



Comment développer les savoir-faire comportementaux (SFC) en formation ?



Kesako ?

Avec le savoir et le savoir-faire, le SFC est **l'une des trois ressources nécessaires** à la mise en œuvre de **la compétence professionnelle**. Nous formons pour l'emploi et nous entendons donc ce terme en lien avec la formation, le métier et les compétences professionnelles.

La formation à distance est une modalité d'apprentissage permettant de développer certains types de SFC, comme l'autonomie, la proactivité ou la communication qui peuvent être spécifiquement demandées dans le cadre de l'emploi et notamment **en télétravail**.

Un SFC, bien que parfois présent dans un contexte d'évaluation, ne fera **jamais l'objet d'une évaluation certificative** en tant que telle !



OK ! Mais concrètement ?

Méthodologie Step4SFC, réalisée idéalement **en co-construction** avec les apprenants + *exemples pour l'IER à Bruxelles Formation (Installateur Electricien Résidentiel)* :

1. Sur base de la [Shopping List](#), **identifier 3 à 6 SFC** liés au contexte de travail et observable en formation
Exemples : Communication, sens de l'organisation, assiduité, ordre, autonomie et esprit d'analyse.
2. **Définir ces SFC** : utiliser le slogan et/ou la définition présente sur la Shopping List
Exemples : Assiduité = Je suis fidèle au poste/Capacité à assurer une présence active, régulière et soutenue.
3. Définir des **indicateurs observables** (ne pas hésiter à demander l'aide du SDP 😊) et **les utiliser** soit dans une grille, soit dans un radar de progression.
Exemples : pour Assiduité :
 - Niveau 1 : Je quitte mon poste de travail et/ou je relâche mon attention régulièrement alors que ma tâche n'est pas terminée
 - Niveau 2 : Je quitte mon poste de travail et/ou je me décourage lorsque je rencontre une difficulté
 - Niveau 3 : Je reste à mon poste de travail tant qu'il n'est pas terminé même lorsque je rencontre des difficultés
4. **Observer les SFC en situation** : auto-évaluation + éventuellement observation par les pairs, observation par le/la formateur.ice et échanges entre l'apprenant.e et le/la formateur.ice

L'objectif principal est de **sensibiliser et d'échanger** avec les stagiaires. C'est donc dans ces objectifs-là que toutes les activités réalisées avec et autour des SFC doivent se faire.

Il n'est pas nécessaire d'aller jusqu'à la création et l'utilisation d'un outil d'observation des SFC. Les étapes d'identification et d'opérationnalisation peuvent suffire si elles permettent une sensibilisation et un échange !



Paroles de formatrices/ formateurs

« Je fais des retours aux stagiaires sur leur apprentissage, mais pour les aspects comportementaux c'est plus difficile. Pourtant, on sait que c'est aussi important pour les employeurs »



Pour aller plus loin...

- [Lien vers MOOC sur les SFC](#)
- [Formation à Formaform sur les SFC](#)
- [Site internet Step4SFC](#)



Exemples

- [Méthodologie et outils d'observation des SFC STEP4SFC :](#)
- [Ateliers Escape game et wooclap pour la co-construction d'un radar SFC](#)
- [Présentation du jeu « Chasseur de job »](#). Cet outil peut être demandé à Formaform ([contact](#))
- [Présentation du jeu « Débrief Skills »](#)
- [Présentation d'un outils pour un coaching SFC des stagiaires](#)
- [Présentation d'une grille d'observation des SFC dans une équipe multidisciplinaire](#)