



OPC | SFC

Guide pratique
pour l'intégration des
Savoir-Faire
Comportementaux
dans un processus de formation

Introduction

Ce guide est le fruit du travail d'un partenariat national et transnational développé dans le cadre d'un projet Leonardo Transfert d'Innovation.

L'intitulé du projet, « Outils Pédagogiques Clés pour les Savoir-Faire Comportementaux », en situe bien les objectifs, qui sont de doter les différentes parties prenantes du marché de l'emploi et de la formation d'outils :

- ▲ pour l'identification et l'observation des savoir-faire comportementaux
- ▲ pour la sensibilisation et la formation des formateurs et des acteurs-clés de l'insertion des personnes en recherche d'emploi et du maintien à l'emploi des travailleurs et travailleuses fragilisés
- ▲ pour la formation de ces publics à ces savoir-faire non techniques qui font la différence à l'emploi.

Dans une approche de mainstreaming horizontal et vertical, le projet a permis, via le transfert d'outils existants vers d'autres contextes et d'autres secteurs, d'améliorer leur adéquation aux objectifs d'insertion durable et d'en créer d'autres, outils-charnières pour la sensibilisation et la formation des publics visés. Cette publication en fait partie.

Elle est destinée à un public large incluant les formatrices et formateurs d'adultes et toute personne active dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle ou dans celui de la mise ou du maintien à l'emploi.

Objectif : passer à l'action

Aux compétences techniques nécessaires à l'exécution d'une tâche, que ce soit en situation de travail ou dans le cadre d'une formation, viennent s'ajouter des compétences plus « générales » ou « génériques »¹, désignées comme non techniques, par opposition aux premières.

L'importance d'identifier, par métiers, les savoir-faire comportementaux qui feront la différence à l'emploi, de les observer et de les travailler en formation professionnelle n'est plus à démontrer. Aucun acteur de l'Enseignement ou de la Formation professionnelle (EFP) ne remettra en doute le fait qu'ils participent pour grande part à l'insertion durable des publics en recherche d'emploi et au maintien à l'emploi des travailleurs et travailleuses fragilisés.

Parfois même, le savoir-faire comportemental se révèle tellement indispensable à l'exercice du métier visé qu'il sera difficile de le distinguer ou de le dissocier des compétences techniques.

Quelle que soit la catégorie dans laquelle on le situe, il s'agit bien de l'un des éléments constitutifs de la compétence, et l'important est de l'identifier, de l'observer et de travailler à son acquisition par nos publics en formation.

L'objectif de ce guide ne sera pas de sensibiliser les différentes parties prenantes du marché de l'emploi et de la formation à la nécessité de ce travail, mais bien de leur donner **des outils pour passer à l'action**.

Travaillant dans le cadre d'un projet Leonardo Transfert d'Innovation, les acteurs du projet ont bénéficié de fondations précieuses : quelques outils d'observation des savoir-faire comportementaux, des activités pédagogiques, différents rapports, ...

1. L'expression « compétences génériques » est définie comme suit par Sofia Gallagher et Yolande Clément du Centre Fora www.centrefora.on.ca (Ontario - Canada), dans leur Guide sur les Compétences génériques (2013) : « Les compétences génériques sont les compétences générales qui, souvent, s'ajoutent aux compétences techniques nécessaires pour exécuter une tâche au travail. [...] Les compétences génériques s'acquièrent grâce aux expériences personnelles et professionnelles et sont souvent transférables d'un emploi ou d'une tâche à l'autre. Ces expériences variées permettent d'apprendre, de s'adapter au changement ainsi que d'acquérir la confiance en soi et envers les autres, surtout pour le travail d'équipe. [...] Une compétence générique n'est pas propre à une tâche ou à une fonction. »

Par ailleurs, ils ont pu s'appuyer sur des définitions acceptées et sur des outils pédagogiques d'origines multiples² qui leur ont permis, au cours de deux années de travaux, d'expérimentations et de transferts de :

- ▲ proposer une **définition** des savoir-faire comportementaux ou SFC en situation professionnelle

Sensibiliser et former aux SFC les publics finaux du parcours d'insertion que sont les chercheurs et chercheuses d'emploi, d'une part, et les entreprises, d'autre part, passent par une définition commune et partagée de ces savoir-faire, considérés comme les clés de l'emploi durable. Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement. Il reviendra au formateur, au coach, à l'orienteur, de définir à ses apprenants la notion de SFC. La première partie du guide fournira au formateur la matière et les ressources pour le faire.

- ▲ mettre à la disposition des utilisateurs et utilisatrices de ce guide une **liste générique** de ces SFC (disponible en page centrale de ce guide)

Les sources en matière de SFC foisonnent, comme les façons de les nommer, de les définir, de les lister. Afin de simplifier la tâche des utilisateurs et utilisatrices de ce guide, nous avons fait le choix de n'en garder qu'une liste restreinte à 27 savoir-faire comportementaux.

Non exhaustive, cette liste permettra aux utilisateurs et utilisatrices du guide de sélectionner les savoir-faire comportementaux clés pour l'insertion durable de leurs publics dans le métier qu'ils visent. Chaque SFC y est défini et accompagné d'un slogan. Rien n'est figé, et les formateurs et formatrices pourront faire vivre cette liste dans le contexte de formation qui leur est propre.

2. Commission européenne, CEDEFOP, Conseil de l'Enseignement et de la Formation, monde académique, acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, organismes publics de formation, organismes d'intérêt public, ...

- ▲ présenter une **méthode de travail** pour leur prise en compte et leur intégration dans un parcours de formation

Les acteurs des systèmes de formation d'adultes, bien qu'ils soient conscients de l'importance des SFC dans la réussite d'une formation et dans l'insertion de leurs publics dans un emploi durable, mettent aussi très souvent en évidence leur propre **inexpérience** à gérer cette dimension.

Dans cette dernière partie du guide, ils trouveront quelques outils et sources qui leur permettront, suivant un processus inspiré, notamment, des travaux de Henri Boudreault³ de :

- ▲ **détecter** les SFC à mobiliser dans le cadre d'un contexte ou d'une situation de travail et/ou de formation, sur base de la liste générique
- ▲ les **définir** en lien avec ce contexte ou cette situation
- ▲ formuler les **indicateurs** observables de leur manifestation afin de rendre **adaptés** et **compréhensibles** les outils qu'ils utilisent pour leur observation, leur évaluation et leur auto-évaluation
- ▲ **d'exercer** ces savoir-faire en situation de formation et de **développer** d'autres outils et activités pédagogiques.

3. Henri Boudreault Ph.D. Professeur en enseignement en formation professionnelle et technique à l'Université du Québec à Montréal. Ses travaux et outils sont consultables sur www.didapro.me et sur www.supor.org.

Les SFC, qu'est-ce que c'est ?

Les **SAVOIR-FAIRE COMPORTEMENTAUX** renvoient à la capacité réflexive d'une personne par rapport aux caractéristiques des situations qu'elle rencontre.

Ils sont parfois désignés par les expressions **COMPÉTENCES TRANSVERSALES OU COMPÉTENCES NON TECHNIQUES**.

Parlant des compétences non techniques, le Conseil de l'Éducation et de la Formation (Belgique - Communauté Française Wallonie-Bruxelles), dans son avis n° 99 du 22 février 2008, précise :

« Il revient à la formation professionnelle, entre autres, d'organiser la mobilisation de ces compétences et de les rendre opérationnelles, sans pour autant qu'elles ne deviennent des éléments de contrôle social et de sélection sociale des travailleurs. »

Complémentaires aux compétences techniques requises pour l'exercice d'un métier, elles se déclinent en 3 dimensions : **méthodologique, sociale et contributionnelle** (modèle de BUNK)

▲ **Les compétences méthodologiques** renvoient aux notions d'adaptabilité et d'autonomie (s'adapter, être autonome, planifier, anticiper, analyser, résoudre des problèmes, jugement critique, qualité du travail, ...)

« être capable de réagir de façon méthodologiquement adéquate aux tâches demandées et aux changements susceptibles d'intervenir, trouver des solutions de manière autonome et transposer de façon judicieuse les expériences réalisées à de nouveaux problèmes » Conseil de l'Éducation et de la Formation - Belgique - Communauté Française Wallonie-Bruxelles - Avis 99 - 22 février 2008.

▲ **Les compétences sociales** renvoient à la notion de sociabilité (communiquer, travailler en équipe, s'intégrer, confidentialité, ...)

« savoir collaborer avec autrui selon un mode communicatif et coopératif et faire preuve d'un comportement social et de sensibilité interpersonnelle » Conseil de l'Éducation et de la Formation - Belgique - Communauté Française Wallonie-Bruxelles - Avis 99 - 22 février 2008.

▲ **Les compétences contributionnelles** renvoient aux notions d'organisation et de participation (prise en compte de ses capacités d'intervention, prioriser, organiser, conscience professionnelle, ...)

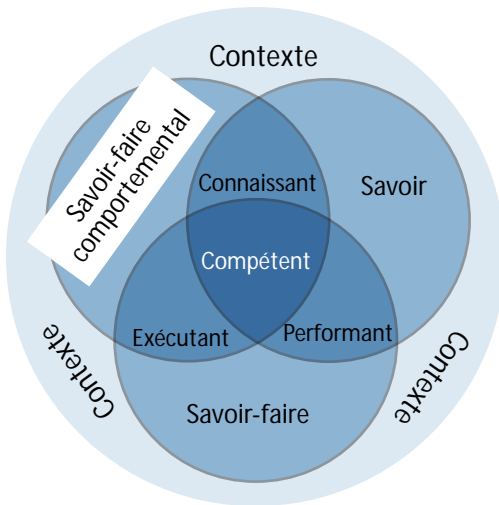
« être capable de contribuer de manière constructive à l'aménagement de son poste de travail et de son environnement professionnel, savoir organiser et décider de son propre chef et être disposé à assumer des responsabilités »
Conseil de l'Éducation et de la Formation - Belgique - Communauté Française Wallonie-Bruxelles - Avis 99 - 22 février 2008.

Outils pédagogiques clés

- ▲ Un glossaire pour mieux comprendre
- ▲ La fusée des compétences

Le Savoir-Faire Comportemental : une ressource à mobiliser dans le cadre de l'Approche Par Compétences (APC)

L'approche par compétences axe son mécanisme d'apprentissage sur les compétences à maîtriser dans un contexte donné.



Ce sont ces compétences qui imposeront le choix des objectifs à poursuivre en formation et celui des contenus à couvrir.

Former pour développer des compétences, c'est aider l'apprenant à construire, de façon durable, sa compétence à accomplir les activités constitutives d'un métier et à affronter les réalités et situations auxquelles il pourra être confronté dans l'exercice de ce dernier.

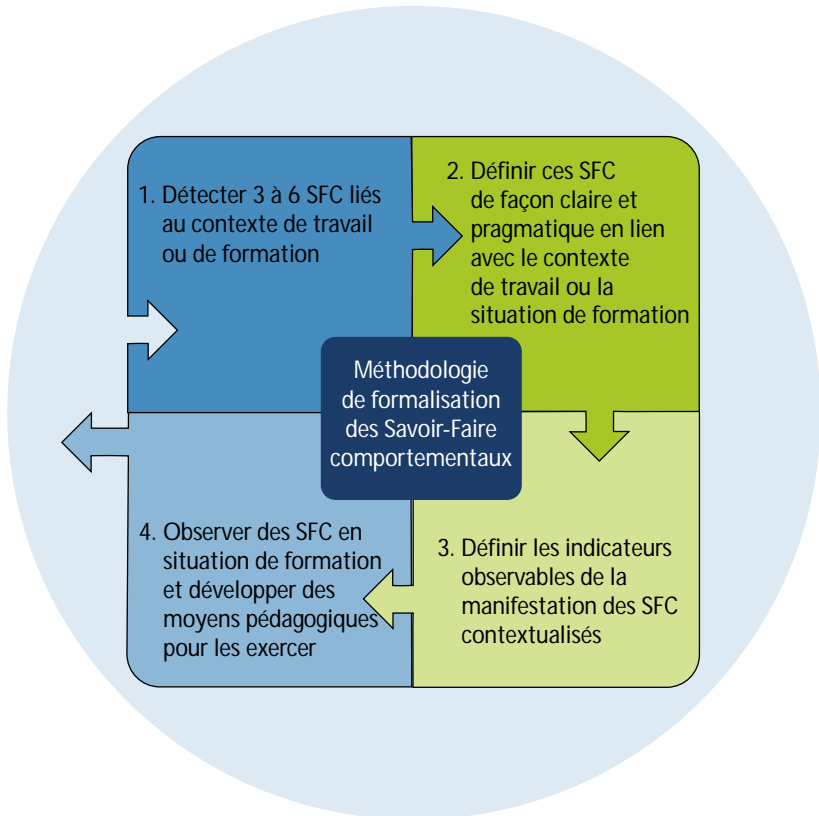
La mise en œuvre de l'APC impacte directement le développement des programmes de formation, et ces derniers se déclineront sur base des compétences à maîtriser pour chaque métier. Elle impacte, de même, le suivi des apprenants qui devra être envisagé de manière à vérifier que ces compétences sont bien acquises.

L'APC permet également de percevoir de façon concrète les savoir-faire comportementaux essentiels à l'exercice du métier.

Méthodologie de formalisation des Savoir-Faire Comportementaux

La méthodologie mise au point dans le cadre du projet se présente en quatre étapes-clés, à savoir :

1. **Détecter**, avec les professionnels du métier, **les SFC à mobiliser** dans le cadre d'un contexte ou d'une situation de travail et/ou de formation. Ce travail peut se faire sur base de la liste générique ou « shopping-list » présentée en page centrale. Il y a lieu, dans cette première étape, de cibler les SFC les plus importants et de les mettre en parallèle avec le référentiel-métier et les exigences du secteur.
2. **Définir chacun des SFC** sélectionnés en lien avec ce contexte ou cette situation. Une proposition de définition et un slogan sont présentés dans la liste générique. Rien n'est figé, et l'essentiel est que cette définition et ce slogan soient compris et partagés par toutes les parties prenantes et donc aussi par les apprenants qui auront à s'auto-positionner au regard de ces SFC.
3. **Définir les indicateurs observables** de leur manifestation afin de développer des outils adaptés et compréhensibles pour leur observation/évaluation et auto-évaluation dans le contexte de la formation. C'est dans cette étape du travail que les utilisateurs des outils définissent, pour chaque SFC retenu, l'objectif à atteindre et les différents niveaux de maîtrise. Les indicateurs sont positionnés sur une échelle allant de « absent » à « maîtrisé », par exemple, sachant que l'indicateur de maîtrise variera, pour un même SFC, d'un métier à l'autre, et ce malgré la grande transférabilité des SFC d'une activité professionnelle à une autre.
4. **Observer ces SFC en situation de formation et développer des moyens pédagogiques pour les exercer** en situation de formation.



Les SFC devront être observés depuis l'entrée en formation jusqu'à la fin du parcours. Dès le début et tout au long de la formation, les apprenants seront sensibilisés à leur importance.

Pour ce faire, les formateurs ont le choix de la stratégie :

- ▲ Un court module en début de formation (sensibilisation, études de cas, mises en situation, vidéos, ...)
- ▲ Des activités pédagogiques de remédiation lorsqu'une lacune est constatée (journée gestion du stress, organisation du travail, sensibilisation à la diversité, ...)

- ▲ Un suivi collectif et individuel utilisant les outils d'observation et d'auto-évaluation (voir vade-mecum des outils d'observation, d'évaluation et d'auto-évaluation)
- ▲ Une intégration des SFC dans les activités pédagogiques décrites dans le référentiel de formation (choix de l'activité pédagogique technique permettant de mettre en œuvre le ou les SFC visés)
- ▲ Un mix de ces quatre stratégies.

Outils pédagogiques clés

- ▲ Schéma du processus méthodologique
- ▲ Projet Compétences-clés/transversales - Rapport final Tournai
- ▲ Méthodologie d'élaboration des grilles d'observation des SFC - Le Forem
- ▲ Application de la Méthodologie d'élaboration d'une grille d'observation des SFC - Bruxelles Formation
- ▲ « Shopping-list »
- ▲ 24 attitudes professionnelles d'Henri Boudreault
- ▲ Rapport des transferts

1. Détecter les SFC à mobiliser dans le cadre d'un contexte/d'une situation de travail et/ou de formation

Au départ des définitions communes et partagées des savoir-faire comportementaux et de la reconnaissance du bien-fondé de les observer tout au long du processus de formation, il y a lieu de sélectionner 3 à 6 SFC considérés comme clés dans le contexte visé.

En accord avec l'approche par compétences (APC), ce travail se fera avec les responsables et les acteurs de la conception et de la mise en œuvre des référentiels de formation⁴ (formateurs du métier, tuteurs, responsables de centres de formation, responsables de lignes de produit, ...).

Idéalement, l'ensemble des parties prenantes du parcours de formation, en ce compris les apprenants, seront réunies autour de la table dans cette première étape du processus.

Le choix des SFC clés pour chaque métier sera également guidé par les feedbacks des secteurs et des relais institutionnels vers les entreprises.

Dans le cadre du projet, les partenaires du projet ont produit une liste non exhaustive des savoir-faire comportementaux les plus souvent cités, en page centrale de ce guide. La méthodologie de la conception de cette « shopping-list » est décrite dans l'étape 2.

À ce stade, il est important de rester objectif et de ne pas laisser libre cours aux idées reçues portant sur les déficiences de certains publics éloignés de l'emploi au regard de certains savoir-faire comportementaux qui seraient identifiés, dès le départ, comme « problématiques ».

L'objectif de cette première étape est bien de déterminer objectivement 3 à 6 SFC attendus en situation professionnelle pour le métier visé.

L'expérience et les enquêtes menées auprès des utilisateurs de certains outils d'observation et d'auto-évaluation ont démontré qu'au-delà de 6 SFC, l'activité devient chronophage, est souvent abordée de façon superficielle et mécanique, et que les résultats visés ne sont pas atteints.

4. Document reprenant un ensemble d'activités, de contenus de formation et/ou de méthodes mis en œuvre pour réaliser les objectifs de formation définis préalablement en termes d'acquisition de savoirs, d'aptitudes (savoir-faire et savoir-faire comportementaux) et de compétences.

Si vous estimez, toutefois, qu'un travail sur un plus grand nombre de SFC est justifié, l'ensemble des outils et activités créés ou adaptés dans le cadre du projet Leonardo Transfert d'Innovation OPC-SFC s'y prêtent parfaitement.

Outils pédagogiques clés

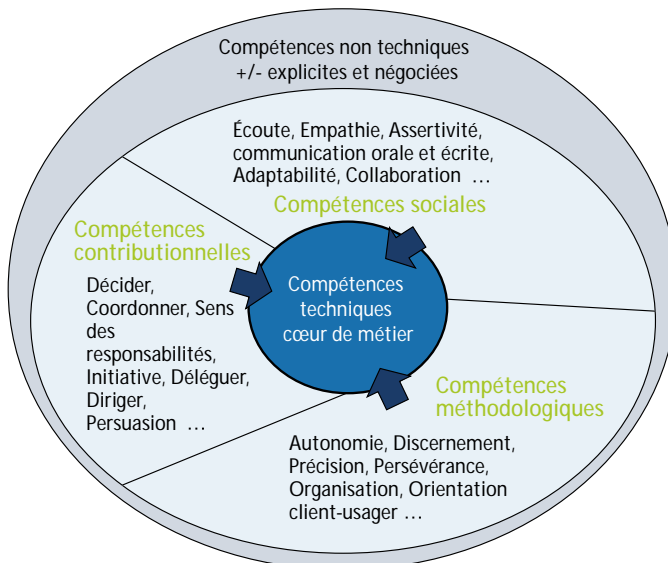
- ▲ Pour mieux comprendre
 - ▲ Un glossaire pour mieux comprendre
 - ▲ Cadre de référence - Compétences transversales (Bruxelles Formation)
- ▲ Pour sensibiliser et convaincre
 - ▲ Vidéos métiers PÔLE EMPLOI
 - ▲ « Ces compétences qui font la différence à l'emploi » (vidéos, interviews responsables et autres DRH)
- ▲ Pour animer le travail de sélection
 - ▲ Fiches pédagogiques COOSS
 - ▲ Fiches pédagogiques FormaForm
 - ▲ Fiches pédagogiques GIE
 - ▲ Fiche d'animation Ateliers Tremplin
- ▲ Pour faire votre choix
 - ▲ « Shopping-list »
 - ▲ 24 attitudes professionnelles d'Henri Boudreault
 - ▲ Schéma des compétences professionnelles non techniques de Bunk
 - ▲ Cadre de référence - Compétences transversales (Bruxelles Formation)
- ▲ Liens vers référentiels-sources.

2. Les définir en lien avec ce contexte ou cette situation

Cette seconde étape de la méthode se fera quasi dans le même temps que la première. En effet, les définitions aident au choix du SFC, de même que les slogans, et ces deux étapes fondamentales du travail sur les SFC sont étroitement liées.

Les définitions et slogans retenus dans la « shopping-list » du projet ont été co-construits par les partenaires du projet à partir de cinq outils :

- ▲ les 20 grilles d'observation des savoir-faire comportementaux présentes dans le Manuel Qualité de Forem Formation
- ▲ les 24 attitudes professionnelles pointées par Henri Boudreault
- ▲ le modèle de Bunk présenté dans le schéma ci-dessous
- ▲ le Guide sur les compétences génériques de Sofia Gallagher et Yolande Clément (Centre Fora)
- ▲ et le Cadre de référence des Compétences transversales de Bruxelles Formation.



Alors qu'ils ne constituent qu'une aide au choix pour l'étape 1 du processus, nous insistons sur la nécessité, dans cette seconde étape, d'une réappropriation totale, dès le début de la formation, des définitions et slogans par l'ensemble des utilisateurs des outils d'observation et d'auto-évaluation. Le cas échéant, ils seront reformulés par les formateurs et les apprenants.

L'expérience, une nouvelle fois, a démontré que des définitions non partagées ou non comprises étaient un obstacle à l'utilisation de ces outils, et le formateur, tuteur ou accompagnateur aura à cœur de passer un moment avec son groupe d'apprenants pour s'assurer que les définitions et slogans sont correctement compris. Le formateur peut utiliser, par exemple, des courtes mises en situation qui permettent de mettre en scène les SFC et de mieux comprendre quand et comment ils se manifestent en situation professionnelle.

Cette étape a fait l'objet d'une attention particulière auprès des partenaires du projet s'étant inscrits dans une dynamique de transfert. Ils se sont, pour ce faire, inspirés de la note méthodologique de construction des grilles d'observation du Forem et ont puisé, dans la littérature et les ressources identifiées sur le site web opc-sfc, des éléments sur lesquels baser leurs activités pédagogiques de réappropriation.

Rappelons que les savoir-faire comportementaux proposés dans la « shopping-list » du projet sont à considérer comme génériques ne constituent d'aucune manière une liste exhaustive.

Outils pédagogiques clés

- ▲ « Shopping-list »
- ▲ Cadre de référence - Compétences transversales (Bruxelles Formation)
- ▲ 24 attitudes professionnelles de Boudreault
- ▲ Sites Web de didactique pour la formation professionnelle de Henri Boudreault
- ▲ Liens vers référentiels-sources
- ▲ Vidéos métiers Pôle Emploi
- ▲ « Ces compétences qui font la différence à l'emploi » (vidéos, interviews responsables et autres DRH)
- ▲ Outils de formation de formateur
- ▲ Grilles d'observation et d'auto-évaluation.

3. Définir les indicateurs observables de la manifestation des SFC contextualisés

Les utilisateurs des grilles et autres outils d'observation pourront, à cette étape de la construction des grilles et outils d'observation des SFC, ou de leur co-construction avec leurs apprenants, faire un choix parmi les deux pistes suivantes :

- ▲ Soit ils listent simplement les indicateurs⁵ observables en situation de formation de manière à pouvoir observer, objectivement s'ils se manifestent ou non chez l'apprenant
- ▲ Soit, après avoir listé ces indicateurs, ils les situent, dans leur outil d'observation, selon une échelle allant du niveau de maîtrise le plus faible au niveau le plus élevé. Dans cette option, il y aura donc lieu de définir précisément les indicateurs démontrant que le niveau de maîtrise est atteint.

Ces niveaux et indicateurs varieront d'un métier à un autre. Ainsi, l'esprit d'initiative que l'on attend d'un couvreur, bien que transférable, comme tous les savoir-faire comportementaux, à d'autres contextes professionnels, ne sera pas le même que celui que l'on attend d'un comptable, par exemple, et les indicateurs de sa manifestation seront différents d'un métier à l'autre.

Ces deux façons de procéder garantissent une observation objective des faits et des savoir-faire comportementaux, tout en travaillant en lien étroit avec les référentiels-métier et formation et dans le respect de l'approche par compétence.

Outils pédagogiques clés

- ▲ Exemples d'indicateurs
 - ▲ Sphères d'observation des SFC
 - ▲ Grilles d'observation et d'auto-évaluation
- ▲ Pour les visualiser
 - ▲ Grilles d'observation et d'auto-évaluation

5. Manifestation observable d'un critère. Il donne une indication qui permet de répondre à la question : À quoi vais-je voir que le critère est respecté ? ou Que va exactement observer l'évaluateur ?
Source : Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ - Belgique).

- ▲ Sphères d'observation des SFC
- ▲ Radar de Boudreault
- ▲ Pour les produire
 - ▲ Fiches pédagogiques de création d'indicateurs observables

4. Observer ces SFC en situation de formation et développer des moyens pédagogiques pour les exercer

À l'entame de la mise en œuvre de cette quatrième et dernière étape du processus, les formateurs se posent plusieurs questions :

- ▲ Comment introduire la notion de savoir-faire comportementaux auprès de leurs groupes en formation ?
- ▲ Comment animer les séquences de formation liées à l'auto-évaluation ?
- ▲ Où trouver des ressources pour travailler certains SFC considérés comme clés lorsque l'on constate d'importantes lacunes chez les apprenants ?

Ils disposent des ressources suivantes :

- ▲ une sélection de SFC clés pour l'exercice du métier
- ▲ leurs définition et slogan partagés et compris par leurs apprenants
- ▲ les indicateurs, formulés de manière concrète, compréhensible et adaptée au métier, qui leur permettront d'observer que ces SFC sont acquis
- ▲ un ou plusieurs outils leur donnant une vision d'ensemble de la progression de leurs apprenants en regard des exigences de la formation et du monde du travail.

Tous les formateurs d'adultes ne sont pas des psychologues, et beaucoup redoutent de toucher à ces compétences non techniques, bien qu'ils soient convaincus du bien-fondé de les travailler en formation.

Pour répondre à leurs attentes, le projet OPC-SFC propose différentes pistes, à mettre en œuvre à différents moments-clés ou en continu dans le parcours de formation. Ces moments pourront être animés par les formateurs techniques, dont la crédibilité est grande, de même que le degré de confiance des apprenants, mais aussi par des accompagnateurs de parcours professionnel, médiateurs ou tuteurs.

Le choix du moment où l'on aborde les SFC est important. En parler en début de formation, afin de poser le cadre, est indispensable, quel que soit l'outil ou l'activité choisie. On pourra les inclure et les travailler ensuite dans le par-

cours de formation, au même titre que les compétences techniques. Ce sera le cas dans les formations aux métiers incluant un contact en face à face avec une clientèle, par exemple. Enfin, la confrontation de l'observation par le formateur et l'auto-évaluation par l'apprenant se fera en continu, comme le recommandent les fiches techniques des outils d'observation.

Outils pédagogiques clés




- ▲ Pour la sensibilisation des apprenants
 - ▲ Projet Compétences-clés/transversales - Rapport final Tournai
 - ▲ Vidéos métiers Pôle Emploi
 - ▲ « Ces compétences qui font la différence à l'emploi » (vidéos, interviews responsables et autres DRH)
- ▲ Pour la formation des formateurs
 - ▲ Séquentiel de formation des formateurs « Mieux gérer les compétences non techniques indispensables au métier »
 - ▲ Sites Web de didactique pour la formation professionnelle d'Henri Boudreault
- ▲ Pour l'observation et l'auto-évaluation continue des SFC
 - ▲ Grilles d'observation et d'auto-évaluation
 - ▲ Sphères d'observation des SFC
 - ▲ Radar de Boudreault.




Des outils pour passer à l'action...




L'ensemble des outils décrits ci-dessous et dans les pages qui suivent ont été produits ou utilisés par les partenaires du projet OPC-SFC.

Vous en trouverez le descriptif détaillé sur le site OPC-SFC (www.opc-sfc.eu) ainsi que les coordonnées des personnes de contact pour chacune des institutions partenaires.






Merci de faire mention des auteurs chaque fois que vous utiliserez un de ces outils.





Étapes	Outil/Activité	
 	Un glossaire pour mieux comprendre	
	Auteur	Partenariat
	Objectif	Se doter de définitions partagées des concepts-clés en matière de savoir-faire comportementaux et de compétences en général
	Public-cible	Tout public
	Résumé	Outil de clarification des concepts permettant d'échanger sur leur signification
	Nature	Support pédagogique
	Type de support	Document pdf - Présentation PowerPoint
	La fusée des compétences	
	Auteur	Partenariat (adapté d'une idée de base de FormaForm)
	Objectif	Se doter d'une représentation schématique de la position des savoir-faire comportementaux au regard des compétences-clés définies par l'Union Européenne et des compétences techniques
	Public-cible	Tout public
	Résumé	Outil de clarification des concepts de SFC, compétences techniques et compétences-clés permettant d'échanger sur le positionnement proposé
	Type de support	Image JPEG

	Schéma du processus méthodologique	
	Auteur	Partenariat (adapté de Henri Boudreault)
	Objectif	Clarifier la méthodologie proposée pour l'intégration des SFC dans un processus de formation
	Public-cible	Tout public
	Résumé	Représentation schématique de la méthode préconisée pour l'intégration des SFC dans un processus de formation
	Nature	Support pédagogique - Support de communication et de dissémination
	Type de support	Image JPEG
	Projet compétences-clés/transversales - Rapport final Tournai	
	Auteur	A.I.D. & CSEF Tournai
	Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Détecter et évaluer les compétences transversales en les intégrant dans leur contexte professionnel ▲ Les travailler en formation grâce à la création de supports pédagogiques
	Public-cible	Formateurs - Apprenants en formation
	Résumé	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Approche par compétences : liste des compétences traduites en signes observables dans les grilles d'évaluation ▲ Recherche des SFC en situation professionnelle basée sur un référentiel de compétences source
	Nature	Rapport & Activités pédagogiques
	Type de support	Document pdf
	Méthodologie d'élaboration des grilles d'observation	
	Auteur	Le Forem
	Objectif	Concevoir des grilles d'observation/évaluation/ auto-évaluation des savoir-faire comportementaux
	Public-cible	Organismes de formation qualifiante et d'orientation professionnelle
	Résumé	Descriptif de la méthode suivie par le Forem pour la conception de ses grilles d'observation/évaluation/ auto-évaluation des savoir-faire comportementaux









	Nature	Note méthodologique - Processus
	Type de support	Document pdf
 <p>Étapes 1, 2</p>	« Shopping-list »	
	Auteur	Partenariat
	Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Sélectionner les SFC à mobiliser ▲ Les définir de manière compréhensible et partagée
	Public-cible	Tout public
	Résumé	Sélection non exhaustive de 27 savoir-faire comportementaux définis par un pictogramme, une définition textuelle et un slogan
	Nature	Support pédagogique
	Type de support	Document pdf
<p>Étapes 4</p> 	« Ces compétences qui font la différence à l'emploi »	
	Auteur	CF2M & COFTeN en partenariat avec CEFAID, CENFORGIL et SIREAS avec le soutien de Bruxelles Formation
	Objectifs	Familiariser les stagiaires avec le monde du travail et ses exigences
	Public-cible	Apprenants - Formateurs - Travailleurs
	Résumé	<p>Aide aux apprenants pour identifier et comprendre quelles sont les compétences comportementales nécessaires et indispensables à l'exercice d'un métier</p> <p>Proposition de pistes d'action</p>
	Nature	Outil pédagogique multimédia
	Type de support	Document pdf (téléchargeable gratuitement) & DVD (payant)
<p>Les 4</p> 	Grilles d'observation et d'auto-évaluation	
	Auteur	Le Forem
	Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Sensibiliser les apprenants aux SFC ▲ Observer les SFC en situation de formation
	Public-cible	Formateurs - Apprenants

3.	Résumé	Grilles d'observation des SFC reprenant une liste de SFC en lien avec différents métiers, leurs définitions et slogan. Grille d'évaluation vierge.
4.	Nature	Outil pédagogique de suivi
	Type de support	Documents pdf
Les 4	Grilles d'observation des SFC : Secteur transport & formation de base	
1.	Auteur	Bruxelles Formation
2.	Objectifs	Observer les SFC en formation de base et qualifiante
	Public-cible	Formateurs - Apprenants
3.	Résumé	Deux grilles pour observer, à des moments définis, les SFC les plus pertinents dans le contexte de la formation aux métiers du transport et dans celui de la formation de base. Elles permettent l'observation de la progression des apprenants.
4.	Nature	Outil pédagogique de suivi
	Type de support	Document pdf
Étapes 1, 2	Cadre de référence des compétences transversales	
	Auteur	Bruxelles Formation
1.	Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Lister et définir les compétences transversales ▲ Identifier les compétences transversales pertinentes à mobiliser et les intégrer dans les référentiels et les programmes de formation
2.	Public-cible	Formateurs
	Résumé	Définition des compétences transversales sur base des travaux de G. Bunk, cité par le Conseil de l'Éducation et de la Formation. Répartition de ces compétences en trois dimensions et proposition d'une liste-type de compétences transversales mobilisables dans les différents secteurs professionnels ou métiers.
	Nature	Outil pédagogique
	Type de support	Document pdf

 <p>Étapes 1, 2</p>  	24 attitudes professionnelles de Henri Boudreault	
	Auteur	Henri Boudreault Ph Professeur en enseignement en formation professionnelle et technique à l'Université du Québec à Montréal - www.didapro.me et www.supor.org
	Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Sélectionner les SFC à mobiliser ▲ Les définir de manière compréhensible et partagée
	Public-cible	Tout public
	Résumé	Sélection non exhaustive de 24 attitudes professionnelles définies par un pictogramme et par une définition textuelle
	Nature	Support pédagogique
	Type de support	Document pdf
	Application de la méthodologie d'élaboration d'une grille d'observation des SFC	
	Auteur	Bruxelles Formation
	Objectifs	Concevoir des grilles d'observation/évaluation/ auto-évaluation des savoir-faire comportementaux
	Public-cible	Organismes de formation qualifiante et d'orientation professionnelle
	Résumé	Présentation des étapes mises en œuvre et des outils utilisés pour construire une grille d'observation des SFC sur base de la méthodologie proposée par Le Forem.
	Nature	Note méthodologique - Processus
Type de support	Document pdf	
	Rapport des transferts	
	Auteur	Partenariat (rédaction par COOSS)
	Objectifs	Restituer les résultats des transferts des outils et les méthodologies mises en œuvre
	Publics-cibles	Organismes de formation qualifiante et d'orientation professionnelle
Résumé	Présentation structurée des transferts réalisés en Italie, France et Belgique	

	Nature	Rapport
	Type de support	Document pdf
Étapes 1, 4  	Vidéos métiers Pôle Emploi	
	Auteur	Pôle Emploi www.pole-emploi.fr/tv/
	Objectifs	Conscientiser les apprenants et les informer des exigences du marché du travail tant au plan des compétences techniques que des compétences non techniques
	Publics-cibles	Formateurs - Apprenants
	Résumé	Descriptif en vidéo des métiers et compétences à mobiliser
	Nature	Vidéos
	Type de support	Site Web
	Étapes 1 	Activités pédagogiques pour l'animation de la sélection des SFC
Auteurs		COOSS - GIE - AID - Le Forem
Objectifs		Donner des supports aux formateurs et formateurs de formateurs pour l'animation de séquences de formation sur les SFC : mieux les comprendre et les sélectionner
Publics-cibles		Formateurs - Organismes de formation qualifiante et d'orientation professionnelle
Résumé		Ensemble de fiches pédagogiques décrivant des séquences d'animation pour la sélection des SFC
Nature		Activités pédagogiques
Type de support		Documents pdf
Étapes 1 	Schéma des compétences professionnelles non techniques	
	Auteur	Conseil de l'Éducation et de la Formation - Avis 113
	Objectifs	Présenter le modèle de Bunk sous forme schématique
	Publics-cibles	Formateurs - Formateurs de formateurs
	Résumé	Présentation des concepts de compétences non techniques et transversales en fonction du contexte dans lesquelles elles sont mobilisées.
	Nature	Schéma conceptuel
	Type de support	Image JPEG

<p>Étapes 1</p> <p>1.</p>	Les référentiels-sources	
	Auteurs	Belgique : www.sfmq.cfwb.be - www.cdvc.be Italie et Roumanie : www.opc-sfc.eu/Textes-officiels France : www.pole-emploi.fr (Fiches métiers ROME)
	Objectifs	Sélectionner les SFC en lien avec les profils-métiers/compétences
	Publics-cibles	Formateurs - Formateurs de formateurs - Organismes de formation qualifiante et d'orientation professionnelle
	Résumé	Les profils métiers/compétences permettent de visualiser l'ensemble des compétences à maîtriser dans le cadre d'un métier visé et de visualiser les ressources à mobiliser par les apprenants
	Nature	Référentiels métiers/compétences
	Type de support	Sites web - documents pdf
<p>Étapes 2, 4</p> <p>2.</p> <p>4.</p>	Sites Web de didactique pour la formation professionnelle de Henri Boudreault	
	Auteur	Henri Boudreault Ph Professeur en enseignement en formation professionnelle et technique à l'Université du Québec à Montréal
	Objectif	Offrir aux formateurs et aux formateurs de formateurs des outils pour la formation professionnelle et l'intégration des SFC
	Publics-cibles	Formateurs - Formateurs de formateurs
	Résumé	Somme d'outils pédagogiques et présentation de processus pour l'intégration des savoir-faire comportementaux, entre autres, dans un parcours de formation (approche par compétences)
	Nature	Activités pédagogiques - Ingénierie de la formation - Processus
	Type de support	Sites web (schémas, présentation powerpoint, vidéos, ...) www.didapro.me et www.supor.org

Étapes 2 	Outils de formation des formateurs	
	Auteurs	COOSS - GIE - Le Forem
	Objectif	Former les formateurs à la phase 2 de la mise en œuvre du processus : définir les SFC
	Publics-cibles	Formateurs - Formateurs de formateurs - Organismes de formation qualifiante et d'orientation professionnelle
	Résumé	Séquences de formation reprenant le déroulé des activités à mettre en place pour permettre de définir les SFC de manière partagée.
	Nature	Activités pédagogiques
	Type de support	Documents pdf
 Les 4    	Grilles d'observation et d'auto-évaluation des SFC	
	Auteurs	COOSS
	Objectif	Observer et auto-évaluer les SFC chez les apprenants tout au long de la formation, en lien avec le contexte ciblé
	Publics-cibles	Formateurs - Apprenants
	Résumé	Grilles d'observation et d'auto-évaluation des SFC reprenant une liste de SFC en lien avec les métiers du service aux personnes. Peuvent être utilisées en lien avec les sphères d'observation et d'auto-évaluation.
	Nature	Outil pédagogique de suivi
	Type de support	Documents pdf
Étapes 3, 4  	Sphères d'observation des SFC	
	Auteur	COOSS
	Objectif	Observer et auto-évaluer les SFC chez les apprenants tout au long de la formation, en lien avec le contexte ciblé
	Publics-cibles	Formateurs - Apprenants
	Résumé	Représentation des résultats de l'observation et de l'auto-évaluation des SFC sur un schéma « sphère » reprenant les différents niveaux de maîtrise des SFC. Peuvent être utilisées en lien avec une grille d'observation et d'auto-évaluation.

	Nature	Outil pédagogique de suivi
	Type de support	Documents pdf
Étapes 3, 4 3. 4.	Radar de Boudreault	
	Auteur	Henri Boudreault
	Objectif	Observer et auto-évaluer les SFC chez les apprenants tout au long de la formation, en lien avec le contexte ciblé
	Publics-cibles	Formateurs - Apprenants - Formateurs de formateurs
	Résumé	Représentation des résultats de l'observation des SFC sur un schéma de type « radar » reprenant les différents niveaux de maîtrise des SFC. Existe en version vierge pour formation des formateurs.
	Nature	Outil pédagogique
	Type de support	Image JPEG
Étapes 4 4.	Fiches pédagogiques de création d'indicateurs observables	
	Auteurs	Le Forem - FormaForm
	Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Faire émerger la représentation des savoir-faire comportementaux liés à un métier et les confronter à l'avis d'un expert du métier ▲ Déterminer et formuler les indicateurs pertinents qui permettent d'évaluer un savoir-faire comportemental
	Publics-cibles	Formateurs - Formateurs de formateurs
	Résumé	Activités pédagogiques pour faire émerger, chez les formateurs, les indicateurs permettant d'observer les SFC à mobiliser dans le cadre d'une formation ou de l'exercice d'un métier
	Nature	Fiches pédagogiques
	Type de support	Documents pdf

Étapes 4	Séquentiel de formation de formateurs : mieux gérer les compétences non techniques indispensables au métier	
← 4. ↩	Auteurs	Le Forem - FormaForm
	Objectifs	Répondre aux besoins des formateurs en demande d'outils pertinents, significatifs et proches de leur réalité pour mieux observer et gérer les compétences non techniques chez leurs apprenants
	Publics-cibles	Formateurs - Formateurs de formateurs - Organismes de formation qualifiante et d'orientation professionnelle
	Résumé	Deux jours de formation des formateurs permettant de définir les SFC, de prendre conscience de leur importance pour l'insertion ou le maintien à l'emploi, de visiter les 4 grandes étapes du processus défini dans le projet OPC-SFC et de s'en approprier les outils
	Nature	Séquentiel de formation
	Type de support	Document pdf

Nous n'avons repris ici que les outils qui ont été utilisés dans les activités-phares du projet. D'autres outils et activités pédagogiques sont disponibles ou accessibles en lien sur le site du projet www.opc-sfc.eu.

Le Guide pratique pour l'intégration des SFC dans un processus de formation est un document issu du projet Leonardo TOI « Développer les compétences clés en formation professionnelle : Outils Pédagogiques Clés - Les Savoir-Faire Comportementaux pour l'inclusion dans l'emploi ».

Site web : www.opc-sfc.eu



Coordination :

Ariel Carlier (Le Forem)

Équipe rédactionnelle :

Ariel Carlier (Le Forem)

Myriam Colot (A.I.D.)

Aurélié Demeuse (Bruxelles Formation)

Christine Piret (Le Forem)

Partenaires du projets :

CRIF - France

www.crif-formation.com

Ludivine Brenot



COOSS - Italie

www.cooss.marche.it

Francesca Scocchera et Giovanna Moroni



GIE - Roumanie

www.gie.ro

Dumitru et Georgeta Chirlesan



Le Forem - Belgique

www.leforem.be

Ariel Carlier et Christine Piret



A.I.D. - Belgique

www.aid-com.be

Myriam Colot et Séverine André



Bruxelles Formation - Belgique

www.bruxellesformation.be

Aurélié Demeuse



Date de publication : Octobre 2015
Lay-out et mise en page : Le Forem

Éditeur responsable :
Marie-Kristine Vanbockestael - le Forem -
Boulevard Tirou 104 - 6000 Charleroi - Belgique