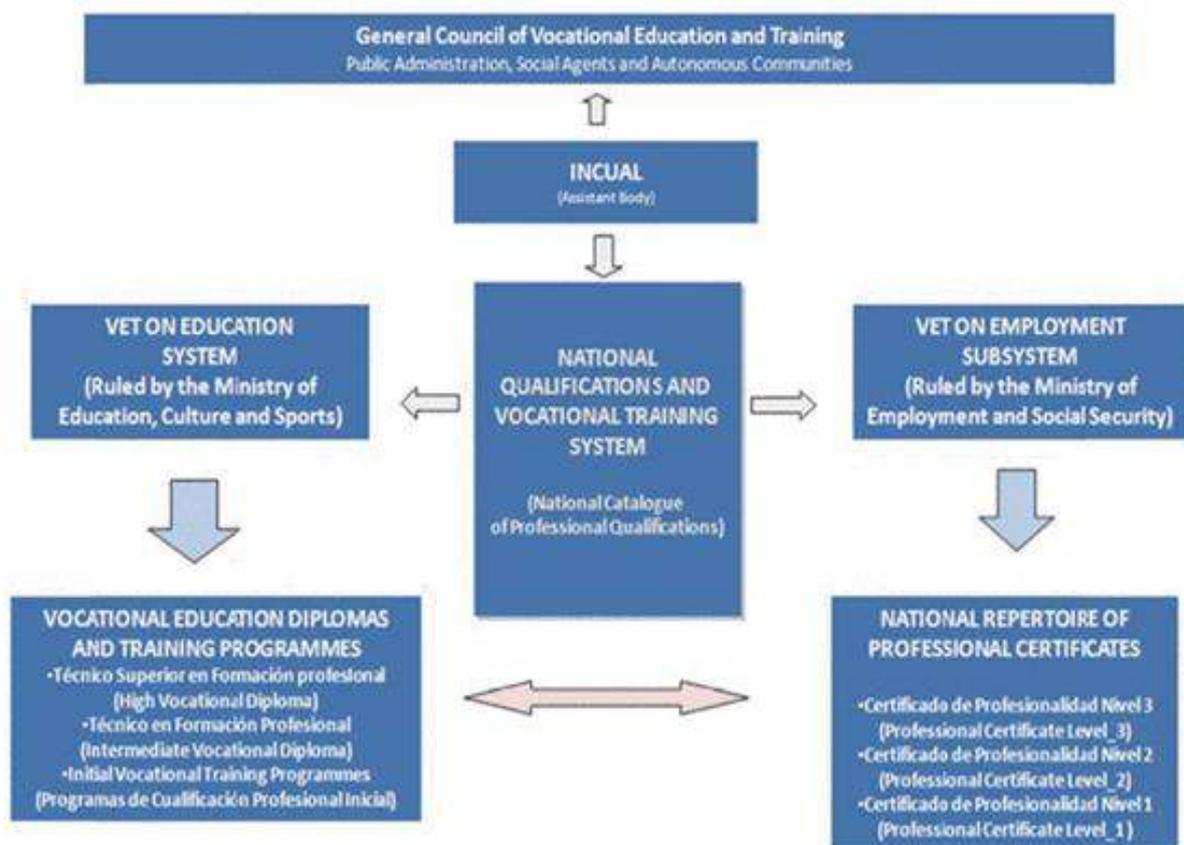


Il s'agit d'un système basé sur la coopération entre les différentes autorités et qui combine les niveaux étatique et régional avec les négociations collectives sectorielles au niveau national, construisant un cadre de référence unique basé sur l'accord conclu entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Ce sous-système national comporte deux grands types de programmes de formation professionnelle :

- a) Programmes liés au Catalogue national des qualifications professionnelles : Certificats professionnels.
- b) Programmes non liés au Catalogue national des qualifications professionnelles : Formation d'usage général, besoins de formation particuliers, actions de formation spécifiques adressées aux entreprises, formation complémentaire pour le soutien à l'EFP.

Les certificats professionnels sont l'accréditation officielle dans le sous-système national de formation professionnelle pour l'emploi et sont basés sur la structure des qualifications professionnelles du Catalogue national des qualifications professionnelles (CNCP) acquises par des processus d'apprentissage formels, l'expérience professionnelle ou même la formation non formelle.



L'éducation et la formation des adultes recouvrent différents types de prestations proposées par les autorités chargées de l'éducation et de l'emploi, dispensées par des institutions de nature différente. L'enseignement en salle de classe menant à la délivrance de diplômes officiels du système éducatif est dispensé dans des écoles ordinaires ou des écoles spécifiques pour adultes.

L'**offre de formation pour** adultes comprend différents types de programmes, qui sont organisés par les autorités chargées de l'éducation, de l'emploi et des collectivités locales :

1. Les autorités éducatives offrent aux adultes la possibilité d'acquérir une éducation de base ou de compléter les différents types de dispositifs du système éducatif conduisant à l'obtention d'un diplôme officiel. En outre, ils organisent périodiquement des examens d'entrée permettant d'accéder aux différents types de prestations ou d'obtenir une qualification officielle sans avoir à achever les études correspondantes.
2. Les autorités chargées de l'emploi organisent une série d'actions de formation destinées tant aux travailleurs salariés qu'aux chômeurs, dans le but d'améliorer l'employabilité de la population.
3. Les autorités locales sont chargées d'organiser l'éducation populaire par à travers des universités populaires qui offrent un large éventail d'activités éducatives, de formation et culturelles.

3.4.2 SYSTEME ESPAGNOL DE VALIDATION DES COMPETENCES

L'évaluation et l'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle et la formation non formelle et informelle est l'un des instruments nécessaires pour faire de l'**éducation et de la formation tout au long de la vie** une réalité, en encourageant la population adulte, notamment ceux qui ont arrêté leurs études sans obtenir de qualifications, à réintégrer le système éducatif grâce à la reconnaissance de leur formation.

L'apprentissage tout au long de la vie.

Chacun doit avoir le droit d'apprendre tout au long de la vie, à l'intérieur et à l'extérieur du système éducatif, afin d'acquérir, d'actualiser, de compléter ou d'élargir ses capacités, ses savoirs, ses aptitudes et ses compétences pour son développement personnel et professionnel. C'est pourquoi le principe de base du système éducatif est de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie.

Dans le but de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, le ministère de l'éducation et de la formation professionnelle propose différents types d'offres éducatives et de formation pour améliorer le niveau de formation de la société espagnole :

L'éducation ouverte :

1. Aula Mentor
2. Programmes d'apprentissage ouvert dans les établissements d'éducation des adultes (en salle de classe)
3. Programmes d'apprentissage ouvert dans les établissements d'éducation des adultes (à distance)
4. Universités populaires
5. Cours en ligne ouverts et massifs (MMOC).

Périodiquement, les administrations compétentes (tant au niveau de l'État qu'au niveau régional) lanceront des appels publics concernant la procédure d'évaluation et d'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou par des parcours de formation non formels.

Ces appels identifieront les unités de compétence comme sujets d'évaluation, ainsi que les qualifications de formation professionnelle et/ou les certificats de professionnalisme dans lesquels ils sont compris.

Les personnes qui souhaitent faire valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ou par des voies de formation non formelles doivent s'inscrire à ces appels publics. Pour pouvoir s'y inscrire, elles doivent remplir les conditions suivantes :

1. La nationalité espagnole, ou :
 - être en possession du certificat d'enregistrement en tant que citoyen communautaire
 - être en possession de la carte qui vous reconnaît comme membre de la famille d'un citoyen de l'UE
 - être titulaire d'une autorisation de séjour en vigueur ou d'une autorisation de séjour et de travail dans les termes établis par la réglementation espagnole des affaires étrangères et de l'immigration.
2. Avoir 18 ans au moment de l'inscription (cas des unités de compétence de niveau I), et 20 ans pour les niveaux II et III.
3. Avoir une expérience professionnelle et/ou une formation sur les compétences que vous voulez faire accréditer :
 - Expérience professionnelle : 3 ans de travail (au moins) justifiable, avec un minimum de 2000 heures de travail total, au cours des 10 dernières années avant l'appel. (Au niveau I, 2 ans minimum, avec 1200 heures).
 - Formation : 300 heures de formation (au moins) justifiable, au cours des 10 dernières années avant l'appel (200 heures au niveau II).
4. Preuve documentaire des exigences spécifiques non académiques qui peuvent être requises dans l'appel.

Une fois l'appel ouvert et votre candidature sélectionnée, vous devez passer par trois phases :

1. Phase de conseil : Il s'agit de la phase principale. Un conseiller vous accompagne et vous conseille pour que vous ayez plus de chances de passer à la phase suivante.
2. Phase d'évaluation : Dans cette phase, une évaluation sera faite pour montrer si le candidat a les compétences professionnelles sur les Unités de Compétence demandées.
3. Phase d'accréditation et d'enregistrement des compétences professionnelles : Une fois les deux phases précédentes passées, une accréditation est accordée pour chaque unité de compétence (dans laquelle vous avez démontré votre compétence).

Pour l'accès effectif aux processus d'évaluation et d'accréditation des personnes qui travaillent, il sera possible d'utiliser des permis de formation individuelle avec lesquelles vous disposerez d'environ 200 heures de travail par année académique pour assister aux phases d'évaluation et d'accréditation. Cela n'aura aucun coût pour l'entreprise dans laquelle le candidat travaille.

Les permis doivent être autorisés par l'entreprise et si l'entreprise refuse, cela doit être motivé par des raisons d'organisation ou de production et communiqué au travailleur.

3.4.3 ESPAGNE DESCRIPTEURS DE NIVEAUX CNC 1 & 2

Principal CNC de niveau 1 en Espagne : Qualifications professionnelles de compétence. Loi organique 5/2002 du 19 juin sur les qualifications et la formation professionnelle.

Cette loi organique a reconnu 26 familles professionnelles. Cette loi a été développée par ces législations : le décret royal 295/2004 du 20 février, le décret royal 1228/2006 du 27 octobre et le décret royal 665/2007 du 25 mai.

Ces arrêtés royaux sont développés dans chaque famille professionnelle par un arrêté présidentiel pris par le ministre-président.

Dimension de la compétence ou résultat d'apprentissage				
Objectif spécifique	Critères d'évaluation		Contenu	Contexte
Réaliser des tâches limitées en suivant des instructions et en se conformant aux réglementations en vigueur.	Les savoirs : Connaître et reconnaître le contenu à un niveau de base/limité	Compétence Cognitif/Pratique Cognitif : pensée logique intuitive et créative Pratique : la dextérité manuelle et l'utilisation des méthodes des matériaux et les outils. Il s'agit d'activités simples.	Concepts théoriques de base	L'employé développe ses activités dans des entreprises publiques ou privées. Le contexte général est celui d'une relation de travail.

Principal CNC au niveau 2 en Espagne : Formation professionnelle de base "Formación Básica".

La loi qui régit la formation professionnelle de base ou Formación Básica est la suivante :

- Décret royal 127/2014 du 28/02, sur les aspects spécifiques de la formation professionnelle de base des enseignements de formation professionnelle dans le système éducatif.
- Décret royal 1850/2009 du 4 décembre 2009 sur la délivrance des titres académiques et professionnels correspondant aux enseignements établis dans la loi organique 2/2006 du 3 mai sur l'éducation.

Compétence générale			
Objectif général	Critères d'évaluation		Contenu
Obtenir des capacités afin de travailler de manière plus responsable et autonome.	Savoirs : Qualité et efficacité dans le travail assigné	Compétence Cognitif/Pratique S'acquitter de la tâche avec autonomie et responsabilité individuellement ou comme membre d'un groupe	Théorie Des concepts avec une connaissance élargie et approfondie

CNC = CNCP	CEC
Niveau 6	Niveau 8
Niveau 5	Niveau 7
Niveau 4	Niveau 6
Niveau 3	Niveau 5
Niveau 2	Niveau 4
	Niveau 3
Niveau 1	Niveau 2
	Niveau 1

3.4.4 QUALIFICATIONS ESPAGNOLES AU NIVEAUX 1 & 2

Le système espagnol de qualifications comporte 665 certificats organisés en 26 « familles » professionnelles et 3 niveaux.

77 certificats au niveau 1 CNCP (= N1 et N2 du CEC)

Pour la liste complète, voir : http://incual.mecd.es/administracion_cualificaciones

Les éléments d'intérêt de chaque certificat professionnel sont :

- **1-Compétence générale** : Définir le profil professionnel que ce certificat accrédite.
- **2-Modules de formation** : Définir les blocs de contenu qui doivent être maîtrisés pour obtenir le certificat de professionnalisme par la formation.
- **3-Unités de compétence** : Définir les compétences professionnelles spécifiques au domaine qui doivent être démontrées pour obtenir le certificat de professionnalisme.
- **4-Occupations ou emplois** : Les emplois auxquels on peut accéder grâce à ce certificat de professionnalisme.
- **5-Niveaux** : On retrouve 3 niveaux différents de certificats professionnels, en fonction de la complexité des compétences qui y figurent.

La formation professionnelle de base espagnole connue sous le nom de Formación básica suit les mêmes critères que ceux de la qualification professionnelle des compétences, mais en plus de l'enseignement professionnel, elle ajoute des modules communs transversaux comme les mathématiques, les langues, les langues étrangères, les sciences appliquées et la prévention des risques professionnels.

4 DESCRIPTION DE L'UAA AUX NIVEAUX 1 & 2 : METHODOLOGIE

4.1 INTRODUCTION

Chaque UAA (unité d'acquis d'apprentissage) doit être décrite par les savoirs, les compétences (savoir-faire et compétences comportementales en situation professionnelle) et la responsabilité/autonomie (que nous appellerons "ressources") que l'apprenant doit pouvoir démontrer à la fin du processus d'apprentissage. Cela peut se faire par une explication générale mais aussi par une description des ressources.

L'UAA doit être transparent, compréhensible, comparable, observable et mesurable.

Des verbes d'action peuvent être utilisés pour décrire l'UAA, par exemple :

- *L'apprenant peut expliquer comment utiliser un four pour différents types de pâtisseries.*
- *L'apprenant connaît et comprend les différents types d'unités de mesure comme le kg, le gr, le litre, le millilitre, etc.*

Quelques mots clés faciles à comprendre pour les apprenants des niveaux 1 & 2 :

Description des connaissances : Savoir, énumérer, sectionner, sauvegarder, nommer, mentionner...

Description des compétences : Expliquer, montrer, produire, appliquer, utiliser, créer, travailler, préparer, démontrer...

Description de l'autonomie, de la responsabilité : discuter, coopérer, accepter, planifier, décider, être attentif à, prendre soin de, réagir, s'adapter, être responsable de, organiser, contrôler, structurer, juger, valider, modifier....

Il est important de décrire les différents niveaux de manière à démontrer que le niveau de responsabilité, d'autonomie et de complexité de la tâche augmente :

- Descripteurs de niveau 1 :
 - Avec beaucoup de soutien, je suis capable de ...
 - Un responsable est toujours présent lorsque je réalise...
 - Je suis autorisé à utiliser cette machine uniquement lorsque mon responsable me le demande et lorsqu'il est présent.
- Descripteurs de niveau 2 :
 - Avec un peu d'accompagnement, je suis capable de ...
 - Avec un peu d'accompagnement, je suis capable de réaliser cette tâche.
 - Je pourrais avoir besoin de soutien
 - Mon responsable me rappelle régulièrement ces choses
 - Chaque fois que je travaille sur ce ... Mon responsable revoit brièvement avec moi ce à quoi je dois faire attention...
 - De temps en temps, quelqu'un devrait vérifier que j'ai tout fait correctement.
 - Je ne suis autorisé à utiliser les machines que lorsque mon superviseur me le demande.
- Les UAA doivent établir clairement le contexte auquel les ressources se réfèrent, par exemple :
 - L'apprenant peut mesurer différents ingrédients par rapport à une recette sans aucune aide.
- Les UAA doivent être facilement compréhensibles :
 - Les UAA donnent une vue d'ensemble complète des éléments concrets à apprendre dans le cadre du processus de certification. Leur description peut être utilisée comme support lors de la phase d'orientation professionnelle avant le début de la formation ainsi que comme guide pendant le processus de formation. Elles doivent donc être formulées de manière à être facilement compréhensibles, en phase avec les orientations pour la rédaction de documents faciles à lire.

Souvent, les UAA des programmes de qualification/certification existants ne sont pas entièrement conformes à la structure donnée par les descripteurs. Parfois, par exemple, certains d'entre eux font référence à un niveau plus élevé que la plupart des autres. Ou bien certaines compétences décrites dans un niveau spécifique ne sont pas nécessaires pour cette qualification/certification. Dans ce cas, la classification se fait au niveau auquel le plus grand nombre d'acquis d'apprentissage se réfèrent.

Exemple : Lorsqu'un programme de qualification/certification, certains des LOU observés correspondent aux descripteurs du niveau 1, d'autres au niveau 3, mais la plupart au niveau 2, la qualification/certification doit être de niveau 2.

4.2 METHODE DANS CHAQUE PAYS PARTENAIRE

4.2.1 BELGIQUE

GROUPE DE TRAVAIL sur les niveaux 1 & 2 dans le secteur HORECA

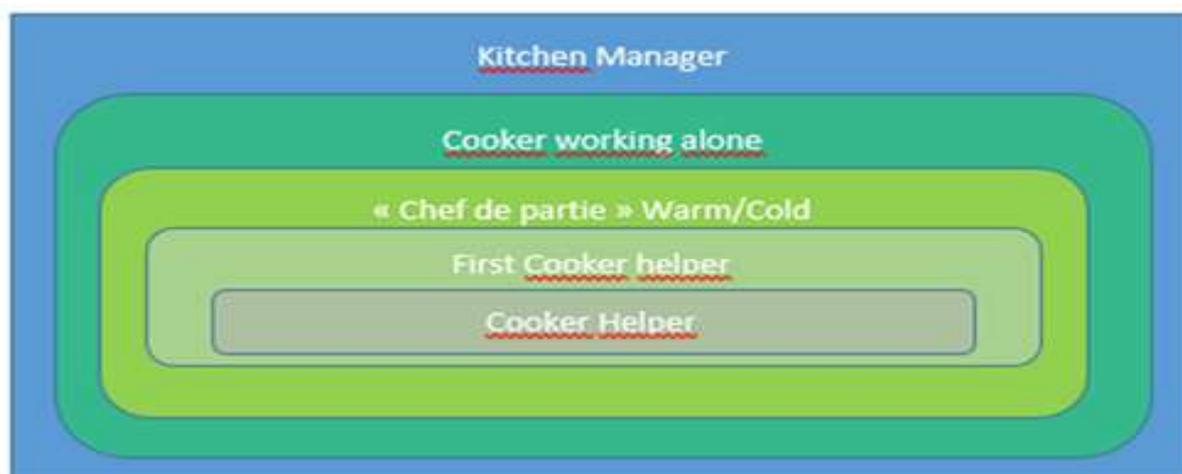
En Belgique, le secteur Horeca, parfois écrit HORECA ou HoReCa, désigne le secteur d'activités des Hôtels, Restaurants et Cafés. Il a la même signification en anglais et est compris comme un acronyme pour Hotels, Restaurants and Catering.

Dans le cadre du projet, nous nous intéresserons aux métiers des niveaux de qualification inférieurs du secteur de la cuisine (HORECA).

HORECA (secteur de la cuisine) : Chef de cuisine → Cuisinier travaillant seul → "Chef de partie" Chaud/froid → Premier commis de cuisine → Commis de cuisine → Assistant commis de cuisine

A l'heure actuelle, le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, l'organisme officiel qui détermine les profils d'emploi et de formation pour la formation et l'enseignement, n'a pas développé tous les métiers de la restauration et notamment les profils et niveaux de commis de cuisine et assistant commis de cuisine

Grappe-métiers SFMQ pour les métiers de cuisine :



Composition de la grappe-métiers SFMQ pour les métiers de la cuisine [1].		
Métiers retenus	Définition	Rome v3 (n° et titre de la ou des cartes)
Premier commis de cuisine (103) <i>Pas encore positionné au CNC</i>	Dépend du chef de partie ou du cuisinier qui travaille seul. Il/elle travaille sous la supervision d'un supérieur hiérarchique (préparations chaudes et froides, desserts). Il/elle donne des instructions opérationnelles au commis Il/elle exécute la mise en œuvre Il/elle vérifie l'exécution des instructions données	G 1602 personnel de cuisine
Chef de partie cuisine froide (105) LE PREMIER CHEF DE RANG (POUR LA CHAMBRE) EST PLACÉE AU NIVEAU 4 DU CNC à PAS ENCORE DE POSITIONNEMENT POUR LE " Chef de partie " (cuisine)	Dépend du sous-chef et du chef de cuisine. Il/elle a l'expérience d'un demi-chef de partie et est responsable des préparatifs du froid. Il/elle est responsable de la cuisine froide et donne des instructions au premier commis de cuisine qui travaille dans son service. Il/elle met en place, prépare, dispose et garnit les aliments froids. Coordonne et supervise les activités des commis ou des assistants de cuisine de son service.	G1602 personnel de cuisine
Chef de la partie chaude de la cuisine (106) LE PREMIER CHEF DE RANG (POUR LA SALLE) EST PLACÉ AU NIVEAU 4 DU CNC et PAS ENCORE DE POSITIONNEMENT POUR LE " Chef de partie " (Cuisine)	Dépend du sous-chef et du chef de cuisine. Il/elle a l'expérience d'un demi chef de partie et est responsable des préparations chaudes. Il est le chef de la cuisine chaude et donne des instructions au 1er commis de cuisine qui travaille dans son service. Il/elle met en place, prépare, dispose et garnit les plats chauds. Il coordonne et supervise le travail du commis de cuisine ou des ouvriers de cuisine de son service.	G1602 personnel de cuisine

<p>Cuisinier / cuisinière travaillant seul(e) (113 a)</p> <p>PLACÉ AU NIVEAU 4 DU CNC</p>	<p>Dépend du responsable de la cuisine, du directeur ou du propriétaire.</p> <p>Il/elle assure toutes les préparations de cuisine</p> <p>Travaille seul en cuisine ou dirige un ou plusieurs assistants.</p> <p>Il/elle réalise toutes les activités de cuisine, met en place, prépare, dispose et garnit les plats.</p> <p>Il/elle planifie et organise les activités.</p>	<p>G1602 personnel de cuisine</p>
<p>Métiers non retenus</p>	<p>Définition</p>	<p>Rome v3 (n° et titre de la ou des cartes)</p>
<p>Commis (102)</p> <p>Pas de PROFILS SFMQ et PAS PLACÉ SUR LE CNC MAIS POURRAIT ÊTRE AU NIVEAU 2</p>	<p>Dépend du 1er commis, du chef de partie ou du cuisinier.</p> <p>Il/elle travaille sous la supervision d'un responsable (soit pour les préparations chaudes, les préparations froides ou les desserts).</p> <p>Il/elle réalise les préparations selon les instructions du cuisinier.</p> <p>Il/elle reçoit une formation progressive, suivant les instructions du 1er commis, du chef de partie et/ou du cuisinier.</p>	<p>G1602 personnel de cuisine</p>
<p>Assistant commis</p> <p>Pas de PROFILS SFMQ et NON PLACÉS SUR LE CNC MAIS POURRAIT ÊTRE AU NIVEAU 1</p>	<p>Il/elle est chargé(e) de laver le matériel de vaisselle (matériel de cuisine), la vaisselle, la verrerie</p> <p>Il lui arrive aussi de nettoyer les locaux ou d'aider à éplucher les légumes et les fruits, parfois à les couper.</p> <p>Il/elle prépare des desserts simples</p> <p>Il/elle prépare et assemble les entrées (crudités, charcuterie, etc.).</p> <p>Il/elle prépare des salades et des sandwiches sous supervision.</p>	<p>G1605 - plongée de restauration</p>

[1] Principales sources utilisées : Arborescences sectorielles, arborescences S.P.E., accès à la profession, Classification des fonctions dans le secteur horeca : www.horecanet.be, Fiche REM, Fiche Rome v3 g1602, Guide d'autocontrôle g023.

Dans le cadre du réseau de coordination AID, plusieurs centres de formation développent des formations dans le secteur HORECA, notamment pour les métiers de cuisinier et de commis de salle.

Comme expliqué ci-dessus, les qualifications pour ces niveaux ne sont pas, pour l'instant, positionnées au niveau du Cadre Francophone des Certifications.

Cependant, au niveau du secteur des « Centres d'Insertion Socioprofessionnelle¹⁹ », la Fédération qui regroupe toutes les fédérations de CISP²⁰ a développé des profils d'emploi et des profils de formation spécifiquement dédiés aux formations des CISP, étant donné que ces derniers n'étaient pas encore sélectionnés par l'organisme de référence SFMQ.

Dans le cadre du projet ENVOL, nous souhaitons travailler sur l'identification du niveau de qualification des emplois d'aide cuisinier et d'assistant cuisinier. Nous nous baserons sur le CNC et le SFMQ, mais aussi sur les travaux menés par l'Interfédération des CISP²¹ et sur les certificats de qualification existants au niveau de l'éducation formelle.

En effet, même si la certification pour le commis de cuisine n'est pas encore positionnée au niveau du CNC, il existe une possibilité au niveau de l'enseignement d'obtenir une qualification pour le commis de cuisine :

Dans l'enseignement secondaire ordinaire, la formation s'étend sur les 2 années du 3e niveau (5e et 6e humanité supérieure) de qualification professionnelle. A l'issue de ces deux années, le candidat obtient un certificat de qualification (CQ6) qu'il peut utiliser sur le marché du travail. Pour une année supplémentaire, il peut également obtenir le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), qui lui donne accès à l'enseignement supérieur de type court.

Dans le cadre de notre groupe de travail, nous nous appuyerons donc sur les ressources suivantes afin de proposer un positionnement pour le commis de cuisine et son assistant commis de cuisine. Cette liste pourra être complétée en cours de travail :⁷⁴¹²

- les profils d'emploi/formation : « Cuisinier travaillant seul » et « Premier commis de cuisine » (voir ci-dessous : Pôle emploi cuisine HORECA produit par la SFMQ) ainsi que le positionnement, accordé au niveau 4, des certifications « Cuisinier travaillant seul ». Les certifications de « Premier commis de cuisine » ne sont pas encore positionnées sur le CNC.
- Le profil du métier de « garçon/serveuse de restaurant/barman/barmain » du SFMQ et son positionnement attribué au niveau 3 du CNC.
- Les référentiels métier/formation produits par l'Interfédération des CISP « Commis de cuisine » et « Commis de salle ».
- CQ6/CQS « Commis de cuisine », certificat de qualification délivré par le système éducatif formel.

Étapes du travail :

1. Comparaison du PROFIL DE TÂCHE existant pour le COMMIS :

- Interfédération des CISP
- Éducation/ CQ6/CQS

2. définition du PROFIL DE FONCTION d'Assistant commis de cuisine, lié au ROME et à d'autres ressources de référence existantes.

Identifier le niveau CNC des deux PROFILS D'EMPLOI (commis N2 et assistant commis N1) en ce qui concerne :

- La grappe-métiers SFMQ
- Les descripteurs du CNC
- Les descripteurs du CEC

¹⁹ CISP - opérateurs privés non marchands.

²⁰ Dont AID coordination est membre.

²¹ L'Interfédération des CISP a élaboré des profils de métier/formation aux niveaux de qualification les plus bas.

4.2.2 ITALIE

GROUPE DE TRAVAIL sur le niveau 1 & 2 dans le secteur HORECA

En Italie, une méthode inductive a été utilisée, en utilisant deux cas pilotes de profils à définir au niveau 2 et en essayant d'identifier un processus pour reconnaître les savoirs, les compétences et les typologies de situations de travail (TST) qui correspondent au niveau 2 et qui, en même temps, sont en adéquation avec les besoins du marché du travail pour certains rôles professionnels pour lesquels il existe des opportunités d'emploi.

Les typologies de situations de travail, autour desquelles s'articule la description des profils professionnels dans le modèle de la Région Frioul-Vénétie Julienne, décrivent des situations de travail dans lesquelles la compétence est typiquement mise en œuvre, classées sur la base des conditions opératoires (contexte de référence, produits/services réalisés, activités prévues, outils requis, techniques appliquées, matériaux utilisés, etc.)

Les typologies de situations de travail sont exprimées dans un langage et une structure co-construits avec des représentants du monde de l'entreprise, afin de tracer, aussi clairement que possible, la description des acquis d'apprentissage les plus utiles aux entreprises pour comprendre les compétences des candidats pour un placement.

Tout d'abord, nous avons réfléchi au secteur économique qui pourrait avoir de la place pour un profil (ou plus) au niveau 2. Nous avons considéré que l'HORECA était un secteur approprié à utiliser comme exemple car il y a des rôles professionnels qui ne sont pas encore couverts par la qualification appropriée dans le répertoire régional des qualifications professionnelles.

Nous avons exploré les rôles professionnels dans le secteur HORECA pour deux groupes de domaines de travail : La cuisine et le service de restauration.

Suite à ce brainstorming, une incohérence est apparue concernant les profils professionnels déjà présents dans le Répertoire régional des profils professionnels dans le « domaine de la cuisine » : deux profils avec des niveaux différents d'autonomie et de complexité des tâches étaient référencés au même niveau CEC dans le Répertoire : Cuisinier et Aide cuisinier étaient tous deux au niveau 3 du CEC.

En particulier, la liste des Qualificateurs Professionnels Régionaux (RPQ) entre le cuisinier et l'aide-cuisinier était différente :

- le rôle du cuisinier comprend un QPR au niveau CEC4, développé comme partiel, qui n'était pas présent dans le profil d'assistant cuisinier, le QPR-RIS-03 "GESTION DU TRAITEMENT DES COMMANDES" ;
- les QPR du niveau 3 du CEC qui étaient communs au cuisinier et à l'aide cuisinier présentaient, dans 3 cas sur 6, des degrés de développement différents (partiel/complet),
- au total, 11 typologies de situation de travail inférieures à celle du cuisinier étaient couvertes par l'aide cuisinier.

L'équipe a donc décidé de résoudre cette incohérence en discutant au sein d'un groupe multidisciplinaire de la nécessité de faire passer l'aide cuisinier à un niveau inférieur du CEC, à savoir le niveau 2.

En suivant l'approche utilisée par la Région Frioul-Vénétie Julienne pour définir les profils professionnels sur la base des situations dans lesquelles la compétence est typiquement mise en œuvre, nous avons discuté au sein de l'équipe de travail des tâches qui auraient pu être effectuées dans la cuisine par un assistant moins qualifié que le cuisinier, en faisant référence aux rôles réels demandés sur le marché du travail.

Parallèlement, une analyse similaire des rôles professionnels, des typologies de situations de travail de ces rôles et des qualifications régionales a été réalisée pour le personnel de salle chargé du service.

L'équipe était composée de :

- Lorena Sassi - coordinatrice du projet - Scuola Centrale Formazione
- Valli Burello et, à partir du 15/10/2020, Francesco Cavallo - personne de contact pour Civiform du projet Envol
- Carlo Birri - directeur de l'espace formation de Civiform et collaborateur de la Région Frioul-Vénétie Julienne pour le développement du système de certification des compétences.
- Amorino Michelutti - formateur dans le secteur de la restauration
- Maurizio De Michielis - formateur pour les serveurs.

Des échanges ont également été entamés avec certains représentants d'organisations de l'économie sociale (coopérative sociale, consortium de coopératives sociales, association œuvrant pour l'inclusion sociale des personnes handicapées).

Pour l'espace Cuisine, les rôles traditionnellement présents dans les cuisines des restaurants ont été comparés, en se référant en particulier aux types de restaurants et de services de restauration qui sont quantitativement plus représentatifs du secteur dans le contexte de la région Frioul-Vénétie Julienne et aux nouveaux besoins qui émergent sur le marché.

Les rôles professionnels les plus présents sur le marché du travail pour le domaine « cuisine » sont les 5 ci-dessous :

- Chef exécutif.
- Chef.
- Chef de partie.
- Commis de cuisine.
- Garçon de cuisine.

Ces 5 personnages constituent la "brigade de cuisine" des restaurants et services de restauration à structure moyenne. Veuillez noter que les termes français pour ces rôles professionnels sont largement utilisés en Italie également.

Le groupe de travail a ensuite vérifié si un profil de qualification ou de formation correspondant était défini dans le Répertoire des qualifications professionnelles de la Région Frioul-Vénétie Julienne pour les rôles professionnels identifiés ci-dessus.

Le rôle de chef cuisinier correspondait au profil de formation de cuisinier-technicien, classé au niveau 4 du CEC et du CNC.

Le rôle de chef de partie, en revanche, correspondait au profil de formation de cuisinier, classé au niveau 3 du CEC et du CNC.

En ce qui concerne la fonction de Commis de Cuisine, en revanche, le profil de formation le plus proche semble être celui de l'aide cuisinier, mais le groupe de travail a estimé que la description des compétences, des savoirs et des situations typiques actuellement incluse dans le Répertoire régional était trop proche de celle du Cuisinier, et ne reflétait donc pas correctement la distinction entre les deux rôles.

L'aide-cuisinier auquel le groupe de travail a pensé est un personnage EXECUTIF, qui effectue un NOMBRE RESTREINT D'ACTIVITES SIMPLES, sous la SUPERVISION du cuisinier, ASSURANT la CONFORMITE du résultat dans un contexte de travail structuré avec un nombre limité de situations diversifiées. Typiquement, les compétences cognitives et relationnelles qu'il/elle met en œuvre sont celles de la MEMOIRE (par exemple, se souvenir des instructions du cuisinier ; se souvenir des procédures opérationnelles) et de la PARTICIPATION (par exemple, travailler au sein d'une brigade de cuisine). Ces deux compétences sont notamment cohérentes avec les verbes guides associés au niveau 2 du CNC, qui sont SE RAPPELER et EXECUTER.

Sur la base de ces éléments d'analyse, il a été décidé d'attribuer le niveau 2 au profil de l'aide cuisinier.

Le groupe de travail a ensuite procédé à la révision de la description du profil de formation, en partant de la liste des Qualificateurs Professionnels Régionaux, afin de voir comment le relocaliser au niveau 2. Ceci en considérant également que dans d'autres régions (par exemple le Piémont et l'Ombrie), l'aide-cuisinier est au niveau 2 (mais dans d'autres il est au niveau 3).

En outre, un deuxième rôle a été identifié dans le domaine de la cuisine : le « Garçon de cuisine », dont les tâches se limiteraient à la préparation des locaux, au nettoyage des légumes et au portage, réalisant les activités sous la supervision du cuisinier, mais veillant à l'obtention du résultat requis au sein de la brigade de cuisine.

Bien que les tâches soient très simples, les compétences pratiques et, surtout, cognitives requises, le contexte opérationnel et le degré d'autonomie sont similaires à ceux de l'aide-cuisinier et, par conséquent, cette figure a également été placée au niveau 2. Ceci également parce qu'en Italie le niveau 1 n'est pas associé à des qualifications professionnelles.

Job role	EQF	Training profile
Executive chef	5	
Chef	4	Cook technician
Chef de partie	3	Cook
Commis de cuisine	2	Cook assistant
Garçon de cuisine	2	Kitchen porter

En parallèle, la même analyse a été effectuée sur le domaine « service en salle », ce qui a conduit au résultat suivant.

Job role	EQF	Training profile
Room manager	5	
Maitre	4	Room technician
Chef de rang	3	Waiter
Commis de rang	2	Waiter assistant

Pour le Commis de rang ou « assistant serveur », il existe des cours de formation dans le Frioul-Vénétie Julienne, au niveau 2 du CEC, mais il n'y a pas encore de qualification spécifique, qui existe par exemple dans le Piémont.

Afin de parvenir à une description des compétences (savoirs, aptitudes) et des typologies de situations de travail (TST), le groupe de travail a discuté de l'approche à suivre, en débattant sur les points suivants :

- Procéder par "déduction" des savoirs, des compétences du QPR niveau 3 et par "déduction" des typologies de situations de travail (TST) du WST niveau 3.
- Définir de nouveaux QPR et TST spécifiques au niveau 2, en suivant un processus inverse de construction « par le bas » (c'est-à-dire du plus simple au plus complexe) des savoirs ou des compétences et des situations/contextes d'application ; ce deuxième mode a été utilisé, par exemple, dans le Frioul-Vénétie Julienne pour décliner les niveaux de compétence en informatique de base.

Le débat interne au groupe de travail a montré que la première modalité, c'est-à-dire par « soustraction », aurait été plus cohérente avec la structure générale du système régional de qualifications, en travaillant sur l'acquisition partielle du QPR, et plus compréhensible/utilisable dans la relation avec les entreprises.

En effet, dès le départ, les QPR ont été créés en essayant d'inclure dans les fiches TST tous les éléments (tâches, contextes d'application, complexité des activités...) qui auraient permis aux entreprises de « positionner » parmi leur personnel le profil professionnel ayant un rôle clair et cohérent par rapport aux besoins professionnels.

Le choix des savoirs, des compétences et des TST pour décrire le niveau 2 a été fait en croisant les descriptions du niveau 3 avec les éléments suivants :

- Les caractéristiques d'un profil de niveau 2 :
 - Travailler ou étudier sous SUPERVISION avec un CERTAIN DEGRÉ d'AUTONOMIE ;
 - Contexte de travail DÉTERMINÉ et STRUCTURÉ, avec un nombre limité de situations diversifiées à gérer ;
 - Types de tâches, de problèmes et d'approches RECURRENENTS qui nécessitent l'APPLICATION d'OUTILS ET DE RÈGLES SIMPLES ;
 - OPÉRATIONS sous supervision directe avec AUTONOMIE par rapport à ses propres TÂCHES et RESPONSABILITÉ par rapport à ses propres RÉSULTATS ;
- Le rôle, les tâches et les méthodes de travail d'un commis de cuisine / commis de rang tels que requis par le marché du travail.

En ce qui concerne le profil « garçon de cuisine », le groupe de travail est en train de l'évaluer :

- L'intérêt réel de l'Administration en charge de la FP pour la codification du profil, considéré par les entreprises du secteur comme un accès dans la vie active, qui ne nécessite souvent pas de formation particulière, mais bien un apprentissage guidé en contexte de travail,
- La présence éventuelle de ce profil sur un marché du travail plus « protégé » tel que celui de la coopération sociale, avec la possibilité de décliner le profil de Garçon de Cuisine comme un outil d'autonomisation de personnes particulièrement fragiles dans un processus de renforcement des compétences en contexte protégé (ateliers socioprofessionnels...) et en tenant compte de l'approche CIF (Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé : <https://www.who.int/classifications/icf/en/>) ;
- L'opportunité de formaliser le profil du Garçon de Cuisine dans le Répertoire Régional afin d'avoir un profil officiel pour pouvoir reconnaître à travers la certification des compétences le résultat d'un parcours mixte (formation propédeutique + stage dans des contextes protégés) ou totalement non formel (dans un contexte de travail).

On a discuté du fait qu'un élément important dans la définition du niveau 1 est le CONTEXTE, qui peut être plus ou moins favorable, selon le degré de structuration aussi, d'encadrement ou de "protection", à l'expression et à la mise en œuvre des savoirs et des compétences.

Compte tenu de la nécessité de certifier les unités d'acquis d'apprentissage individuelles (c-à-d. les QPR dans le système du Frioul-Vénétie-Julienne) pour les personnes ne satisfaisant pas l'ensemble des QPR définissant un profil professionnel, en vue de faciliter un parcours en plusieurs étapes, et du fait que pour la législation, une certification ne peut être délivrée que sur des listes "complètes" et non sur des sous-ensembles, il est envisagé, au niveau régional, de re-décrire tous les QPR afin que chaque profil corresponde à une liste de QPR complets.

Le groupe de travail a donc considéré qu'en plus de " réduire " la liste des savoirs et des compétences liées aux profils de niveau le plus bas par rapport aux profils de niveau supérieur, par " soustraction " comme décrit ci-dessus, il pourrait également être approprié d'adapter les définitions des savoirs et des compétences, ainsi que les listes de TST, afin qu'elles soient plus spécifiquement liées au niveau approprié.

Ceci en se référant aux spécifications indiquées dans le cadre national des qualifications italien (2018) et aux verbes d'orientation du niveau :

Niveau	Savoirs	Compétences	Responsabilité/ autonomie
Sous-descripteurs	Dimension factuelle et/ou conceptuelle Largeur et profondeur Compréhension et sensibilisation	Compétences procédurales, pratiques, techniques, professionnelles et sectorielles Compétences cognitives, d'interaction sociale et d'activation	Responsabilité Autonomie Contexte
1	Connaissance concrète, élémentaire, de portée limitée, visant à réaliser <u>une tâche simple</u> dans des contextes <u>connus et structurés</u> .	Utiliser des savoirs, des matériaux et des outils pour réaliser une tâche simple, impliquant des <u>compétences cognitives, relationnelles et sociales de base</u> . Typiquement : CONCENTRATION et INTERACTION	Exécution de la tâche confiée dans le respect des paramètres prévus, <u>sous supervision directe dans la réalisation des activités</u> , dans un contexte structuré.
2	Savoirs concrets, élémentaires, moyennement larges, visant à exécuter des <u>tâches simples dans différentes séquences</u> .	Utiliser des savoirs, des matériaux et des outils pour effectuer des <u>tâches simples dans des séquences diversifiées</u> , en faisant appel aux compétences cognitives, relationnelles et sociales nécessaires à l'exécution de tâches simples dans une <u>gamme définie de variables contextuelles</u> . Typiquement : MÉMOIRE et PARTICIPATION	Exécuter les tâches assignées selon des critères préétablis, en assurant la conformité des activités réalisées, <u>sous supervision pour l'atteinte du résultat</u> , dans un contexte structuré, avec un <u>nombre limité de situations différentes</u> .
3	Gamme de savoirs, principalement concrètes, avec des éléments conceptuels visant à créer des <u>liens logiques</u> . Compétences en matière d' <u>interprétation</u> .	Appliquer un <u>ensemble de savoirs, de méthodes, de matériels et d'outils</u> pour obtenir les résultats attendus, en mettant en œuvre un ensemble de compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation qui facilitent l' <u>adaptation dans des situations changeantes</u> . Typiquement : COGNITION, COLLABORATION et ORIENTATION SUR LES RÉSULTATS	Atteindre les résultats escomptés en assurant la conformité et en <u>identifiant les méthodes de mise en œuvre les plus appropriées</u> , dans un <u>contexte structuré</u> , avec des <u>situations changeantes</u> qui nécessitent une modification de son travail.
4	<u>Large</u> gamme de savoirs, intégrées du point de vue de la dimension <u>factuelle et/ou conceptuelle, approfondies</u> dans certains domaines. Compétences en matière d' <u>interprétation</u> .	Appliquer un ensemble de savoirs, de méthodes, de pratiques et de procédures, de matériaux et d'outils, pour résoudre des problèmes, en activant un ensemble de compétences cognitives, relationnelles, sociales et d'activation nécessaires pour surmonter des difficultés croissantes. Typiquement : Résolution de problèmes, COOPÉRATION et MULTITASKING.	Pour atteindre les objectifs, coordonner et intégrer les activités et les résultats également des autres, en participant au processus de décision et de mise en œuvre, dans un contexte normalement prévisible, soumis à des changements imprévus.

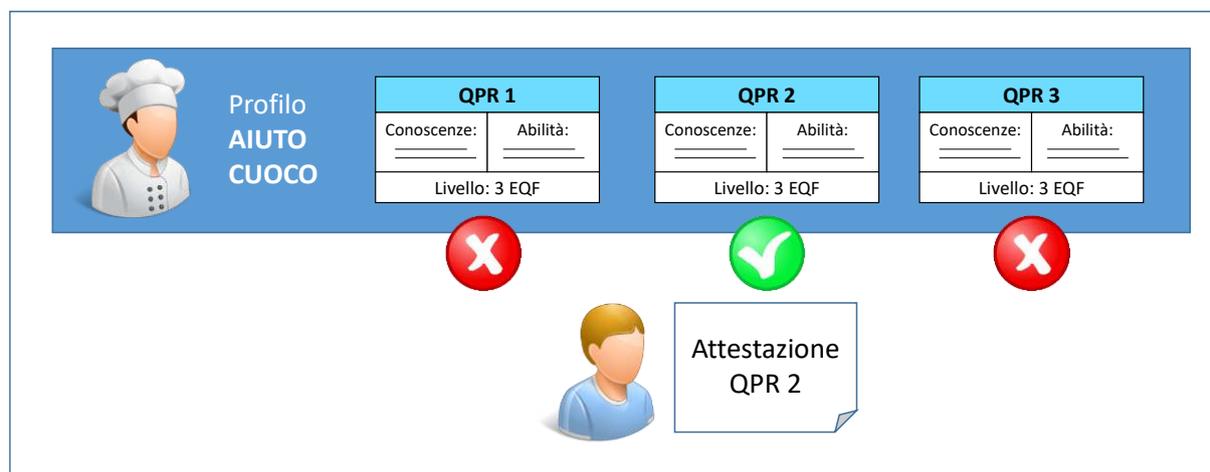
VERBES D'ORIENTATION

Niveau CNC	VERBES D'ORIENTATION
1	OBSERVER ET IMITER
2	SE RAPPELER ET EXÉCUTER
3	COMPRENDRE ET RÉALISER
4	CONNAÎTRE ET COORDONNER
5	ÉVALUER ET CONTRÔLER
6	ORGANISER ET GÉRER
7	PLANIFIER ET DIRIGER
8	RECHERCHER ET INNOVER

UTILISATION FLEXIBLE DU MODÈLE QPR/SST

Pour mettre en évidence la nécessité de documenter le niveau réel de compétence atteint par un sujet à la fin d'un cours de formation, d'un stage extrascolaire ou d'une expérience professionnelle, le modèle prévoit une utilisation flexible du QPR et de la SST aux fins des certificats de fin de cours.

Exemple 1 - Si, à la fin d'une formation de profil professionnel (par exemple Commis de cuisine-Aide cuisinier), une personne participant à une formation n'a pas acquis toutes les compétences requises, mais seulement certaines d'entre elles au niveau défini par la SST, il lui sera délivré une attestation certifiant l'intégralité des QPR atteint.



Conséquences : Les QPR qui composent un profil peuvent être acquises par petites étapes au fil du temps, soit en suivant d'autres formations, soit par l'expérience professionnelle. Lorsqu'une personne possède toutes les compétences requises par un profil, elle peut s'adresser au service de certification et obtenir une qualification par rapport au profil professionnel.

Exemple 2 - Un sujet qui participe à une formation organisée par QPR, mais qui n'est pas référencé à un profil professionnel complet (par ex. Techniques de base en cuisine), reçoit à la fin du cours une attestation certifiant pour chaque QPR le niveau atteint en marquant (par ex. bordure rouge) sur la fiche SST les situations typiques qu'il peut gérer de manière autonome.

STANDARD SITUATION SHEETS (SSS)	SST-RIS-04 PREPARATION OF INGREDIENTS			EQF-3	Version 6 15/01/2020 Format_4D
	On the basis of the work plan received, select and prepare for subsequent processing the ingredients necessary for the preparation of the dishes, using the tools available, respecting processing times and health and safety regulations.				
1 - VEGETABLES		2 - MEAT		3 - FISH	
1.3 - TRIM VEGETABLES Improve the presentation of vegetables by obtaining regular shapes on potatoes (e.g. fondant, natural, castle, cocotte, olivette, mascot) and other vegetables.		2.5 - CUT BONE-IN MEAT Cut bone-in meat (e.g. Sirloin steak, Veal loin, Pork cutlet, Lamb ribs).		4.3 - CLEAN LARGE COOKED CRUSTACEANS Extract the pulp from large cooked crustaceans (e.g. lobsters, spider crabs).	
1.2 - MAKE 2ND AND 3RD LEVEL CUTS Make 2nd level cuts (e.g. sticks, matches, julienne, chiffonade) and 3rd level cuts (e.g. matignon, mirepoix, paesana, macedonia and brunoise) on potatoes and other vegetables.		2.4 - MEAT DEBONE Boning birds, small mammals (e.g. rabbits), Sirloin steak, Loin of pork and leg of lamb.		4.2 - CLEAN SMALL RAW CRUSTACEANS Remove the small raw crustaceans (e.g. shrimps, prawns, prawns) from the shell, legs, innards.	
1.1 - CLEAN, WASH AND CUT VEGETABLES Remove from the vegetables the external inedible parts (e.g. roots, upper green parts, skin and faulty leaves), the internal parts and the filaments, washing them, possibly treating them (e.g. soaking vegetables that tend to darken in water acidulated with lemon or vinegar), drying them and making 1st level cuts (e.g. slices, rounds, rings).		2.3 - CUT THE MEAT WITH OVERLAPPING MEAT TISSUES Cut the meat into slices from pieces of overlapping muscle tissue (e.g. turkey rump, veal rump, beef rump).		3.3 - SLICE FISH STEAKS AND SLICES Slice medium size fishes (e.g. turbot and salmon) or large size (e.g. swordfish, tuna) in pieces (steaks) or slices.	
		2.2 - DICE, SLICE OR MINCE MEAT Dice the meat (e.g. for skewers or stews), into slices from single muscle pieces (e.g. Entrecôte (beef) steak, pork loin) or minced (e.g. ragout, hamburgers, tartare).		3.2 - FILLET THE FISH Remove all fishbones (central and remaining) from round fish and large flat fish (e.g. salmon, trout, turbot) and obtain regular fillets.	
		2.1 - TRIM MEAT Free raw meat from all discards and non-edible parts (e.g. skin, fat, tendons).		3.1 - SHAVE, SCALE, GUTT THE FISH AND REMOVE FISHBONES Remove fins, scales and guts from round and flat fish. Remove the central fishbone from small fish (e.g. anchovies, sardines).	
				4.1 - CLEAN THE SHELLFISH Remove gastropods and bivalves from the sand ingested with repeated baths, eliminate any byssus, the tuft of filaments protruding from the valves and the incrustations of the shell. Remove the cephalopods from beak, eyes, ink bag, bone, pen.	

Conséquences : il est possible de suivre des cours de formation progressifs (par exemple, cours de base, cours intermédiaire, cours avancé) à la fin desquels le sujet peut faire reconnaître tous les résultats partiels acquis à la fin de chaque cours afin d'obtenir la certification de compétences individuelles (QPR), ou de l'ensemble du profil professionnel.

Exemple 3 - Pour les sujets les plus fragiles, qui ont des difficultés à atteindre un niveau d'autonomie cohérent avec le niveau CEC requis par la compétence en cours d'acquisition (aussi bien dans un contexte formel que non formel), il est possible d'émettre, à la fin du cours, une déclaration avec le niveau réel atteint, en soulignant avec des couleurs différentes le degré d'autonomie référé au niveau CEC (par exemple, rouge = niveau 3 ; bleu = niveau 2) relatif à chaque situation typique.

STANDARD SITUATION SHEETS (SSS)	SST-RIS-04 PREPARATION OF INGREDIENTS			EQF-3	Version 6 15/01/2020 Format_4D
	On the basis of the work plan received, select and prepare for subsequent processing the ingredients necessary for the preparation of the dishes, using the tools available, respecting processing times and health and safety regulations.				
1 - VEGETABLES		2 - MEAT		3 - FISH	
1.3 - TRIM VEGETABLES Improve the presentation of vegetables by obtaining regular shapes on potatoes (e.g. fondant, natural, castle, cocotte, olivette, mascot) and other vegetables.		2.5 - CUT BONE-IN MEAT Cut bone-in meat (e.g. Sirloin steak, Veal loin, Pork cutlet, Lamb ribs).		4.3 - CLEAN LARGE COOKED CRUSTACEANS Extract the pulp from large cooked crustaceans (e.g. lobsters, spider crabs).	
1.2 - MAKE 2ND AND 3RD LEVEL CUTS Make 2nd level cuts (e.g. sticks, matches, julienne, chiffonade) and 3rd level cuts (e.g. matignon, mirepoix, paesana, macedonia and brunoise) on potatoes and other vegetables.		2.4 - MEAT DEBONE Boning birds, small mammals (e.g. rabbits), Sirloin steak, Loin of pork and leg of lamb.		4.2 - CLEAN SMALL RAW CRUSTACEANS Remove the small raw crustaceans (e.g. shrimps, prawns, prawns) from the shell, legs, innards.	
1.1 - CLEAN, WASH AND CUT VEGETABLES Remove from the vegetables the external inedible parts (e.g. roots, upper green parts, skin and faulty leaves), the internal parts and the filaments, washing them, possibly treating them (e.g. soaking vegetables that tend to darken in water acidulated with lemon or vinegar), drying them and making 1st level cuts (e.g. slices, rounds, rings).		2.3 - CUT THE MEAT WITH OVERLAPPING MEAT TISSUES Cut the meat into slices from pieces of overlapping muscle tissue (e.g. turkey rump, veal rump, beef rump).		3.3 - SLICE FISH STEAKS AND SLICES Slice medium size fishes (e.g. turbot and salmon) or large size (e.g. swordfish, tuna) in pieces (steaks) or slices.	
		2.2 - DICE, SLICE OR MINCE MEAT Dice the meat (e.g. for skewers or stews), into slices from single muscle pieces (e.g. Entrecôte (beef) steak, pork loin) or minced (e.g. ragout, hamburgers, tartare).		3.2 - FILLET THE FISH Remove all fishbones (central and remaining) from round fish and large flat fish (e.g. salmon, trout, turbot) and obtain regular fillets.	
		2.1 - TRIM MEAT Free raw meat from all discards and non-edible parts (e.g. skin, fat, tendons).		3.1 - SHAVE, SCALE, GUTT THE FISH AND REMOVE FISHBONES Remove fins, scales and guts from round and flat fish. Remove the central fishbone from small fish (e.g. anchovies, sardines).	
				4.1 - CLEAN THE SHELLFISH Remove gastropods and bivalves from the sand ingested with repeated baths, eliminate any byssus, the tuft of filaments protruding from the valves and the incrustations of the shell. Remove the cephalopods from beak, eyes, ink bag, bone, pen.	

Retombées : la fiche SST rend explicite le niveau réel d'autonomie pour chaque situation typique caractérisant la compétence, fournissant une cartographie claire pour un placement

cohérent et ciblé sur les compétences réelles du sujet, ou pour planifier des interventions de formation ciblées sur des domaines déficitaires individuels.

Il est ainsi possible de valoriser tout apprentissage lié à une compétence ou à un profil professionnel, et d'utiliser ces informations pour planifier de manière ciblée le développement professionnel ou le placement d'un sujet.

DESCRIPTION DES PROFILS

Dans cette section sont rapportées en extrême synthèse les descriptions des profils professionnels développés.

AIDE SERVEUR

Niveau CEC = 2

Brève description du profil

L'AIDE-SERVEUR est le profil exécutif qui assure le soutien du serveur dans la préparation, la distribution et le service des repas et des boissons dans les établissements de restauration. L'assistant-serveur travaille sous la direction du serveur et ses principales tâches consistent en la préparation de la salle, le rangement et le nettoyage des salles, la préparation des tables et la préparation de la panadora (poste de service). La figure de l'assistant-serveur collabore à la mise en place standard et au remplacement des aliments et des consommables lors de la réalisation de buffets. Il apporte également la corbeille à pain et les boissons à la table. A la fin du service, il débarrasse les tables de la salle et les buffets et s'occupe des opérations standard dans l'office.

Compétences professionnelles caractérisant le profil

Code	Titre CEC développé :		
QPR-RIS-16	AMÉNAGEMENT DES ESPACES, ÉQUIPEMENT ET MATÉRIEL	3	Partiel
QPR-RIS-14	SERVICE D'ALIMENTATION ET DE BOISSONS	3	Partiel
QPR-RIS-10	AMÉNAGEMENT DE LA SALLE À MANGER	3	Partiel

AIDE CUISINIER

Niveau CEC = 2

Brève description du profil

L'AIDE CUISINIER est un rôle exécutif qui assure le soutien au cuisinier pendant les différentes phases du processus de la préparation de repas destinés à être servis aux clients. Son activité vise notamment la préparation de matières premières (légumes, fruits, viande, poisson), la préparation de produits semi-finis (bases, agents épaississants, sauces, pâtes fraîches et gnocchi, appareils de cuisine, etc.), la préparation de plats simples et la préparation standard de plats et de plateaux de service. Il gère également le nettoyage et l'assainissement des environnements et des équipements, le stockage des matières premières dans l'entrepôt et la conservation des produits semi-finis en chambre froide, en respectant les dispositions du système d'autocontrôle pour la sécurité et l'hygiène des produits alimentaires.

Compétences professionnelles caractérisant le profil

Code	Titre	CEC	développé :
QPR-RIS-16	AMÉNAGEMENT DES ESPACES, ÉQUIPEMENT ET MATÉRIEL	3	Partiel
QPR-RIS-04	PRÉPARATION DES INGRÉDIENTS	3	Partiel
QPR-RIS-05	PRÉPARATION DES PRODUITS SEMI-FINIS	3	complet
QPR-RIS-06	CUISSON DES ALIMENTS	3	Partiel
QPR-RIS-07	PRÉPARER LES PLATS ET LES PLATEAUX DE SERVICE	3	Partiel

Vous trouverez en annexe tous les détails de chaque profil : références (codes des métiers NUP et ATECO), les descripteurs de compétences (avec des preuves de la caractérisation des savoirs et des aptitudes) et la fiche de situation type (avec le niveau de développement des compétences).

COURS DE FORMATION CEC 2

Dans cette section sont rapportées les structures des cours de formation de "Qualification pour adultes". La description comprend une indication des modules qui composent le projet de formation et de l'activité connexe des unités de formation dans lesquelles chaque module s'articule à son tour.

Aide serveur

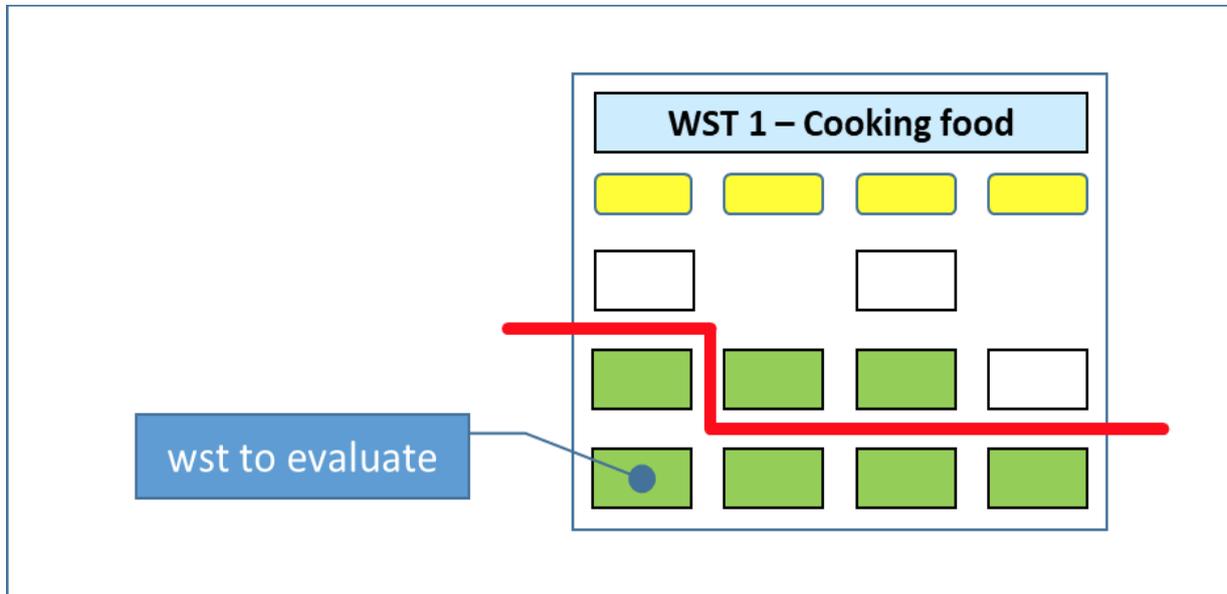
Titre du module	Unités de formation	Heures
1 GESTION DU PARCOURS DE FORMATION	Convention d'accueil et de formation	4
	Suivi du processus d'apprentissage	12
2 ORIENTATION PROFESSIONNELLE	Le secteur de la restauration en FVG	8
	Recherche active d'emploi	16
3 COURS DE FORMATION EN SÉCURITÉ	Sécurité générale	4
	Sécurité spécifique au secteur de la restauration	8
4 ASPECTS TECHNIQUES	Hygiène, santé et protection de l'environnement	16
	Commercialisation des aliments	24
	Technologie alimentaire	24
	Cours d'anglais	50
5 COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	Préparation des espaces, des équipements et des matériaux	40
	Préparation de la salle de restaurant	36
	Service de restauration et de boissons	24
6 STAGE	Stage	120
7 EXAMENS FINAUX	Examens finaux	14
Total =		400

Aide-cuisinier

Titres des modules	Unités de formation	Heures
1 GESTION DU PARCOURS DE FORMATION	Convention d'accueil et de formation	4
	Suivi du processus d'apprentissage	12
2 ORIENTATION DE CARRIÈRE AU TRAVAIL	Le secteur de la restauration en FVG	8
	Recherche active d'emploi	16
3 COURS DE FORMATION EN SÉCURITÉ	Sécurité générale	4
	Sécurité spécifique au secteur de la restauration	8
4 ASPECTS TECHNIQUES	Hygiène, santé et protection de l'environnement	16
	Commercialisation alimentaire	32
	Technologie alimentaire	32
5 COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	Préparation des espaces, des équipements et des matériaux	50
	Préparation des ingrédients	80
	Préparation de produits semi-finis	80
	Cuisson des aliments	40
	Préparation des assiettes et des plateaux de service	24
6 STAGE	Stage	180
7 EXAMENS FINAUX	Examens finaux	14
Total =		600

DESCRIPTEURS DU PROCESSUS D'ÉVALUATION

Le processus d'évaluation des compétences techniques et professionnelles prend pour référence les cadres de Typologies de Situation de Travail (TST), spécifiquement les Typologies des situations de travail fournis pour chaque profil (tous ceux qui sont en dessous des lignes rouges dans chaque TST inclus dans le profil).



Pour chaque TST à évaluer, les formateurs définissent les descripteurs relatifs par rapport à 4 évaluations.

dimensions :

- V1 -Exactitude du processus de réalisation
- V2 - Qualité du produit/service rendu
- V3 - Respect des contraintes assignées (par exemple, temps, quantités).
- V4 - Maîtrise des savoirs connexes

4.2.3 PORTUGAL

GROUPE DE TRAVAIL sur le niveau 1 & 2 dans le secteur HORECA

Au Portugal, secteur de l'hôtellerie et de la restauration à été choisi pour développer l'analyse comparative des descripteurs pour les niveaux 1 & 2.

Hôtellerie et restauration -> Gestion et production en cuisine (niveau 5) □ Technicien en cuisine/pâtisserie (niveau 4) □ **Cuisinier** (niveau 2).

L'Hôtellerie comprend tous les modules qui concernent le travail dans un Hôtel, de la cuisine, au service à l'étage dans toute son étendue, en passant par le cœur d'une unité hôtelière : l'Accueil, le lieu où l'on doit répondre à ou transmettre toutes les questions. La Restauration s'articule (ou non) avec l'Hôtel, en assumant que le service de restaurant/bar dans toute son extension, de la communication avec le client au service de table et à l'excellence qui doit y être associée.

La formation en hôtellerie et restauration concerne l'étude des tâches liées à la fourniture d'hébergement, de nourriture, de boissons et d'autres services connexes dans les hôtels, restaurants, débits de boissons, etc. Ce domaine comprend des programmes dont le contenu principal porte sur les formations suivantes : Restauration ; Cuisine ; Formation du personnel de restaurant et de bar ; Accueil ; Réception hôtelière ; Restauration ; Services en salle ; Techniques de service. (source : <http://www.akivida.com/hotelaria-e-restauracao-811> e <https://dre.pt/application/conteudo/572672>)

Pour les formations mentionnés :

Le **spécialiste de la gestion et de la production de la cuisine** (niveau 5) est le professionnel qualifié pour planifier, diriger et coordonner le travail de production de la cuisine et collaborer avec le service de gestion de la restauration et des boissons dans la structuration des menus et le calcul des coûts du processus.

Activités principales :

- Planifier et organiser le service de cuisine ;
- Effectuer un contrôle de gestion et maîtriser les coûts de production du service de cuisine ;
- Concevoir et réaliser des produits de boulangerie et pâtisserie appliqués à la restauration ;
- Concevoir et réaliser des recettes de cuisine ;
(Cuisine traditionnelle portugaise, contemporaine et moderne, cuisine de restauration rapide, classique et internationale, nouvelles tendances culinaires, alternative) ;
- Gérer et organiser les services spéciaux de la cuisine ;
- Développer et concevoir de nouveaux produits de cuisine ;
- Gérer des équipes de travail.

Le **technicien en cuisine/pâtisserie** est le professionnel qualifié pour planifier, coordonner et réaliser les activités de la cuisine pâtissière, dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité, dans les établissements de restauration et de boissons, intégrés ou non dans des unités hôtelières, en vue de garantir un service de qualité et la satisfaction des clients.

Activités principales :

- Stocker et assurer l'état des matières premières utilisées dans la cuisine / service pâtisserie.
- Planifier et préparer le service cuisine/pâtisserie, afin de réaliser les confections nécessaires, dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité.
- Réaliser la recette selon le planning établi : entrées, plats, desserts, confection et décoration de gâteaux et autres produits de pâtisserie.
- Concevoir et exécuter des pièces artistiques dans la cuisine.
- Concevoir et exécuter des pièces artistiques en pâtisserie.
- Articuler avec le service de restauration, afin de satisfaire les demandes de repas et de collaborer à des services spéciaux.
- Rechercher de nouvelles techniques et tendances en matière de cuisine et de pâtisserie.
- Collaborer à la préparation des lettres et des menus.
- Coordonner les équipes de travail.
- Fournir les premiers soins et les soins de santé de base et de bien-être.
- Contrôlez les coûts de l'alimentation.
- Préparer et compléter la documentation technique relative à l'activité développée.
- Assurer la propreté et le rangement des espaces, des équipements et des ustensiles de service, vérifier les stocks et contrôler leur état de conservation.

Le **cuisinier** est le professionnel qualifié pour organiser, préparer, cuisiner et dresser les plats, en respectant les normes d'hygiène et de sécurité, dans les unités de production, les restaurants

et les débits de boissons, intégrés ou non dans des unités hôtelières, afin de garantir un service de qualité et la satisfaction des clients.

Activités principales :

- Préparer et stocker les matières premières utilisées dans le service de cuisine, en veillant à leur état de conservation.
- Préparer le service de cuisine, en mettant le service en place, afin de permettre la préparation des repas nécessaires.
- Préparez la recette selon le menu établi : entrées, plats principaux, desserts.
- Articuler avec le service de restauration afin de satisfaire les demandes de repas et collaborer à d'autres types de services.
- Nettoyer et ranger les espaces, le matériel et les ustensiles du service, vérifier les stocks et contrôler leur état de conservation.

Les cours universitaires qui complètent le domaine de la gestion et de la production des cuisines sont les suivants : production d'aliments en restauration (niveau 6) ; conception d'aliments (niveau 7), innovation dans les arts et les sciences culinaires (niveau 7), sécurité et qualité des aliments en restauration (niveau 7).

Les qualifications identifiées ci-dessus ont été conçues sur la base des résultats d'apprentissage conformément au cadre national des certifications (CNC) et sont disponibles dans le catalogue national des certifications.

Le cadre national des certifications a adopté les mêmes huit niveaux de qualification et descripteurs que le cadre européen des certifications.

Portuguese national qualifications framework (QNQ)

NQF levels	Qualifications	EQF levels
8	Doctoral degree (<i>Doutoramento</i>)	8
7	Master degree (<i>Mestrado</i>)	7
6	Bachelor degree (<i>Licenciatura</i>)	6
5	Diploma in technological specialisation (<i>Diploma de Especialização Tecnológica</i>)	5
4	Secondary education and professional certification (Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação)	4
4	Secondary education and professional internship; minimum six months (<i>Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional — mínimo de seis meses</i>)	4
3	Secondary education (<i>Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior</i>)	3
2	Third cycle of basic education (<i>3º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular</i>)	2
2	Third cycle of basic education and professional certification (<i>3º ciclo do ensino básico obtido por percursos de dupla certificação</i>)	2
1	Second cycle of basic education (<i>2º ciclo do ensino básico</i>)	1

Source: ANQ, 2016.

Au Portugal, la création du cadre national des certifications (Quadro Nacional de Qualificações - QNQ), réalisée dans le cadre du processus de réforme de la formation professionnelle et de la création du système national des certifications (DL n° 396/2007), reposait sur un certain nombre de prémisses :

- La nécessité d'intégrer et d'articuler les qualifications obtenues dans les différents sous-systèmes d'éducation et de formation (éducation, formation professionnelle, enseignement supérieur) dans un cadre unique ;
- L'importance de valoriser et de prendre en compte les compétences acquises dans des contextes non formels et informels ;
- L'amélioration de la lisibilité, de la transparence et de la comparabilité des qualifications ;
- La valorisation de la double certification associée principalement à des qualifications de niveau secondaire ;
- Assurer la coordination avec le Cadre Européen des Certifications, notamment en utilisant ce CEC comme outil de référence pour comparer les niveaux de certification des différents systèmes de certification dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.

Les options prises concernant la conception et la structuration du CNC visaient à répondre de manière claire et objective aux prémisses identifiées.

- Le champ d'application : le CNC couvre l'enseignement de base, secondaire et supérieur, la formation professionnelle et les processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences obtenues de manière non formelle ou informelle.
- La structuration en 8 niveaux de qualification qui couvrent toutes les qualifications actuellement produites dans notre système d'éducation et de formation.
- L'adoption de la méthodologie basée sur les acquis d'apprentissage pour caractériser chaque niveau de certification : l'utilisation des acquis d'apprentissage dans la définition des niveaux de certification reflète un changement important dans la manière de conceptualiser et de décrire les certifications, permettant leur comparabilité en fonction des compétences et non en fonction des processus d'apprentissage. Le CNC permet ainsi de comparer des compétences acquises indépendamment de la manière dont elles ont été acquises (dans des contextes formels, informels ou non formels). La description des qualifications en fonction des résultats permet aux individus et aux employeurs d'avoir une perception plus claire de la valeur relative des qualifications, ce qui contribue à un meilleur fonctionnement du marché du travail. D'autre part, la mobilité transnationale est facilitée par la comparabilité des certifications qui est assurée par le CNC et facilitée par le lien avec le CEC.
- L'adoption des domaines "savoirs, compétences et aptitudes" pour définir les acquis de l'apprentissage pour chaque niveau de certification.
- L'adoption des descripteurs des acquis d'apprentissage du CEC pour décrire les niveaux de certification.

La publication de l'Ordre no. 782/2009, du 23 juillet, réglemente le Cadre National des Qualifications, et avec son entrée en vigueur à partir du 1er octobre 2010 sont abrogés.

Source : <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/home/qnq>

Formations proposées par notre organisation

À la **Santa Casa da Misericórdia de Lisboa**, les services éducatifs pour les jeunes et les adultes promeuvent et développent des offres de formation technique et de double certification dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration conformément au cadre national des qualifications, à savoir les cours de cuisinier (niveau 2) et le cours de technicien en pâtisserie / boulangerie (niveau 4).

Le parcours de formation Cuisinier est développé dans les 3 centres de formation de la Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, impliquant actuellement un total de huit groupes de formation, quatre dans la formation des adultes et quatre dans la formation des jeunes.

- Centre de formation multiculturel (jeunes de 15 à 24 ans)
- Centre d'éducation, de formation et de certification (adultes de plus de 18 ans)
- Aldeia de Santa Isabel - Centre de formation professionnelle (jeunes de 15 à 24 ans)

À ce stade, nous nous concentrerons sur le cours de cuisine pour adultes (niveau 2).

Profil de formation

Le **cuisinier** est le professionnel qualifié pour organiser, préparer, cuisiner et dresser les plats, en respectant les normes d'hygiène et de sécurité, dans les unités de production, les restaurants et les débits de boissons, intégrés ou non dans des unités hôtelières, afin de garantir un service de qualité et la satisfaction des clients.

- Préparer et stocker les matières premières utilisées dans le service de cuisine, en veillant à leur état de conservation.
- Préparer le service de cuisine, en mettant le service en place, pour permettre la préparation des repas nécessaires.
- Préparez la recette selon le menu établi : entrées, plats principaux, desserts.
- Articuler avec le service de restauration afin de satisfaire les demandes de repas et collaborer à d'autres types de services.
- Nettoyer et ranger les espaces, le matériel et les ustensiles du service, vérifier les stocks et contrôler leur état de conservation.

Programme de formation (référence)

Actuellement, il n'existe pas de référence pour le niveau 1. Cependant, il existe des cours de niveau 1 qui se composent de modules de niveau 2, avec un maximum de 350 heures.

Ensuite, le tableau avec le référentiel de formation de niveau 2 du cours de cuisine est présenté avec l'identification des Unités de Formation de Courte Durée (UFCD), le nombre d'heures et de crédits par unité, l'année scolaire et le niveau. Ce tableau illustre également comment construire une référence de niveau 1 et les critères nécessaires pour l'obtenir.

Référence de formation - Cuisinier -CNC - Niveau 2/ EQF - Niveau 2					
Comman-dez	UFCD	Heures	Crédits	Année scolaire	Niveau
1	Hygiène et sécurité alimentaire	25	2,25		
2	Hygiène et sécurité au travail	25	2,25		
3	Opération de calcul & unité de mesure	25	2,25		
4	Conduite professionnelle	25	2,25		
5	Cuisine - organisation et fonctions	50	4,5		
6	Restaurant / bar – org. et fonctions	50	4,5		
7	Langue anglaise - service de cuisine	25	2,25		
8	Nutrition et diététique	25	2,25		
9	Matières premières alimentaires	50	4,5		
10	Fonds de cuisine et sauces de base	50	4,5		
+	+	350+	31,5+	6 ^e année	Niveau 1
11	Soupes, crèmes et veloutés	25	2,25		

12	Confections de base en pâtisserie	25	2,25		
13	Desserts internationaux sucrés	50	4,5		
14	Douceurs traditionnelles portugaises	50	4,5		
15	Un amuse-bouche solide	50	4,5		
16	Poissons et crustacés	50	4,5		
17	Viande, volaille et gibier	50	4,5		
18	Cuisine traditionnelle portugaise	50	4,5		
19	Cuisine internationale	50	4,5		
20	Langue anglaise - informations touristiques de la région	25	2,25		
21	Une autre langue - le service de cuisine	25	2,25		
22	Plusieurs options	25	2,25		
Total		825	74,25		

Groupes de travail

Les groupes de travail seront composés de différents membres de nos 3 centres de formation (CEFC - adultes, CEFC - jeunes, et ASI) qui développent des formations professionnelles dans le domaine de Cook au niveau 2 :

- 3 formateurs du secteur professionnel, (un de ces formateurs collabore également avec d'autres centres de formation, et tous sont responsables de l'évaluation des stagiaires)
- des formateurs du secteur académique - qui travaillent sur les compétences transversales et sociales
- d'autres techniciens qui travaillent directement avec l'intégration dans le marché du travail de nos stagiaires (évaluations des stages et de l'intégration dans le marché du travail)
- Coordinateurs pédagogiques des 3 centres de formation.

Agenda de travail

Les groupes de travail envisagent les points suivants :

Partie 1 - Présentation théorique

1. Explication des concepts et des principes qui sous-tendent le cadre national des certifications.
2. Référence du CNC au cadre européen des certifications.
3. Explication des descripteurs de niveau 1 et 2 : savoirs, compétences et attitudes ;

Partie 2 - Activité pratique

1. Identification des métiers dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration dont les tâches et fonctions principales concourent à soutenir le travail du cuisinier ou du chef cuisinier.
2. Identification, à partir d'études de cas, des savoirs, compétences et attitudes nécessaires pour atteindre les résultats attendus dans le cours de cuisine de niveau 2
3. Analyse du profil défini pour le cuisinier dans la formation de niveau 2
4. Présentation d'une proposition de désignation et profil pour une formation de niveau 1.

Outils de travail

Au Portugal, nous disposons de quelques outils qui aident à définir une unité de compétence en fonction du niveau de certification. Ces outils sont le guide d'aide à l'utilisateur "Comprendre le CNC – guide d'aide à l'utilisateur" et le *guide méthodologique (concevoir des qualifications sur la base des acquis d'apprentissage)*. Ils seront nos instruments de travail pour **établir des descripteurs spécifiques** pour les professions identifiées aux niveaux 1 & 2.

Dans ces guides, nous pouvons trouver les définitions avec lesquelles nous allons travailler :

Les niveaux de qualification sont les indicateurs de la complexité et/ou de la profondeur des savoirs et des compétences, de l'autonomie et de la responsabilité qu'un individu doit pouvoir démontrer posséder à un certain niveau de qualification.

En ce sens, chacun des niveaux est décrit à l'aide d'une échelle d'indicateurs qui caractérisent le résultat d'apprentissage attendu pour chaque niveau, en termes de savoirs, de compétences et d'attitudes.

Nous pouvons définir les **résultats de l'apprentissage** comme ce que l'étudiant/le stagiaire est censé être capable de savoir, de comprendre et de faire à la fin d'un processus d'apprentissage donné, exprimé en termes de savoirs, de compétences et d'aptitudes.

Savoir – « L'ensemble des faits, principes, théories et pratiques liés à un domaine d'étude ou à une activité professionnelle » (Ordonnance n° 782/2009, du 23 juillet).

Compétences – « L'aptitude à appliquer des savoirs et à utiliser des savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Une compétence peut être cognitive (impliquant l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratique (impliquant la dextérité manuelle et l'utilisation de méthodes, de matériaux, d'outils et d'instruments) » (Orde n° 782/2009, du 23 juillet).

Attitude – « L'aptitude à exécuter des tâches et à résoudre des problèmes plus ou moins complexes, impliquant différents niveaux d'autonomie et de responsabilité » (Ordonnance n° 782/2009, du 23 juillet).

« En comparant ces domaines avec ceux du CEC, on constate qu'il n'y a qu'une seule différence : le concept d'"attitude" a été utilisé comme descripteur dans le CNC à la place du descripteur « aptitude » utilisé par le CEC.

Ce choix de descripteur est justifié par le fait que le Système National des Qualifications définit le concept d' « aptitude » comme étant « la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des compétences et des attitudes au travail, dans le développement professionnel, dans l'éducation et dans le développement personnel ». Cela explique pourquoi il serait peu cohérent de faire usage de l'« aptitude » comme l'un des descripteurs des acquis de l'apprentissage dans le CNC. (2011 : Rapport sur le référencement du cadre national des certifications au cadre européen des certifications).

Selon ces définitions, la structure de base des descripteurs CNC est présentée dans la table 1.

Table 1 . Principaux éléments descripteurs des niveaux du CNC au Portugal

Éléments du descripteur de niveau		
Savoirs	Compétences	Attitude
<ul style="list-style-type: none"> Faits, principes, théories et pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> Compétences cognitives : pensée logique, intuitive, créative Compétences pratiques : dextérité manuelle et utilisation de méthodes, matériaux et outils 	<ul style="list-style-type: none"> Autonomie Responsabilité

Comme on peut le lire dans la publication du CEDEFOP *Analyse et aperçu des descripteurs de niveaux du CNC dans les pays européens* (p.19) « Le Portugal a rédigé des lignes directrices (Comprendre le CNC) dans lesquelles une description plus détaillée et plus fine des savoirs, des compétences, des attitudes et du contexte est fournie. Dans le cas des savoirs, par exemple, une distinction est faite entre la profondeur des savoirs et la compréhension et la pensée critique. Le domaine des compétences (également identifié comme le savoir-faire) est caractérisé par la profondeur, l'étendue et l'objectif. La troisième colonne concerne les attitudes (définies comme l'autonomie et la responsabilité). Une colonne contexte a été ajoutée, définissant le contexte d'application, la prévisibilité et la complexité. »

Tableau 2 - Description détaillée de l'interprétation des domaines des descripteurs de niveau. Ces informations seront plus détaillées (par niveau) dans le tableau 3.

Savoirs	Compétences	Attitudes	Contexte (*)
<p>Profondeur</p> <p>On considère que la profondeur des savoirs augmente progressivement du niveau le plus bas au niveau le plus élevé, tout comme la complexité et la variété des savoirs.</p> <p>Compréhension et pensée critique</p> <p>Au niveau inférieur, elle est comprise comme l'interprétation des informations et leur application dans le contexte ;</p> <p>Au niveau le plus élevé, critique la sensibilisation aux questions liées aux savoirs dans le domaine et à l'interface avec d'autres champs.</p>	<p>Profondeur et largeur</p> <p>Élargissement et spécialisation progressifs de l'éventail des compétences cognitives et pratiques, allant d'un éventail de largeur limitée et de profondeur de base au niveau de qualification 1, à un éventail avancé à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'étude au niveau de qualification le plus élevé.</p> <p>Objectif</p> <p>Au niveau le plus bas, il faut être capable d'exécuter des tâches et résoudre de simples problèmes en interprétant des informations de base (tâche d'exécution), et à un niveau de qualification plus élevé, ils sont censés être capables de recherche et d'innovation pour résoudre des problèmes critiques et exécuter des tâches complexes ou redéfinir les savoirs et les pratiques professionnelles existantes (tâches de recherche, développement, innovation).</p>	<p>Responsabilité</p> <p>Responsabilité pour son propre travail et la pour les autres. Pour son propre travail, une gradation a été adoptée du travail sous instruction avec partage des responsabilités (niveau 1) au travail assumant des responsabilités et avec un engagement soutenu dans le développement de nouvelles idées et de nouveaux processus à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'étude (niveau 8). Pour autrui, on considère qu'il y a une progression de l'absence de responsabilité (niveau 1) à la preuve d'autorité, d'innovation et d'intégrité scientifique et professionnelle (niveau 8).</p> <p>Autonomie</p> <p>Ce sous-domaine est structuré de l'absence d'autonomie/du faible niveau d'autonomie (niveaux 1/2) à l'autonomie maximale, comprise comme une échelle mobile.</p>	<p>Contexte de l'application</p> <p>Cela va des activités quotidiennes à un niveau inférieur, à un domaine spécialisé de travail ou d'étude et à l'interface entre différents domaines à un niveau supérieur.</p> <p>Prévisibilité et complexité</p> <p>Passer d'un contexte de structure stable au niveau 1, à un contexte imprévisible et hautement complexe au niveau 8 de qualification.</p>

(*) Le contexte est considéré comme un sous-domaine transversal.

Tableau 3 - Résultats d'apprentissage par niveau de qualification

Learning Outcomes by Qualification level									
Level	Knowledge			Skills			Attitude		Context
	What you should know and understand			What should be able to accomplish			What should be able to assume		
	Depth of Knowledge		Comprehension / Purpose	Comprehension / Purpose		Range and depth of skills to be used	Degree of Responsibility	Degree of Autonomy	
	Complexity	Type of Knowledge		Knowledge Application	Purpose				
Level 1	Basic	factual	Interpret information to apply in family contexts	Apply rules and use simple tools	Carrying out tasks and solving simple and routine problems (execution)	Range of cognitive skills and materials of restricted amplitude and basic depth	Act under direct supervision, with shared responsibility for their achievements	Autonomy limited to decision making and resolution of current and routine problems	In a family/daily context Stable and predictable
Level 2	Basic	Factual Conceptual	Interpret information to apply in the context of work or study	Apply rules and use simple tools	Carrying out tasks and solving simple and routine problems (execution)	Range of cognitive skills and materials of restricted amplitude and basic depth	Act under direct supervision, with shared responsibility for their achievements	Autonomy limited to decision making and resolution of current and routine problems	In an area of study or work Stable and predictable

Ce tableau présente l'articulation des sous-dimensions des domaines selon le modèle conceptuel présenté par la taxonomie proposée par Bloom (1956) et révisée par Krathwohl (2002) concernant les savoirs et les dimensions cognitives, selon les théories de Feuerstein (1990) concernant les opérations mentales et selon le modèle de développement des compétences de Dreyfus & Dreyfus (1986) et actualisé par Benner (2005) concernant les attitudes.

4.2.4 ESPAGNE

GROUPE DE TRAVAIL sur les niveaux 1 & 2 du secteur JARDIN

En Espagne, comme nous l'avons déjà dit, le CNC a 6 niveaux au lieu des 8 niveaux du CEC. Les niveaux 1 & 2 correspondent au niveau 1 en Espagne : afin de distinguer les deux niveaux également en Espagne, le groupe de travail a adopté une table des matières dans laquelle le système éducatif est représenté du niveau de base au niveau du diplôme.

CNC	Qualification en Agriculture	CEC	Ministre de l'emploi
1	Diplôme professionnel de base en activités agricoles	1	Qualification professionnelle des compétences
	Titre professionnel de base en agro-jardinage et compositions florales	2	
	Diplôme professionnel de base en exploitation forestière		
2	Technicien en activités équestres	3-4	
	Technicien en exploitation et conservation de l'environnement naturel		
	Technicien en jardinage et en fleuristerie		
	Technicien en production agroécologique		
	Technicien en production agricole		

3	Technicien supérieur en assistance au bétail et à la santé animale	5	
	Technicien supérieur en gestion des forêts et des milieux naturels		
	Technicien supérieur en paysagisme et milieu rural		
4	Diplôme universitaire en biologie, botanique, entomologie, chimie, mathématiques, génétique, physiologie, statistiques, informatique et sciences de la communication.	6	

Comme établi dans les lois et le décret royal qui développe les qualifications au niveau 1, le groupe de travail a réussi à faire la distinction entre les niveaux 1 & 2 comme dans le CEC :

FP BÁSICA : FORMATION PROFESSIONNELLE EN :

1. AGRO-JARDINAGE ET COMPOSITION FLORALE

2. EXPLOITATION DES FORÊTS

Module :

3050 : arrosage, activités de fertilisation et traitement des cultures

3051 : Opération auxiliaire pour la préparation du sol, la plantation et l'ensemencement en vue de sa culture.

3053 : Effectuer les opérations auxiliaires de production et d'entretien des végétaux dans les pépinières et jardineries.

3054 : opération auxiliaire dans l'élaboration et la composition florale et végétale

3055 : Effectuer des opérations auxiliaires pour l'installation de jardins, de parcs et d'espaces verts.

3056 : Effectuer des opérations auxiliaires pour l'entretien des jardins, des parcs et des espaces verts.

3057 : équipements de fleuriste

Total des heures : 2000 (240h d'expérience en tant que stagiaire)

École publique

CERTIFICAT DE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE EN :

ACTIVITÉS AUXILIAIRES DANS LES PÉPINIÈRES, LES JARDINS ET LES CENTRES DE JARDINAGE

Unité de compétence :

UC0520_1 : Effectuer des opérations auxiliaires pour la production et l'entretien des plantes dans les pépinières et les jardineries.

UC0521_1 : Effectuer des opérations auxiliaires pour l'installation de jardins, de parcs et d'espaces verts.

UC0522_1 : Effectuer des opérations auxiliaires pour l'entretien des jardins, des parcs et des espaces verts.

Modules de formation

MF0520_1 : Opérations de base dans les pépinières et les jardineries (120 heures)

MF0521_1 : Opérations de base pour l'installation de jardins, parcs et espaces verts (120 heures)

MF0522_1 : Opérations de base pour l'entretien des jardins, parcs et espaces verts (90 heures) Heures totales : 330 (80h de stage) Centre d'enseignement privé ou public.

École pour adultes

Dans le cas des activités auxiliaires dans les pépinières, jardins et jardineries, les activités principales sont les suivantes (Qualification professionnelle des compétences, Ministre de l'Emploi) : « Il développe son activité professionnelle dans le service de production, dédié à l'installation et à l'entretien de jardins et d'espaces verts, et à la production de plantes dans des entités publiques ou privées, dans des entreprises de toute taille, aussi bien en propre qu'en externe indépendamment de leur forme juridique. Il développe son activité en fonction de son cas, fonctionnellement et/ou hiérarchiquement à partir d'un supérieur Il est également en mesure d'effectuer des traitements phytosanitaires au niveau de base, activité professionnelle soumise à la réglementation de l'administration compétente. Dans le développement de l'activité professionnelle, les principes d'accessibilité universelle sont appliqués conformément à la réglementation en vigueur. »

Les activités principales sont plus ou moins les mêmes pour la FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE AVANT D'ÊTRE APPELÉE FORMACIÓN BÁSICA (ministre de l'Éducation) : « La compétence générale de ce titre est de développer des compositions avec des fleurs et des plantes et de réaliser des opérations auxiliaires sur les cultures, dans la production de plantes dans des serres ou des centres de jardinage, en collaborant à la préparation du terrain et à la mise en œuvre et à l'entretien des jardins, des parcs et des espaces verts, en opérant avec la qualité indiquée, en observant les règles correspondantes de prévention des risques professionnels et de protection de l'environnement et en communiquant oralement et par écrit dans la langue castillane et, le cas échéant, dans la langue co-officielle propre ainsi que dans une certaine langue étrangère. »

La principale différence entre ces deux qualifications réside dans la responsabilité et l'autonomie du travailleur : dans le premier cas, l'étudiant est moins qualifié et moins autonome car il effectue des opérations simples et des procédures réglementées. Dans le second cas, l'étudiant pourra développer des activités de manière plus autonome, n'étant pas sous la surveillance d'un supérieur pendant toute la durée du travail. Il est également possible qu'il exécute la tâche individuellement ou en tant que membre d'une équipe.

Selon ce que nous avons compris auparavant, le groupe de travail a défini deux tableaux dans lesquels nous composons l'élément de l'unité de compétence dans les deux cas, à un niveau 1 & 2 du CEC :

**Certificat d'aptitude professionnelle Activités auxiliaires
dans les pépinières et jardins et les jardineries**

UC0520_1 : Effectuer des opérations auxiliaires pour la production et l'entretien des plantes dans les pépinières et les centres de jardinage.

Ouvrier général de jardinage

Réalisations professionnelles	Critères de performance	Savoirs	Compé-tences	Critères d'évaluation
1. Préparer les mélanges de sols et de substrats pour la production de plantes avec les outils et les instruments nécessaires, en suivant les instructions et en respectant les réglementations en vigueur.	<p>CR1.1 Le terrain est conditionné en le nettoyant, le dépiautant avec les outils nécessaires à la poursuite du travail, en suivant les instructions.</p> <p>CR1.2 Les amendements préliminaires et les engrais sont incorporés au champ, de façon uniforme, afin d'améliorer leurs propriétés physiques, chimiques et biologiques.</p>	<p>1. Préparer le terrain Texture du sol : concept, classification des sols, méthodes de base pour déterminer les textures. Amendements : types, caractéristiques et application. Crédits types, caractéristiques et application. Substrats : types, caractéristiques, préparation et mélanges.</p>	Relier les types fondamentaux de sols, d'amendements et de fertilisants, ainsi que les différents types de substrats, à la préparation du terrain en utilisant les moyens requis et en respectant la réglementation applicable.	<p>CE1.1 Décrire les systèmes de déblaiement et de nettoyage appropriés à chaque cas.</p> <p>CE1.2 Distinguer les différents types de sols, en fonction de leur texture.</p> <p>CE1.3 Décrire les différents types de substrats qui peuvent être utilisés dans la production de plantes.</p>

	<p>CR1.3 La préparation du terrain pour la plantation ou la mise en terre est effectuée au moment voulu selon les conditions du milieu, en suivant les instructions.</p> <p>CR1.4 Les différents composants des substrats, ainsi que les amendements et les engrais, sont mélangés de manière homogène dans les proportions requises, en fonction du matériel végétal à mettre en œuvre.</p> <p>CR1.5 Le substrat est arrosé pour maintenir le niveau d'humidité requis, en suivant les instructions.</p> <p>CR1.6 L'équipement, les outils et les machines utilisés pour la préparation du sol et des substrats sont nettoyés en vue de leur mise en place ultérieure sur le site établi.</p> <p>CR1.7 Les équipements, outils et machines utilisés pour la préparation du sol et des substrats sont maintenus en état d'utilisation.</p>	<p>Préparation du terrain : Techniques. Outils et supports utilisés pour la préparation. Normes de prévention des risques professionnels et de protection de l'environnement</p>		<p>CE1.4 Expliquer les différents types d'amendements et de souscriptions et leur mode d'application.</p> <p>CE1.5 Identifier, au niveau de base, les mesures de prévention des risques professionnels et environnementaux.</p> <p>CE1.6 Décrire le travail de préparation du terrain en fonction de l'objectif fixé.</p> <p>CE1.7 Décrire le travail de préparation du substrat en fonction de l'objectif fixé.</p> <p>CE1.8 Dans un cas pratique de production de plantes en pépinière ou en jardinerie :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Effectuer les travaux de préparation du terrain en utilisant les bons outils. 2. Effectuer les travaux de préparation du substrat en utilisant les bons outils.
--	---	--	--	--

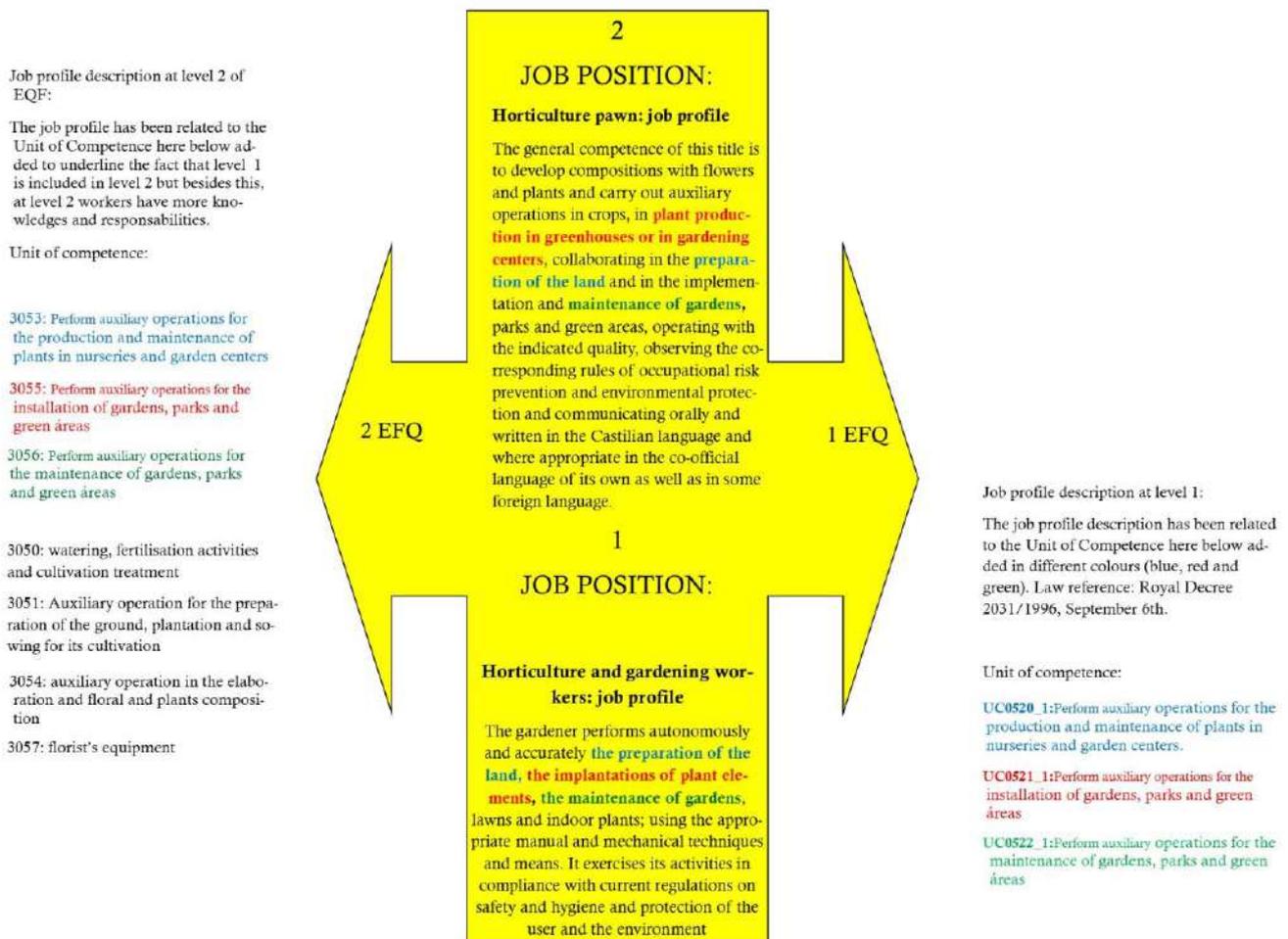
**FP BÁSICA : FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN :
1. AGRO-JARDINAGE ET COMPOSITION FLORALE**

3053 : Effectuer des opérations auxiliaires de production et d'entretien des végétaux dans les pépinières et jardineries.

Résultat de l'apprentissage	Critères de performance	Savoirs	Compétences	Critères d'évaluation
1. Préparer le terrain d'une pépinière, en mettant en relation le type d'amendement et d'engrais avec les caractéristiques du sol.	Remplir les tâches de son niveau avec autonomie et responsabilité, en utilisant des critères de qualité et d'efficacité dans le travail assigné et en l'exécutant individuellement ou en tant que membre d'une équipe.	La préparation du terrain : Les installations qui composent une pépinière. Répartition de l'espace : Texture du sol : concept, classification des sols, méthodes de base pour déterminer les textures. Application d'amendements : types, caractéristiques et application. - Préparation des substrats : types, caractéristiques, préparation et mélanges. - Techniques de préparation du terrain. - Dégagement et nettoyage du sol et des outils et/ou machines à utiliser. - Manipulation des outils et des petites machines de préparation du sol. - Normes de sécurité pour la manipulation des engrais. Conservation des sols et de l'environnement par de bonnes pratiques agricoles. - Utilisation d'équipements de protection individuelle.	Reconnaitre les types de sol et des techniques de préparation.	<p>a) L'infrastructure qui constitue une pépinière a été décrite. b) Les différents types de sol ont été distingués en fonction de leur texture.</p> <p>c) Les travaux de préparation du terrain ont été décrits en fonction de l'objectif fixé.</p> <p>d) Les systèmes de défrichage et nettoyage appropriés ont été décrits pour chaque cas.</p> <p>e) Les différents types d'amendements et d'abonnements et leur mode de mise en œuvre ont été expliqués.</p> <p>f) Les amendements organiques et minéraux ont été incorporés au champ de manière uniforme.</p> <p>g) Le terrain a été amendé en tenant compte des règles de sécurité dans l'utilisation des engrais.</p> <p>h) Les différents types de substrats utilisables en production végétale ont été décrits.</p> <p>i) Les différents composants des substrats ont été mélangés de manière homogène et dans les proportions établies.</p>

				<p>j) L'eau nécessaire pour maintenir le substrat à un niveau d'humidité adéquat a été fournie. k) Les outils et les machines utilisés ont été nettoyés, ordonnés et maintenus en parfait état.</p>
--	--	--	--	---

Dans l'image, le lecteur peut voir comment les fonctions du profil de poste sont liées à l'unité de compétence analysée précédemment :



CONCLUSION

A travers cette production vous avez pu avoir une vue d'ensemble des différentes procédures utilisées dans chacun des pays partenaires pour définir les niveaux de qualification au niveau 1 et ou 2 de leur cadre national de qualification et des travaux menés dans le cadre des groupes de travail spécifiques afin de développer sur le terrain les procédures qui permettront d'élargir le positionnement à ces niveaux de base.

Dans la deuxième production de notre projet (IO2), nous identifierons, sur la base des résultats de ces différents groupes de travail, un modèle commun de positionnement aux faibles niveaux de qualification du CNC.

SOURCES

Cadres politiques et initiatives de l'UE :

- https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en
- https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_en

Profil belge du commis de cuisine :

- <https://www.interfed.be/publication/referentiels-du-metier-de-commis-de-cuisine/>

Portugal éducation et formation des adultes

- https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/portugal_en

Portugal Catálogo Nacional de Qualificações :

- <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes>

Portugal Profil du cuisinier

- http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoPerfilPDF/7327/811177_Perfil

Programme de formation de cuisiniers au Portugal

- http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoReferencialPDF/7327/EFA/duplacertificacao/811177_RefEFA

Guide méthodologique du Portugal

- <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/554>

Portugal Comprendre le CNC

- https://anqep.gov.pt/np4/file/312/QNQ_GuiaInterpretativoQNQ_2014.pdf

Système espagnol de reconnaissance des qualifications nationales et du profil métier :

- <http://incual.mecd.es/>

Espagne : Décret de Castilla La Mancha sur le système de qualification agricole EFP pour les jeunes apprenants :

- <http://www.educa.jccm.es/es/sistema-educativo/decretos-curriculo/normativa-vigente-formacion-profesional-curriculos-ciclos-f/curriculos-ciclos-formativos-formacion-profesional-basica-c>

Ordonnance et décret royal espagnols sur lesquels repose le système d'EFP aux niveaux 1 & 2 pour les apprenants adultes :

- [BOE.es - Documento BOE-A-2015-8772](http://boe.es)
- [BOE.es - Documento BOE-A-2007-96](http://boe.es)

Loi générale espagnole sur le système d'EFP : LOE

- [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. \(boe.es\)](http://boe.es)

Un projet Erasmus + "Partenariat stratégique dans l'éducation des adultes" en partenariat avec :

 <p>AID Actions Intégrées de développement</p>	<p>Belgique : Coordinateur</p>
 <p>EFAS Castilla-La Mancha y Madrid</p>	<p>Espagne : Partenaire</p>
 <p>SANTA CASA Misericórdia de Lisboa</p>	<p>Portugal : Partenaire</p>
 <p>SCF SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE</p>	<p>Italie : Partenaire</p>
 <p>Erasmus+</p>	<p><i>Ce projet a été cofinancé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.</i></p>