



« Un pas de plus pour l'intégration en formation des Savoir-Faire Comportementaux en situation professionnelle »

Présentation des productions intellectuelles

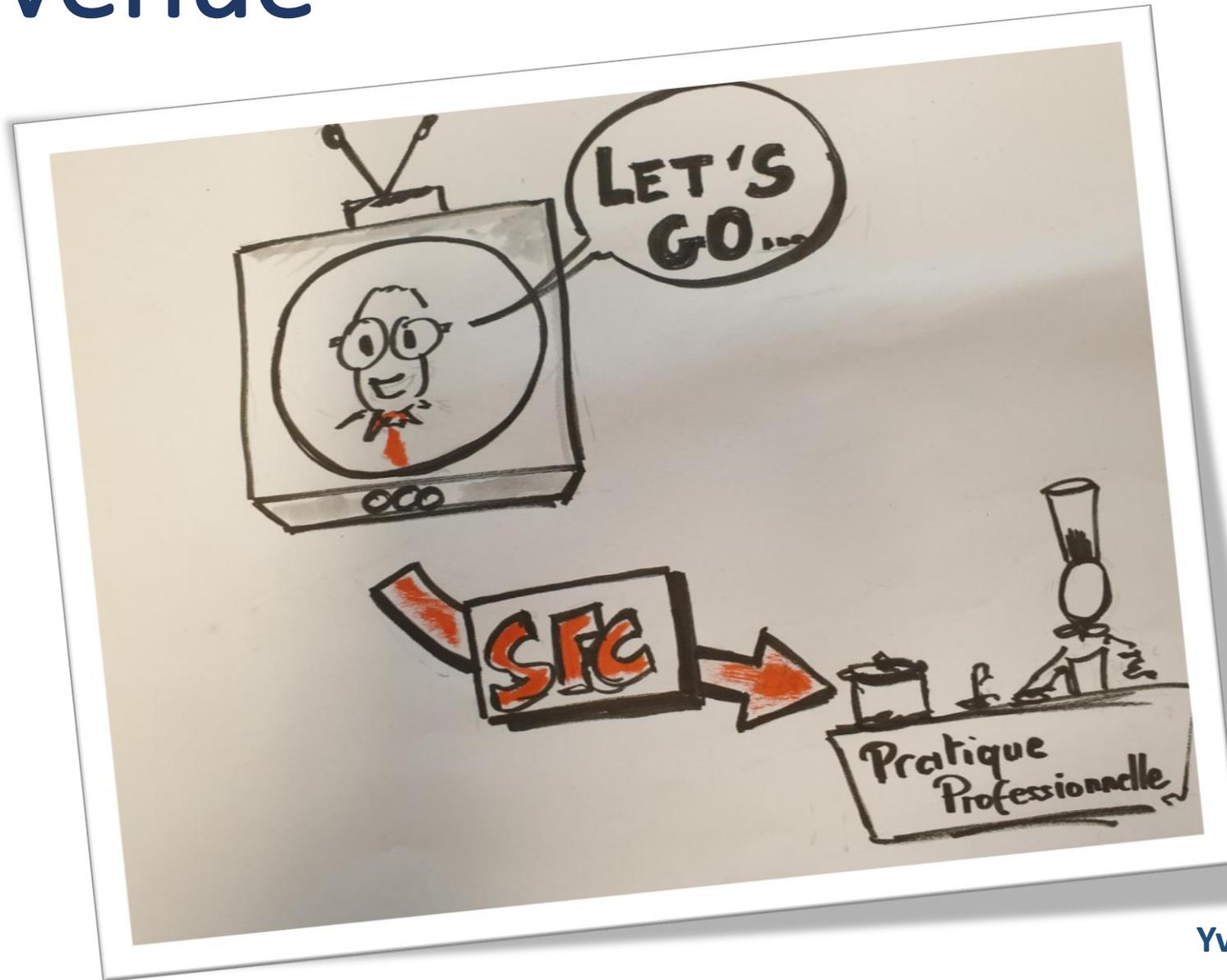
Séminaire de clôture 26/02/2019 Mont-Saint-Guibert



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



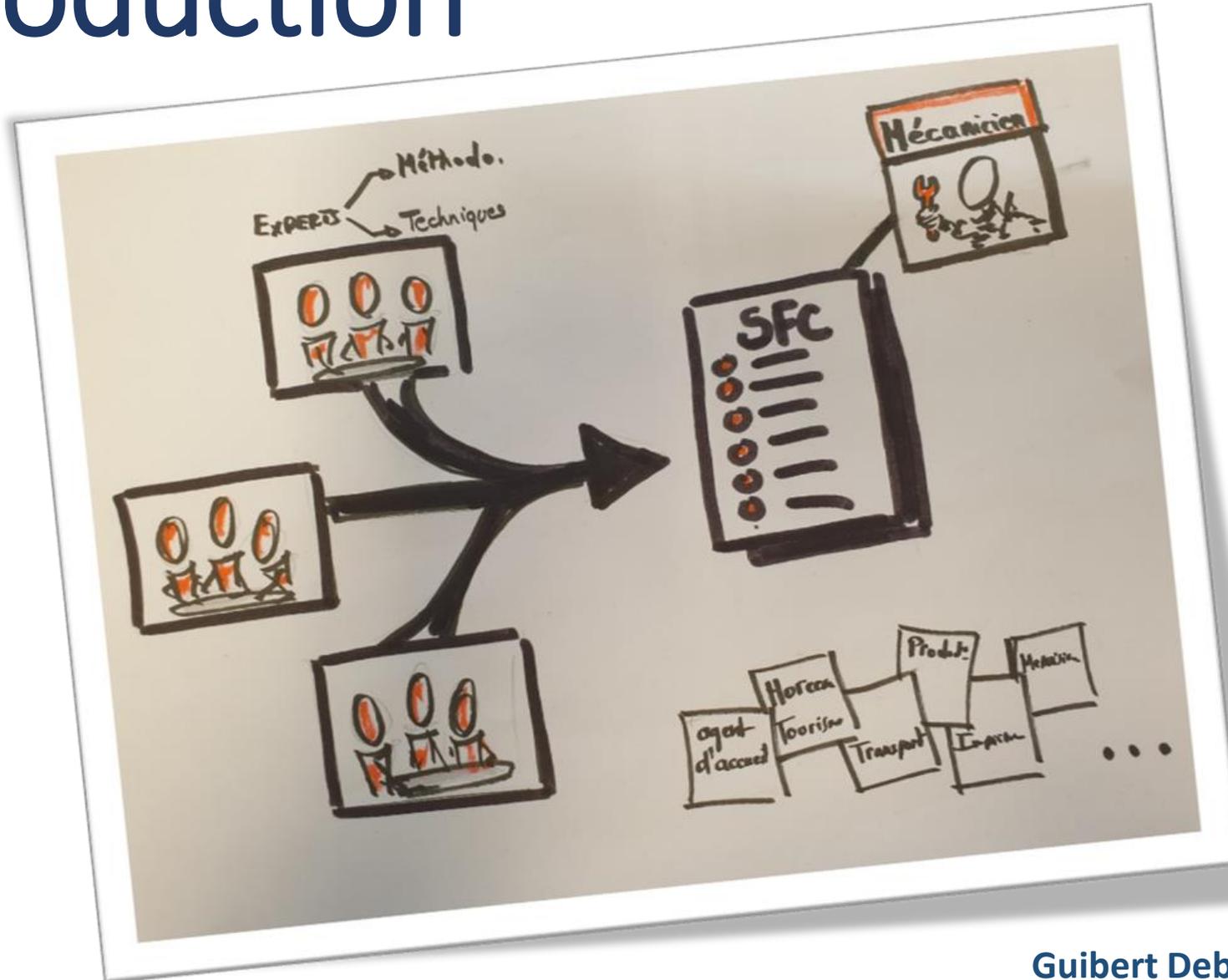
Bienvenue



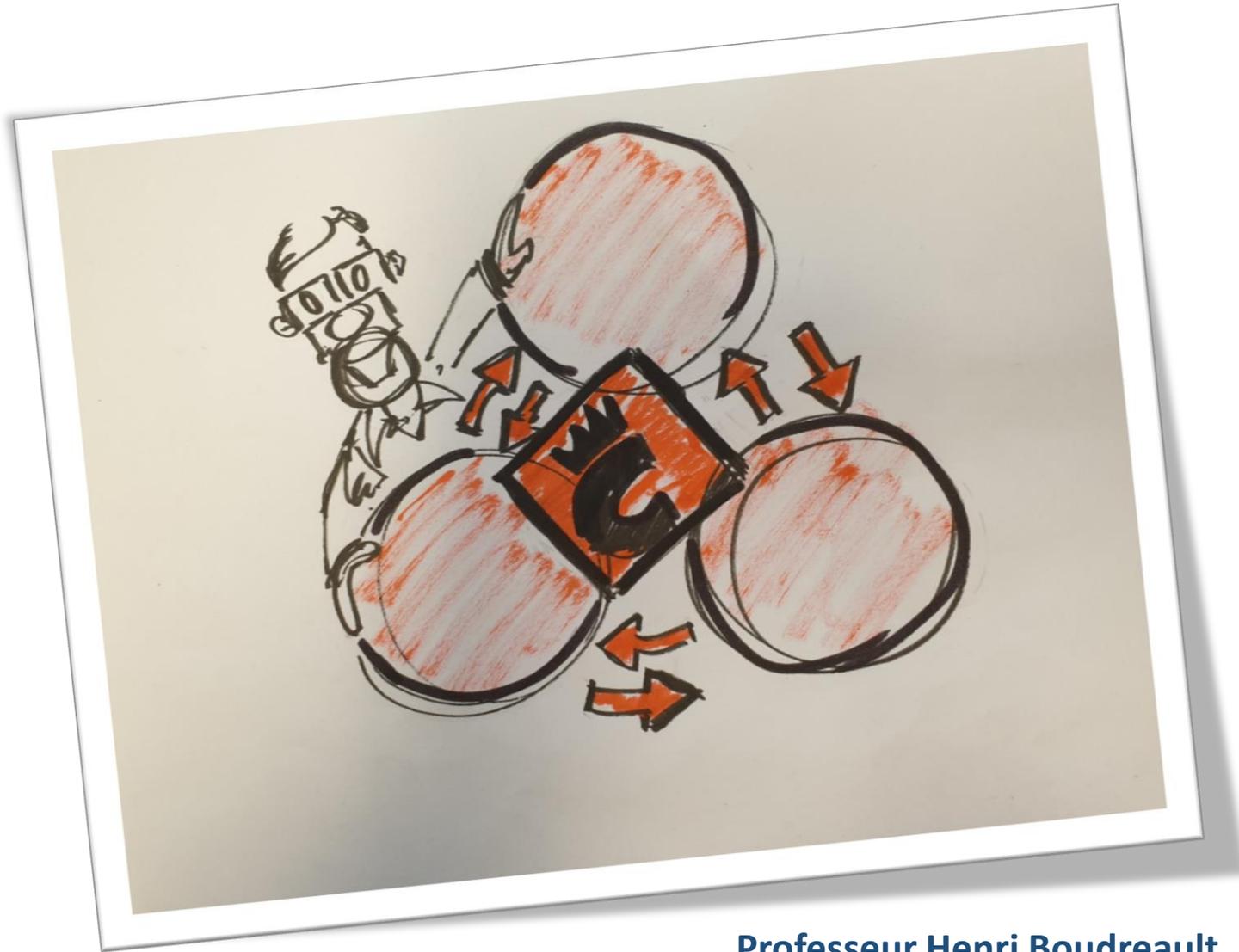


STEP 4 | SFC

Introduction



Les Savoirs-Être Professionnels



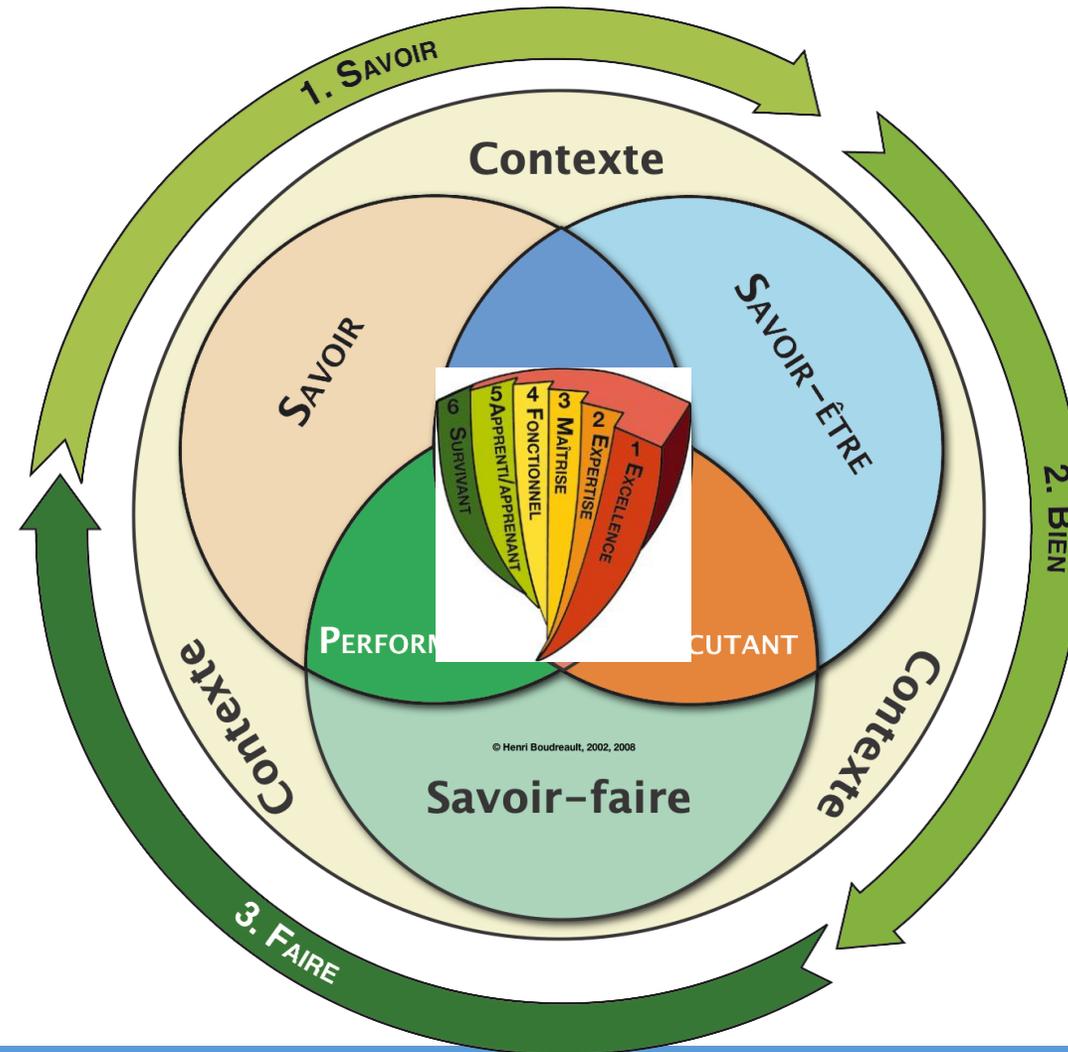
Professeur Henri Boudreault

Fondement des savoir-être professionnels

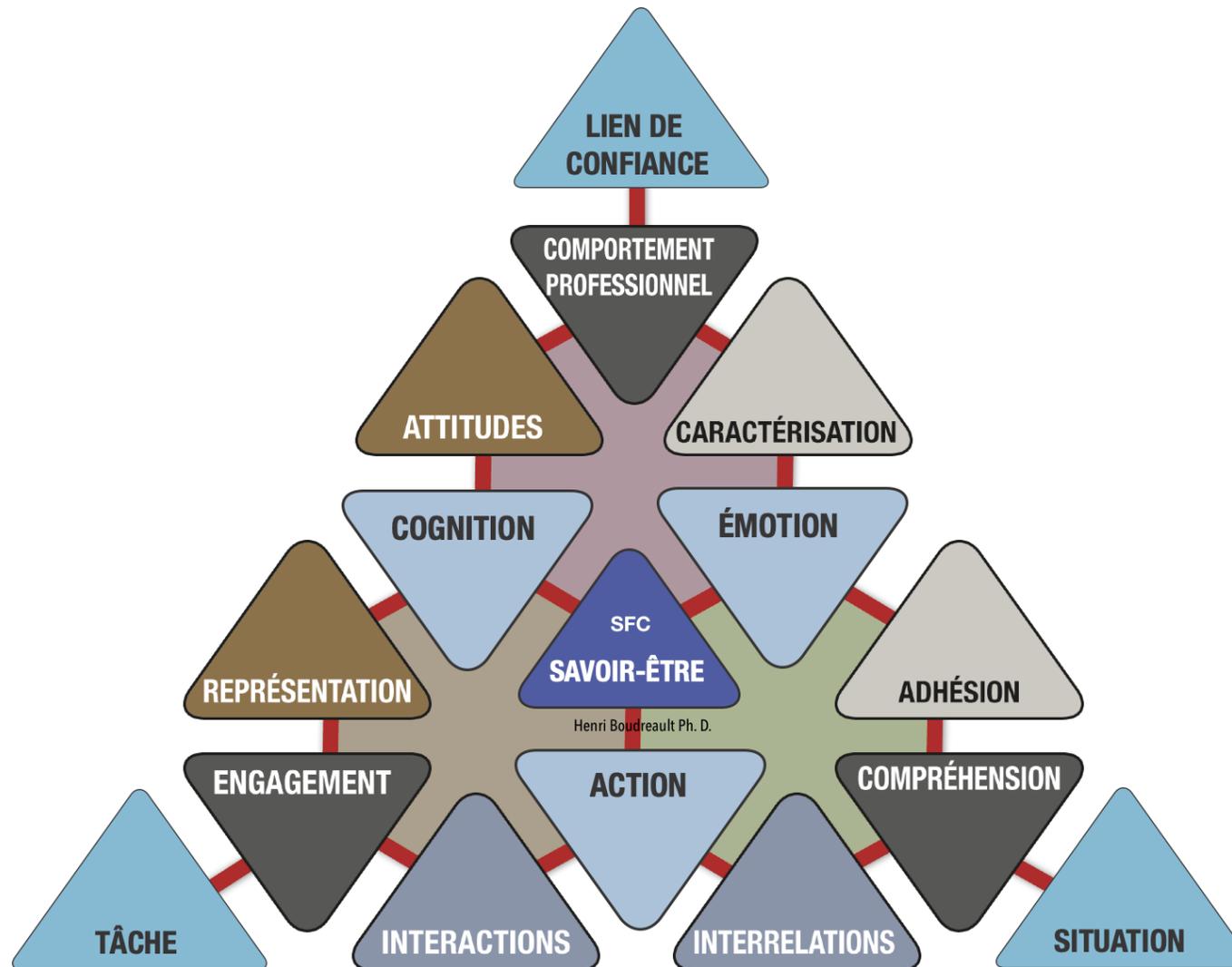
(Savoir-faire comportementaux)

Henri Boudreault Ph. D.

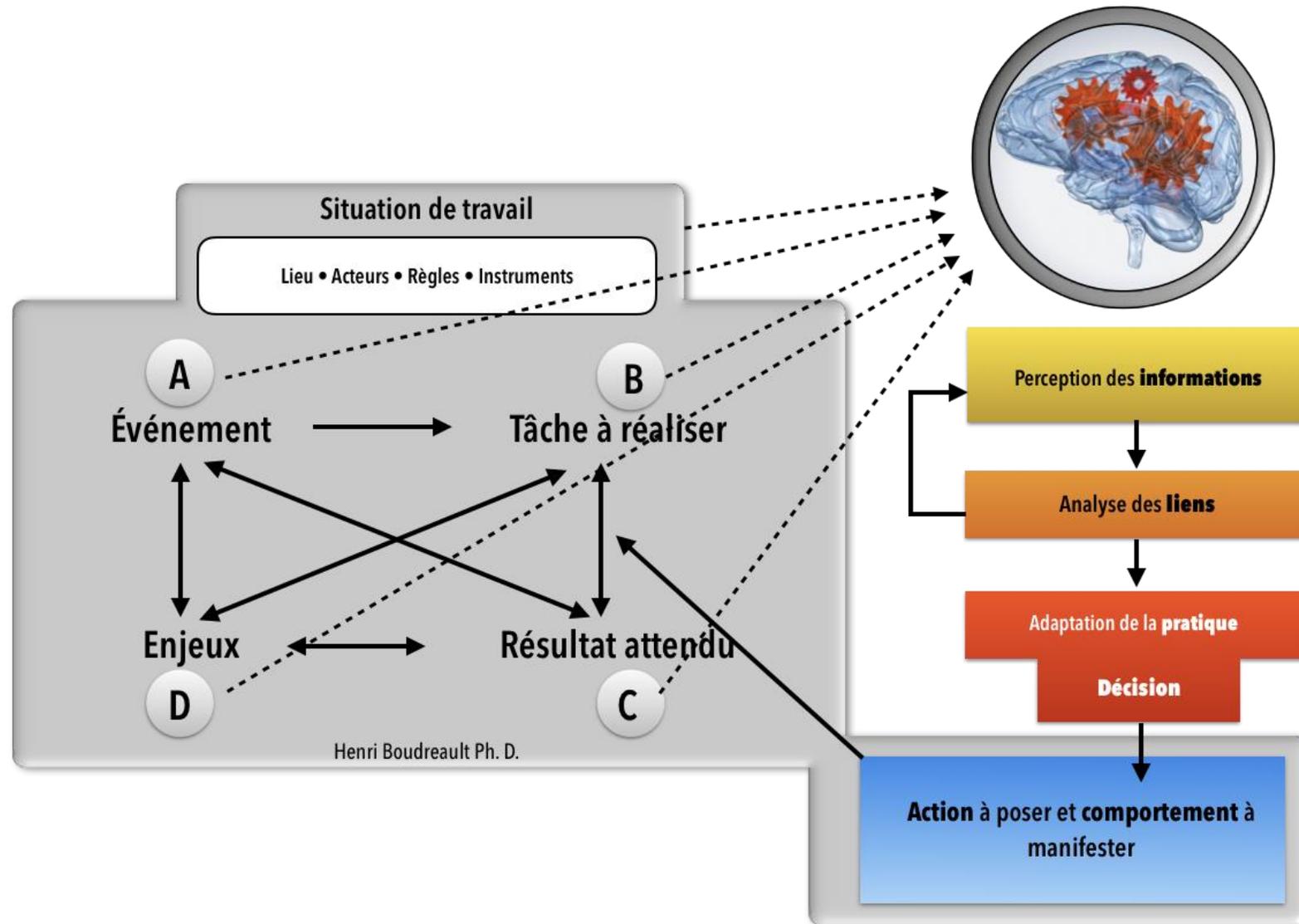
COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE



LE SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNEL (SFC)



LA MANIFESTATION DU SAVOIR-ÊTRE



Intellectual Output 1

Analyse des besoins





Quoi ?

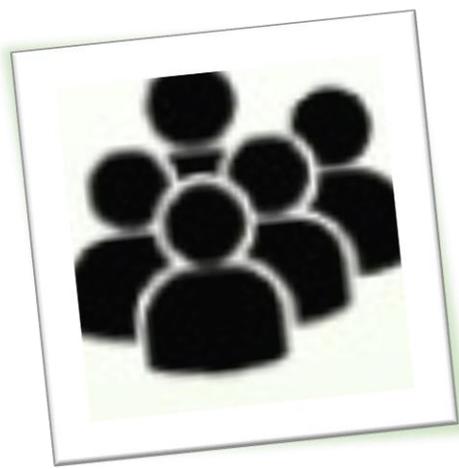
L'analyse de besoin a permis:

- d'évaluer la pérennisation des résultats du projet Leonardo OPC-SFC 2013 dans les pays partenaires du projet Step4-SFC;
- de comparer si les savoir-faire comportementaux sont présents dans les programmes de formation professionnelle de chaque pays partenaire ;
- de voir dans quelle mesure ces SFC sont évalués et légiférés.



Pourquoi ?

- ❖ Trouver les meilleures méthodes pédagogiques et outils pour introduire les SFC dans la formation professionnelle des adultes;
- ❖ Faire un échange de bonnes pratiques entre les pays partenaires du projet;
- ❖ Connaitre dans quelle mesure la législation est adaptée pour l'introduction des SFC dans les programmes de formation professionnelle



Pour qui?

- Les formateurs qui travaillent dans la formation professionnelle;
- Les personnes qui dirigent les programmes de formation professionnelle;
- Les dirigeants des entreprises.



Comment?

La méthodologie de la recherche a consisté à :

- Concevoir le contenu de questionnaires;
- Compléter les questionnaires par chaque partenaire du projet ;
- L'analyse de questionnaires ;
- L'interprétation de résultats ;
- Des comparaisons sur les situations du chaque pays partenaire.



Avec quels résultats/ impacts?

- Les SFC et leurs caractéristiques ont commencé à être connus et utilisés dans les programmes de formation professionnelle dans tous les pays partenaires du projet.
- Il faut augmenter le nombre et le rôle des experts métiers sur les SFC dans la conception et le développement des programmes de formation professionnelle.
- Les entreprises commencent à comprendre les avantages d'avoir du personnel qui possède des connaissances sur les SFC.
- La législation, les normes et les règles spécifiques pour les SFC dans les pays partenaires du projet présentent des différences importantes.
- La législation spécifique pour les SFC semble être en retard par rapport à la pratique d'utilisation des SFC dans les programmes de la formation professionnelle.

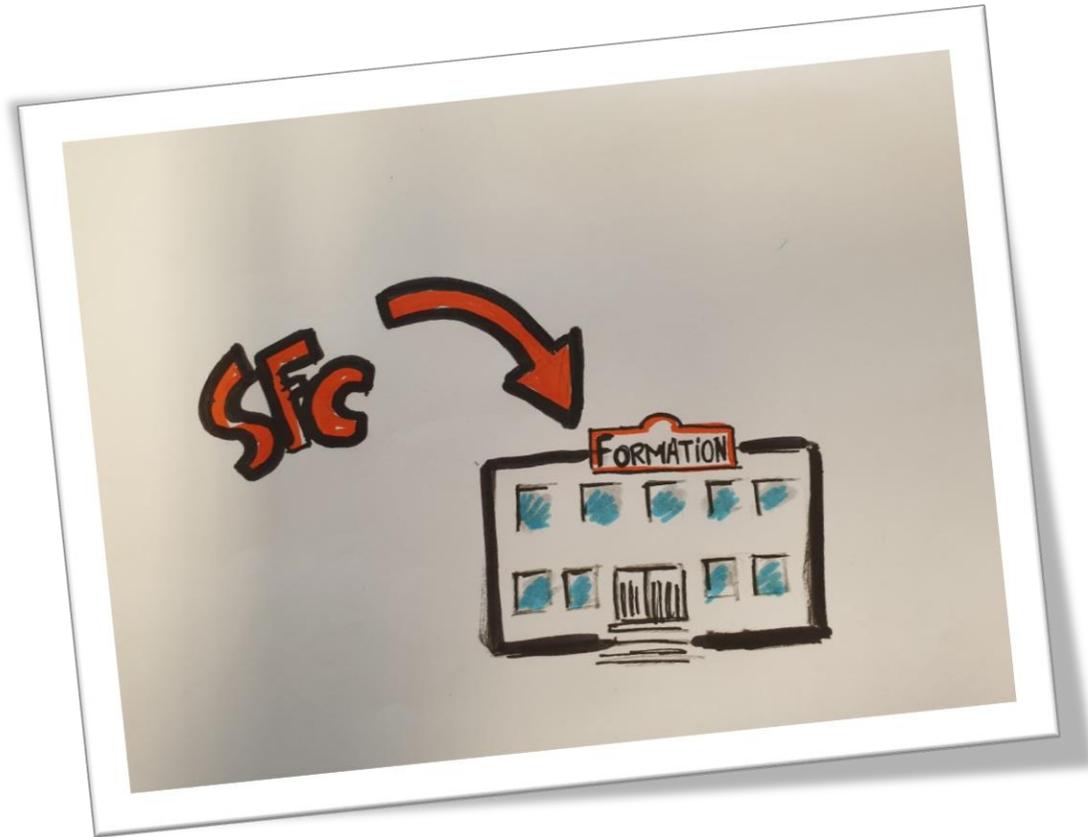
Merci pour votre attention

Tiberiu Macarie



Intellectual Output 2

DEVELOPPEMENT DE MODULES DE FORMATION DES PARTIES PRENANTES





Quoi ?

PROPOSITION DE MODULES DE FORMATION POUR LES SFC

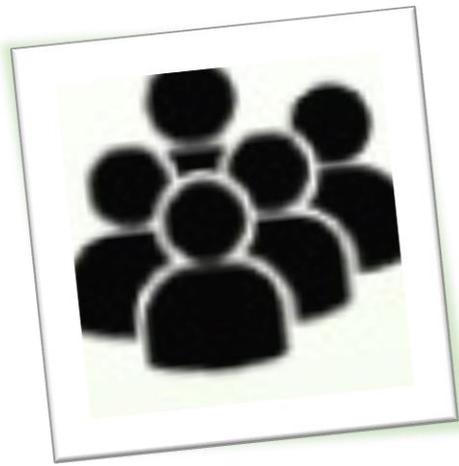




Pourquoi ?

Sensibiliser les différentes parties prenantes du parcours d'insertion





Pour qui?

- **Les demandeurs d'emploi** d'une part, qu'ils aient subi un accident de parcours ou qu'ils aient choisi de provoquer une rupture dans leur vie professionnelle, pour un changement d'entreprise ou encore dans le cadre d'une reconversion professionnelle ;
- **Les professionnels** intervenant aux différentes étapes des parcours d'insertion, **les formateurs** intervenant sur les modules de réflexion projet professionnel, formateurs de formation pré-qualifiante ou qualifiante, **les encadrants techniques de structures d'insertion** par l'activité économique ou encore tuteur de stage en entreprise « classique », ...



Comment?

- Mise en œuvre d'activités pédagogiques : réalisation d'outils méthodologiques utilisés lors d'ateliers avec les apprenants :
 - *Chamalow challenge*
 - *Mon parcours, mes savoir-faire comportementaux*
 - *Vis ma vie de patron*
 - *Mise en situation d'entretien*



Avec quels résultats/ impacts?

Apprenants :

- Prise de conscience des SFC par les apprenants
- Analyse des SFC en groupe ou individuellement
- Réfléchir et déterminer les SFC en rapport avec un métier visé
- Prendre conscience de l'impact d'un manque de SFC sur les situations de travail

Formateurs, encadrant techniques, tuteurs :

- Mener des entretiens d'étapes individuels qui permettent la prise de conscience des SFC
- Entraînement aux techniques d'entretien pour parler des SFC et les faire évoluer chez les stagiaires/salariés.

Merci pour votre attention

Joëlle Martin et Ludivine Brenot



Intellectual Output 4

La numérisation d'outils de formation





EXPLORER LES COURS

Myriam Colot

Les Savoir-Faire Comportementaux



Myriam Colot
myriam.colot@aid-com.be

C:/Users/myriamc/Videos/step 4/Demonstration.mp4

Le fichier de sortie existe déjà. Si l'enregistrement continue, ce fichier sera écrasé et son contenu perdu.

Écraser | Garder un fichier existant

- FORUM
- INFO
- FACEBOOK
- RETOUR

 Poursuivez votre progression

 Postez sur le forum !

FONCTIONNEMENT DU MOOC

INTRODUCTION

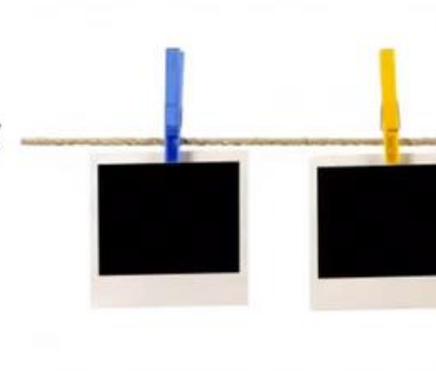
NOTE FINALE 19 %

#1 LE SFC, UN ÉLÉMENT DE LA

#2 DÉFINIR &

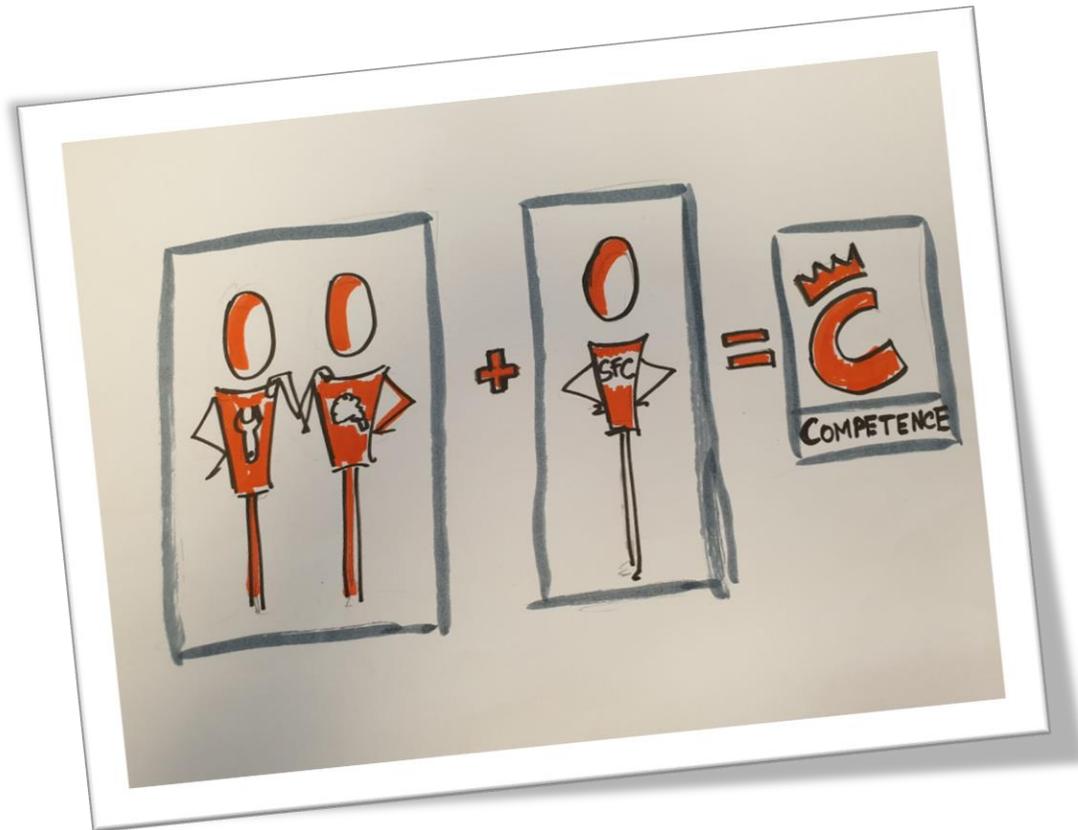
Le MOOC

Il était une fois un MOOC SFC



Intellectual Output 6

Guide d'intégration des SFC





Quoi ?

Une **méthodologie** pour **structurer** la réflexion **sur les SFC** et les **identifier** dans les **contextes de formation et de travail**

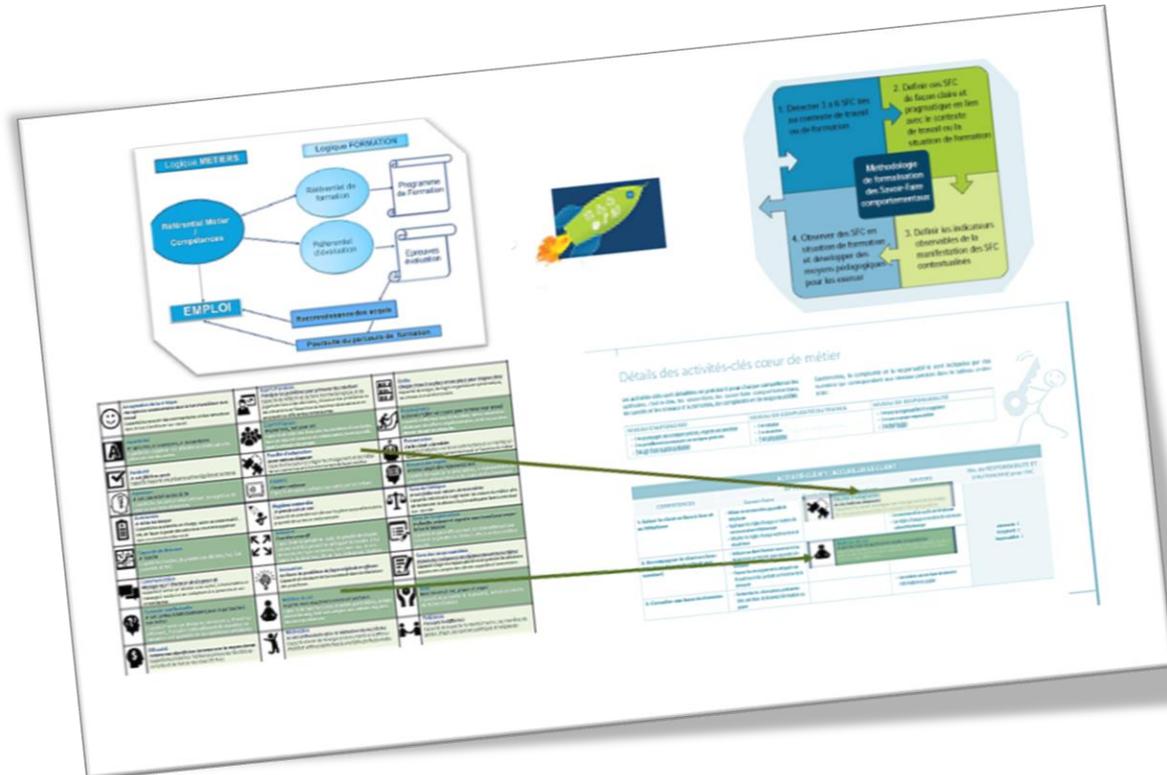




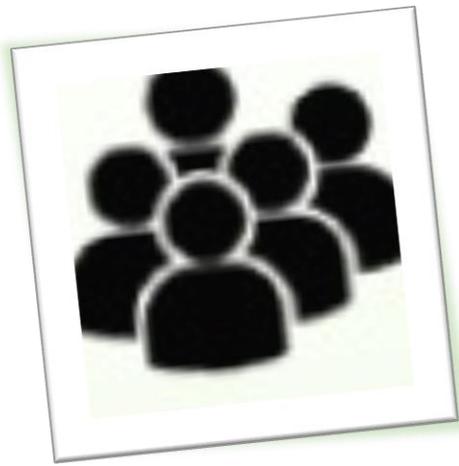
Pourquoi ?

Pour **adopter** un **langage commun** et **identifier les SFC essentiels** au métier et/ou aux tâches à réaliser:

Pour **permettre** une **démarche** plus formelle au niveau de l'**identification des SFC** afin que les usagers puissent **positionner l'apprenant** ou **s'auto-positionner** sur le niveau requis dans le radar **VISIO4-SFC**:



compétence		●	●	●	●
Descripteurs de performance		Un apprenant peut exécuter une compétence seulement si guidé, partiellement et irrégulièrement, dans des situations simples et familières	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, partielle et régulière, mais toujours dans des situations simples et familières.	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, régulière et complète, dans des situations plus complexes mais familières	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, régulière et complète, dans des situations complexes aussi bien que nouvelles
açon	de guidée à autonome	Guidée	Autonome		
	de irrégulière à régulière	Irégulière	Régulière		
ituation	de partielle à complète	Partielle		Complète	
	de simple à complexe	Simple		Complexe	
	de familière à nouvelle	Familière		Nouvelle	



Pour qui?



→ toute personne intéressée au développement des **Savoir-Faire Comportementaux** tant en contexte de travail que de formation



Comment?

Grâce à un **processus d'adhésion** balisé par des **références communes** :

- Référentiels métier/compétences
- Profils de fonctions
- ...
- Et notre Shopping List

3. Intégrer la shopping-list dans le référentiel pour que le langage soit le même pour identifier les SFC liées au métier

Les référentiels compétences identifient l'ensemble des Activités clés du métier visé. Communément, selon les précisions européennes et notamment le Cadre Européen de Certification (CEC en français et EQF en anglais) ces compétences sont elles-mêmes découpées en :

- Aptitudes (Skills en anglais) : ensemble de savoir-faire technique et/ou cognitif et de savoir-faire comportementaux
- Savoirs (Knowledge en anglais) : ensemble de connaissances théoriques et pratiques reproductibles dans un contexte donné
- Niveaux de responsabilité, de complexité et d'autonomie (Compétence en anglais)

Il suffira donc de mettre les aptitudes identifiées dans le référentiel ainsi que les niveaux de responsabilité, de complexité et d'autonomie et notre shopping-list afin d'établir le parallèle entre eux et permettre de passer à l'étape 4/5.

Détails des activités-clés cœur de métier

Les activités-clés cœur de métier se décrivent en précisant pour chaque compétence les référentiels, c'est-à-dire, les savoir-faire, les savoir-faire comportementaux, les savoirs et les niveaux de responsabilité, de complexité et d'autonomie.

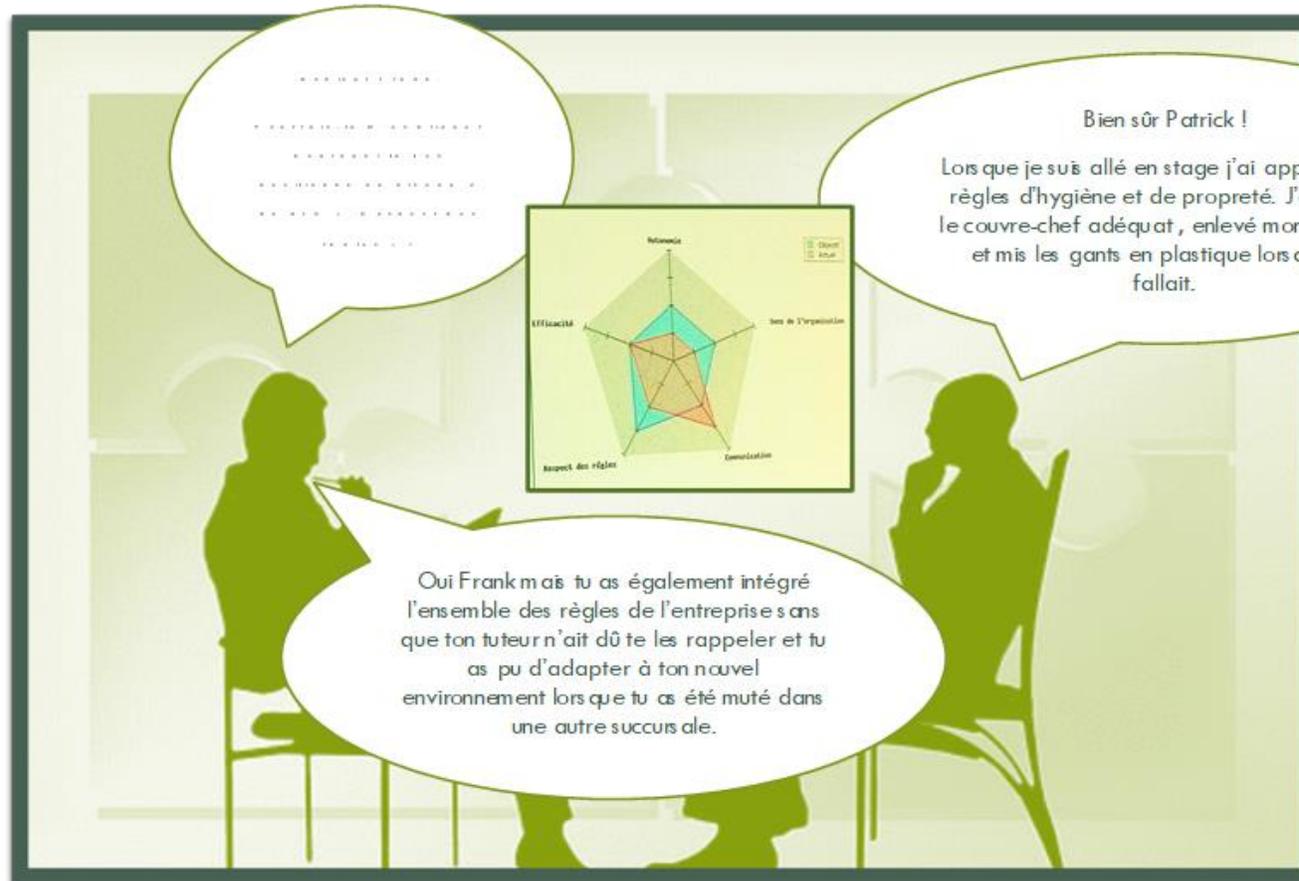
NIVEAU D'AUTONOMIE	NIVEAU DE COMPLEXITÉ DU TRAVAIL	NIVEAU DE RESPONSABILITÉ
1. Le candidat réalise les tâches simples et répétitives	1. Tâches simples	1. Travail sous supervision
2. Le candidat réalise les tâches complexes et répétitives	2. Tâches complexes	2. Travail sous supervision partielle
3. Le candidat réalise les tâches complexes et répétitives	3. Tâches complexes	3. Travail autonome

ACTIVITÉS-CLÉS CŒUR DE MÉTIER

COMPÉTENCES	APTITUDES	SAVOIRS	NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'AUTONOMIE pour SAC
1. Mettre le client en face à face et en dialogue	Mettre en face à face le client et le conseiller, établir le dialogue, écouter le client, identifier les besoins du client, établir le dialogue, écouter le client, identifier les besoins du client, établir le dialogue, écouter le client, identifier les besoins du client.	Pratiques d'adaptation à une mise en dialogue	Niveau 2 Complexité 2 Responsabilité 2
2. Accueillir le client et établir le dialogue	Accueillir le client, établir le dialogue, écouter le client, identifier les besoins du client, établir le dialogue, écouter le client, identifier les besoins du client.	Pratiques d'adaptation à une mise en dialogue	Niveau 2 Complexité 2 Responsabilité 2
3. Consulter avec le client les données	Accueillir le client, établir le dialogue, écouter le client, identifier les besoins du client, établir le dialogue, écouter le client, identifier les besoins du client.	Pratiques d'adaptation à une mise en dialogue	Niveau 2 Complexité 2 Responsabilité 2

Avec quels résultats/impacts?

Contextualiser pour permettre le développement des SFC



Merci pour votre attention

Myriam Colot



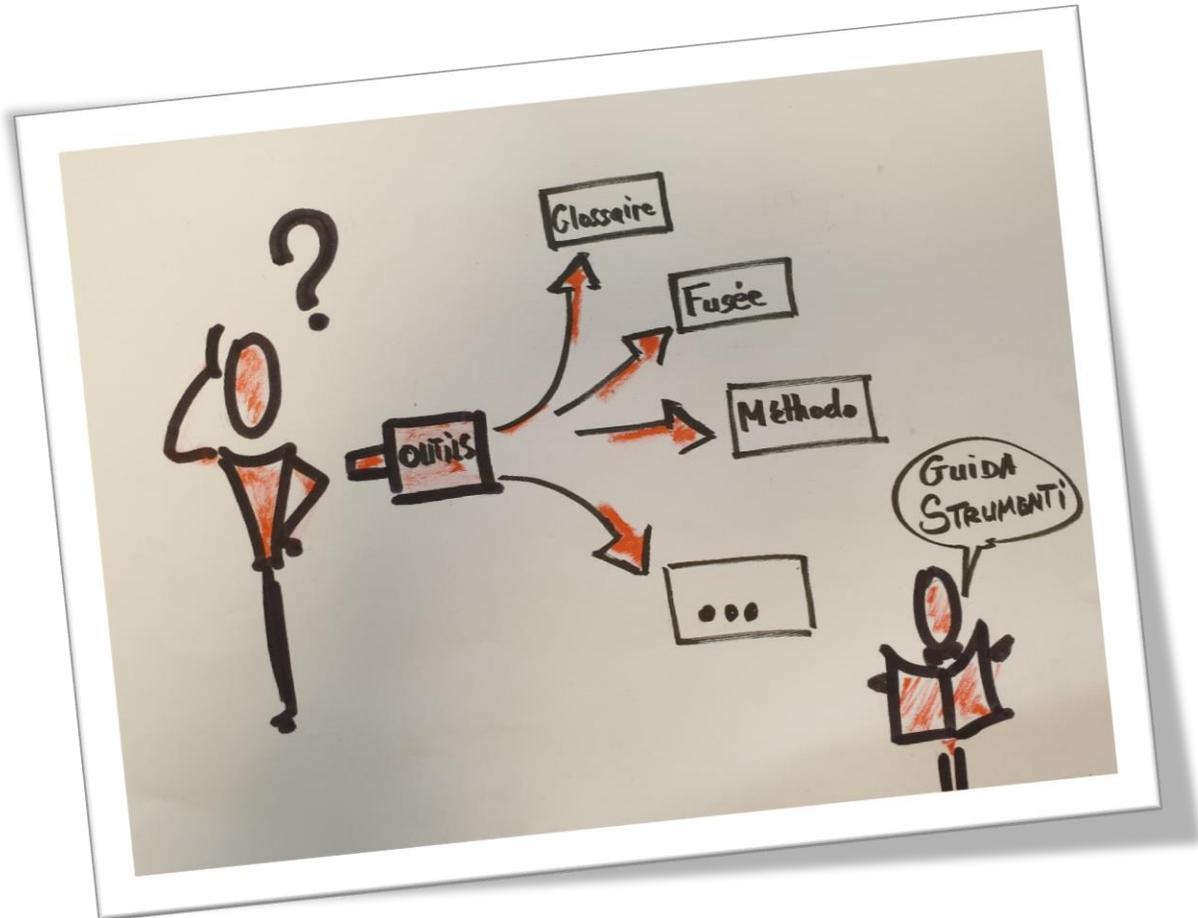
Intégrer les SFC dans les référentiels de formation

Guide méthodologique à l'usage des encadrants pédagogiques, des formateurs et des accompagnateurs



Intellectual Output 3

Guide de choix d'outils en matière de SFC





Quoi ?

Ce guide s'appuie sur les résultats d'une enquête des besoins des formateurs dans les différents pays des partenaires

→ C'est un **outil de conseil** dans le choix des outils à utiliser dans les situations de remédiation et il est accompagné d'un **inventaire** des différents outils à la disposition des formateurs.

→ C'est un support pratique pour **travailler les Savoir-Faire Comportementaux** dans un contexte professionnel ou de formation.

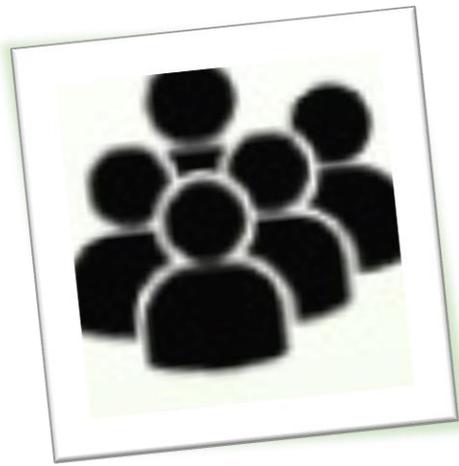
Le guide est disponible sur le site du projet pour le téléchargement.



Pourquoi ?

Le guide a été conçu comme:

« une solution au besoin de **recueillir, classer et définir** les moments opportuns et **méthodologie d'utilisation** de chacun des outils de remédiation individuelle disponibles, en fonction des **besoins spécifiques** des formateurs et du public cible »



Pour qui?

Cet outil répond aux besoins spécifiques des **publics cibles** du projet:

- formateurs / formatrices et enseignants
- personne active dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle
- personne qui travaille pour la mise ou le maintien à l'emploi

Il est également destiné à **tous ceux qui souhaitent connaître, approfondir et mettre en pratique le potentiel des SFC.**

Il s'adresse, en effet, aussi bien à ceux qui possèdent ou pas une bonne maîtrise des SFC, qu'à ceux qui souhaitent apprendre à les utiliser de manière structurée ou enfin à ceux qui désirent approfondir ces savoir-faire en étant accompagnés dans leur parcours d'apprentissage.



Comment?

Le guide aide à s'**orienter** et à **définir le meilleur parcours** d'information, de formation ou de mise à jour à travers une approche qui décline les SFC en 4 thèmes:

1. comment **CONNAÎTRE** les SFC
2. les SFC pour des **APPLICATIONS PÉDAGOGIQUES**
3. les SFC pour **FORMER LES FORMATEURS**
4. comment **VALIDER** les SFC

Dans ces thèmes on peut choisir les outils, qui sont catalogués et décrits sur base des **besoins** / **groupe cible** / **objectifs spécifiques**



Avec quels résultats/ impacts?

→ Le principal résultat est de fournir un guide permettant d'**analyser** et de **canaliser** les besoins sur les outils les meilleurs

→ De plus, le guide représente une **possibilité d'approcher** et de connaître les SFC pour ceux qui ne les ont jamais utilisés

Exemple: c'est une occasion unique pour notre organisation, qui a des formateurs très techniques et compétents pour ce qui concerne le contenu, mais pas une méthodologie structurée comme les pédagogues des pays francophones

Intellectual Output 7

ÉTUDE DE FAISABILITÉ POUR UNE RECONNAISSANCE ET UNE VALIDATION ÉTHIQUE DES SAVOIR-FAIRE COMPORTEMENTAUX



BRUXELLES
FORMATION



former pour l'emploi



Quoi ?

Une étude qui propose des réflexions et des pistes d'action pour une reconnaissance et une validation éthique des savoir-faire comportementaux en situation professionnelle

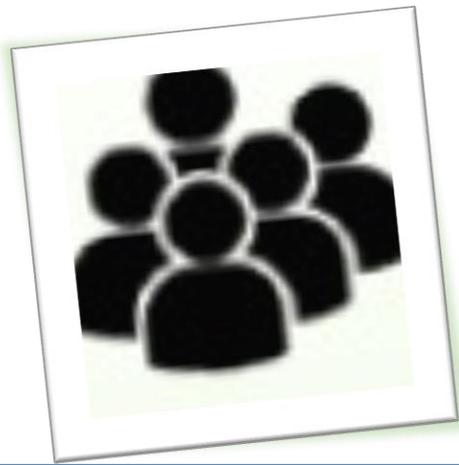




Pourquoi ?

- Dimension comportementale de la compétence professionnelle de plus en plus importante dans les parcours professionnels et de formation.
- Importance de la reconnaissance et de la valorisation des savoir-faire comportementaux.
- Quelles modalités à mettre en œuvre afin d'assurer une plus-value dans les parcours ?





Pour qui?

Toute personne intéressée par l'intégration et la reconnaissance des Savoir-Faire comportementaux

- Les formateurs
- les encadrants pédagogiques
- Les services de la formation continuée des travailleurs
- Les services de recrutement des entreprises



Comment?

- Document scindé en 5 thématiques :

l'identification, la formalisation, l'évaluation, la certification, la visibilité/la valorisation des savoir-faire comportementaux

Introduction.....	3
L'identification des savoir-faire comportementaux <i>Cadre de référence et spécificités</i>	4
La formalisation des savoir-faire comportementaux <i>Les apports du projet Leonardo OPC-SFC</i>	5
L'évaluation, oui mais dans quel but ?.....	6
La certification des compétences non techniques dans le cadre de la compétence professionnelle. <i>Comment assurer le contexte métier ?</i> <i>Comment gérer les situations d'échec ?</i>	8
La visibilité et la valorisation des apprentissages <i>L'accompagnement au cœur de la démarche</i>	10
Conclusion.....	12
Bibliographie.....	13



- Réflexions, opportunités et contraintes pour chacune d'entre elles
- Présentation d'exemples existants.
- Bibliographie



Avec quels résultats/impacts?

Une possibilité de choisir et de mettre en œuvre la meilleure reconnaissance possible des savoir-faire comportementaux en fonction des objectifs et des contextes spécifiques.

Évaluer pour sensibiliser ? Évaluer pour positionner ? Évaluer pour former ? Évaluer pour certifier ?



Merci pour votre attention

Aurélie Demeuse



STEP 4 | SFC

ÉTUDE DE FAISABILITÉ

POUR UNE RECONNAISSANCE

ET UNE VALIDATION ÉTHIQUE

DES SAVOIR-FAIRE COMPORTEMENTAUX



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Visibiliser, valoriser et/ou certifier ?

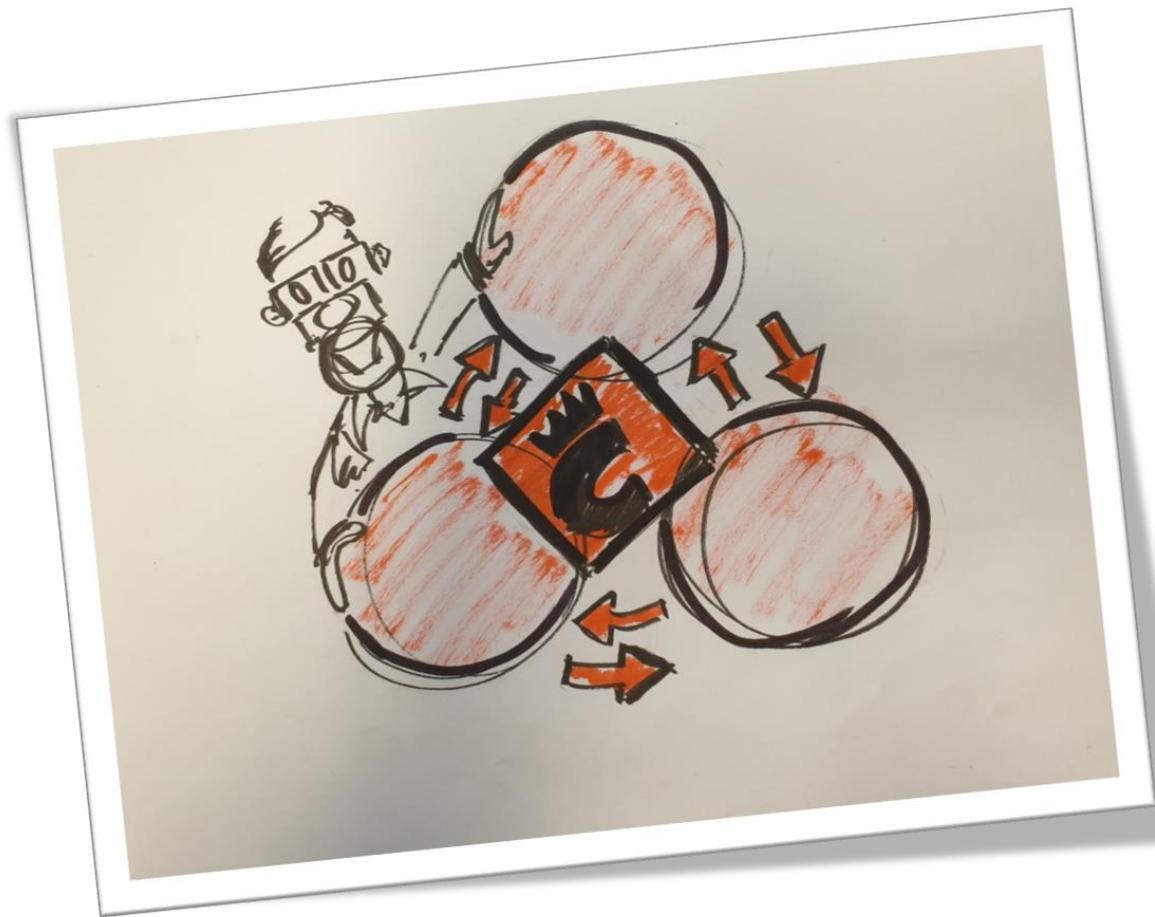
Quels enjeux ?

Quels points d'attention ?

Appropriation du projet



Créa@tatons 2019

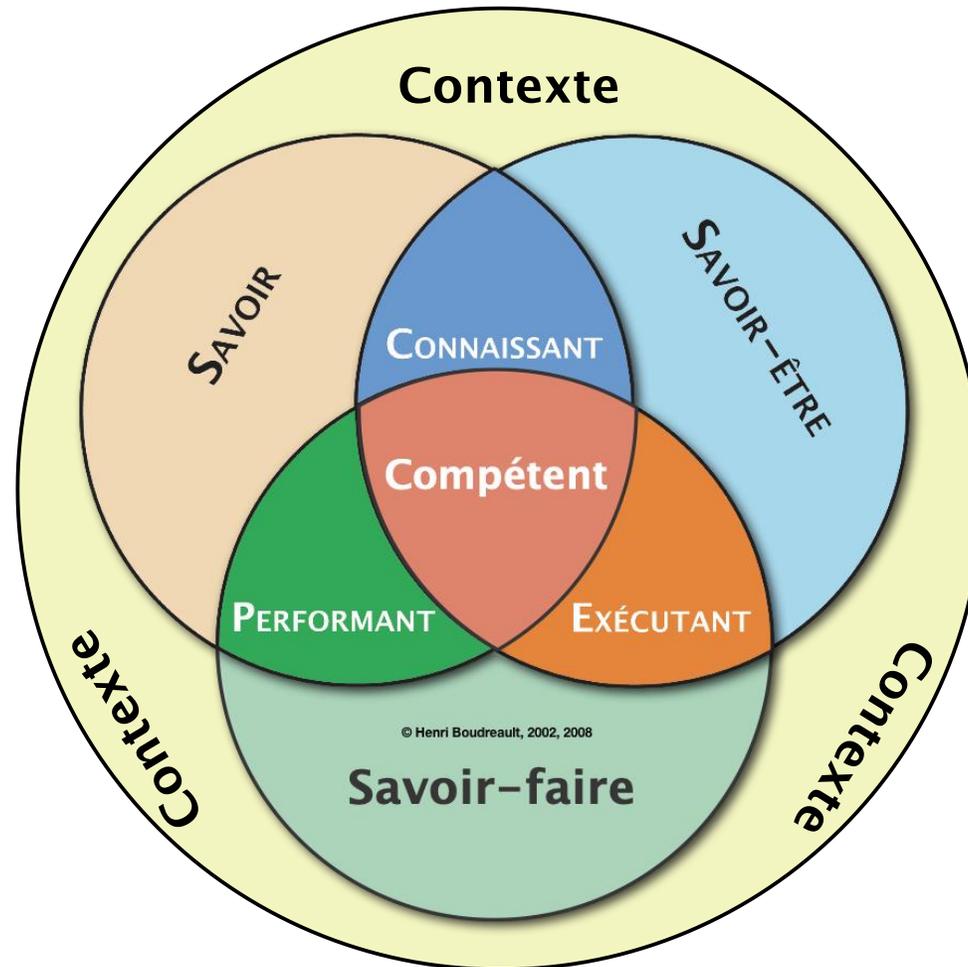


Conditions d'apprentissage des savoir-être professionnels

(Savoir-faire comportementaux)

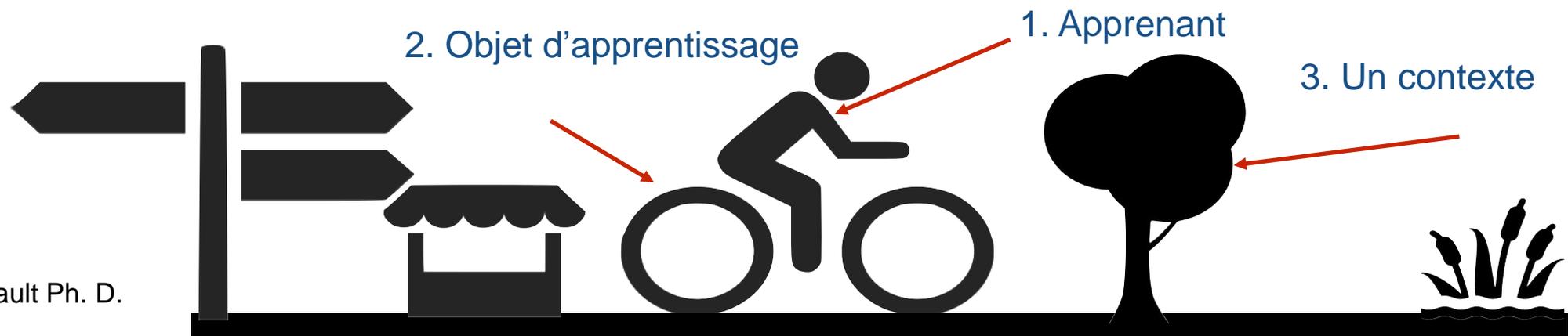
Henri Boudreault Ph. D.

COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE



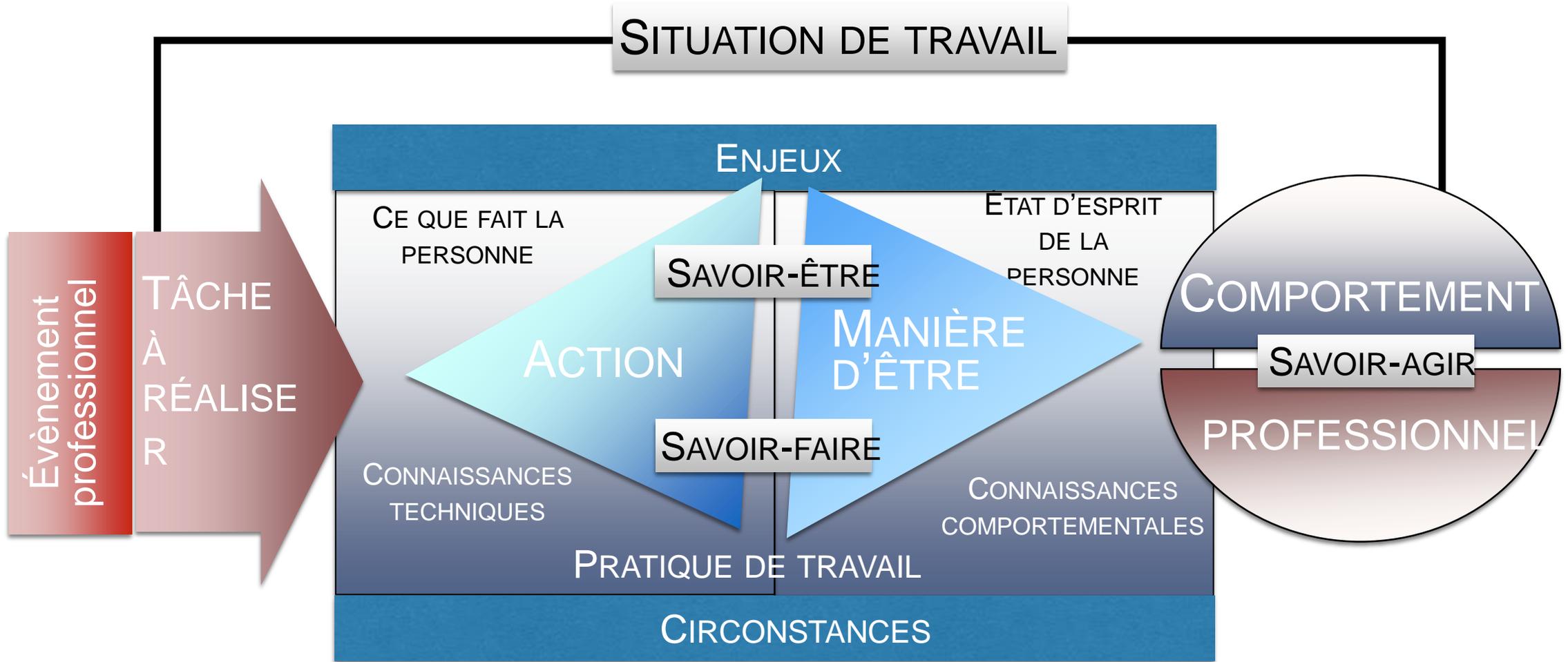
LE CONTEXTE MODÈLE LES COMPORTEMENTS

L'apprentissage explicite		Savoirs	Mode d'apprentissage	Fait appel
Est construit dans les livres 	Peut être communiquer Connaissances explicites Formaliser et structurer dans un langage	} Savoir	Acquisition	Mémoire
	L'apprentissage implicite Doit être vécu  Connaissances implicites Savoir-faire + contexte + expérience		} Savoir-faire	Action
		} Savoir-être	Association	Stimuli- stimuli



Henri Boudreault Ph. D.

IMPORTANCE DU SAVOIR-ÊTRE (SFC)



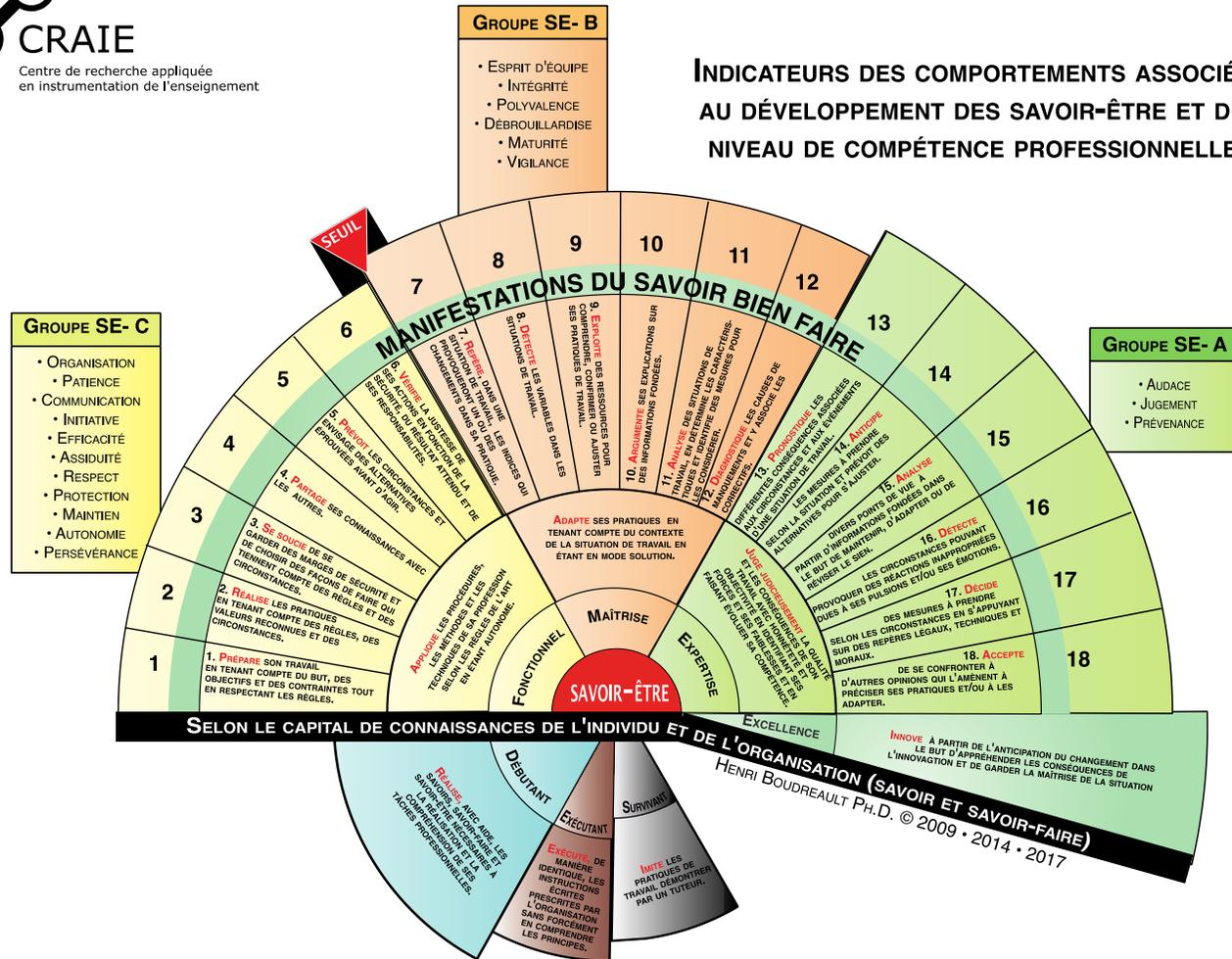
Henri Boudreault Ph. D.

L'ÉVENTAIL DES COMPORTEMENTS

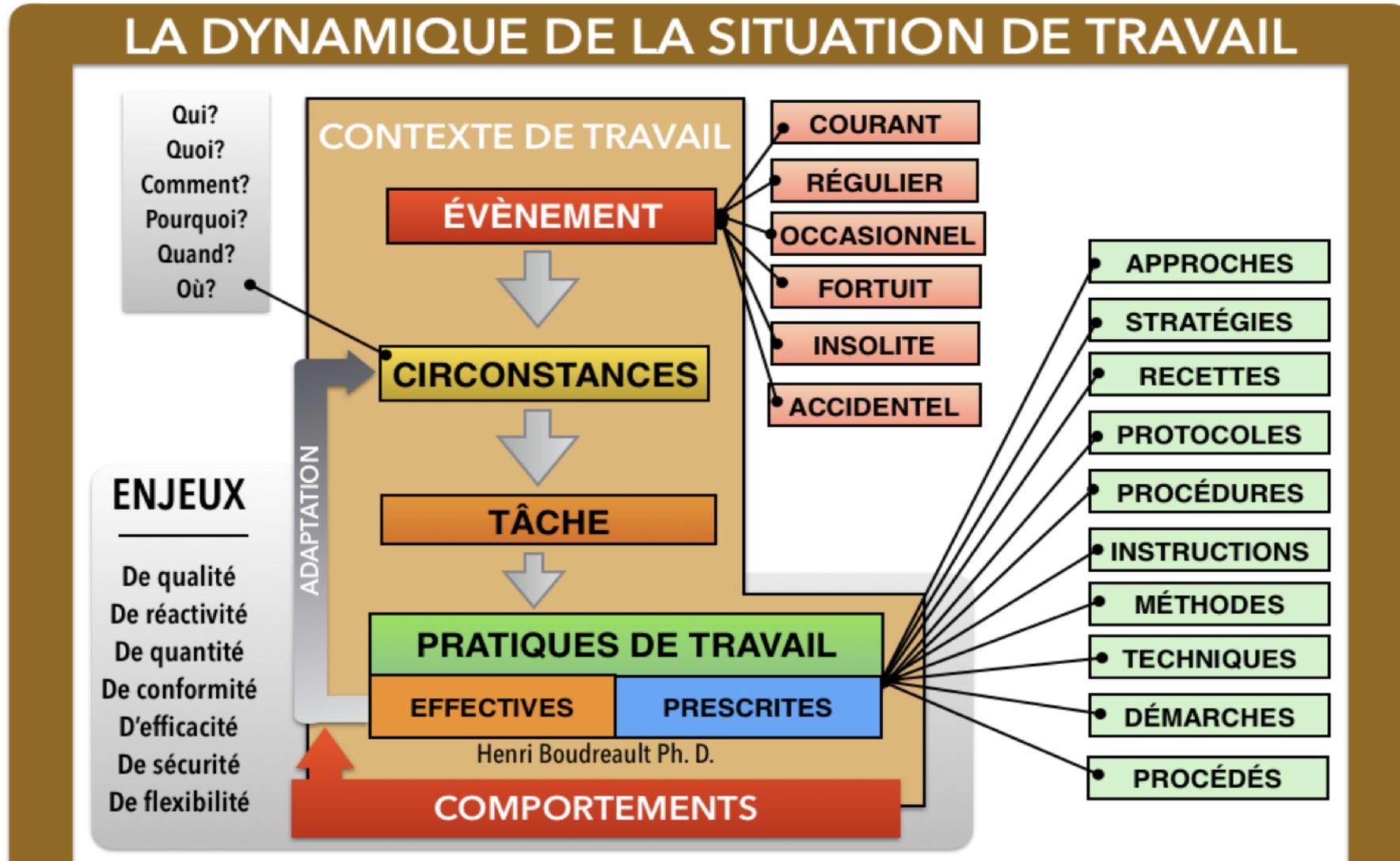


L'éventail des nuances du savoir-être

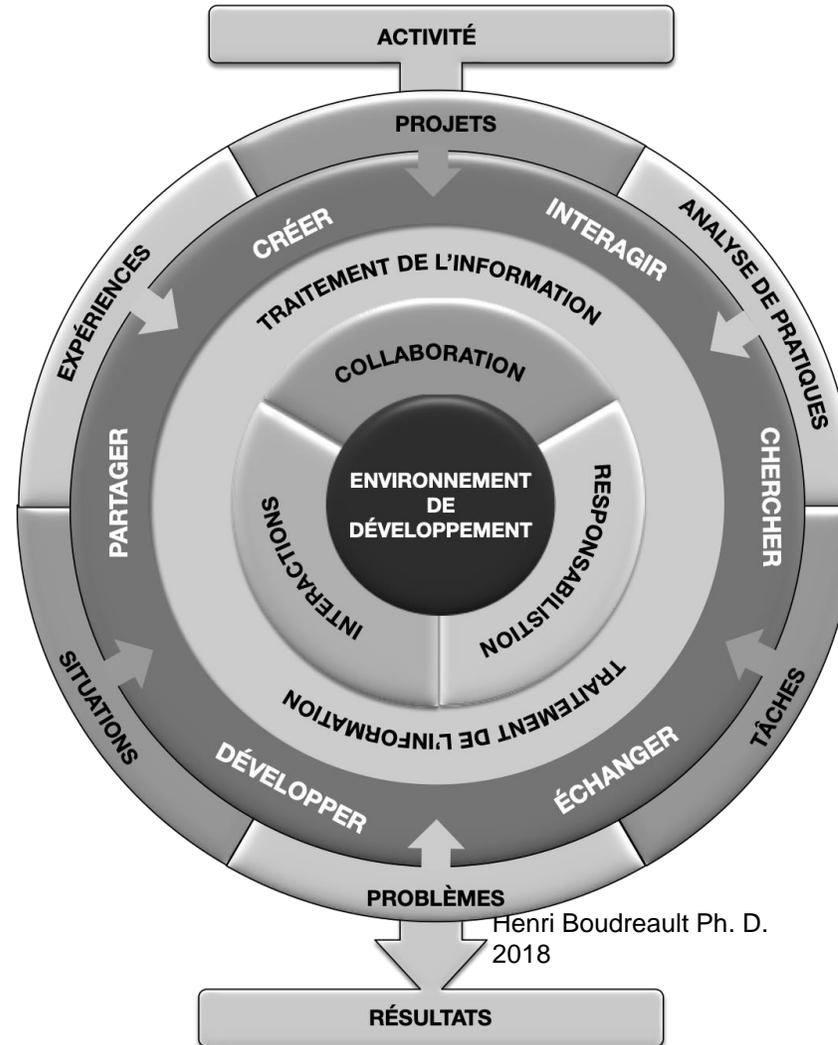
**INDICATEURS DES COMPORTEMENTS ASSOCIÉS
AU DÉVELOPPEMENT DES SAVOIR-ÊTRE ET DU
NIVEAU DE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE**



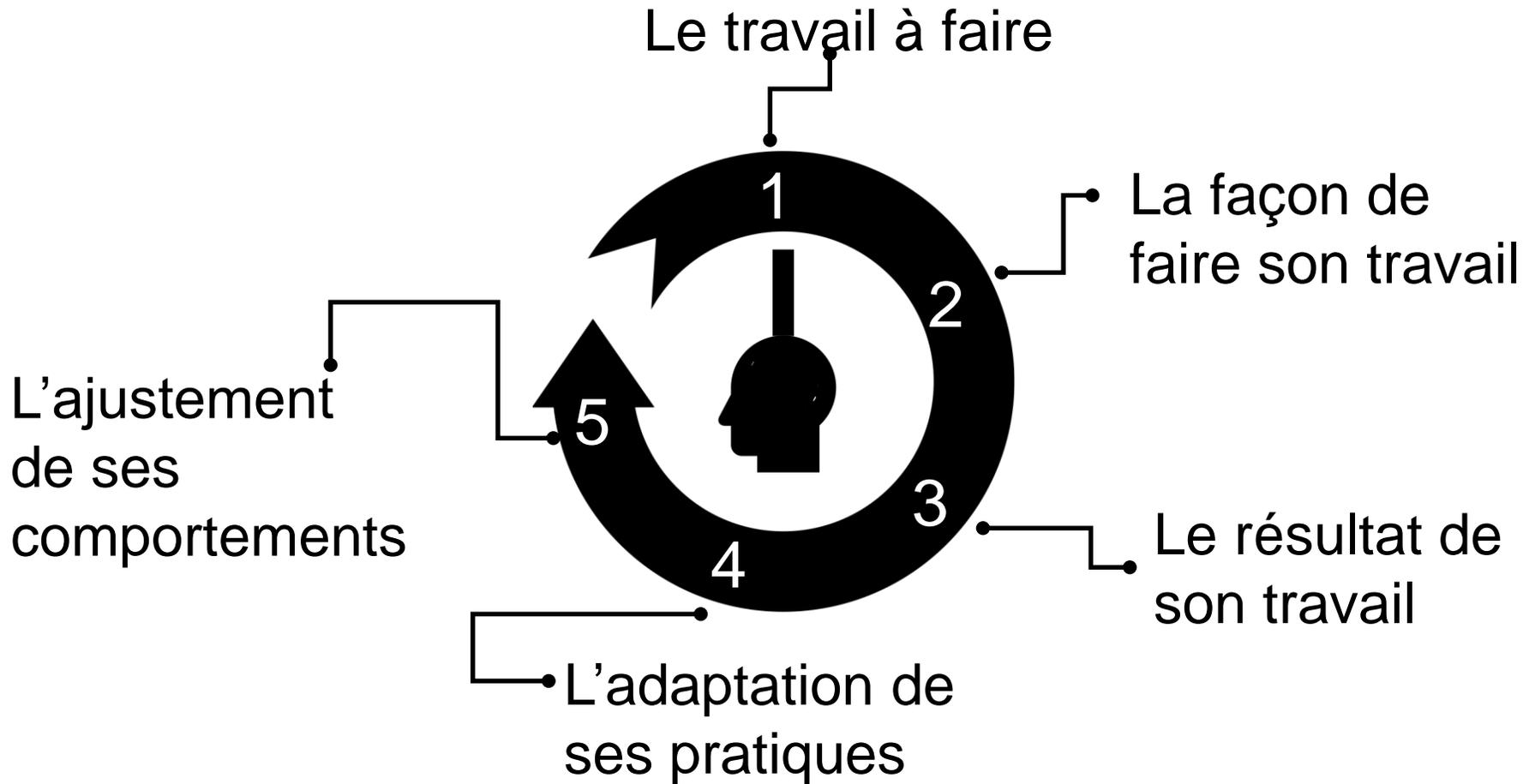
L'ÉVÈNEMENT PROVOQUE LE COMPORTEMENT



UN ENVIRONNEMENT DE DÉVELOPPEMENT DES SAVOIR-ÊTRE

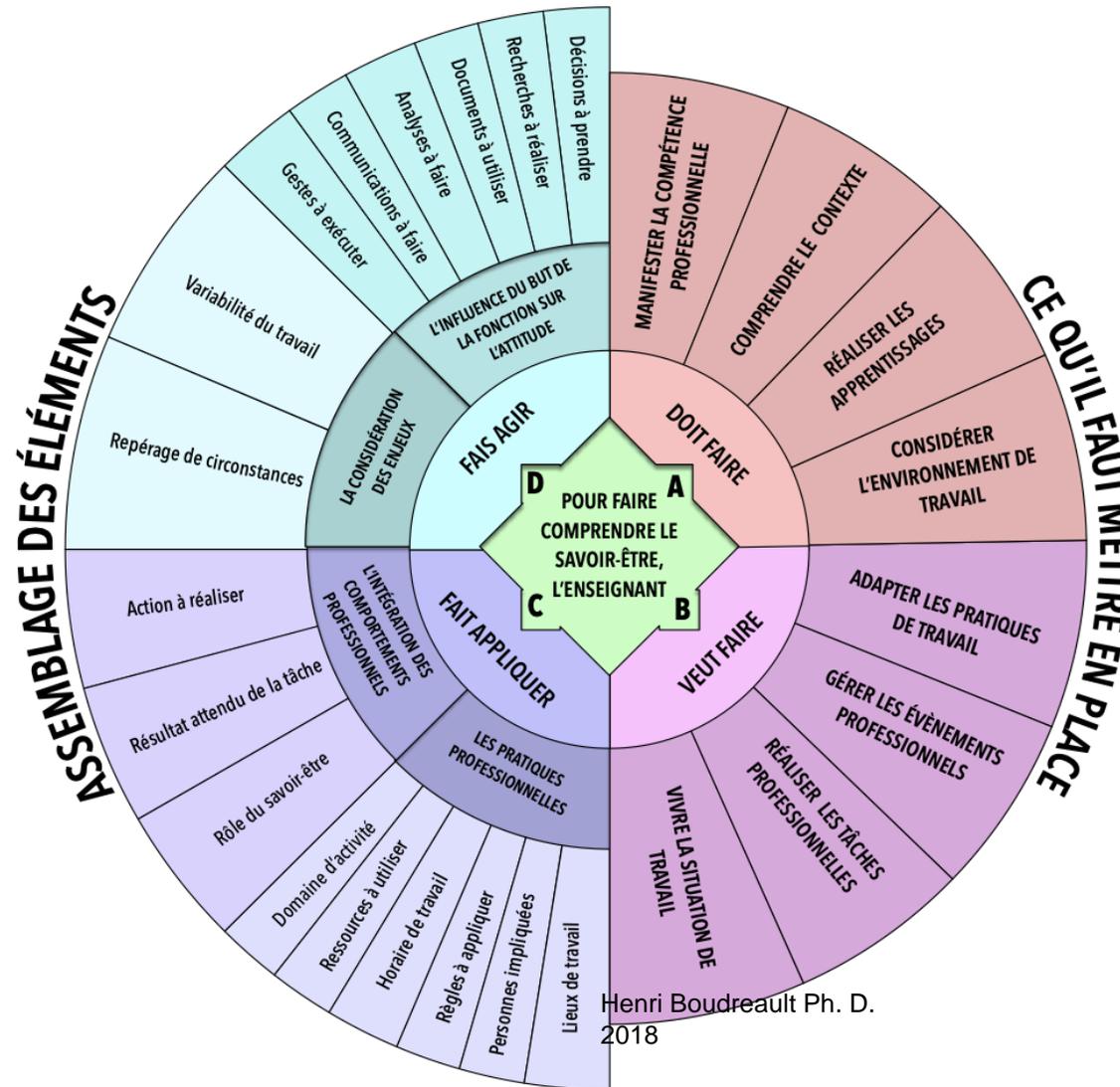


UNE RÉFLEXION EN CINQ TEMPS



Henri Boudreault Ph. D.
2018

UN ENVIRONNEMENT SFC



Henri Boudreau Ph. D.
2018

