



Compétences transversales, non-techniques ou « soft skills »

Table des matières

Compétences transversales, non-techniques ou « soft skills ».....	1
• Introduction.....	2
• Essais de définition.....	4
• Le CEF - Recommandations : Avis n°99 cfr schéma p10.....	6
• Analyse des besoins en compétences par domaine d’activité stratégique en Wallonie (DAS) ..	7
• Le Forem – la grille des compétences clés	9
• Les savoir-faire comportementaux (SFC) en situation professionnelle – Projet financé par la Commission européenne	10
.....	11
• Projet App-titude dans le cadre d’Erasmus + / Soft skills FFI – site internet destiné aux jeunes mettant en valeur les attitudes à l’emploi du futur	12
• RECTEC – Référentiel pour l’identification des compétences transversales - Projet financé avec le soutien de la Commission européenne Erasmus+.	13
• SkillPass – Processus pédagogique.....	13
• L’Interfédé – Les cahiers de l’Interfédé n°7 - Référentiel de formation et grilles d’évaluation pour l’orientation socioprofessionnelle en EFT/OISP – octobre 2013.....	13
• Les socles de compétences FWB – Fédération Wallonie-Bruxelles – AGERS, nov.2014.....	15
• Autres exemples :	15
Claire Kagan – Cellule pacte pour un enseignement d’excellence, 23 septembre 2016.....	15
Les compétences sociales minimales nécessaires à l’entrée dans un parcours d’insertion – CPAS de Liège	16
Les aptitudes sociales et comportementales - CSEF Mouscron.....	16
Renouveler ses pratiques pédagogiques dans un environnement numérique (Colloque du 17 mai 2017).....	16
Digital Wallonia - Forum technologique (colloque du 31 mai 2017)	17
Schémas explicatifs	18

Introduction

La prise en compte des compétences transversales ou « soft skills » devient un enjeu fondamental d'insertion socio-professionnelle. En effet, au niveau des exigences des employeurs en matière de recrutement, ces compétences transversales – clés - « Soft skills » - transverses - non-techniques sont souvent citées comme essentielles car elles caractérisent l'individu en situation dans un contexte professionnel, d'où les termes de « savoir agir professionnel » ou de « savoir-faire comportementaux ».

Les définitions et les libellés sont nombreux. Un essai d'éclaircissement réalisé à partir de plusieurs projets portés par différentes institutions ou organismes est proposé dans ce document.

Les difficultés liées à la prise en compte de ces compétences sont les suivantes. Outre le fait qu'elles soient régulièrement citées comme exigences au niveau du recrutement par les employeurs, des obstacles apparaissent pour les identifier, les reconnaître, les valider et les certifier. De plus, il paraît important de les inscrire dans un contexte de formation ou de travail qui facilite leur émergence, de prendre en compte les acquis d'apprentissages formels mais également non-formels et informels, d'assurer le transfert de ces compétences d'un contexte à un autre et de s'entendre sur un cadre facile d'utilisation qui permet de les définir et de les valider.

Le *CEF* a proposé une grille de classification qui distingue les compétences métiers techniques et non techniques. Ces compétences sont observables en situation dans un cadre formatif et professionnel.

Cette classification a été reprise dans le cadre des table-rondes d'experts organisées par le Forem portant sur les *Domaines d'Activités stratégiques*.

Le *Conseil européen* propose un cadre de référence afin d'influencer les politiques des Etats membres dans la prise en compte des Compétences clés indispensables à tout citoyen pour son épanouissement, et lui permettant de s'adapter. Les difficultés sont de les reconnaître, les valider et les certifier. Le projet Eure K a mené une expérimentation basée sur l'observation de projets locaux afin de proposer à terme un dispositif de validation et de certification facilement utilisable.

Le Forem s'est inspiré de ce cadre pour proposer le projet *Mes compétences clés pour l'avenir*, projet destiné aux jeunes NEETS et qui permet la personnalisation du parcours de formation.

Le projet *Step4-SFC* mené par Le Forem, Bruxelles Formation et le réseau AID s'attache à définir des indicateurs observables des SFC afin d'accompagner les formateurs dans leur prise en compte au niveau de la formation, et dans l'identification de ces compétences transversales.

Le *FFI* a quant à lui proposé un site internet *Test your selfie* reprenant les 5 compétences (attitudes à l'emploi) posant le plus de problèmes lors du recrutement. Un test permet au candidat de se positionner par rapport à la maîtrise de ces compétences. De plus, des conseils lui sont offerts.

La distinction entre les compétences techniques et non-techniques est également à la base de la constitution des *référentiels utilisés par les EFT/OISP*. Les compétences non-techniques transversales sont divisées en deux catégories. Elles peuvent être codifiées, permettent la réalisation d'activités métiers, et sont liées entre elles :

- Celles qui participent au développement personnel et social et donc se rapprochent du savoir-agir personnel (savoir-être psychosocial et socioculturel) et du socle des CCE. Elles influencent ...
- Celles qui participent à l'insertion professionnelle et donc se rapprochent des Savoir Faire comportementaux ou les Savoir Agir en situation professionnelle (aptitudes à l'acte professionnel).

La Fédération Wallonie Bruxelles propose aussi la prise en compte des compétences transversales dans les référentiels. Elles sont considérées comme faisant partie du « socle de compétences ».

Le secteur de *Aide à la Jeunesse* mène également des travaux pour la prise de conscience et la valorisation de ces compétences auprès des jeunes. Diverses initiatives existent aussi, notamment au niveau de l'enseignement spécialisé.

Ce document n'est pas exhaustif et est appelé à se compléter en fonction des divers apports, études, projets, séminaires etc.¹.

¹ Document édition 20 juin 2017

✚ Essais de définition

Attitude – Aptitude – Savoir-être – Compétence non-technique – compétence clé – compétences clés en situation professionnelle - savoir-faire comportementaux – compétence transversale ou « soft skills » – compétence transférable - savoir-agir - compétences sociales minimales - compétences de base - aptitudes sociales et comportementales - attitudes à l'emploi (...), ces concepts sont utilisés fréquemment, et sont liés entre eux. Voici, un essai de clarification afin de s'assurer une meilleure compréhension, sur base des définitions proposées via les sources listées ci-dessous.



Attitude :

L'attitude est une disposition mentale orientée vers un « objet ». C'est un état mental et nerveux de préparation, un état d'esprit par rapport à une valeur. Elle varie en intensité et est fondée sur l'expérience. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/attitude/1-le-concept-d-attitude/>

Comportement que l'on adopte selon les circonstances.

<http://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/attitude/>

Aptitude :

Capacité d'un individu à réaliser une mission donnée. Cette notion est proche de la compétence.

<https://fr.wikipedia.org/wiki/Aptitude>

L'aptitude est la capacité à réaliser une tâche, une activité de façon correcte ; elle correspond aussi aux capacités cognitives et caractéristiques émotionnelles. <http://lesdefinitions.fr/aptitude>

L'aptitude est associée à l'intelligence, aux dispositions naturelles, et acquises dans le cadre d'un apprentissage. L'aptitude est liée aux compétences, aux habiletés, par exemple, le raisonnement logique – abstrait – inductif, la compréhension verbale, l'expression écrite, l'inventivité etc.

Compétence : La compétence est 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.

Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie : les compétences clés sont celles nécessaires à tout individu pour son épanouissement et son développement personnel, sa citoyenneté civique, son intégration sociale ou sa vie professionnelle. Au terme de la période obligatoire de l'enseignement et de la formation, les jeunes devraient avoir acquis un niveau de compétences clés leur permettant d'entrer dans la vie adulte. Ils devraient ensuite les développer, les entretenir et les tenir à jour au travers de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie.

Compétences transversales : les compétences transversales sont communes à plusieurs situations professionnelles. Elles sont complémentaires aux compétences techniques nécessaires à l'exercice d'un métier. Elles contribuent au développement du savoir agir professionnel, mais aussi personnel ; on parle alors de compétences transversales sociales. Ces dernières relèvent des compétences clés de l'Union européenne.

<http://www.interfed.be/images/stories/documents/Essor/essor-68-les-referentiels%20vf.pdf>

Savoir-être ou attitudes adoptées : Etat d'esprit qu'une personne adopte et qui l'incite à une manière d'être ou d'agir dans une situation (cfr. Boudreault).

Unités d'acquis d'apprentissage (UAA) : « ensemble cohérent de savoirs, d'aptitudes et de compétences pouvant faire l'objet d'une évaluation et d'une validation (...) conçues et organisées de manière cohérente par rapport à la certification globale ». Les UAA contribuent à un langage commun structurant les référentiels.



Le CEF - Recommandations : Avis n°99 cfr schéma p10

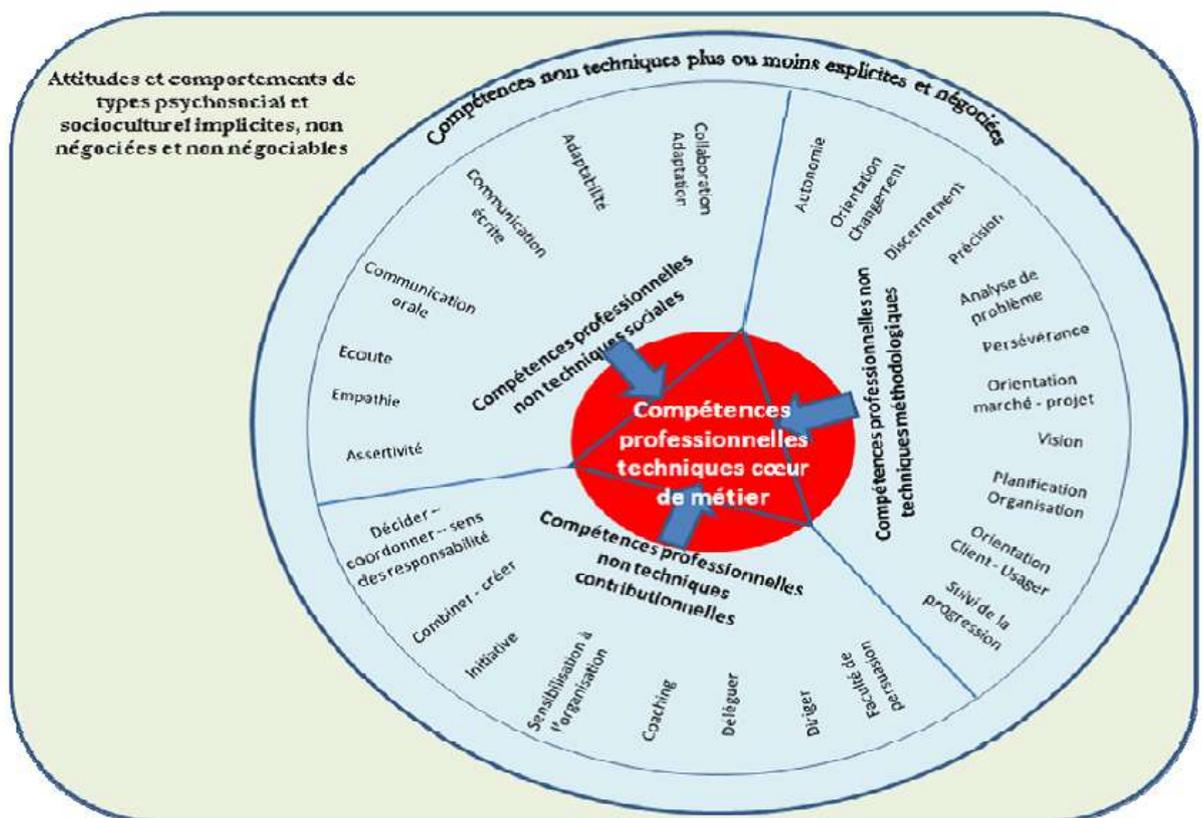
http://www.cef.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured1&u=0&g=0&hash=00251ea0664c03da1f5d81af74fee916156dc555&file=fileadmin/sites/cef/upload/cef_super_editor/cef_editor/Avis/CEF_Avis_099.pdf - Cfr. Le rapport DAS

Le CEF propose qu'il n'y ait pas de confusion entre le savoir-être de type psychosocial et socioculturel avec les compétences non-techniques car ces savoir-être ne constituent pas des compétences professionnelles. Ces comportements ne peuvent pas être codifiés par l'entreprise mais peuvent constituer des facteurs qui influencent l'insertion professionnelle. La compétence professionnelle englobe l'aptitude à l'acte professionnel.

Le CEF s'inspire de G. Bunk et propose de distinguer la compétence technique de la compétence non-technique qu'il associe aux « savoir-faire comportementaux ». Trois dimensions sont définies : la compétence méthodologique, sociale et contributionnelle.

La compétence non-technique peut être rapprochée du savoir-faire comportemental en tant que compétence liée à l'exercice du métier.

Compétences transversale - Exemple de BUNK :



📌 Analyse des besoins en compétences par domaine d'activité stratégique en Wallonie (DAS)

https://www.leforem.be/MungoBlobs/116/953/20170426_Prospectives_Compétences_pour_le_futur_partie_1.pdf - pages 24 - 29

La compétence est un « savoir-agir en situation professionnelle ».

Le concept recouvre :

- ✓ Une acceptation plutôt « comportementale » = connaissances, savoir-faire, habiletés observables et mesurables...
- ✓ Une acceptation liée à des représentations = connaître, organiser, ...

Savoir agir avec compétence renvoie à **une capacité de combiner un ensemble de ressources** externes ou incorporées. Le « savoir agir » implique de faire des choix, prendre des initiatives, des risques, innover... (p12).

Les compétences non techniques, transverses, attitudes = « soft skills » : Les compétences transverses sont plus stables que les compétences techniques. Elles caractérisent l'individu et favorise le recrutement (p3). Quel que soit le domaine d'activité, davantage de compétences transverses sont exigées. (p25). La nomenclature utilisée s'inspire de celle proposée par le CEF.

1. Les compétences méthodologiques = être capable de réagir de façon méthodologiquement adéquate

- Montrer une orientation client/usager
- Montrer une orientation « marché – projet »
 - Travailler en autonomie
 - Travailler avec précision, sécurité, qualité
 - Veiller
 - Analyser un problème, une situation
 - Gérer de l'information
- Maintenir les règles de vie privée, de propriété intellectuelle, les mesures de sécurité « on-line »
 - Etre orienté environnement
 - Développer une éthique...

2. Les compétences sociales et aisance relationnelle

- S'adapter
- Collaborer
- Communiquer par écrit
- Communiquer oralement
- Utiliser d'autres langues
- Ecouter
- Apprendre à apprendre
- Conseiller

3. Les compétences contributionnelles = contribuer de façon constructive à l'aménagement de son poste de travail

- Coaching
- Décider – coordonner
- Combiner – créer

- Modéliser = identifier les problèmes, autonomie et prise d'initiatives
- Connaître l'environnement organisationnel
- Diriger et persuader

✚ Les compétences clés définies par l'Union européenne (CCE)
<http://www.eure-k.eu/wakka.php?wiki=APropos>

Ensemble de connaissances, aptitudes, attitudes qui permettent de s'adapter aux changements.

Ces compétences sont essentielles à l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, la cohésion sociale et l'employabilité dans une société fondée sur la connaissance.

A chaque compétence, correspondent des connaissances, aptitudes et attitudes essentielles (cadre adopté en 2006).

- Communiquer dans la langue maternelle
- Communiquer en langues étrangères
- Compétences mathématiques et compétences de base en sciences et technologies
- Compétences numériques
- Apprendre à apprendre
- Compétences sociales et civiques
- Esprit d'initiative et d'entreprise
- Sensibilité et expression culturelle

Le projet Eure.K, financé dans le cadre du programme Erasmus+, a pour objectif de produire un « Mémoire européen pour la validation, la reconnaissance et la certification des compétences clés européennes (CCE) ». L'intégration de ces compétences dans les systèmes emploi/formation est freinée par l'absence de modèle reconnu pour la validation de ces compétences. Un dispositif d'observation et d'expérimentation est mis en œuvre pour la validation des quatre dernières CCE :

 Apprendre à apprendre,  Compétences sociales et civiques,  Esprit d'initiative et

d'entreprise,  Sensibilité et expression culturelles, dans 4 champs d'acquisition : l'entreprise, le cadre de la formation formelle, la société civile et la mobilité européenne.

Ces 4 compétences posent des problèmes liés à leur évaluation car elles intègrent des savoirs informels. L'enjeu est « la reconnaissance et le développement des acquis de tous les apprentissages, y compris informels et non-formels dans un cadre simple, explicite et reconnu, pour toute la population jeune et adulte qui aspire à être acteur de la société de connaissance, quelque soit son statut, son niveau de formation scolaire et universitaire et son insertion dans l'emploi ». Les adultes doivent être capables de développer et actualiser leurs compétences clés au cours de leur vie.

Eure.K propose donc la construction d'un dispositif de reconnaissance et de validation des 4 CCE qui puissent répondre à des intérêts locaux et des stratégies propres à chaque expérience.

Remarque :

Depuis janvier 2018, la Commission européenne préconise une évolution des définitions des 8 compétences clés en vue d'une future recommandation du Conseil européen. Chaque compétence est décrite comme une norme idéale visée pour chaque citoyen. Les compétences concernant les

capacités de *recul et d'esprit critique* sont des sous-composantes de certaines des 8 compétences citées. Voici les principales modifications : *compétences en lecture et écriture + compétences langagières* (remplacent « Communiquer dans la langue maternelle » et « Communiquer en langues étrangères »), *les compétences personnelles, sociales et « savoir apprendre » + compétences entrepreneuriales* (remplacent les « Apprendre à apprendre » et « Compétences sociales et civiques »). Ce cadre devrait servir de référence pour développer les politiques publiques et permettre la création d'un outil de suivi comparatif au niveau européen. <http://www.europe-international-et-formation.eu/union-europeenne-formation/actualites/refonte-du-cadre-europeen-de.html>

Une nomenclature exhaustive d'objectifs éducatifs et d'apprentissage

La nomenclature proposée s'articule autour 8 compétences clés :

- Compétences en lecture et écriture,
- Compétences langagières,
- Compétences mathématiques et en sciences, technologies et techniques,
- Compétences numériques,
- Compétences personnelles, sociales et « savoir apprendre »,
- Compétences citoyennes,
- Compétences entrepreneuriales,
- Sensibilité culturelle et capacités expressives.

Le Forem – la grille des compétences clés

Cfr. Le cadre de référence et la recommandation du Conseil européen de 2006 ; ce cadre a été contextualisé aux besoins du marché de l'emploi belge (*6 domaines de compétences* couvrant l'ensemble des 8 CC).

Grille des compétences clés :

- ✓ Des compétences de base objectivables (en entretien de sélection ou d'orientation) pour entrer en formation qualifiante :
 - Communiquer dans la langue du travail (lire ; écrire et rédiger ; s'exprimer oralement ; écouter, utiliser des documents)
 - Calculer et recourir aux sciences et à la technologie (se repérer ; calculer ; recourir aux sciences)
 - Utiliser les outils numériques
- ✓ Des compétences « transversales » nécessaires à l'inclusion sociale ou à l'employabilité :
 - Interagir, s'intégrer dans un contexte socio-professionnel (une équipe ; une société)
 - Mettre en œuvre sa sensibilité et son expression culturelle (expression créative d'idées, d'expériences, d'émotions...)
 - Évoluer et faire preuve de proactivité (raisonner, entreprendre, apprendre à apprendre)

Dans le cadre de la Garantie Jeunesse, via le projet « Mes compétences clés pour l'avenir »², le Forem a pris en compte ces compétences clés dans son offre de formation destinée au 18-24 ans.

² Le projet poursuit trois objectifs : « aider le jeune à identifier ses compétences au travers d'un processus de « bilan de compétences ; proposer une offre de formation personnalisée pour développer les compétences clés nécessaires au projet en fonction du bilan, capitaliser au travers d'un e-portfolio ».

L'offre de formation est adaptée au jeune ; on parle de personnalisation *du parcours de formation* (contrat individuel, centre de ressources pédagogiques), l'accompagnement de l'apprenant (un référent, un coach...), l'ancrage territorial, des contenus liés aux 8 CC, des ressources (multimédia – serious game...) ... Ce type de parcours s'inspire des [ateliers de pédagogie personnalisée](#). Le Forem propose des ateliers courts et sur-mesure pour développer ces soft skills.

<https://www.leforem.be/citoyens/soft-skills.html>

En effet, dans l'optique de la « formation tout au long de la vie », certains groupes de demandeurs d'emploi ont besoin d'être soutenus pour apprendre. Trois dimensions sont identifiées : « pouvoir apprendre », « vouloir apprendre », « savoir apprendre ».

 Les savoir-faire comportementaux (SFC) en situation professionnelle – Projet financé par la Commission européenne

<https://step4-sfc.eu/Presentation-projet>

« Le consortium de partenaires réunit des acteurs de la formation et de l'éducation professionnelle de tous niveaux (première ligne, services d'accompagnement et d'orientation, conception et mise en œuvre de formations, monde académique, formation de formateurs), tant publics que privés », par exemple pour la Belgique, Le Forem, Le réseau AID et Bruxelles Formation.

La compétence transversale ou compétence non technique correspond à la

capacité réflexive d'une personne par rapport aux caractéristiques des situations qu'elle rencontre

« Cette capacité peut être d'ordre organisationnel lorsque la personne se situe par rapport à la qualité de son travail (ex : hiérarchiser, anticiper, vérifier, ...), d'ordre social ou relationnel lorsque la personne se situe par rapport à autrui et établit des relations (ex : négocier, argumenter, coopérer, ...) ou d'ordre psycho-affectif lorsque la personne se situe par rapport à elle-même et à ses propres limites (ex : s'adapter, se former, ...). »

L'approche par les compétences (APC) axe le mécanisme d'apprentissage sur les compétences à maîtriser dans un contexte donné.

Le projet veut apporter des réponses concrètes aux formateurs qui souhaitent sensibiliser les stagiaires, mettre en œuvre des activités pédagogiques sur les compétences transversales.

La méthodologie proposée est composée de plusieurs étapes : Détecter / Définir / Définir les indicateurs observables / Observer les Savoir Faire Comportementaux et les exercer.

Les outils pédagogiques doivent favoriser le développement de compétences clés spécifiques. Les compétences clés concernent les aptitudes, les comportements, les capacités sociales, méthodologiques, psychologiques... nécessaires à la réalisation des différentes activités d'un métier.

- ❖ Savoir-faire = compétences non cognitives
- ❖ Comportemental = qui implique l'aptitude de la personne dans sa globalité
- ❖ Situation professionnelle = exercice d'un métier.

Le projet s'inspire notamment des travaux de Boudreault. Celui-ci parle de « savoir-être professionnel » et d' « intelligence professionnelle » (exemple : innover, être flexible, trouver des solutions, réaliser de nouvelles tâches etc.). Pour lui, il est nécessaire de les susciter et de définir des indicateurs d'attitudes (7 par profession).

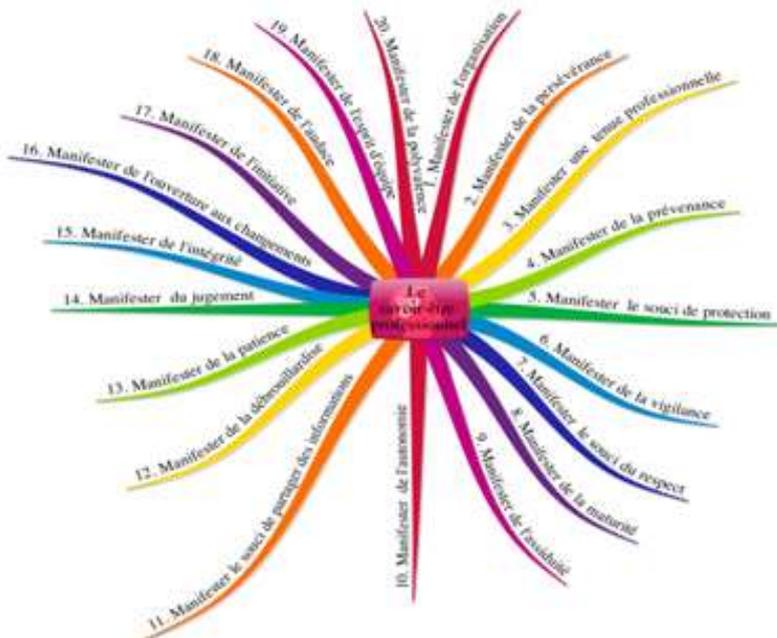
A disposition, un MOOC, formation en ligne

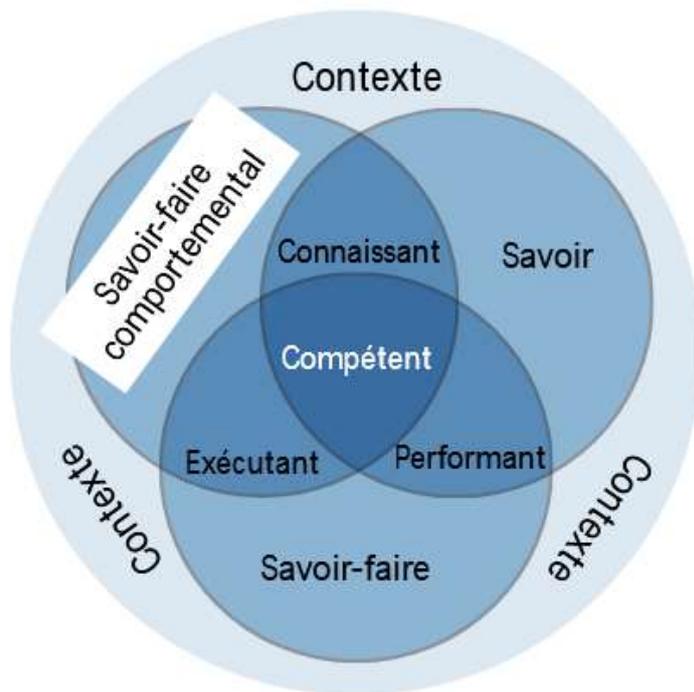
On s'attache particulièrement aux comportements professionnels (compétences non-techniques) car ceux-ci deviennent des arguments d'employabilité. Par intelligence professionnelle, on aborde la faculté de s'adapter aux changements (curiosité, adaptabilité, esprit d'entreprendre...), de travailler de façon collaborative dans une équipe pluridisciplinaire.

Les attitudes professionnelles permettent de mettre en œuvre les compétences techniques, elles représentent l'attendu professionnel, permettent le développement de la compétence. Elles sont les compétences humaines et relationnelles. La prise en compte des compétences techniques et non techniques – comportementales – sont complémentaires et doivent être prises en considération par l'enseignement, la formation et l'insertion socioprofessionnelle.

Les SFC doivent être intégrés dans un contexte. Travailler les SFC à l'aide de la « shopping list » suscite la réflexivité, l'engagement, un retour de la part des pairs et de l'accompagnateur, l'auto-évaluation, la valorisation, laisse une part à l'erreur pour progresser.

Les stagiaires sont impliqués dans le choix des SFC, ils s'auto-évaluent par rapport au comportement attendu ; cela stimule l'apprentissage des SFC. Ces SFC fondamentaux sont les exigences comportementales qui font la différence par rapport à l'employeur.





- <https://www.testyourselfie.eu/#/splash> et <https://www.vfu-ffi.be/fr/outils/app-titude/testyourselfie/> destiné aux jeunes mettant en valeur **les attitudes à l'emploi** du futur

<https://www.testyourselfie.eu/#/splash> et <https://www.vfu-ffi.be/fr/outils/app-titude/testyourselfie/>

Une étude menée par la KUL Leuven avait mis en évidence une différence de représentation entre les jeunes et les entreprises par rapport aux « soft skills » nécessaires à l'emploi. Les 30 « Human skills » avaient été réparties en 5 dimensions :

- Communication (ex : communication orale, confiance en soi) ;
- Collaboration (ex : ouverture d'esprit, traiter avec respect des personnes d'origine sociale, culturelle différentes) ;
- Présentation professionnelle (ex : vêtements appropriés, hygiène, apparence, ponctualité) ;
- Organisation du travail (ex : adaptation à différents rôles ou responsabilités, atteindre des objectifs) ;
- Développement potentiel (ex : apprendre à apprendre, capacité à se remettre en question, à accepter la critique).

Cette étude a également souligné les 5 « soft skills » posant un problème lors d'un recrutement : avoir une attitude appropriée – la communication orale – la flexibilité – la présentation – être à l'heure. Ce sont ces compétences qui ont été choisies pour figurer en priorité sur le site internet. Elles peuvent être testées en direct et renvoient vers des conseils concrets.

- Autocritique
- Flexibilité
- Prendre l'initiative
- Communication orale
- Être à l'heure

➤ Présentation professionnelle

 RECTEC – Référentiel pour l'identification des compétences transversales -
Projet financé avec le soutien de la Commission européenne Erasmus+.

<http://rectec.ac-versailles.fr/>

Le projet est coordonné par l'Académie de Versailles et construit avec un ensemble de partenaires français, luxembourgeois et belges. La plus-value de celui-ci est que la reconnaissance des compétences transversales permet une approche inclusive et valorisante. De plus, les outils créés seront visibles et lisibles, ceci facilitant la verbalisation des compétences par les demandeurs d'emploi.

Le constat de départ est qu'il est essentiel d'établir des liens entre la reconnaissance des compétences et l'employabilité, en particulier pour le public peu qualifié, en lien également avec les certifications professionnelles. L'objectif est que les dispositifs d'insertion et de formation professionnelle puissent utiliser un référentiel de compétences transversales commun. Ces compétences seront contextualisées et comporteront des niveaux de maîtrise.

Les axes de travail sont « élaborer un référentiel commun de compétences transversales, issu des référentiels utilisés par les partenaires, gradué et calibré par niveau de maîtrise des compétences. Les paliers de progression seront mis en correspondance avec le Cadre Européen des Certifications - Formaliser des démarches d'évaluation variées selon des usages différenciés – orientation, accès aux certifications, formation - Construire un guide pratique d'utilisation du référentiel adossé aux démarches d'évaluation. ».

 SkillPass – Processus pédagogique

<http://www.skillpass-game.com/>

Skillpass est un projet financé en partie par la Commission européenne dans le cadre d'Erasmus +, porté par Id6tm avec la collaboration de partenaires européens.

Skillpass est un dispositif d'identification et de valorisation des compétences. Il se base sur un « jeu sérieux » et une application web. Le jeu familiarise l'apprenant à une méthode d'identification des compétences. L'application l'aide à répertorier les expériences, et les compétences associées. Grâce à un outil de visibilisation, la cartographie des compétences peut être diffusée. La méthode se veut davantage inductive mais également interactive. Le public visé est varié : apprenants, jeunes en insertion, étudiants, travailleurs...

 L'Interfédé – Les cahiers de l'Interfédé n°7 - Référentiel de formation et grilles d'évaluation pour l'orientation socioprofessionnelle en EFT/OISP – octobre 2013.

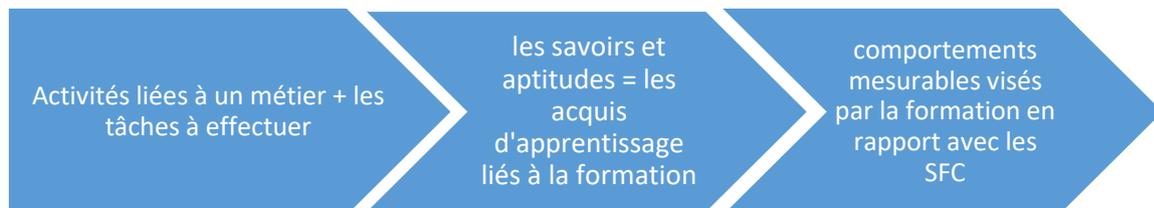
<http://www.interfede.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2015/08/Cahiers-IF-Ref-Orientation-vf.pdf>

La démarche référentielle est une méthodologie basée sur l'approche par les compétences. Celle-ci permet de valoriser les compétences grâce à la reconnaissance de leurs acquis. Elle se base sur l'analyse des situations de travail afin de déterminer les compétences requises pour accomplir les tâches. Elle traduit ces compétences en comportements observables et mesurables.

Le référentiel métier/compétences liste les activités-clés du métier et les compétences associées.

Le référentiel Formation précise les acquis d'apprentissage visés c'est-à-dire les Savoirs et Aptitudes composants les compétences visées par la formation.

Donc, les compétences sont composées de savoirs et aptitudes (les acquis d'apprentissage) qui permettent d'accomplir des tâches liées à des activités clés « cœur de métier ». Pour mesurer les compétences visées par la formation, on doit avoir défini des comportements observables et mesurables. Ces compétences sont articulées, liées entre elles et se recourent.



1. Les compétences métiers

- a. Techniques
- b. Non techniques = les Savoir-Faire comportementaux ou compétences transversales métiers (liées au SA professionnel)

2. Les compétences transversales qui contribuent à

- a. Savoir agir professionnel = développement de l'autonomie professionnelle
- b. Savoir agir personnel = compétences transversales sociales = développement de l'autonomie sociale = les compétences clés ciblées par l'UE

Exemples :

« Compétences transversales « Sociales » visant à développer l'autonomie sociale (communes à tous les référentiels) = › Se connaître et prendre soin de soi › Communiquer › Participer à une vie collective/à la société › S'intégrer sur le marché de l'emploi ou du travail

Compétences transversales « Métier » visant à développer l'autonomie professionnelle (communes à tous les référentiels) = › Travailler en équipe (de l'ordre du relationnel et du travail) › Communiquer (de manière adéquate) en situation professionnelle › Organiser et planifier son travail › Adopter un comportement professionnel › Respecter l'environnement »

http://www.interfede.be/siteprovisoire/?page_id=68

« Les 3 dimensions du travail d'accompagnement

- ✓ Les compétences et ressources « métier »

Il s'agit des savoirs et savoir-faire techniques, mais aussi des savoir-faire comportementaux liés spécifiquement à un métier, et de compétences de base (comme lire, écrire et calculer) selon les besoins et caractéristiques nécessaires à l'exercice d'une profession ;

- ✓ Les compétences transversales liées à la vie professionnelle

On vise ici des compétences comportementales en milieu professionnel : s'adapter à la culture d'entreprise, s'investir dans sa fonction et dans le travail d'équipe, organiser et planifier son travail, s'adapter au rythme de travail, aux horaires, etc. ;

- ✓ Des compétences sociales et citoyennes

On privilégie ici la solidarité et l'autonomie, le développement de la confiance en soi et de l'esprit critique, la capacité d'affronter des situations nouvelles et de réaliser des projets. Les savoirs de base (parler, lire, écrire et calculer) et leur apprentissage donnent des outils pour prendre soin de soi, sortir de chez soi, se débrouiller seul, se déplacer, aider les enfants dans leur scolarité, trouver un emploi ou une autre formation. Il s'agit surtout de transmettre des outils pour comprendre le monde dans lequel on vit, y prendre une part active, critique et solidaire... et participer en tant qu'acteur à la transformation des rapports sociaux, économiques, politiques et culturels ».

 Les socles de compétences FWB – Fédération Wallonie-Bruxelles – AGERS,
nov.2014

<http://www.enseignement.be/index.php?page=24737&navi=295>

« Tout au long de son cursus scolaire, ..., l'élève sera conduit à exercer un ensemble de compétences interactives, démarches mentales, manières d'apprendre et attitudes relationnelles, directement utilisables dans la construction de son savoir, ..., fondements de sa formation continuée. » (p8-9).

Les compétences transversales :

- ✓ Les démarches mentales
 - Saisir l'information
 - Traiter l'information
 - Mémoriser l'information
 - Utiliser l'information
 - Communiquer l'information
- ✓ Manière d'apprendre
 - Méthodes de travail
 - Planifier
 - Gérer le temps
 - Utiliser des documents
 - Utiliser l'informatique...
- ✓ Attitudes relationnelles
 - Se connaître et prendre confiance
 - Connaître les autres et accepter les différences

 Autres exemples :

Claire Kagan – Cellule pacte pour un enseignement d'excellence, 23 septembre 2016.

L'élève devient un acteur :

- Se connaître soi-même
- Être capable d'auto-évaluation
- Découvrir ses aptitudes
- Découvrir le monde
- Développer la capacité à s'orienter

Se mobiliser pour se structurer :

- Les langues
- L'expression artistique

- Les math, les sciences
- La citoyenneté
- La créativité
- Savoir poser des choix

Les compétences sociales minimales nécessaires à l'entrée dans un parcours d'insertion – CPAS de Liège

Domaines et compétences sociales :

- Hygiène, Santé
- Gestion budgétaire
- Gestion de la formation et de son parcours, aspects relationnels, autonomie, connaissance de soi
- Vie familiale
- Organisation spatio-temporelle, gestion de l'espace, gestion du temps
- Expression, expression verbale, expression écrite

Les aptitudes sociales et comportementales - CSEF Mouscron

<http://www.bassinefe-wapi.be/fr/info/recherche/les-aptitudes-sociales-et-comportementales/>

- Attitudes génériques
 - ✓ Connaissance de la réalité
 - ✓ Retards
 - ✓ Engagement
 - ✓ Absentéisme
 - ✓ Respect des consignes
 - ✓ Présentation
 - ✓ Adéquation entre savoir-être et savoir-faire
- Projets – perspectives
 - ✓ Motivation
 - ✓ Sur-motivation
 - ✓ Mobilité
- Sentiments personnels
 - ✓ Confiance en soi
 - ✓ Peur de mal faire
 - ✓ Fatalisme
 - ✓ Manque de souplesse
- Communication générale
 - ✓ Communication verbale et non-verbale
 - ✓ Communication de ses faiblesses
 - ✓ Inadéquation de la communication aux situations
 - ✓ Comportements vis-à-vis d'autrui

Renouveler ses pratiques pédagogiques dans un environnement numérique (Colloque du 17 mai 2017).

Certaines entreprises parlent davantage d'un rôle à jouer et non plus de « fonction ». Cela suppose de nouvelles façons de travailler, de penser et d'apprendre. Une nouvelle compétence est nommée l'

« agilité », c'est-à-dire, la capacité à réagir rapidement au changement. 10 compétences transversales avaient été énoncées :

- La façon de travailler : essai - erreur
- Partager les mêmes objectifs
- Estime de soi
- Prendre des initiatives
- Faire face au changement – trouver des solutions
- Être réactif, travailler sur des projets
- Être curieux, expérimenter, agir
- Présenter des travaux
- Être connecté, relié à un réseau
- Prendre soin de soi et de son environnement
- Apprendre, une façon d'explorer les choses
- Être en situation de projet, comprendre et découvrir pas soi-même
- Apprendre en faisant
- Avoir un regard critique sur son propre travail
- Avoir de l'agilité face à la rapidité des changements

[Digital Wallonia - Forum technologique \(colloque du 31 mai 2017\)](#)

Lors de ce colloque des compétences clés ont été citées :

- Faire preuve d'esprit critique
- Partager
- Trouver des solutions
- Ne pas avoir de pensée limitée
- Passer à l'acte
- Communiquer avec les autres
- Interaction
- Collaborer à des projets concrets pour expérimenter la réussite et l'échec
- Être capable de Curiosité, Créativité, Flexibilité, Agilité, Employabilité etc.

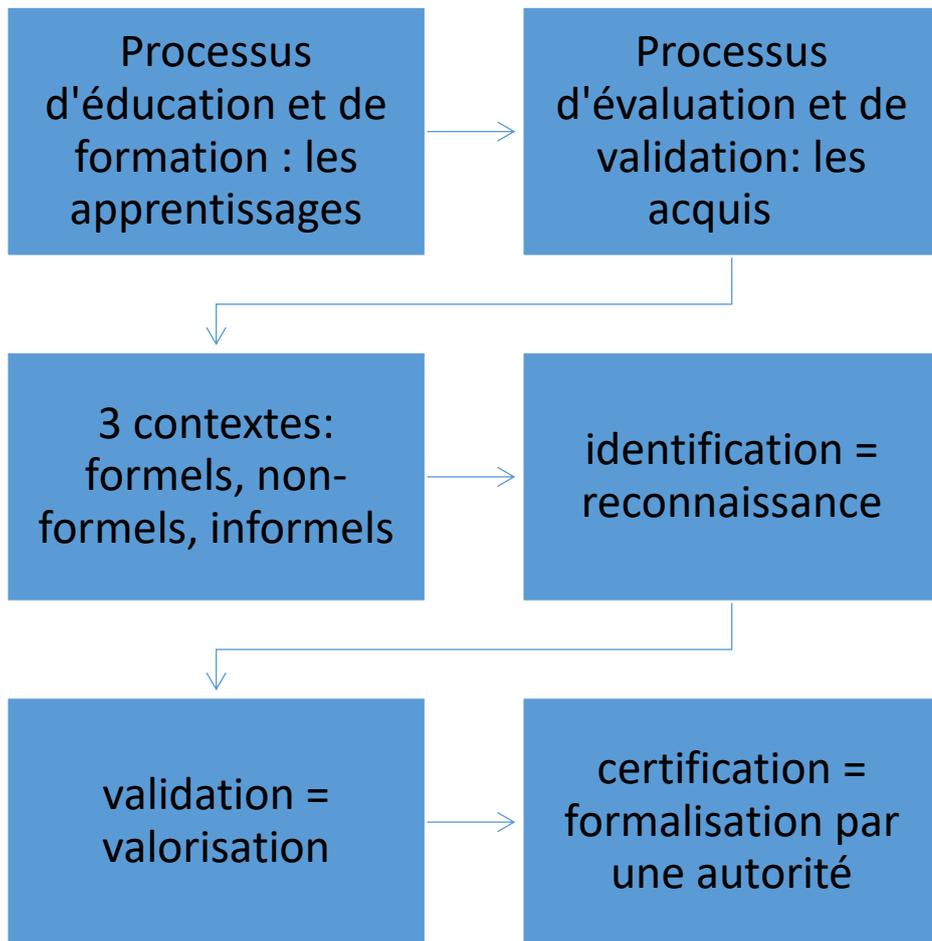
Selon l'UWE, on parle de 8 rôles :

- Attrapeur de rêves
- Champion des affaires
- Génie en informatique
- Ingénieur bricoleur
- Designer
- Magicien des chiffres
- Apporteur de solutions

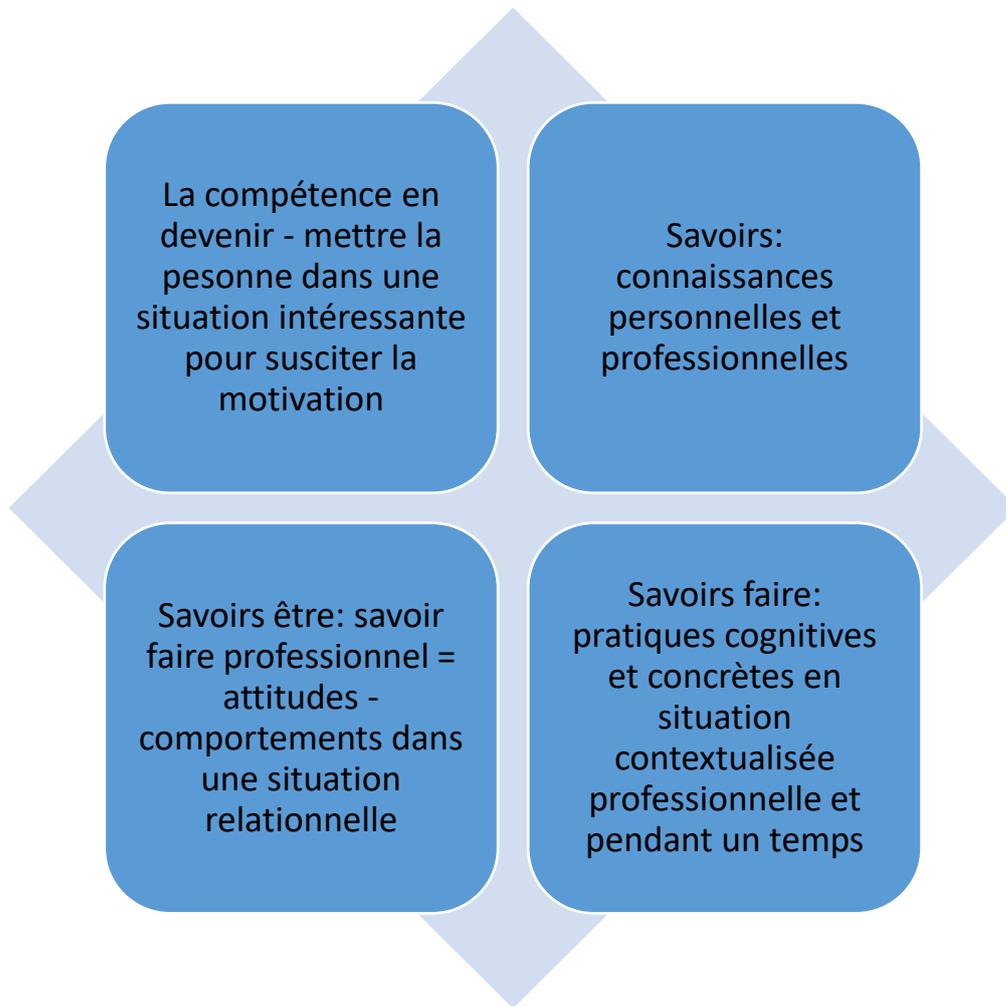
L'[UWE](#) et [Essenscia](#) se sont associés pour proposer ce nouvel outil d'orientation destiné aux étudiants du 3^{ème} degré. Il s'agit d'un test basé sur une série de questions qui permet de déterminer les qualités ou talents et de ce fait le « rôle » que le jeune pourrait occuper dans la société de demain. A chaque « rôle » correspond des propositions de filières d'études ou de formations qui permettront de développer les compétences associées.

Visitez le site : <https://heythatsme.be/fr/>

Schémas explicatifs



Les apprentissages concernent des savoirs, aptitudes, et compétences. Les acquis d'apprentissage sont à distinguer des acquis d'expérience.



Source : Atelier Explorama juin 2018.

