Next Step4sfc

Soft is Strong ▶ ▷ ▶ ▷ Skills in Progress

Le Soft Skills Lab

Guide pour découvrir, expérimenter, pratiquer ou implanter un espace dédié au développement des SFC (savoir-faire comportementaux) & Co

Production réalisée par le Forem, l'AID et l'Université du Luxembourg
dans le cadre du projet européen Next Step4-SFC

Table des matières

Pourquoi ce guide ? Comment l'utiliser ? 5

Remerciements 6

Historique des projets 7

Le projet NS4SFC et ses membres 8

1. Je découvre - Profil « Curieux » 10

1. Pourquoi les Soft Skills en orientation, formation et insertion ? 10
2. L'approche SFC dans une approche par compétence 11
3. Modélisation du Soft Skills Lab à partir des FAB Lab 12
4. La Charte du SFC Lab 14
5. Une définition partagée du Soft Skills Lab 15

☆ Challenge 15

2. J'expérimente - Profil « Explorateur » 16

1. Pourquoi un Soft Skills Lab pour travailler les SFC ? 16
2. Pour y faire quoi ? 17
3. Avec qui ? Le Lab'compagnateur·trice 18
4. Quels espaces pour les Soft Skills Lab ? 21

☆ Challenge 23

3. Je pratique - Profil « Praticien » 24

1. Les SFC, la matrice de maturité, les badges 24
2. Méthodologie d'animation 27
3. Des fiches et des outils pour accompagner l'animation 30
4. Des outils spécifiques pour travailler les SFC 31
5. La reconnaissance et la communauté de pratiques 33

☆ Challenge 37

4. J'accompagne - Profil « Mentor » 38

1. Pourquoi mettre ce dispositif en place ? 38
2. Recommandations pour la mise en place 39
3. Valeurs 44

☆ Challenge 44

5. Conclusions 45

6. Bibliographie 47

Pourquoi ce guide ? Comment l'utiliser ?

Ce guide vous permettra de découvrir, d'expérimenter, de pratiquer ou d'accompagner le développement des Soft Skills dans un dispositif innovant : **le Soft Skills Lab**.

Le Soft Skills Lab vous propose d'expérimenter un dispositif méthodologique et des outils pour aborder les **Savoir-Faire Comportementaux (SFC)** en formation professionnelle et dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Dans une perspective d'ouverture, la terminologie générique de Soft Skills recouvre les concepts de compétences comportementales, compétences transversales, savoir-être professionnels, savoirs-être, comportements professionnels,...

Ce guide est structuré en 4 parties qui déclinent ce concept de « Soft Skills Lab ». Suivant l'objectif que vous poursuivez, vous pourrez directement consulter le(s) chapitre(s) du guide qui vous intéresse(nt) ou parcourir pas à pas la démarche de développement.

Chaque partie débute par une situation type qui permet d'ancrer le dispositif dans une réalité d'orientation, de formation ou d'insertion socio-professionnelle et propose d'expliquer en quoi le Soft Skills Lab apporte des solutions concrètes.

Des petits logos vous permettront de mieux vous orienter :

= Explication

= Prise en mains,

= Challenge pour muscler la prise en main

Tout au long de votre lecture, vous pouvez retrouver des sources avancées, les coordonnées des partenaires, des liens ou QR-codes vers les différents outils du projet. A la fin du guide, une bibiographie des principaux ouvrages de référence et un espace de prise de notes.

Nous espérons que ce guide vous sera utile pour appréhender les Soft Skills dans vos contextes respectifs et qu'il vous donnera l'envie de rejoindre notre communauté de pratique.

Remerciements

Ce guide constitue le résultat concret d'une réflexion menée dans le cadre d'un projet européen sur les SFC : **Next Step4-SFC (NS4SFC)** https://next-step4-sfc.eu/. Développé par le Forem, l'AID et l'Université du Luxembourg, il est le fruit d'un travail commun réalisé avec l'ensemble des partenaires du projet : pour la Belgique, Bruxelles Formation ; pour l'Italie, COOSS ; pour l'Espagne, Esplai; pour la France, CRIF et Reconnaître. Nous tenons particulièrement à souligner la dynamique collaborative et bienveillante qui a conduit à son élaboration et à remercier le consortium pour son aide précieuse.

Nous exprimons notre reconnaissance aux centres de formation professionnelle d'adultes pour leurs apports. Ils ont permis de faire émerger les besoins de terrain et d'adapter notre dispositif au fur et à mesure de l'avancement de nos travaux.

Nous remercions Formaform pour son soutien pédagogique précieux dans l'expérimentation des Soft Skill Labs.

Pour nous avoir consacré du temps de présentation de leurs dispositifs innovants et inspirants, nous remercions les Fab labs, les ateliers d'innovation pédagogique et particulièrement le Trakk à Namur, le Fab lab de Charleroi, le MakerHub à Technobel.

Pour avoir analysé avec nous des perspectives d'intégration et de dynamique collective, nous remercions les responsables des Digital Factories en Région wallonne et du Digilearn Studio du Forem.

Nous remercions également toutes les personnes des pays partenaires d'avoir consacré le temps nécessaire pour répondre aux enquêtes de pertinence que nous avons menées pour construire ce nouveau dispositif.

Enfin, ce projet n'aurait pas vu le jour sans le soutien de l'AEF qui nous a permis de contribuer à une Europe plus inclusive, innovante et proche des citoyens. C'est une réelle plus-value d'avoir l'opportunité de poursuivre nos travaux sur cette thématique aussi complexe dans une idée d'amélioration continue et d'adéquation constante aux besoins de terrain.

Grâce à vous tous·tes, par votre contribution de près ou de loin, pas à pas et ensemble, nous avons dessiné les contours de ce nouveau concept « Soft Skills Lab ». L'engagement, l'expertise et l'intelligence collective ont été des piliers essentiels de la réussite de ce projet novateur.

Le projet NS4SFC a été imaginé comme fédérateur et incubateur d'une communauté de pratiques réflexives sur les SFC. Cette communauté se matérialise au travers des mises en réseau de quelque 4000 membres du Mooc SFC, du humhub de Reconnaître, des abonnés de nos pages FB, Linkedin et de nos divers partenaires.

Merci de votre intérêt et n'hésitez pas à nous rejoindre !

Historique des projets

Le développement du concept « savoir-faire comportemental » (SFC) ne date pas d'hier et les travaux du projet NS4SFC www.next-step4-sfc.eu (2022-2024) s'appuient sur les développements de deux projets européens précédents : OPC-SFC outils pédagogiques clés-savoir-faire comportementaux www.opc-sfc.eu de (2013-2015) et Step4-SFC www.step4-sfc.eu (2016-2019).

En effet, dès 2010, le Communiqué de Bruges et sa traduction dans les plans régionaux ont suscité, chez les partenaires belges, la création d'outils permettant de « donner aux citoyens les moyens d'agir », de « s'adapter à un environnement en perpétuelle évolution » et de « gérer le changement ». En 2013, s'appuyant sur les arguments des entreprises et des recruteurs qui incitent les organismes de formation, d'orientation ou d'insertion socio-professionnelle à être de plus en plus attentifs à intégrer cette dimension comportementale dans leurs parcours d'apprentissage, les acteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle inscrivent cette thématique au centre de leurs préoccupations dans le cadre de l'année des compétences. Ils tentent d'éclairer ce concept de compétences non techniques en s'appuyant sur 3 sources essentielles : le cadre européen des compétences clés, les définitions fournies par le Conseil de l'Education et de la Formation (CEF) et leur traduction en outil pédagogique au sein de l'opérateur de formation bruxellois (Bruxelles Formation).

Le constat de départ est donc clair : il est indispensable de travailler cette dimension non technique. Néanmoins, il s'avère assez complexe pour les acteurs de la formation et de l'orientation socio-professionnelle de s'emparer de cette question et de la traduire dans leurs pratiques de terrain. Tout d'abord il faut s'accorder sur ce que l'on veut cerner et sur les méthodes pour y arriver. Retenons que, pour notre part, nous sommes partis du postulat de départ qu'il était possible de développer les compétences non techniques en lien avec l'orientation visée pour le métier.

Les trois projets européens successifs ont toujours eu comme objectif d'outiller les acteurs de l'insertion socio-professionnelle pour identifier, développer et évaluer les compétences professionnelles — en ce compris le comportement ou savoir-faire comportemental.

Est-ce que tu avais déjà entendu parler de SFC (savoir-faire comportemental) ? A quoi cela te fait-il penser ?

Dans notre approche, la terminologie renvoie au comportement contextualisé et est associée au savoir-faire. Peu importe que tu sois désordonné dans ta vie quotidienne, mais tu n'échapperas pas à être ordonné dans ton métier d'organisateur d'événement par exemple.

Le projet NS4SFC et ses membres

Le consortium de partenaires constitué dans le cadre de ce projet réunit des acteurs de la formation et de l'éducation professionnelle (VET) 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. Tous.tes développent des actions visant l'insertion durable de publics très diversifiés, parfois très fragilisés et éloignés de l'emploi.

Pour la Belgique
Le Forem, Office wallon de la formation et de l'emploi
AID, Actions intégrées de développement
Bruxelles Formation, Organisme public chargé de la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs bruxellois francophones de la Région de Bruxelles-Capitale.

Pour la France
CRIF Formation et Conseil, Centre de Recherche pour l'Insertion par la Formation et le conseil
Reconnaître Open Recognition Alliance, Association à but non-lucratif née à la suite de la publication de la Bologna Open Recognition Declaration.

Pour l'Italie
COOSS coopérative sociale, Organisation privée sans but lucratif qui fournit des services de soin, des services sociaux, des formations et des actions d'éducation dans la région des Marche

Pour l'Espagne
Esplaï fondation, Organisation à but non lucratif, créée dans le but de promouvoir l'inclusion sociale et numérique ainsi que la citoyenneté engagée.

Pour le Luxembourg
Université du Luxembourg seule université publique au Grand-Duché de Luxembourg depuis 2003. Multilingue, internationale et centrée sur la recherche, elle se définit aussi comme une institution moderne et à visage humain.

Viens liker notre page FB et tu découvriras toutes les photos de l'équipe pendant la construction du projet.

1. Je découvre - Profil « Curieux »

Mon conseiller emploi m'a parlé d'un espace appelé « Soft Skills Lab » pour améliorer mes SFC, et surtout ma communication et mon esprit d'équipe. SFC ? Soft Skills Lab ? Kezako ?

1. Pourquoi les Soft Skills en orientation, formation et insertion ?

« Les Soft Skills, un atout majeur dans votre portefeuille de compétences ! »

En 2018, le Forum économique mondial pointe l'importance des Soft Skills comme un élément fondamental à l'insertion socio-économique. En 2020, la crise du Covid précipite nos changements de comportement au travail. Chacun doit se réinventer, faire preuve d'adaptation et de réactivité. La nécessité de la digitalisation, mais également de contact social, de coopération, de mise en réseau s'avère indispensable.

Le contexte actuel, marqué par des successions de crises, oblige les institutions actives dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle à s'adapter et créer des solutions innovantes visant le développement des compétences de tout un chacun et des chercheurs d'emploi en particulier. Nous y contribuons en développant la méthodologie et les outils SFC.

La place des savoir-faire comportementaux devient prépondérante face aux avancées technologiques et à l'automatisation des tâches qui induisent une obsolescence rapide des compétences techniques. Certains métiers disparaissent, évoluent ou n'existent pas encore.

Tes achats, tu les fais comment ? En ligne ?
Dans les commerces de proximité ? Au supermarché ? Tu utilises un scan ou tu préfères un·e caissièr·e ? As-tu déjà réfléchi à tes choix et à ce que tu privilégies et pourquoi ?

Dans notre approche, il ne s'agit pas d'opposer la digitalisation à la dimension humaine, mais plutôt de les réunir dans un espace où le numérique viendra en appui du développement de l'Humain.

2. L'approche SFC dans une approche par compétence

« Le savoir-faire comportemental, une ressource essentielle de la compétence »

L'Approche par Compétence est utilisée depuis les années 80. Il s'agit d'une méthodologie d'apprentissage ciblée sur les compétences à maîtriser dans un contexte donné. Elle s'inscrit dans la lignée du socio-constructivisme. Cette méthode marque le passage d'une éducation basée sur les contenus structurés en matières à une logique d'apprentissage articulée autours des comportements observables en situation à du « learning by doing ».

La compétence professionnelle s'appuie sur l'idée de lier un type de problème à un plan d'action précis. Elle se vérifie dans un contexte donné (tâche à accomplir par exemple) par la combinaison de trois ressources essentielles : le savoir, le savoir-faire technique et le comportement adapté que nous avons appelé savoir-faire comportemental tant il est intimement lié au geste professionnel.

Compétent ou pas compétent professionnellement ?
Un médecin ne questionne pas un patient sur le contexte de surmenage dans lequel s'inscrit sa pathologie.
Suivant notre approche, il est incompétent professionnellement. En effet, la communication, le questionnement et l'écoute font partie des éléments indispensables à la compétence professionnelle d'un médecin au même titre que la connaissance et les gestes techniques à poser.

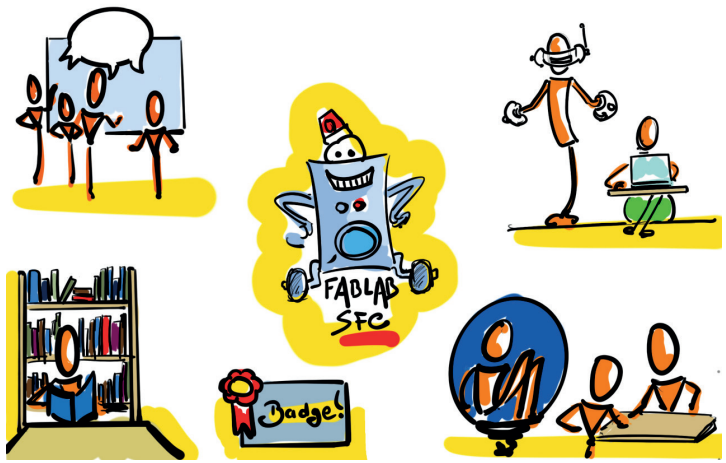
La pertinence des savoir-faire comportementaux repose sur leur développement et leur évaluation en situation professionnelle dans les parcours d'apprentissage.

Nous avons développé une méthodologie et des outils pour travailler les savoir-faire comportementaux dans une perspective de valorisation des talents, d'émergence de la richesse humaine, de complémentarité dans la diversité.

Partant du principe que la solution « clé sur porte » n'existe pas pour les problématiques liées aux Soft Skills, mais qu'elle se construit progressivement tout au long de la vie, il nous a paru essentiel de créer un dispositif exclusivement dédicacé à ce travail de construction des Soft Skills en nous inspirant du modèle des Fab Lab.

3. Modélisation du Soft Skills Lab à partir des FAB Lab

« Les Soft Skills, ça se construit »



Nos visites de Fab lab, tiers lieux, espaces collaboratifs… nous ont amenés à concevoir quelques principes fondamentaux sur lesquels nous allons nous appuyer pour dessiner les contours du Soft Skills Lab. Nous l'imaginons comme :

- Un tiers lieu,
- Un espace qui correspond aux caractéristiques suivantes :
  - Mise à disposition de ressources matérielles, humaines,
  - Prototypage, essai-erreurs,

  - Apprentissage par la pratique,
  - Destiné à des publics divers,
  - Polymorphe,
  - Soigné, sécurisé régi par des valeurs,
  - Générateur d'effets de réseau, de disruption,
  - D'insertion ou d'appartenance,
  - Réponse collective à un besoin individuel,
  - Communauté de pratique où l'on capitalise les réalisations,
- Un dispositif qui place les projets et les demandes au centre de ses actions :
  - Favorisant la pédagogie par l'action,
  - Proposant une autre forme de posture dans l'accompagnement,
  - Utilisant une méthode collaborative et d'apprentissage

Quelques ressources :

- https://www.devinci.fr/le-pole/la-transversalite
- https://vignan.ac.in/subjectsnew/HS217.pdf
- https://besmart.informagiovaniancona.com/
- http://officineideaproject.it/
- https://www.ac-ies.eu/index.php/fablabfano
- https://www.ludolabo.com/
- fablabs.brussels
- https://www.imal.org/fr/fablab
- http://formalab.fr

Et toi, quelle est ton opinion ? Penses-tu que l'on puisse prototyper des réponses pour des problèmes liés aux Soft Skills comme dans les Fab lab ou, à l'inverse, es-tu convaincu que tout cela fait partie de la personnalité et de l'éducation et qu'on ne peut rien y faire ?

Dans notre approche, nous considérons que nous avons tous.tes un potentiel, des talents qui relèvent de notre personnalité, de notre éducation, de nos expériences formelles ou non. Ces aptitudes, nous pouvons les cultiver, les adapter à différents contextes. Les Soft Skills s'acquièrent tout au long de la vie. Rien n'est figé et les qualités que je ne possède pas encore aujourd'hui seront peut-être mes forces demain !

4. Charte du Soft Skills Lab

« Le Soft Skills Lab, un lieu où il fait bon se poser »

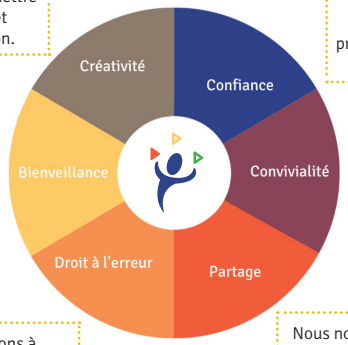
A l'instar des Fab Lab, nous avons élaboré une charte des valeurs des Soft Skills Lab. Respecter cette charte est la première pierre à l'édification de tout Soft Skills Lab.

Valeurs du Soft Skills Lab

Principe général : toutes nos actions favorisent la participation active de tous·tes dans la (co)-construction de projets individuels ou collectifs, par l'entraide et le partage.

Nous nous engageons à offrir des ressources et l'environnement nécessaires pour créer et innover, permettre l'éclosion des talents et encourager l'imagination.

Nous nous engageons à instaurer un cadre de travail et un environnement relationnel sécurisants au service du développement des Soft Skills. Nous garantissons un fonctionnement bienveillant et respectueux qui offre protection et permission dans les groupes. Le travail de chacun doit être reconnu.



Nous nous engageons à accepter la singularité de chacun·e à lui offrir une écoute active, à être attentif à ses besoins dans un cadre commun.

Nous nous engageons à favoriser les échanges libres et le plaisir d'être et de créer ensemble.

Nous nous engageons à considérer l'erreur comme une occasion d'apprentissage et d'amélioration continue où chacun.e est accueilli.e là où il en est dans son parcours.

Nous nous engageons à proposer un espace d'échange et d'interconnexion où chacun·e peut apporter ses compétences, expériences et ressources au service de la croissance continue de chacun·e.

Imagine un tiers lieu l'où on veillera avant tout à ce que tu te sentes bien et où chacun·e respectera ces valeurs ci-dessus. Un espace propice pour mieux te connaître et mettre en avant tes talents, pour rencontrer, échanger, te documenter, partager, te former à distance ou en présentiel, pour expérimenter, tester des solutions sans craindre de te tromper. Il s'agira d'une véritable communauté où chacun sera considéré comme possédant une partie de la meilleure réponse. Ça te tente ? Quelle serait la valeur prépondérante pour toi dans le Soft Skills Lab ?

5. Une définition partagée du Soft Skills Lab

Nous te proposons la définition que nous avons construite au fil de nos recherches et en totale adéquation avec la conceptualisation de nos partenaires.

Soft Skills Lab est un dispositif au service des acteurs du développement et de la reconnaissance des Soft Skills en ce compris les savoir-faire comportementaux (SFC). Il est conçu comme un tiers lieu d'intelligence collective, ouvert, inclusif, multidisciplinaire, multi ressources, multimodal. Les SFC y sont travaillés dans des activités concrètes liées à des parcours d'apprentissage de découverte, d'expérimentation, de pratique, d'accompagnement ou de valorisation des SFC dans une perspective d'insertion socio-professionnelle. Le Soft Skills Lab peut prendre la forme d'un espace physique, virtuel, hybride, itinérant, mais dans tous les cas, l'environnement et l'équipement doivent permettre le développement de pratiques pédagogiques inclusives.

Challenge

Tu as des talents, prends le temps de te poser dans le Soft Skills Lab pour les exploiter ! C'est important pour reprendre confiance et te valoriser auprès des entreprises ! Dans un tableau à 2 colonnes, retrace d'un côté, les expériences de ta vie (professionnelle/personnelle) et en regard les Soft Skills que tu as développées. Tu vas être étonné·e !

Demande à trois personnes de ton entourage de décrire tes forces.

Etablis le top 5 de tes Soft Skills/SFC ! Tu peux t'aider de la shopping list des SFC.

Curieux d'en savoir plus, rends-toi dans le profil « explorateur » !

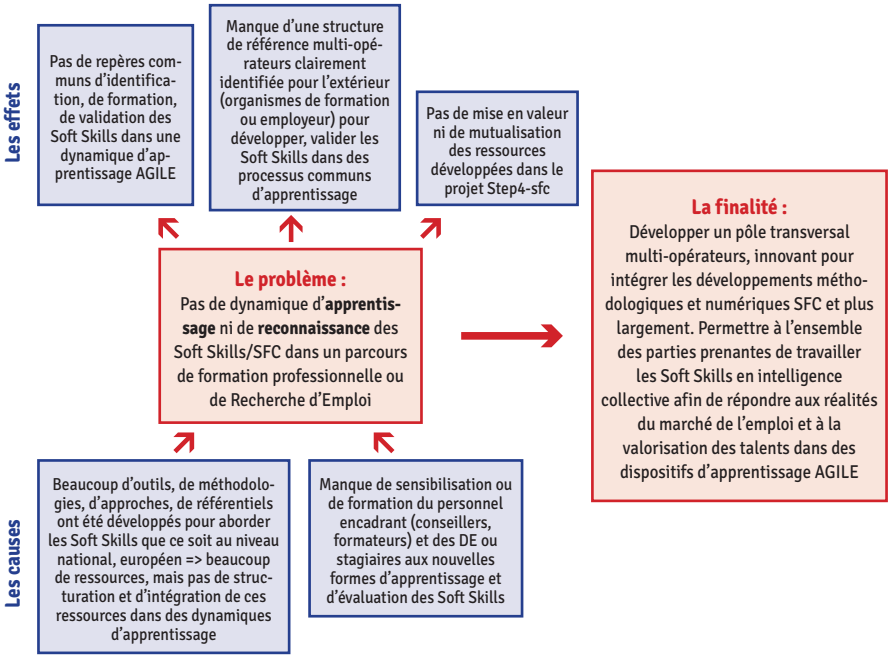
2. J'expérimente - Profil « Explorateur »

Je compte sensibiliser des stagiaires aux savoir-faire comportementaux du métier de chauffeur poids lourd, en quoi le Soft Skills Lab peut-il m'aider ?

1. Pourquoi un Soft Skills Lab pour travailler les SFC ?

« Un lieu dédicacé pour une thématique à la une ! »

Au début de nos travaux, nous avons constaté qu'il existe pléthore d'outils et de ressources qui traitent des Soft Skills, compétences transversales, compétences comportementales, savoir-faire non techniques, savoir-être, savoir-être professionnels,... mais nous ne trouvons pas de dynamique d'apprentissage qui permette d'orchestrer toutes ces ressources.



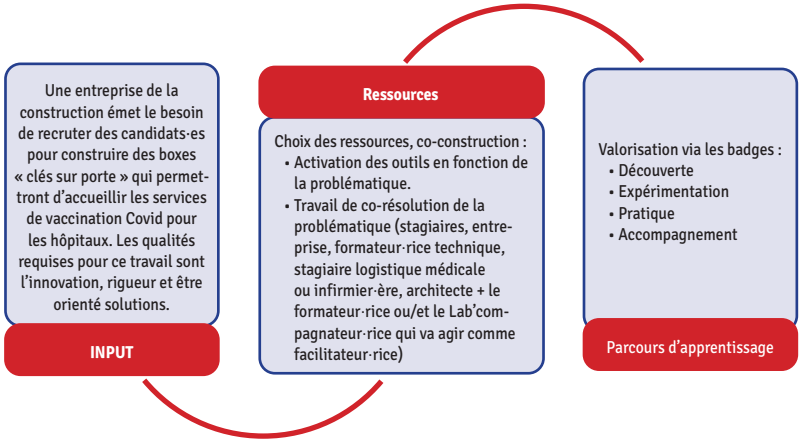
Convaincus par les principes des fab lab et par des tiers lieux vecteurs de sociabilité, d'entraide favorisant la croissance et le partage, nous avons imaginé développer un pôle transversal intégrateur de ressources matérielles, documentaires et humaines pour travailler la thématique des Soft Skills et pour continuer à exploiter les ressources de nos projets précédents : un Soft Skills Lab.

2. Pour y faire quoi ?

« Le principe du « learning by doing » appliqué aux Soft Skills »

L'idée maîtresse du Soft Skills Lab est de pouvoir traiter un problème, une demande, un projet lié aux Soft Skills dans ce lieu dédicacé et de construire un prototype de réponse avec la communauté de pratiques. Le problème est considéré comme une valeur ajoutée et contribue à la construction de l'écosystème.

Voici un exemple de problématique qu'on pourrait résoudre dans le Soft Skills Lab :

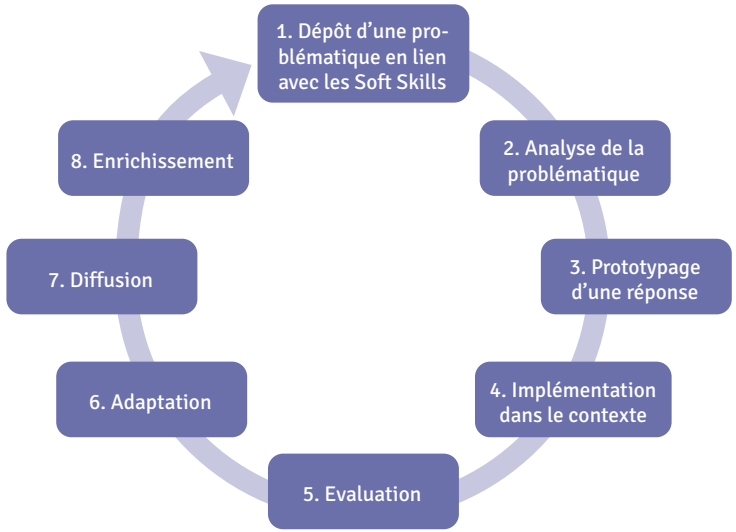


Mais on peut pousser la porte du Soft Skills Lab :

- Pour découvrir ce que sont les Soft Skills ;
- Pour les expérimenter au travers d'activités ;
- Pour intégrer des outils dans ses pratiques ;
- Pour les valoriser et les faire reconnaître via des badges, notamment.

Donc, si l'objectif est de sensibiliser des stagiaires aux Soft Skills, le SFC Lab est l'endroit idéal !

Comme dans un Fab lab, il s'agira d'abord de bien cerner la problématique, puis de prototyper une réponse en s'appuyant sur la communauté. Les participants pourront ensuite l'implémenter dans leur contexte, l'évaluer, l'améliorer et la diffuser à la communauté qui s'enrichira.



3. Avec qui ? Le Lab'compagnateur·trice

« Ce sont les gens qui font les lieux. »

Le Lab'compagnateur·trice est un mot-valise, contraction du mot « Lab » et de mot « accompagnateur ». Il vise à qualifier la posture de cette personne au sein du Soft Skills Lab.

Dans ce lieu où l'on part du postulat que chacun détient une partie de la réponse, le Lab'compagnateur·trice peut adopter différentes postures d'actions. Sa posture principale consiste, avant tout, à accompagner, c'est à dire à se joindre à quelqu'un pour aller où il/elle va en même temps que lui.

Sa posture consiste donc principalement à :
- Épauler les participants dans la réponse à construire,
- Veiller au soin du cadre,
- Assurer la sécurité, le fonctionnement du matériel,
- Faciliter les interactions et la mise en réseau,
- Orienter vers des ressources pédagogiques, humaines,

- Veiller au respect des valeurs du Soft Skills Lab,
- Capitaliser les réalisations,
- Contribuer à l'organisation d'événements fédérateurs.

Pour pouvoir accompagner, il a une bonne connaissance des ressources du Soft Skills Lab, mais ne doit pas nécessairement être un expert.

Il ou elle accompagne des pairs, des formateur·trices, des stagiaires, des animateurs·trices de parcours, des conseillers·ères, des entreprises, des représentants·es des fonds sectoriels, des experts·es techniques ou pédagogiques, des responsables de centres, des représentants·es RH, des tuteurs·trices en entreprises, des aînés·es qui veulent partager leurs expériences,... Il ou elle contribue à la mise en réseau de tous ces talents. Il ou elle incarne les principales Soft Skills requises pour cette posture (communication, faculté d'adaptation, curiosité intellectuelle, sens de l'organisation, esprit d'équipe, fiabilité).

Cependant, il n'est pas toujours aisé de susciter la participation active qui est pourtant nécessaire au bon fonctionnement d'un Soft Skills Lab. Nous vous proposons, ci-dessous, une activité qui peut aider le Lab'compagnateur·trices.

Chaque participant·e tire au sort une carte sur laquelle est décrite une des postures ci-dessous. Il/elle s'engagera à l'endosser pendant sa participation au Soft Skills Lab.

Quelques postures à proposer :

BARREUR :
- Vous veillez à l'avancement du travail.
- Vous faites en sorte que l'équipe suive les étapes imposées ou qu'elle a décidé de suivre.
- Vous évitez que l'équipe se fourvoie, perde du temps dans des pistes sans issue.

ACTIVATEUR :
- Vous amenez chaque membre de l'équipe à contribuer activement aux travaux ; vous n'oubliez ni le scribe, ni le secrétaire !
- En cas de nécessité de répartition de tâches, vous veillez à ce que chaque membre contribue de manière équitable.

GARDIEN DU TEMPS :

- Vous veillez à la bonne utilisation du temps disponible.
- Vous attirez l'attention sur le risque de prendre du retard.

SCRIBE :

- Sur l'espace de travail commun (p. ex. : flip chart), vous notez les idées importantes, les questions en suspens, les schémas qui émergent lors des discussions, mais sans imposer vos propres points de vue.
- Vous gérez les feuilles du flip chart pour que l'information utile soit visible pour tous les membres de l'équipe.
- Vous n'oubliez pas de participer aux discussions !

SECRÉTAIRE :

- Vous produisez une synthèse des éléments importants issus des discussions : ceux qu'il faut conserver pour la suite du travail.
- Vous consignez toutes les informations nécessaires à la poursuite du travail : les décisions prises, les échéances déterminées, les prochains rendez-vous, les plans de travail collectifs et/ou individuels,...
- Vous diffusez vos productions et les autres documents nécessaires à l'ensemble des membres de l'équipe.
- Vous n'oubliez pas de participer aux discussions !

CIRCULATEUR DE PAROLE :

- Vous faites en sorte que chaque membre de l'équipe puisse s'exprimer.
- Vous incitez les membres en retrait à prendre la parole ; vous n'oubliez ni le scribe, ni le secrétaire !
- Vous empêchez l'un ou l'autre membre de l'équipe de mobiliser la parole au détriment des autres.

PORTE-PAROLE :

- Vous présentez l'état ou les résultats du travail de votre équipe d'une manière synthétique et complète, sans marquer de préférence pour votre propre point de vue.
- Vous utilisez tous les moyens nécessaires pour une communication efficace.

FAISEUR DE POINT

- Vous faites périodiquement le point sur l'état d'avancement : où en est l'équipe ? qu'est-ce qui est fait ? qu'est-ce qui reste à faire ? que savons-nous et que ne savons-nous pas ?
- Vous aidez le scribe à noter ces éléments sur l'espace de travail collaboratif.

Est-ce que le Lab'compagnateur·trice doit posséder des compétences numériques ?

Les compétences numériques représentent des compétences transversales au même titre que les SFC ou Soft Skills. Actuellement, elles sont incontournables. Le Lab'compagnateur·trice devra posséder les compétences numériques pour soutenir le travail des Soft Skills en particulier dans le développement d'outils. De plus, l'idée est de pouvoir implanter les Soft Skills Lab dans des tiers lieux équipés du matériel adéquat dont du matériel informatique.

4. Quels espaces pour les Soft Skills Lab ?

« Un incubateur pour développer les Soft Skills »

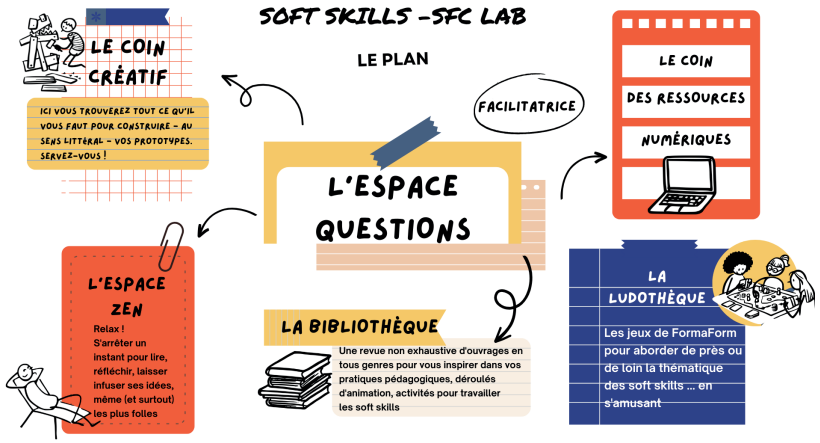
Si l'on s'en réfère à notre définition, le Soft Skills Lab peut prendre la forme d'un espace

physique, virtuel, hybride, itinérant.

Mais dans tous les cas, l'environnement et l'équipement doivent permettre le développement de pratiques pédagogiques inclusives.

On pourrait donc l'imaginer dans n'importe quel endroit qui permette de réunir ces conditions. Et pourquoi pas même dans un endroit éphémère ?

Dans nos expérimentations, nous avons pu implémenter différents espaces représentés par cette illustration et les photos ci-dessous.



Quel est l'endroit de prédilection pour un formateur·trice transport pour mesurer la gestion du stress de son candidat ? A ton avis, quelle est la plus-value du Soft Skills Lab ?

Le contexte idéal pour évaluer les Soft Skills d'un métier c'est bien celui du terrain d'apprentissage, en l'occurrence, la piste de manœuvres, la route !
Le Soft Skills Lab est un lieu prévu pour partager des difficultés, des trucs et astuces, des ressources avec des pairs, des experts·es, pour se former aux SFC, pour initier des projets liés aux Soft Skills. Le recours au Soft Skills Lab est un moment qui devrait être identifié dans le parcours de formation et de gestion-évaluation pour se poser et analyser ses pratiques.

Challenge

Tu veux un outil fédérateur pour sensibiliser les stagiaires aux savoir-faire comportementaux de n'importe quel métier ?

Utilise la shopping list des SFC

Tu peux, par exemple, demander aux stagiaires d'identifier les 6 SFC principaux pour le métier et confronter leur représentation à la tienne ou à celle des employeurs. C'est une activité facile, ludique et riche !

Curieux d'en savoir plus, rends-toi dans le profil « Praticien ».

3. Je pratique - Profil « Praticien »

Je souhaite développer des activités avec des chercheurs d'emploi pour favoriser l'émergence de leurs talents, en quoi le Soft Skills Lab peut-il m'aider ?

1. Les SFC, la matrice de maturité, les badges

« La posture plutôt que la performance »

Si vous voulez pratiquer la méthodologie SFC au sein du Soft Skills Lab, il est vivement conseillé de vous y former préalablement. Plusieurs possibilités s'offrent à vous. D'où que vous soyez, vous pouvez rejoindre la plate-forme en ligne Mooc SFC spécifiquement développé dans cet objectif https://mooc-forem-sfc.eu/. Vous y rejoindrez une communauté de près de 4000 participants intéressés par cette méthodologie. En Belgique, vous pouvez également vous former chez Formaform https://www.formaform.be/ ou vous adressez à n'importe quel partenaire du projet.

Pour rappel, le SFC (Savoir-Faire Comportemental) est un élément fondamental de la compétence en situation professionnelle au même titre que le savoir (connaissance) et le savoir-faire. La compétence est habituellement développée et mesurée au travers de niveaux de performance et d'indicateurs observables contextualisés. Ainsi, il est possible d'identifier les SFC essentiels pour chaque métier et de les évaluer, par exemple, au moyen d'un radar à 4 niveaux qui traduisent les SFC de manière opérationnelle en indicateurs observables allant jusqu'à à la maîtrise de la compétence.

Les SFC peuvent également être déclinés dans une perspective de reconnaissance selon, une matrice de maturité comportant 4 axes (que nous avons d'ailleurs appliquée à ce guide). Cette perspective a été développée par l'association française « Reconnaître », partenaire du projet NS4SFC. Chacun des axes correspond à une posture endossée par la personne apprenante. Identifier le type de posture est une affaire collective : on possède une compétence quand on se reconnaît la posséder et quand une communauté de personnes pratiquant dans le même contexte me la reconnaisse.

La démarche consiste donc à reconnaître la maturité de développement des SFC via des badges suivant 4 postures :

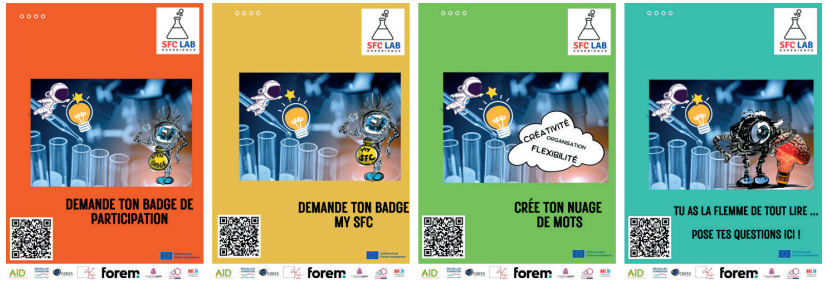
	Je découvre	J'expérimente	Je pratique	J'accompagne
Intention	De zéro intention (on m'a dit de venir...) à curiosité	Intention d'analyse, d'état des lieux	Intention de progrès, de changement, d'adaptation.	Intention de partage, d'entraide, de coconstruction.
	Je suis intéressé·e et j'aimerais en savoir plus sur le sujet	Je réfléchis à mes SFC et mesure l'écart entre mes SFC et les SFC attendus	Je connais mes forces et faiblesses et applique mes SFC dans mes pratiques pour m'adapter au contexte et/ou adapter le contexte	Je développe des outils et/ou des pratiques pour aider les membres de ma communauté de pratique
Posture	Je prends conscience de l'importance des SFC	J'explore mes SFC, leurs forces et faiblesses. Je saisis et/ou crée des opportunités pour les pratiquer et les développer	Je mobilise mes SFC pour m'intégrer à mon environnement et, lorsque nécessaire, adapter mon environnement à leur pleine expression.	J'accompagne et/ou j'instrumente le développement et la mobilisation des SFC.

Exemples appliqués au commis de cuisine en formation	Je me rends compte que les SFC existent et ont une importance dans mon futur métier.	Via mon exploration, je comprends les implications des SFC dans le travail d'une brigade ainsi que dans mes apprentissages et ma vie.	Je mobilise, j'agis… et je réagis aux retours de mon environnement pour m'adapter et pour l'adapter.	Je peux accompagner mes collègues de brigade dans le développement de leurs SFC.
	La maîtrise de moi m'apparaît comme essentielle pour réaliser mes tâches dans la brigade.	Chacun de mes gestes, chacune de mes tâches, peut être accomplie de manière plus ou moins structurée, organisée, et je commence à voir concrètement ce que cela implique.	La communication adaptée influe sur chacune des étapes de mon travail. Je cherche activement à m'améliorer et j'écoute mes collègues. Je découvre par exemple que les blagues sexistes heurtent mes collègues et n'ont pas leur place.	J'aide les nouveaux travailleurs·euses à identifier en quoi leur action, aussi anodine soit-elle, est essentielle pour la bonne marche en avant de la cuisine. Je les aide ainsi à développer leur sens des responsabilités en même temps que leur esprit d'analyse.

Pour les informations complètes concernant cette démarche et la matrice de maturité, nous vous renvoyons à la production n°2 des partenaires Reconnaître et Esplaï sur « la reconnaissance des SFC via les badges ».

Par cette stratégie, nous souhaitons rendre visibles les personnes qui incarnent les compétences, les badges et la communauté de pratique à laquelle elles contribuent. Cette approche positionne chacun·e comme contributeurs·trices avertis·es à un écosystème de reconnaissance ouvert plutôt que comme destinataires passifs·ves d'une reconnaissance attribué par un « sachant-expert ». De plus, en posant ces quatre postures structurantes de la communauté de pratique, on évite le piège de considérer l'individu comme une somme d'attributs et d'imposer un

modèle déficitaire « je n'ai pas le badge, je suis incompétent ». Au contraire, ici, les gens sont acteurs.trices du développement de leurs compétences et se reconnaissent des compétences les uns aux autres et à eux-mêmes.



2. Méthodologie d'animation

« C'est en soft skillant qu'on devient soft skiller »

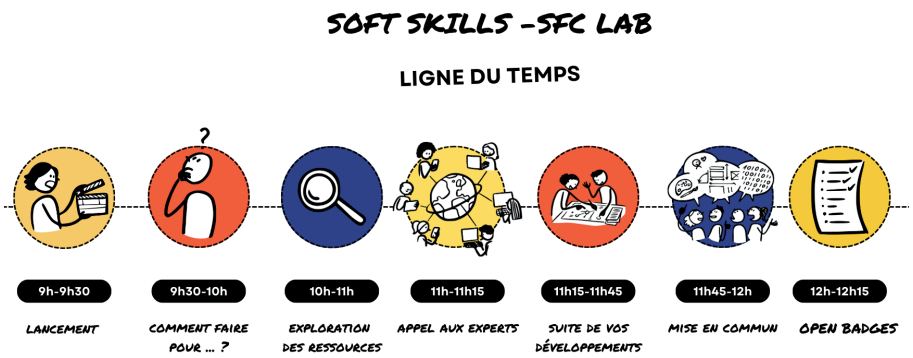
Phasage et durée

Rappelons les différentes étapes préconisées dans nos expérimentations avant de pouvoir intégrer le Soft Skills Lab dans ses pratiques et animer le dispositif :

1. *Cerner et analyser la problématique qui vous occupe ;*
2. *Soumettre cette problématique à la communauté et affiner sa compréhension par des échanges avec des personnes vivant des situations similaires ;*

3. *Prototyper des réponses sous forme d'activités d'apprentissage (sensibilisation, formation et développement, valorisation et reconnaissance,...) en faisant appel aux ressources humaines ou pédagogiques du Soft Skills Lab ;*
4. *Evaluer l'impact du prototype ;*
5. *L'intégrer dans ses pratiques ;*
6. *Enrichir la communauté ;*
7. *Eventuellement, proposer une reconnaissance des développements avec les open badges.*

Si vous souhaitez organiser cela sur une première demi-journée, ces différentes étapes peuvent être représentées comme ceci :



De nos expérimentations, nous avons noté qu'une demi-journée n'était pas suffisante, mais celle-ci peut être un kick-off dans un processus plus long et itératif en fonction des besoins. Relevons qu'il n'est pas toujours aisé de mobiliser la communauté et qu'il serait intéressant de prévoir une planification de la fréquentation du Soft Skills Lab intégrée dans les parcours d'orientation, de formation ou de recherche d'emploi.

Un exemple de séquentiel sur une demi-journée :

Horaire	Durée	Activités/objectifs	Modalités	Ressources et supports
9h-9h15	15'	Présentation	Chacun se présente avec 3 SFC qu'il possède et qu'il estime intéressants à mobiliser pour la durée du Soft Skills Lab. L'animateur récupère chaque post-it et rassemble l'ensemble en une « carte des talents » sur un flipchart.	Post-it
9h15-9h30	15'	Fonctionnement du Soft Skills Lab + contexte de testing	Mini plénière animée par animatrices	• Ligne du temps • Affiche rôles • Plan des ressources
9h30-10h	30'	Partages des difficultés/identification des problématiques à traiter Composition des sous-groupes (SG)	Cartons individuels : « Comment faire pour... » (cf. fiche projet) Marche et rencontres 2/2=> composition des groupes par affinités/besoins	Cartons ou feuilles
10h-11h	1h	Exploration en SG et recherche des éléments de réponse	Exploration libre avec soutien des animateurs	Plan/listing des ressources Ressources à disposition dans les différents lieux du Soft Skill Lab
	Libre	1 question aux experts.es	Rdv aux tables centrales où se trouvent les experts.es	
11h15-11h45	30'	Co-construction des réponses	Travail en SG	
11h45-12h00	15'	Mise en commun	Plénière, présentation de chaque SG	Canevas « fiche idée »
12h00-12h15	15'	L'envers du décor : feed-back sur le dispositif et pistes d'amélioration Possibilité d'émettre un badge	Plénière	Dispositif badges + questionnaire d'évaluation

Si vous pouvez bénéficier d'une journée complète, il sera alors davantage possible de procéder aux différentes étapes de rencontre entre les participants, de découverte des ressources du Soft Skills Lab et de prototypage des solutions.

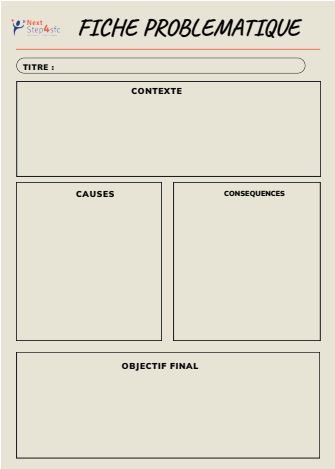
Exemple de séquentiel sur une journée :

Heure	Durée	Titre	Format
09:00	10'	Accueil	Plénière
09:10	15'	Brise Glace	Échange
09:25	10'	Présentation et préparation du speedating	Transmissif

09:35	40‘	Speed dating problématique	Échange
10:15	15‘	Mise en commun	Échange
10:3	15‘	Pause	
10:45	10‘	Présentation d'un outil pour regroupement	Transmissif
10:55	20‘	Formuler les problématique (si possible communes) dans un canevas	Échange
11:15	20‘	Mise en commun	
11:35	20‘	Présentation des outils en fonction des problématiques	Sous-groupe
11:55	30‘	Travail sur l'utilisation de l'outil face à la problématique (1ère partie)	Sous-groupe
12:25	45‘	Pause repas	Échange
13:10	60‘	Travail sur l'utilisation de l'outil face à la problématique (suite)	Sous-groupe
14:10	15‘	Temps pour remettre au propre	Sous-groupe
14:25	15‘	Pause	Échange
14:40	30‘	Mise en commun	Plénière
15:10	30‘	Open badges	Organisation
15:40	10‘	Evaluation	Individuel
15:50	10‘	Conclusion	Échange

3. Des fiches et des outils pour accompagner l’animation

Pour vous aider à cerner la problématique et à construire un prototype de réponse, nous vous proposons le modèle de fiche suivant :



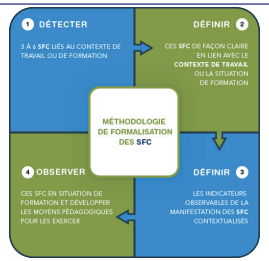
Nous avons rassemblé des ressources que nous avons classées en fonction des 4 degrés de maturité de développement des Soft Skills :

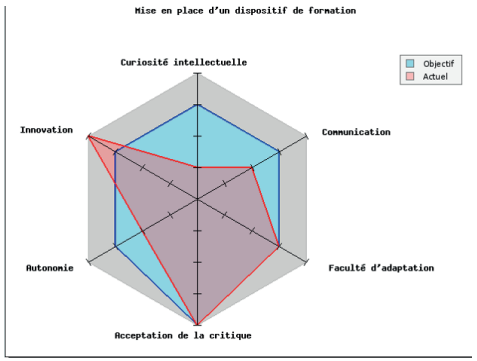
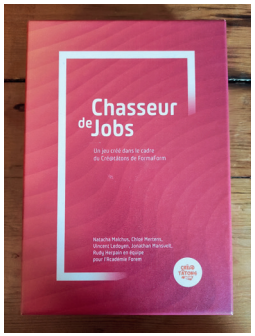
1. Je découvre : je prends conscience de l’importance des Soft Skills pour l’intégration professionnelle et sociale
2. J’expérimente : j’explore mes Soft Skills, celles que je maîtrise ou dois développer, je trouve des opportunités pour les développer et les pratiquer
3. Je pratique : je maîtrise l’usage de mes Soft Skills, je tiens compte de mes forces et faiblesses pour m’adapter et adapter
4. J’accompagne : je peux accompagner des personnes dans le développement de leurs Soft Skills, les organisations pour faciliter leur expression et développement

Vous trouverez ici un inventaire de ressources non exhaustif qui pourra être intégré dans les différents parcours d’apprentissage ainsi que des exemples de fiches pédagogiques qui ont été expérimentées.

4. Des outils spécifiques pour travailler les SFC

Grâce aux projets successifs et à leur continuité, nous avons développé une série d’outils que vous retrouverez sur le site. Nous vous proposons les principaux ici :

La méthodologie en 4 pièces pour une approche méthodique des SFC par métier	
La shopping-list des SFC, qui est la référence commune des SFC	

Le Visio SFC : une application qui permet le positionnement, l'observation et l'évaluation les SFC	
Le MOOC : dispositif de formation en ligne à la méthodologie et aux outils SFC	
Le jeu chasseur de job qui permet de sensibiliser aux SFC de manière ludique	
Un dispositif de formation en ligne pour les émetteurs·trices de badges	

Un dispositif de formation pour les chercheurs·euses d'emploi « The perfect Job »	
Une plate-forme pour émettre des badges	

Si tu devais privilégier deux outils dans ton contexte, quels seraient-ils et comment les utiliserais-tu ? Décroche ton badge « j'intègre dans mes pratiques ».

5. La reconnaissance et la communauté de pratique

Une communauté de pratique c'est un groupe de personnes qui partagent un intérêt, une passion ou un domaine d'expertise commun et qui collaborent régulièrement pour approfondir leurs connaissances, partager des idées et améliorer leurs compétences.

Le projet NS4SFC a été pensé comme une communauté de pratique en construction. Il favorise des interconnections entre différents dispositifs : le Soft Skills Lab, le Mooc SFC, le humhub de Reconnaître, les membres de la communauté FB, linkedin, Epale,...

L'identité de notre communauté de pratique se construit autour de l'exploration des Soft Skills en ce compris les SFC (savoir-faire comportementaux). En effet, ceux-ci ne s'expriment que dans des pratiques sociales ou professionnelles qui conditionnent leur développement.

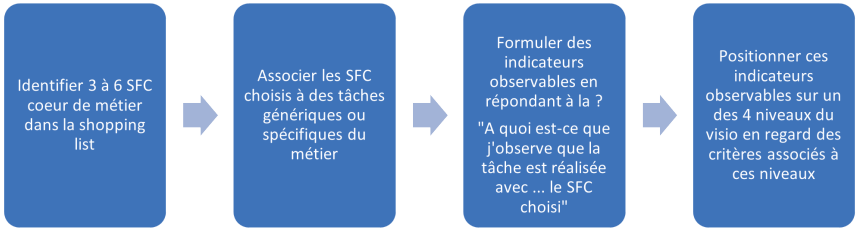
Penser en termes de communauté permet de réduire l'écueil de l'asymétrie entre le « nous » (les encadrants.tes) et « eux » (les participants.tes) à celui d'une progression où les participants.tes sont potentiellement de futurs encadrants.tes dans l'axe « j'accompagne » par exemple.

C'est dans ce cadre que nous avons envisagé la reconnaissance. Dans l'état actuel, nous disposons de 2 outils qui permettent de rendre visible le développement des Soft Skills ou SFC.

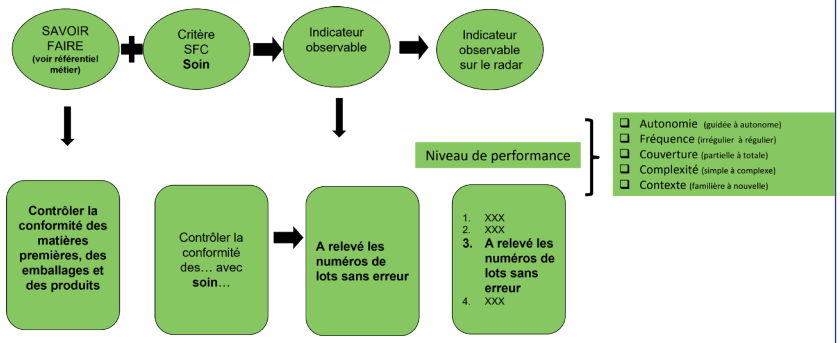
L'outil Visio SFC qui se présente sous la forme d'un radar permet d'identifier les SFC par métier dans la shopping-list, de fixer les attendus par des indicateurs observables sur 4 niveaux. Cet outil est particulièrement adéquat dans le contexte de l'évaluation formative. Il permet de créer un feed-back visuel et facilement compréhensible sur la progression et soutenir les apprentissages. Il peut donc servir de base à la discussion entre ou comme support pédagogique dans le cadre d'un processus d'apprentissage : un support de partage et de réflexivité commune.

NB : ce travail d'identification des SFC par métier et de formalisation dans le Visio SFC a été réalisé au niveau du Forem pour une centaine de formations métier. Ces outils sont référencés sur la plate-forme Hacord du Forem.

Si vous décidez de créer votre visio pour votre propre contexte, voici les principales étapes du processus :

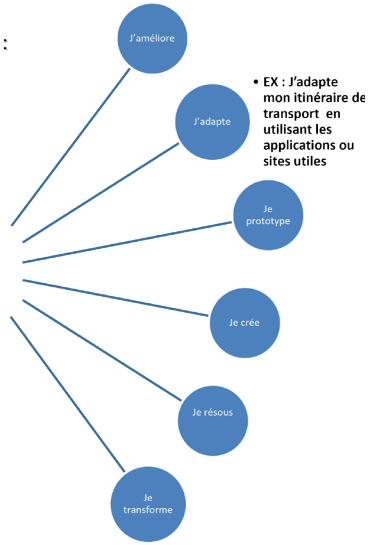


En regard de ces différentes étapes, voici les outils pour vous aider :



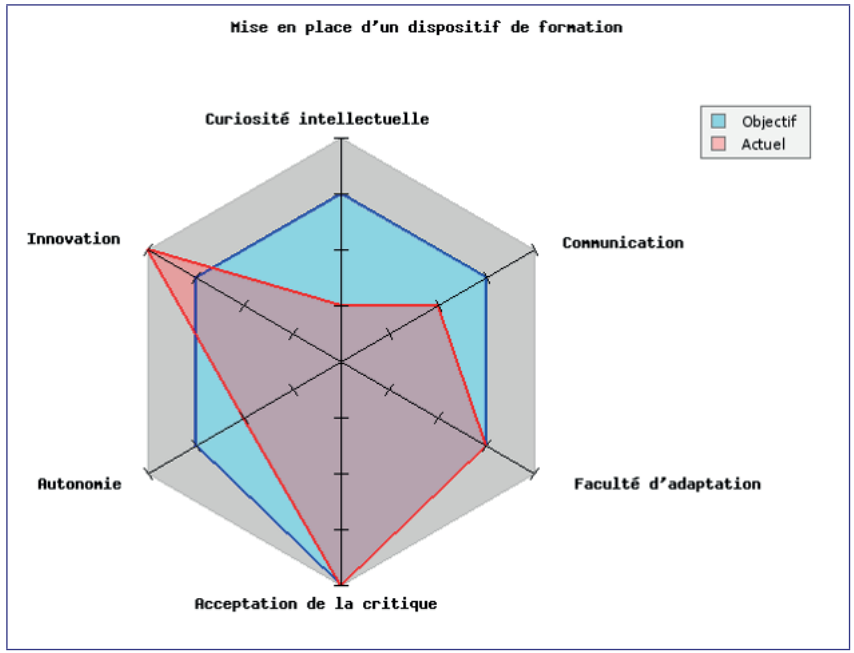
Formulation des indicateurs observables :

- A quoi est-ce que j'observe le SFC ?
- En verbe d'action, verbes opérateurs liés à des comportements observables
- En « je » car il est prévu que le stagiaire s'autoévalue
- Significatifs et compréhensibles pour les formateurs



Niveaux de performance pour une compétence		1 : Débutant	2 : Elementaire	3 : Indépendant	4 : Expérimenté
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 familières simples.	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.
Façon	de guidée à autonome	Guidée	Autonome		
	de irrégulière à régulière	Irrégulière	Régulière		
	de partielle à complète	Partielle		Complète	
Situation	de simple à complexe	Simple		Complexe	
	de familière à nouvelle	Familière			Nouvelle

Modèle inspiré par L. Paquay



Le second outil au service de la mise en lumière et de la reconnaissance des Soft Skills est le système des Open Badges.

Ces badges vont permettre de reconnaître à chacun·e leur position au sein de la communauté en regard des 4 postures de maîtrise des savoir-faire comportementaux. Ces postures seront documentées dans la trajectoire de développement par des preuves qui permettront un endossement du badge choisi.

Challenge

Rejoignez la communauté et revendiquez des badges ici :

Curieux d'en savoir plus, rends-toi dans le profil « Mentor ».

4. J'accompagne – Profil « Mentor »

Je veux mettre sur pieds un Soft Skills Lab et participer au réseau des Soft Skills Labs, comment faire ?

1. Pourquoi mettre ce dispositif en place ?

« Créons du lien et semons des opportunités de croissance des Soft Skills ! »

Pour mettre ce dispositif en place, il est crucial de définir clairement la mission du « Soft Skills Lab » et les valeurs qui l'animent. Pour rappel, ce dispositif se veut un espace dédié au développement et à la reconnaissance des compétences non techniques. Il s'avère pertinent pour les personnes qui cherchent à s'insérer socialement et professionnellement. Il a pour vocation de les aider à atteindre leurs objectifs, à résoudre leurs problèmes, à créer des liens de confiance et à répondre à la mission à laquelle vous vous engagez en créant ce dispositif sans vos contextes.

Pour visualiser l'adéquation ou non de ce dispositif par rapport à son environnement d'application, nous vous proposons la matrice SWOT. Cependant, nous tenons à préciser que cette analyse non exhaustive est une aide à la décision et certainement pas une prescription.

SWOT est l'acronyme de quatre mots anglais : strengths (forces), weaknesses (faiblesses), opportunities (opportunités) et threats (menaces). C'est un modèle d'analyse qui permet d'identifier l'écosystème du projet de mise en place du Soft Skills Lab. Il permet d'établir un diagnostique sur l'environnement externe du projet (ses opportunités et menaces) et sur le contexte interne du projet (ses forces et ses faiblesses).

Forces :
- Communauté existante
- Méthodologie et outils
- Ressources pédagogiques et technologiques
- Espaces susceptibles d'accueillir les Soft Skills labs
- Conscientisation du public à l'importance des Soft Skills
- Intégration des SFC dans les parcours de formation (par ex. inscrit dans le manuel qualité Forem)
- Soutien des institutions locales, régionales, nationales et politiques
- Préoccupation commune aux organismes d'insertion socio-professionnelle, de formation, aux entreprises

Faiblesses :
- Ne pas intégrer ce dispositif dans les parcours d'insertion socio-professionnelle et de formation
- Ne pas intégrer toutes les parties prenantes
- Ne pas accorder la même place aux Soft Skills qu'aux hard skills dans les parcours
- Sous-estimer la formation des Lab'compagnateurs·trices
- Manquer de soutien, de cohérence et d'exemplarité au sein de l'institution qui implémente le dispositif
- Manquer de transversalité et de vision commune pour l'intégration de Soft Skills
- Manquer de budget, de temps, de ressources humaines

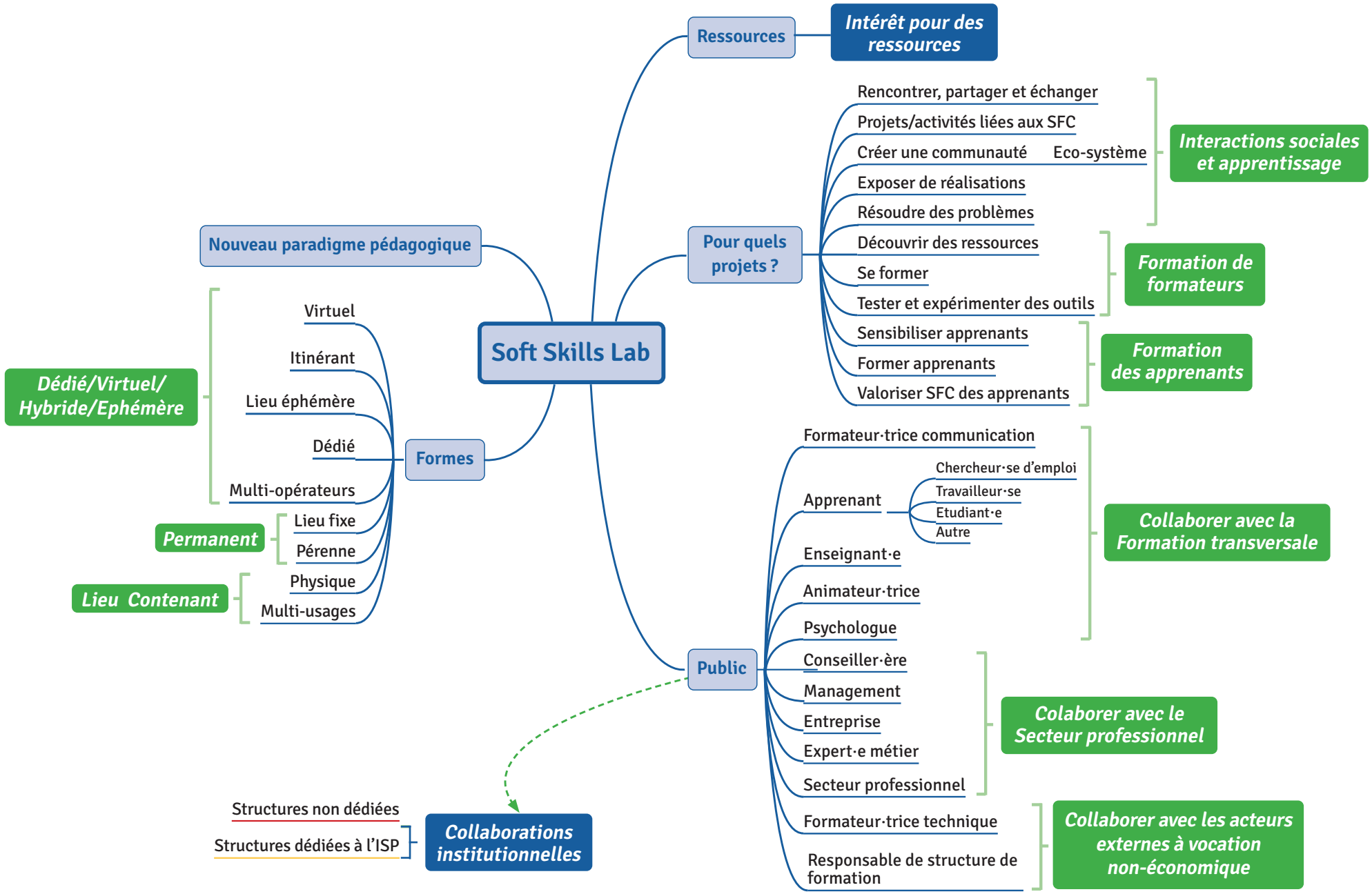
Opportunités :
- Structure de référence multi-opérateurs
- Elargissement du dispositif aux entreprises
- Appui à l'insertion socio-professionnelle
- Soutien des décideurs.ses politiques
- Partage avec différents opérateurs
- Ouverture, inclusion, reconnaissance
- Création d'un éco-système Soft Skills
- Mise en réseau des Soft Skills Lab
- Intérêt européen

Menaces :
- Multiplier les dispositifs sans connexion entre eux
- Dénaturer l'approche SFC/Soft Skills
- Manquer de vision commune et de volonté de partage entre les différents opérateurs
- Instrumentaliser le dispositif à des fins d'exclusion des chercheurs·euses d'emploi
- Considérer le travail des Soft Skills comme le remède-miracle de l'insertion à l'emploi
- Manque d'engagement de toutes les parties prenantes

2. Recommandations pour la mise en place

« Si tu ne sais pas où tu vas, tu finiras ailleurs »

Le dispositif de Soft Skills Lab a été élaboré au départ d'une charpente initiale que nous vous soumettons à titre indicatif. Elle a été échafaudée, consolidée, détruite en partie, reconstruite sur base des informations que nous avons récoltées au fur et à mesure de l'avancement de notre réflexion, sur base d'enquêtes réalisées par l'UL, des échanges que nous avons eus avec nos partenaires et des expérimentations qu'ils ont réalisées.


Soft Skills Lab
Ressources
Intérêt pour des ressources
Pour quels projets ?
Rencontrer, partager et échanger
Projets/activités liées aux SFC
Créer une communauté
Eco-système
Exposer de réalisations
Résoudre des problèmes
Interactions sociales et apprentissage
Découvrir des ressources
Se former
Tester et expérimenter des outils
Formation de formateurs
Sensibiliser apprenants
Former apprenants
Valoriser SFC des apprenants
Formation des apprenants
Public
Formateur·trice communication
Apprenant
Chercheur·se d'emploi
Travailleur·se
Etudiant·e
Autre
Enseignant·e
Animateur·trice
Psychologue
Collaborer avec la Formation transversale
Conseiller·ère
Management
Entreprise
Expert·e métier
Secteur professionnel
Colaborer avec le Secteur professionnel
Formateur·trice technique
Responsable de structure de formation
Collaborer avec les acteurs externes à vocation non-économique
Nouveau paradigme pédagogique
Formes
Virtuel
Itinérant
Lieu éphémère
Dédié
Multi-opérateurs
Dédié/Virtuel/ Hybride/Ephémère
Lieu fixe
Pérenne
Permanent
Physique
Multi-usages
Lieu Contenant
Structures non dédiées
Structures dédiées à l'ISP
Collaborations institutionnelles

Logistique

Le Soft Skills Lab se veut être au plus près des réalités de chacun·e. Il peut prendre la forme d'un lieu fixe ou itinérant (un bus, un truck Soft Skills Lab, une valise Soft Skills Lab…), éphémère (le Soft Skills Lab au fil des saisons, au fils des rentrées, le Soft Skills Lab par métier…) ou pérenne (dans une Digital Factory, un tiers lieu, dans les centres de formation…), physique, virtuel ou hybride.

Cependant, à minima, il doit pouvoir disposer des espaces d'échanges et de travail que nous avons décrits dans le chapitre 4 « Quels espaces pour le Soft Skills Lab ? ». La structuration de l'espace doit aussi être aménagée pour les différentes activités, qui demandent parfois un agencement très différent.

Dans nos expérimentations, nous avons pu organiser ces différents espaces dans une salle dédiée au Soft Skills Lab et l'équiper du matériel nécessaire : ordinateurs, matériel modulable (tables, chaises, fauteuils, coussins), flip chart, projecteur,…

Enfin, l'accueil des participants est primordial pour qu'ils se sentent les bienvenus et pour qu'ils puissent se sentir suffisamment en confiance pour participer activement.

Implémentation

A priori, l'implémentation des Soft Skills Labs pourrait se faire dans toutes les institutions ou tiers lieux équipés qui seraient en mesure de l'accueillir. En Région wallonne, nous avons identifié les digital Factories comme un espace idéal qui dispose de tout l'équipement logistique et numérique nécessaire. Il s'agirait d'un beau projet de rencontre pour le développement des compétences transversales numériques et humaines.

Notre souhait est que par ces implémentations régionales, nationales et européennes, nous puissions faire vivre une communauté de pratique. À l'instar des rencontres des réseaux de Fab Labs, ces différentes entités pourraient se rencontrer à intervalle régulier lors d'un événement fédérateur de partage.

Fréquentation

La fréquentation du Soft Skills Lab doit pouvoir se faire à la demande, mais il ressort des enquêtes que nous avons menées, qu'une planification prescrite et régulière dans les parcours d'orientation, de formation, de recherche d'emploi serait idéale. Par exemple, en formation il serait intéressant de prévoir +/- 3h par mois pour chaque session ou de suivre le rythme de la formation et de l'évaluation des groupes d'apprenants (à l'accueil, en formation, en fin de formation).

Communication

Il est important de bien définir sa stratégie de communication pour fédérer, impliquer la communauté, créer des connexions avec des objectifs de rencontre, d'apprentissage, d'enrichissement personnel et collectif.

A cette fin, il convient de définir un plan de communication pour faire connaître le dispositif et pour préciser ses missions.

La communication vise à créer du lien et à offrir du contenu à valeur ajoutée à destination des participants. On privilégiera ainsi des afterwork, conférence, table-ronde, cocktail networking, petit déjeuner thématique, valorisation des success stories, atelier d'écriture, atelier ludique…

Formation

La formation du personnel accompagnant le dispositif tant au niveau digital qu'au niveau des Soft Skills n'est pas à négliger. En effet, le lab'compagnateur·trice doit pouvoir faire le lien entre toutes les parties prenantes, accompagner l'animation, être à l'aise avec les outils numériques, connaître les ressources pédagogiques, les contextes institutionnels dans lesquels les Soft Skills vont se déployer, maîtriser l'approche des Soft Skills et être force de propositions pour construire la solution aux différentes problématiques.

Des Soft Skills comme l'organisation, la communication, l'innovation, l'esprit d'équipe, la curiosité intellectuelle, l'esprit d'analyse sont indispensables.

Partenaires

Le Soft Skills Lab se veut au service de tous.tes et il est donc nécessaire que toutes les parties prenantes à la problématique des Soft Skills s'y impliquent au même titre. En effet, il s'agit d'être inclusif et ouvert à une multitude d'acteurs·trices (chercheurs·euses d'emplois, patron·nes, formateurs·trices, conseillers·ères, animateur·rices, professeurs, bénévoles, retraités·ées,…)

Pour que le dispositif rencontre l'objectif attendu, il faut que chacun·e assume sa part d'engagement dans le développement et la reconnaissance des Soft Skills. L'exemplarité et l'adhésion sont des conditions essentielles à la réussite de la dynamique de développement et de reconnaissance des Soft Skills.

Tous les partenaires y compris les apprenants.tes ont leur légitimité égale et leur expertise propre pour participer au Soft Skills Lab.

3. Valeurs

Acronyme à retenir pour ne jamais oublier les 6 valeurs du Soft Skills Lab :

3CBDP

- **C**ONFIANCE
- **C**ONVIVIALITE
- **C**REATIVITE
- **B**IENVEILLANCE
- **D**ROIT A L'ERREUR
- **P**ARTAGE

Dans cette approche en intelligence collective du Soft Skills Lab, quelles seraient les mesures que tu prendrais si un participant évoque le fait qu'il ne se sent pas en confiance dans le Soft Skills lab que tu as implémenté ?

Il n'y a pas de recette miracle, mais voici une piste essentielle : il faut pouvoir entendre le malaise du participant et identifier les causes pour y remédier ensemble. Pour cela, tu peux te raccrocher à l'engagement formulé en regard de la valeur « confiance » pour identifier le(s) éléments qui crée(nt) ce manque de confiance. « Nous nous engageons à instaurer un cadre de travail et un environnement relationnel sécurisant. Nous garantissons un fonctionnement dans les groupes qui soit bienveillant et respectueux et qui offre protection et permission. Le travail de chacun doit être reconnu ». C'est le rôle du Lab'compagnateur·trice de veiller à faire respecter ce cadre.

Challenge

Identifie 5 partenaires avec qui tu vas pouvoir établir des collaborations pour la mise en place du Soft Skills lab.

5. Conclusions

Si les Soft Skills ont fait l'objet de nombreux développements, il existe peu de références en matière de dynamiques globales de leur apprentissage. Or, le développement des Soft Skills se justifie pleinement dans ce monde en perpétuelle évolution où les métiers d'aujourd'hui n'existeront peut-être plus demain, seront amenés à évoluer ou à être réinventés.

Par ailleurs, il est fondamental de cerner ce que le terme « Soft Skills » recouvre comme champs d'action. Initialement, nous étions attachés à la terminologie des SFC (Savoir-Faire Comportemental) qui traduisait notre volonté de travailler la dimension comportementale lié au métier. Cependant, force est de constater que si nous créons un dispositif lié au développement des Soft Skills, il nous incombe d'y intégrer d'autres approches. Ainsi, le développement et la reconnaissance des Soft Skills s'inscrit dans un objectif d'insertion socio-professionnelle inclusive.

A l'heure où les algorithmes et la robotisation remplacent parfois le contact humain, où la digitalisation devient incontournable et offre de réelles plus-values dans les apprentissages, le Soft Skills Lab a non seulement pour ambition de rendre chaque citoyen autonome, responsable, engagé dans le développement de ses compétences, mais aussi de créer du lien social. Le Soft Skills Lab se veut un maillon fédérateur d'une communauté d'apprentissage et de partage de pratiques qui s'inscrit dans un éco-système lié au développement et à la reconnaissance des Soft Skills.

Pédagogiquement, les Soft Skills demandent des dispositifs d'apprentissage où les apprenants sont dans une posture à la fois réflexive et pratique. L'esprit critique devient alors une « méta » soft skill, nécessaire à l'acquisition de toutes les autres Soft Skills.

Le modèle des Fab Lab s'est imposé à nous comme une évidence pour donner à chacun·e sa place dans le développement et la reconnaissance des Soft Skills. D'une part pour construire des réponses en intelligence collective et d'autre part pour permettre une reconnaissance ouverte sous la forme d'open badges.

Le Soft Skills Lab s'inscrit également dans la nécessité de mutualisation de nos ressources, de rationalisation ou d'optimisation de nos structures avec la création de connexions ou d'intégration entre partenaires égaux. Ce dispositif pourrait trouver sa place dans des espaces partagés, tiers lieux, espaces numériques comme les Digital Factories par exemple.

Il ambitionne de fédérer une communauté déjà bien alimentée par diverses plateformes comme le Mooc SFC, le humhub de Reconnaître et les différents réseaux existants autour de la thématique des Soft Skills.

A vous lecteur·trice, simple curieux·se, praticien·ne, décideur·euse, nous vous soumettons ce projet innovant, ambitieux, fédérateur du **Soft Skills Lab.** Nous vous proposons de relever ensemble ce défi du **développement** et de la **reconnaissance** des Soft Skills !

6. Bibliographie

Abbet, J.-P., & Moreau, J. (2012). Les compétences sociales et leur place dans la formation : Résultats d'une enquête auprès des élèves, apprentis et gymnasiens vaudois, ainsi que de leurs enseignants. Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques.

Albandea, I., & Giret, J.-F. (2016). L'effet des Soft Skills sur la rémunération des diplômés. https://shs.hal.science/halshs-01264812

Béret, P., & Dupray, A. (1998). La formation professionnelle continue : De l'accumulation de compétences à la validation de la performance. Formation Emploi, 63(1), 61-80. https://doi.org/10.3406/forem.1998.2309

Boudreault Henry, DIDAPRO, didactique professionnelle. Un cours n'est pas conçu pour celui qui l'enseigne, mais pour celui qui l'apprend. https://didapro.me/

Boutin, G (2004). L'approche par compétences en éducation : Un amalgame paradigmatique, In revue Connexions, Revue de psychosociologie sciences humaines, n° 81

Brichau, Thomas. Les Soft Skills : des compétences critiques ? Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain, 2019. Prom. : Auquier, Bauduin.

Bruno, D. L., Gaëtan, T., & Catherine, P. (2017). Open Badges : Analyse des effets de leur mise à disposition selon deux modalités de tutorat (proactive ou réactive). Distances et médiations des savoirs. Distance and Mediation of Knowledge, 2017(20), Article 20. https://doi.org/10.4000/dms.2024

Duc, B., Perrenoud, D., & Lamamra, N. (2018). Les compétences transversales à partir du point de vue des formateurs et formatrices en entreprise : Entre objets de formation et critères de sélection. Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE, 47, Article 47. https://journals.openedition.org/edso/2818

Giret, J.-F. (2015). Les mesures de la relation formation-emploi. Revue Française de Pédagogie, 192, 23.

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard Evidence on Soft Skills (SSRN Scholarly Paper 2073161). Social Science Research Network. https://papers.ssrn.com/abstract=2073161Io6_guide_integration_SFC dans_referentiels_vf_fr.pdf.

De Ketele, J-M., & Gérard, F.-M. (2005)., la validation des épreuves d'évaluation selon l'approche par les compétences, in mesure et évaluation en éducation, vol. 28, n° 3, UCL – BIEF, p. 2.

Le Boterf, G. (1998). L'ingénierie des compétences. Paris : Les éditions d'organisation

Loufrani-Fedida, S., & Saint-Germes, E. (2013). Compétences individuelles et employabilité : Essai de clarification de leur articulation. @GRH, 7, 13.

Ly, S.-T. (2019). Quel impact du numérique sur nos métiers ? Administration & Éducation, 163(3), 39-48. https://doi.org/10.3917/admed.163.0039

Beckers, J., Paquay, L., Coupremanne, M., Scheepers, C., Closset, A., Foucart, J., Lemenu, D. & Theunssens, E. (2001). Comment décrire et analyser un dispositif réputé professionnalisant ? Proposition d'un outil descriptif et interprétatif. Communauté française de Belgique: Ministère de l'éducation, Collection «Recherches en éducation» (20 p). www.enseignement.be/index.php?page=26044&id_fiche=1011&dummy=25065

Meirieu, P. (1991). Apprendre... oui, mais comment? Paris, ESF éditeur, 8° éd., p.181.

Meyers, R., & Houssemand, C. (2006). Comment évaluer les compétences clés dans le domaine professionnel ? European Review of Applied Psychology, 56(2), 123-138. https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.07.001

Romainville, M., Bernaerdt, G., Delory, Ch., Gérard, A.,Leroy, A., L. Paquay, L., Rey, B., Wolfs, JL. (1998). « Réformes : à ceux qui s'interrogent sur les compétences et leur évaluation », Forum pédagogie, p.22

Tardif, J., & Dubois, B. (2013). De la nature des compétences transversales jusqu'à leur évaluation : Une course à obstacles, souvent infranchissables. Revue française de linguistique appliquée, XVIII(1), 29-45. https://doi.org/10.3917/rfla.181.0029

Taskin, L., & Dietrich, A. (2020). Management humain : Une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel (2e éd). De Boeck supérieur.

Tison, E. (2021). Les Soft Skills au service de l'employabilité. Sapiens. https://www.institutsapiens.fr/observatoire/les-Soft Skills-au-service-de-lemployabilite/

Uribe, J. (2022, août 25). Recruter sans CV : avantages et inconvénients—Recruitee. https://recruitee.com/fr-articles/recruter-sans-cv

Notes

Notes

Equipe projet :
Forem : Christine Piret,
AID : Martin Cocle et Sophie Pham,
UL : Réginald Burton

Licence CC BY-NC-SA 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Ed. resp. : Forem - Bld Tirou 104 - 6000 Charleroi - Raymonde Yerna - 10/2024