



SÉMINAIRE

« IMPORTANCE DES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES DANS UN PARCOURS VERS L'EMPLOI »

9 JUIN 2026



ULB

9H- INTRODUCTION

REGARDS CROISÉS SUR TROIS OUTILS ET RETOUR D'EXPÉRIENCE

10H40- PAUSE

REGARD DE LA RECHERCHE : L'IMPORTANCE DES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES DANS LES PARCOURS VERS L'EMPLOI

12H30-LUNCH

DISCUSSION

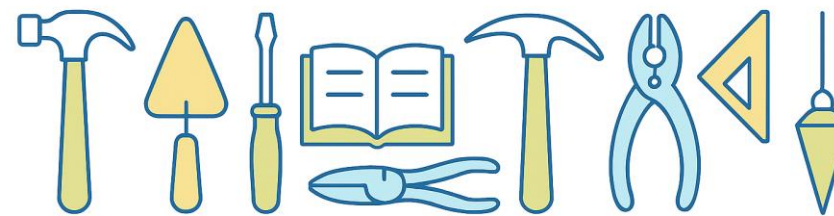
TABLE RONDE « POLITIQUES D'INSERTION ET ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI : REGARDS CROISÉS DE LA RECHERCHE ET DES PRATIQUES DE TERRAIN AUTOUR DES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES ET DE L'EMPLOYABILITÉ »

ÉLEMENTS DE SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES



INTRODUCTION

par Paul Timmermans
Président CEF/Mirec



Importance des compétences non techniques dans un parcours vers l'emploi

Compétences transversales et mobilisation des référentiels :

*Quelles pratiques dans le cadre des parcours
d'insertion professionnelle ?*

Cadre de référence

- Recherche d'action didactique professionnelle (bassin)
- Public fragilisé (PPDE)
- Démarche d'insertion professionnelle
- Accès à un poste de travail – recrutement

Employabilité (réf. OIT)

- Capacité d'un individu à
 - *Trouver* un emploi
 - *Conserver* un emploi
 - *S'adapter* à un emploi

Les composantes de l'employabilité individuelle

- Compétences (qualifications) → savoir-faire
- Connaissances → savoirs
- Comportements → savoir-être

Les facteurs personnels

- Projet/Envie
- Santé
- Mobilité
- Équilibre socio-familial

Capacité à trouver un emploi pour un individu =

Employabilité

+

Caractéristiques personnelles

Employeurabilité (2008 – PEC – France ?)

- Capacité d'une entreprise à agir comme un employeur :
 - *Attractif*
 - *Responsable*
 - *Durable*

Employeurabilité (2008 – PEC – France ?)

- Capacité d'une entreprise à agir comme un employeur :
 - *Attractif*
 - *Responsable*
 - *Durable*

Nécessité de :

- Faire évoluer les compétences et les salaires
- Offrir des conditions de travail de qualité

Les facteurs organisationnels

- GRH – management
- Taille
- Localisation
- Type de production

Employeurabilité =

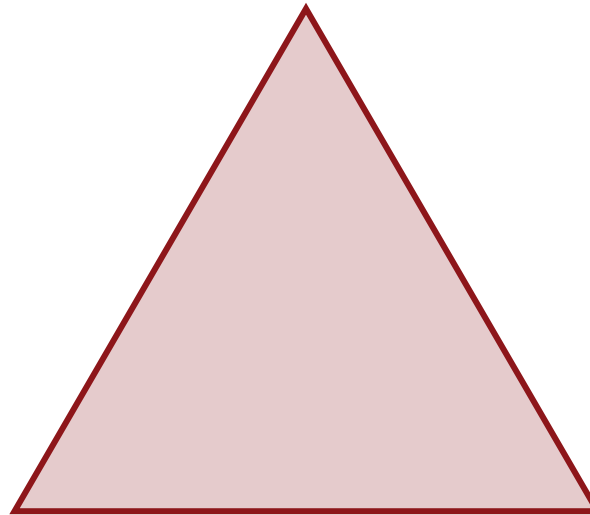
Capacité à embaucher
+

Facteurs organisationnels

Contexte environnemental

- Aides à l'emploi et au droit
- Culture dominante : âge, sexe, nationalité...
- Conjoncture économique
- Marché du travail
- Réseau transports en commun

Individu - employabilité



Entreprise - employeurabilité

Contexte environnemental

Les politiques d'insertion professionnelle

1. *Pas d'intervention*

Inscription comme DE ↔ Publication des offres d'emploi

2. *Communication*

Personnalisation des candidatures ↔ Recensement et tri des offres

3. *Appariement*

Mise en relation personnalisée d'un demandeur et d'un offreur – mise à l'essai dans une entreprise

4. *Intervention sur la recherche d'emploi*

Modifications du profil du DE :

- Relooking
- Pré-formation
- Formation qualifiante

↔ Survaloriser l'offre (discours sur les pénuries)

5. *Intermédiation active*

Augmenter les capacités DE ↔ Éliminer les freins

6. *Créer l'emploi sur mesure – cfr TZCLD*

Exigences poste de travail

Dans une démarche d'intermédiation active

Agir tant sur l'individu que sur l'entreprise

Mettre en tension les logiques d'employabilité et d'employeurabilité

AVANT l'embauche



Individu :

- Identifier les compétences et connaissances non techniques
- Identifier les compétences professionnelles maîtrisées

Entreprise :

- Identifier les compétences exigées au poste – non techniques et techniques

Accompagnement :

- Poser les conditions de l'accompagnement

APRES l'embauche

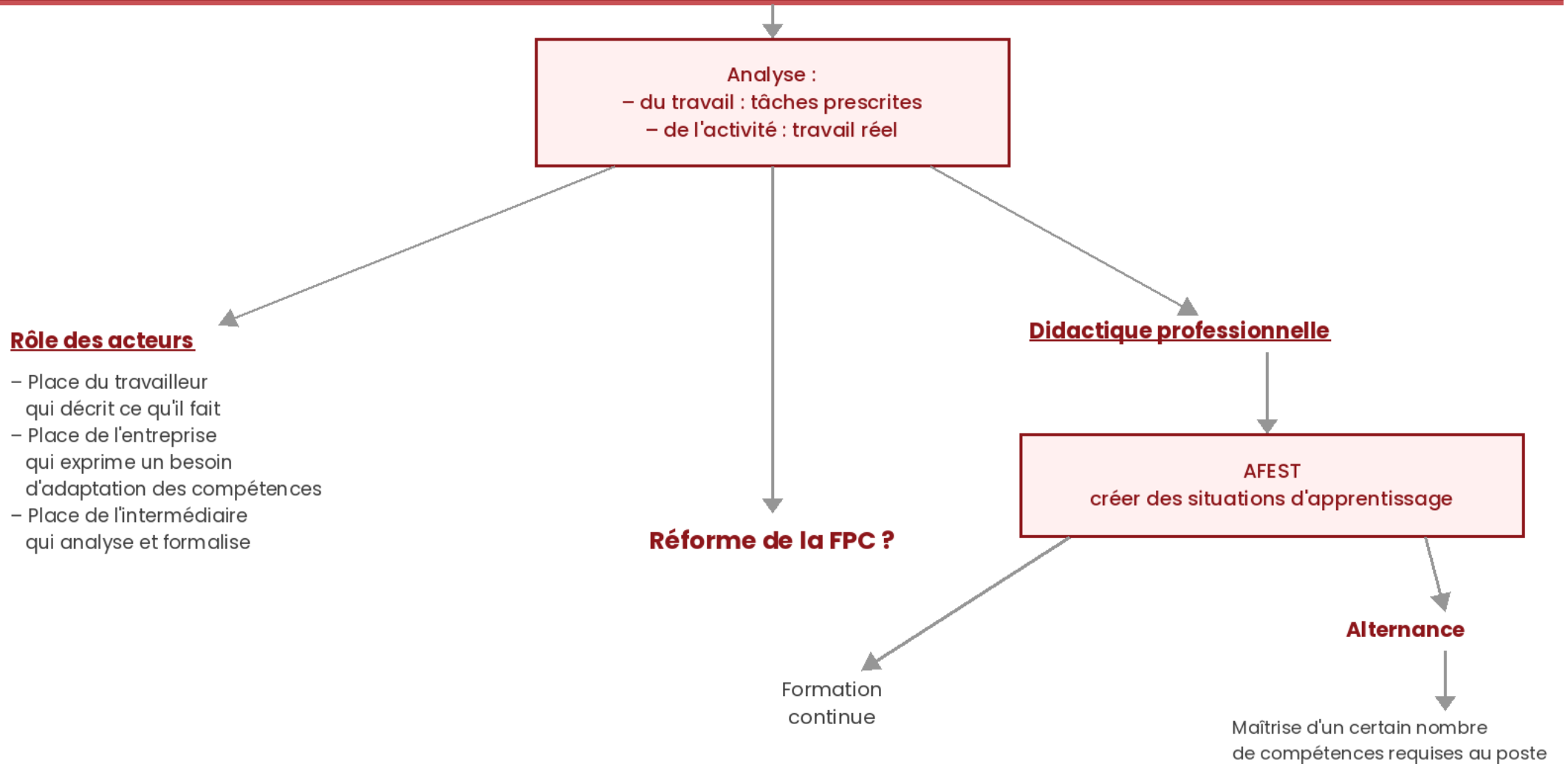


Complémentarité de l'apprentissage en situation de travail :

- Compétences acquises et maîtrisées au poste
- La socialisation organisationnelle

Dimension psycho-sociale et normative de l'environnement professionnel

Focus sur les situations de travail



Focus sur les personnes en DE

**« Tous employables »
compétences de base**

Compétences et connaissances non techniques

Compétences et connaissances techniques

Estime
de soi

Construction
d'un parcours
professionnel

Parcours
de formation

**VDC
VAE**

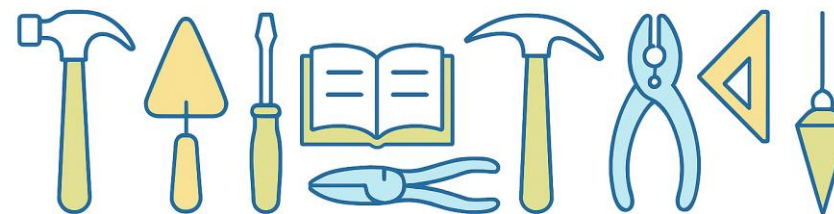
REGARDS CROISÉS SUR TROIS OUTILS ET RETOUR D'EXPÉRIENCE

⚙️ Les outils, leurs usages, leurs plus-values et limites

Rectec : « Le référentiel et la méthodologie : des usages pour accompagner le développement de la métacognition » par Odile Dupont (Account Manager Sectoriel, Cellule Partenariats opérationnels, WCA, FOREm) et Myriam Colot (Responsable de projets - Experte Approche Par Compétences, AID)

SFC : Christine Piret (Experte Ligne de produit Soft skills, FOREm) et Hélène Van Kerrebroeck (Experte pédagogique, FormaForm)

CléA : Emmanuel Boulay (Président IFPA) et Axel Decollonge (Expert, IFPA)



RECTEC

Reconnaître les
compétences
transversales en lien
avec l'employabilité et
les certifications





Compétences...

Compétences transversales...

De quoi parle t'on?



Concepts et définitions

Les compétences transversales:

- s'inscrivent dans des contextes professionnels
- la transversalité peut concerner plusieurs métiers
- mais aussi plusieurs situations professionnelles d'un même métier

**PILOTER ET/OU
ORGANISER
L'ACTIVITÉ**

**COOPÉRER ET
FAVORISER LA
COLLABORATION**

**GÉRER LES
DONNÉES
MATHÉMATIQUES,
BUDGÉTAIRES ET
STATISTIQUES**

**AGIR FACE À
L'IMPRÉVU**

**COMMUNIQUER À
L'ORAL EN UNE
OU PLUSIEURS
LANGUES**

**PRENDRE EN
COMPTE LES
USAGES SOCIAUX
ET CULTURELS**

**COMMUNIQUER À
L'ÉCRIT EN UNE
OU PLUSIEURS
LANGUES**

**UTILISER LES
RESSOURCES
NUMÉRIQUES**

**TRAITER DES
INFORMATIONS ET
DES SAVOIRS**

**ASSURER LES
PROCÉDURES ET
LA QUALITÉ**

**CONSTRUIRE SON
PARCOURS
PROFESSIONNEL**

**DÉVELOPPER DES
COMPÉTENCES**

Les Compétences professionnelles techniques



ESPACE RESSOURCES RECTEC



**Découvrir et utiliser
le référentiel de
compétences transversales
RECTEC**



Méthodologie d'identification des CT en 4 phases pour : Orienter, se former, certifier et pour la gestion des ressources humaines

- **L'appropriation** d'une démarche par les compétences avec une compréhension du vocabulaire et des critères de la carte des compétences RECTEC
- **L'auto-positionnement** ou croisement des positionnements entre pairs, ou entre formateurs et apprenants sur base des expériences passées
- **La transposition** de la démarche dans d'autres contextes (stages, autres ateliers, emplois...)
- **La valorisation** par des traces des compétences transversales identifiées et / ou développées (portfolio, CV, entretiens d'évolution....)

Une logique de progression

- Mise en correspondance avec les 8 niveaux du Cadre Européen des Certifications (CEC)
- Les compétences sont graduées sur base de critères et d'indicateurs génériques
- l'autonomie, la responsabilité et la complexité de la tâche sont observées pour identifier la progression



LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Ce document recense les 12 compétences transversales validées par les projets RECTEC+ (2019-2023) et intègre celles proposées par le projet RECTEC (2016-2019), soutenus par l'agence ERASMUS+ dans le cadre des partenariats stratégiques. Les graduations sont mises en correspondance avec les paramètres autonomie et responsabilité proposés par le Cadre européen des certifications. Pour plus d'informations, voir le site : rectec.ac-versailles.fr.

COMPÉTENCES	1	2	3	4	5	6	7	8
PÔLE ORGANISATIONNEL								
PILOTER ET/OU ORGANISER L'ACTIVITÉ	Identifier les différents acteurs et les besoins de l'activité proposée	Appréhender l'importance de l'activité proposée	Assurer l'organisation de l'activité proposée	Prendre en compte les contraintes de l'activité proposée	Gérer les ressources de l'activité proposée	Planifier et superviser l'activité proposée	Évaluer les performances de l'activité proposée	Communiquer avec les acteurs de l'activité proposée
AGIR FACE À L'IMPRÉVU	Identifier les événements imprévus et les besoins de l'activité proposée	Identifier les problèmes et les besoins de l'activité proposée	Prendre en compte les contraintes de l'activité proposée	Prendre en compte les contraintes de l'activité proposée	Prendre en compte les contraintes de l'activité proposée	Prendre en compte les contraintes de l'activité proposée	Prendre en compte les contraintes de l'activité proposée	Prendre en compte les contraintes de l'activité proposée
COOPÉRER ET FAVORISER LA COLLABORATION	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée
GÉRER LES DONNÉES MATHÉMATIQUES, BUDGÉTAIRES ET STATISTIQUES	Identifier les données de l'activité proposée	Identifier les données de l'activité proposée	Identifier les données de l'activité proposée	Identifier les données de l'activité proposée	Identifier les données de l'activité proposée	Identifier les données de l'activité proposée	Identifier les données de l'activité proposée	Identifier les données de l'activité proposée
PÔLE COMMUNICATIONNEL								
COMMUNIQUER À L'ORAL EN UNE OU PLUSIEURS LANGUES	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée
PRENDRE EN COMPTE LES USAGES SOCIAUX ET CULTURELS	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée
COMMUNIQUER À L'ÉCRIT EN UNE OU PLUSIEURS LANGUES	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée
UTILISER LES RESSOURCES NUMÉRIQUES	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée
PÔLE RÉFLEXIF								
TRAITER DES INFORMATIONS ET DES SAVOIRS	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée
ASSURER LES PROCÉDURES ET LA QUALITÉ	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée
CONSTRUIRE SON PARCOURS PROFESSIONNEL	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée
DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée	Identifier les besoins de l'activité proposée

12 compétences transversales regroupées dans 3 pôles et graduées sur 8 niveaux

PÔLE ORGANISATIONNEL	PILOTER ET/OU ORGANISER L'ACTIVITÉ	COMMUNIQUER À L'ORAL EN UNE OU PLUSIEURS LANGUES	TRAITER DES INFORMATIONS ET DES SAVOIRS
PÔLE COMMUNICATIONNEL	AGIR FACE À L'IMPRÉVU	PRENDRE EN COMPTE LES USAGES SOCIAUX ET CULTURELS	ASSURER LES PROCÉDURES ET LA QUALITÉ
PÔLE COMMUNICATIONNEL	COOPÉRER ET FAVORISER LA COLLABORATION	COMMUNIQUER À L'ÉCRIT EN UNE OU PLUSIEURS LANGUES	CONSTRUIRE SON PARCOURS PROFESSIONNEL
PÔLE RÉFLEXIF	GÉRER LES DONNÉES MATHÉMATIQUES, BUDGÉTAIRES ET STATISTIQUES	UTILISER LES RESSOURCES NUMÉRIQUES	DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES

Une entrée par les situations pour permettre :

- de faciliter l'explicitation de l'expérience des bénéficiaires
- L'identification des activités professionnelles visées par un projet: d'insertion, de formation, de certification, et in fine un emploi
- de mieux spécifier les exigences en fonction d'une situation d'activité particulière.



un commis de cuisine peut avoir besoin de mobiliser des compétences orales sur des sujets familiers, avec son entourage professionnel direct (niveau 2), et de faire usage de compétences écrites à un niveau plus avancé (niveau 3) pour lire des fiches techniques.

Dans un travail d'ingénierie de formation et d'évaluation, la carte de compétences Rectec pourra également être croisée avec des référentiels métiers ou des fiches de poste.

LES COMPÉTENCES
TRANSVERSALES

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MERCI

....



Myriam Colot



02/246.38.63



Myriam.colot@aid-com.be



www.aid-com.be

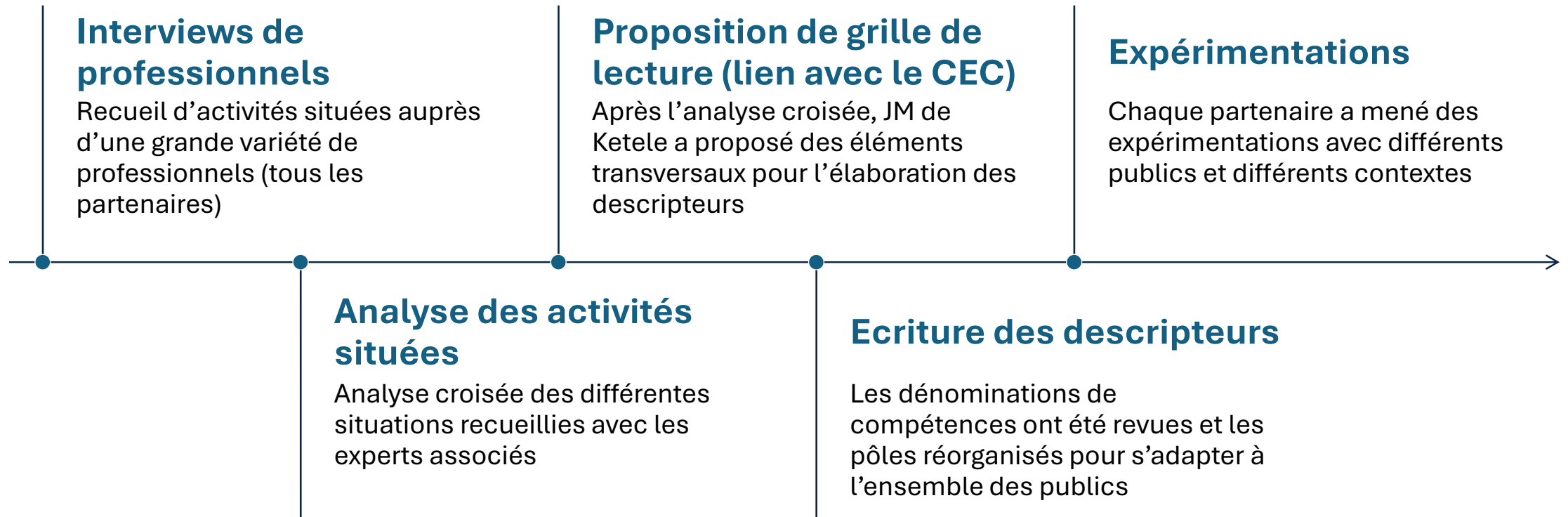


AID Coordination asbl
Chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles
Tél 02 246 38 62
Secretariat@aid-com.be
www.aid-com.be
Facebook : AID Coordination

RECTEC

Un référentiel et une méthode pour développer la métacognition

RECTEC+ : élaboration des paliers 5 à 8



La progression des descripteurs

Les paramètres autonomie, responsabilité, complexité ont permis l'élaboration de la logique de progression des 3 pôles de compétences transversales graduées				
Paramètres précisés pour les graduations RECTEC+	Palier 5	Palier 6	Palier 7	Palier 8
Autonomie et responsabilité <u>Pôle organisationnel</u>	Coordination et évaluation au sein d'une équipe pour mettre en œuvre la vision stratégique de l'institution ou l'entreprise.	Exercice d'une responsabilité dans la mise en place de projets nouveaux entrant dans le champ de l'institution ou l'entreprise.	Responsabilité dans la conception d'une vision stratégique pour l'avenir de l'institution ou l'entreprise.	Représentation ou délégation d'une ou plusieurs institutions ou entreprises, sur les plans stratégique et de gouvernance

La progression des descripteurs

Paramètres précisés pour les graduations RECTEC+	Palier 5	Palier 6	Palier 7	Palier 8
Complexité <u><i>Pôle réflexif</i></u> <u><i>Pôle communicationnel</i></u>	Multiplicité d'informations à hiérarchiser et gérer auprès d'interlocuteurs très variés : financeurs, décideurs partenaires et opérationnels. Analyse des interactions et des actions entre les personnes et les projets dont on a la responsabilité	Multiplicité dans la nature des informations et dans la connaissance du « système » dans lequel on évolue. Participation à des interactions et des actions, à promouvoir en interne et en externe, pour introduire ou pérenniser l'innovation dans l'institution ou de l'entreprise	Veille et gestion d'informations nécessaires à la construction d'une vision stratégique. Interactions à visée stratégique à fort enjeu pour le maintien et le développement de l'activité. Discours élaborés et tenus au nom de l'institution ou l'entreprise, avec variation de codes socio-culturels	Analyse des facteurs en émergence et des mutations qui affectent et affecteront plus globalement la société. Création de modèles nouveaux. Interactions entre des réseaux d'experts reconnus impliqués dans la réflexion sur les mutations de la société et les enjeux sociétaux concernant l'institution ou l'entreprise

La méthode

- Basée sur le recueil d'activités situées
- La personne décrit son vécu, sa manière d'agir dans la ou les situations qu'elle a choisies
- Elle est accompagnée dans cette description via des outils inspirés de la méthode de l'entretien d'explicitation (P. Vermersch)
- Cette description lui permet de faire le lien avec les compétences transversales mises en œuvre dans la situation et de choisir ensuite le niveau
- Ce positionnement est « challengé » par un professionnel et/ou des pairs

Un exemple : parcours CISP/formation qualifiante « aide-familiale »

tionnel	Je communique à l'oral	Je communique très partiellement lorsque je suis en face d'une personne	Je communique avec mes collègues concernant des sujets familiaux	Je communique en fonction de mes besoins dans des situations variées	J'argumente, négocie, conseille pour accompagner le bénéficiaire dans ses prises de décisions
	Je prends en compte les usages sociaux et culturels	J'identifie les usages élémentaires liés à mon environnement professionnel	J'applique les conventions en usage dans mon environnement professionnel	Je mets en œuvre les conventions dans toutes les situations liées à l'activité confiée	Je m'adapte aux coutumes et habitudes de vie du bénéficiaire

Des outils pour faciliter le positionnement construits sur base du référentiel générique

PALIER 1 J'AGIS FACE à L'IMPRÉVU

DESCRIPTIF

J'IDENTIFIE ET ALERTE MON RESPONSABLE EN CAS DE PROBLÈME OU D'ÉVÈNEMENT IMPRÉVU.

EXEMPLE

JE PRÉVIENS LE SECRÉTARIAT LORSQUE J'AI UN EMPÊCHEMENT, UN RETARD OU SI JE SUIS MALADE.

SAFSB
Département de formation
CREAFORM & STRUCTURE rectec **forem**

PALIER 2 J'AGIS FACE à L'IMPRÉVU

DESCRIPTIF

JE CONNAIS LA PROCÉDURE à APPLIQUER EN CAS D'IMPRÉVU ET PROPOSE UNE SOLUTION.

EXEMPLE

JE N'AI PAS PU ASSISTER à UN COURS ET JE PROPOSE DE CONTACTER UN AUTRE PARTICIPANT POUR ME METTRE à JOUR.

SAFSB
Département de formation
CREAFORM & STRUCTURE rectec **forem**

PALIER 3 J'AGIS FACE à L'IMPRÉVU

DESCRIPTIF

J'APPLIQUE LA PROCÉDURE ADAPTÉE AUX PROBLÈMES COURANTS DE MON ACTIVITÉ DE TRAVAIL.

EXEMPLE

MON(A) MAÎTRE DE STAGE EST MALADE. JE PRENDS CONTACT AVEC L'ASSISTANT SOCIAL.

SAFSB
Département de formation
CREAFORM & STRUCTURE rectec **forem**

PALIER 4 J'AGIS FACE à L'IMPRÉVU

DESCRIPTIF

JE RÉSOUS LES PROBLÈMES COURANTS DANS MON ACTIVITÉ DE TRAVAIL ET/OU CELLE DE MON ÉQUIPE.

EXEMPLE

MON BÉNÉFICIAIRE NE RÉPOND PAS. JE PRENDS TOUTES LES MESURES NÉCESSAIRES.

SAFSB
Département de formation
CREAFORM & STRUCTURE rectec **forem**

Différents usages

- Bilan de compétences
- Préparation d'entretien d'embauche
- Recrutement : identification des attendus d'un poste
- Evaluation « annuelle » et identification des compétences à développer en cours de carrière
- Mobilité professionnelle
- Adaptation d'un parcours de formation en fonction des attendus d'un secteur professionnel

Importance des compétences non techniques dans le parcours vers l'emploi

IBEFE Hainaut Sud – 9 juin 2026

La méthodologie et les outils SFC

forem.

1

Le contexte

2

L'approche SFC

3

Les outils SFC

4

Les perspectives

5

Les expérimentations

1

LE CONTEXTE

Des travaux qui débutent en 2013 ...

TROIS PROJETS EUROPÉENS



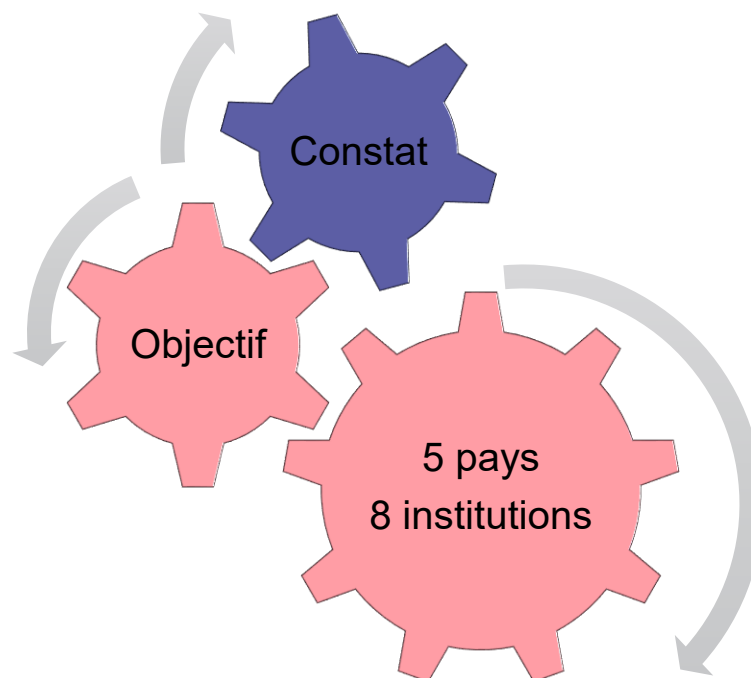
www.opc-sfc.eu (2013 à 10/2015)



www.step4-sfc.eu (11/2016 à 02/2019)



www.nextstep4-sfc.eu (02/22 à 07/2024)

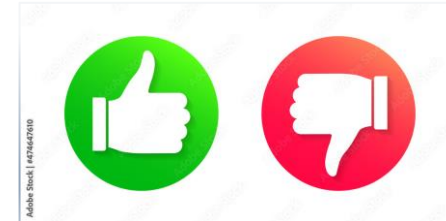


2

L'APPROCHE SFC

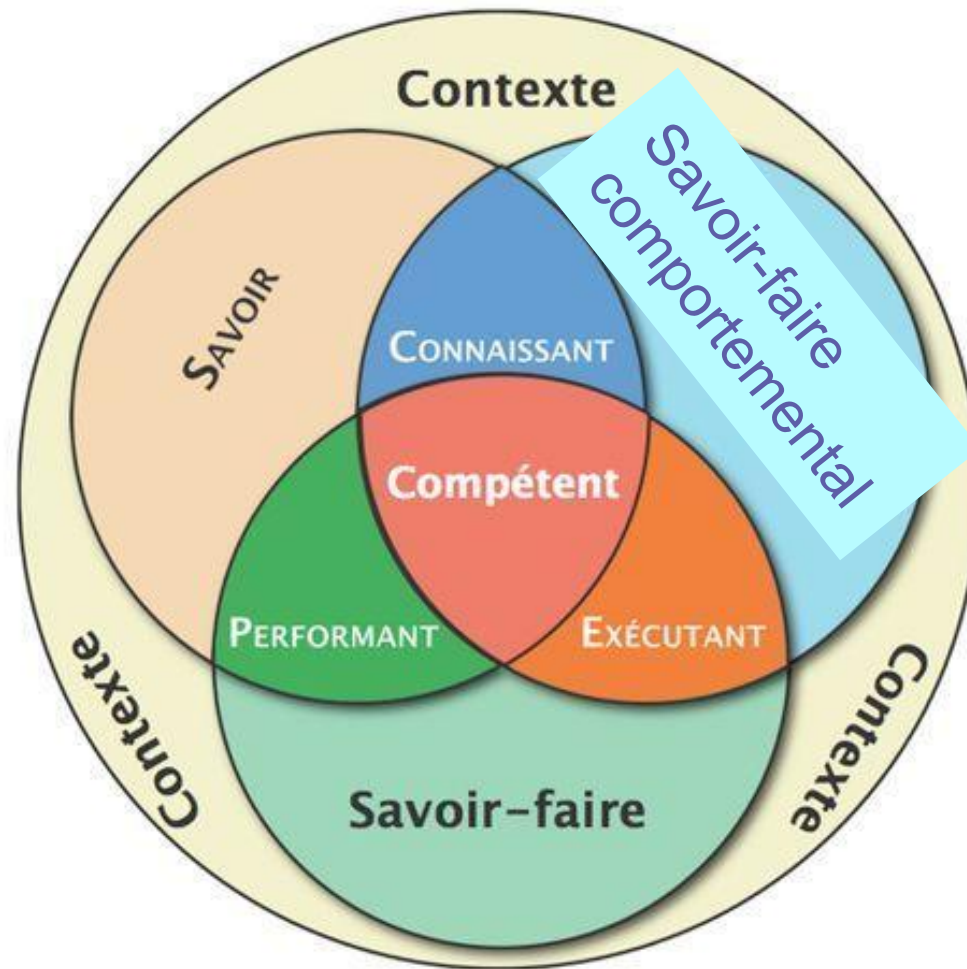
SFC, Késako ?

Syndrome de Folliculite Capillaire
Société Française de Cramique
Sport Fun Culture
Savoir-Faire Comportemental
Super Formateur Charismatique
System File checker



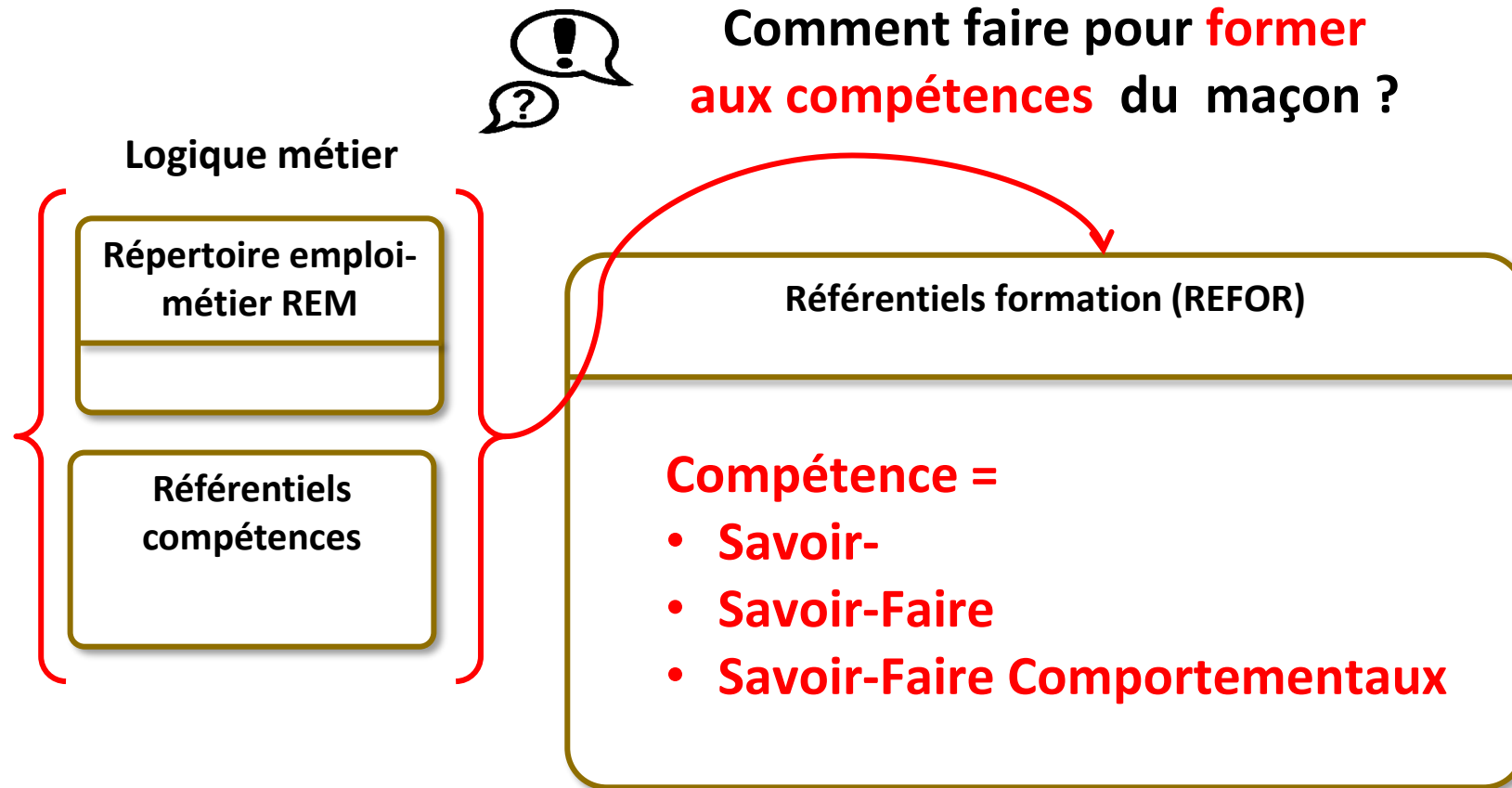


Le Savoir-Faire Comportemental envisagé comme ressource à part entière de la compétence professionnelle au même titre que le savoir et le savoir-faire (modèle de Boudreault) et qui s'inscrit dans un contexte. Capacité réflexive de la personne par rapport aux caractéristiques des situations qu'elle rencontre (modèle de Bunk)



Henri Boudreault • 2002

Du métier ➡ à la formation ➡ à
la compétence ➡ SFC



Source : Conversation designed by [Shai Rilov from the Noun Project](#)

3

LES OUTILS

Gratuits, accessibles à tout public sur next-step4-sfc.eu

ACCEPTATION DE LA CRITIQUE Capacité de reconnaître dans la bienveillance d'autrui l'opportunité d'apprendre de ses erreurs et de ses succès. Capacité de recevoir la critique et de l'utiliser pour améliorer son travail.	ESPRIT D'ANALYSE Capacité de problématiser pour identifier des solutions. Capacité de réfléchir et d'analyser les problèmes en termes de causes et d'effets, d'identifier les points de levier et les points de blocage.	CRÉATIVITÉ Capacité de proposer des idées nouvelles et innovantes pour résoudre un problème.
ASSERTIVITÉ Capacité de s'exprimer, de défendre ses idées et de négocier avec autrui. Capacité de respecter les droits d'autrui et de défendre les siens.	ESPRIT D'ÉQUIPE Capacité de travailler en équipe et de contribuer à la réussite collective. Capacité de respecter les rôles et les compétences de chacun.	PÉRSEVÉRANCE Capacité de persévérer face aux difficultés et de ne pas abandonner. Capacité de maintenir son engagement et sa motivation.
ASSÉCURITÉ Capacité de gérer son stress et de rester calme face aux situations difficiles. Capacité de prendre des décisions et d'assumer les conséquences.	FACILITÉ D'ADAPTATION Capacité de s'adapter à des situations nouvelles et de faire face à l'incertitude. Capacité d'accepter le changement et de l'utiliser à son avantage.	PRÉSENTATION Capacité de présenter ses idées et ses projets de manière claire et structurée. Capacité de communiquer efficacement.
ATTENTION Capacité de se concentrer sur une tâche et de ne pas être distrait. Capacité de mémoriser et d'utiliser l'information.	FIABILITÉ Capacité de respecter ses engagements et de tenir ses promesses. Capacité d'être fiable et d'être responsable.	RESPECT DES RÈGLES Capacité de respecter les règles et les normes de la société et du travail. Capacité de respecter les droits d'autrui.
AUTONOMIE Capacité de travailler de manière autonome et de prendre des initiatives. Capacité de gérer son temps et de prioriser ses tâches.	HYGIÈNE CORPORELLE Capacité de prendre soin de son corps et de maintenir une bonne hygiène. Capacité de respecter les normes d'hygiène et de sécurité.	SENS DE L'ÉTHIQUE Capacité de distinguer le bien du mal et de faire le bien. Capacité de respecter les valeurs et les principes éthiques.
CAPACITÉ DE DÉCISION Capacité de prendre des décisions et de choisir entre différentes options. Capacité de gérer l'incertitude et de prendre des décisions sous pression.	INITIATIVE Capacité de proposer et de mettre en œuvre des idées nouvelles. Capacité de prendre des initiatives et de faire preuve de créativité.	SENS DE L'ORGANISATION Capacité de structurer son travail et de gérer son temps. Capacité de prioriser ses tâches et de respecter les délais.
COMMUNICATION Capacité de communiquer efficacement et de travailler en équipe. Capacité d'écouter et de comprendre autrui.	INNOVATION Capacité de proposer et de mettre en œuvre des idées nouvelles. Capacité de faire preuve de créativité et d'innovation.	SENS DES RESPONSABILITÉS Capacité de reconnaître ses responsabilités et de les assumer. Capacité de respecter les engagements et de tenir ses promesses.
CURIOSITÉ INTELLECTUELLE Capacité d'apprendre et de découvrir de nouvelles choses. Capacité de poser des questions et de chercher des réponses.	MAÎTRISE DE SOI Capacité de contrôler ses émotions et de gérer son comportement. Capacité de rester calme et concentré face aux difficultés.	SOIN Capacité de prendre soin de soi-même et de respecter sa santé. Capacité de respecter les normes d'hygiène et de sécurité.
EFFICACITÉ Capacité de réaliser ses objectifs et de terminer ses tâches. Capacité de gérer son temps et de respecter les délais.	MOTIVATION Capacité de se motiver et de persévérer face aux difficultés. Capacité de maintenir son engagement et sa motivation.	TOLÉRANCE Capacité de supporter les frustrations et les difficultés. Capacité de rester calme et concentré face aux problèmes.

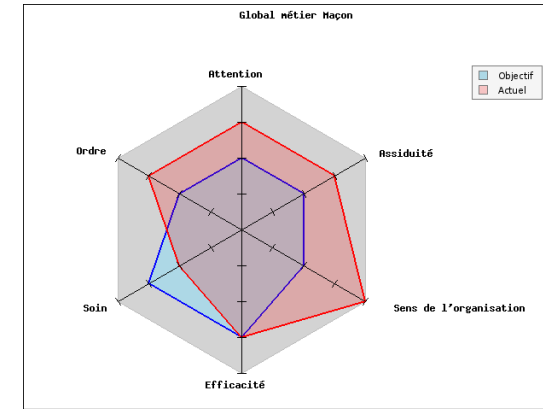
Shopping list SFC :
A tool to identify softskills



MOOC SFC :
A distance training tool to train in
SFC methodology and tools
4149 users online



Our
methodology



Visio SFC :
A digital application for
observing softskills
+/- 100 visios produced at
Forem



SFC card game

NEXT STEP4-SFC



Les outils du projet le concept du Soft Skills Lab

4

L'AVENIR

New Project Digisoftskills

LIENS UTILES

- ✓ <https://next-step4-sfc.eu>
- ✓ <https://mooc-forem-sfc.eu>
- ✓ <https://www.facebook.com/NextStep4SFC/>
- ✓ <https://www.linkedin.com/company/next-step-4-sfc/about/>

Merci de votre attention !

christine.piret@forem.be

09/07/2026

forem.



formaform

OUVRONS LES POSSIBLES



REX – méthodo et outils SFC

Hélène Van Kerrebroeck
Experte pédagogique formaform



Sommaire

- Notre histoire SFC
- Exemples de production
- Bénéfices et plus-value
- Des limites ?
- 10 ans et quelques constats





Les SFC & formaform

Une longue histoire



En interne:

- Formations à la méthodologie
- Communautés de pratiques SFC (Soft Skills Lab)
- Journées « hackathon » : jeu Chasseur de jobs
- Production de ressources pédagogiques



- En externe:
 - **Accompagnements sur mesure** à l'appropriation de la méthode et de ses outils
 - **Dissémination de l'approche** dans le cadre de différentes **missions internationales**
 - Nouveau projet européen ? Vers la professionnalisation et la mise à jour des outils

Nos productions

Quelques exemples





FICHE OUTIL

COMPÉTENCES

CHASSEUR DE JOBS

15 minutes
min. 3 personnes

DE QUOI AI-JE BESOIN ?

- Une boîte de jeu « Chasseur de Jobs »
- Eventuellement, l'outil « Shopping List » imprimé en couleur, à distribuer aux participants avant ou après le jeu.

DANS QUELS CONTEXTES JOUER ?

Dans un processus d'orientation, en formation, en recherche d'emploi... les applications sont nombreuses !

JOUER AVEC QUELS OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES ?

- Appréhender la notion de Savoir-Faire Comportementaux (SFC)
- Découvrir la méthode Step4-SFC et l'outil Shopping List
- Jongler avec les 27 SFC
- Prendre la parole en public
- Faire émerger des représentations métier

COMMENT ÇA MARCHE ?

Consultez le livret de jeu pour les règles détaillées.

Vous êtes à la recherche d'un job, vous postulez et êtes invités à plusieurs entretiens d'embauche.

Chaque joueur reçoit des cartes métiers qu'il utilisera durant toute la partie.

Une partie se joue en plusieurs manches et chaque manche compte les trois mêmes étapes :

1. L'étape de la recherche

Chaque joueur reçoit des cartes métiers qu'il utilisera durant toute la partie. Le premier joueur retourne des cartes SFC sur la table. Ce sont ces mêmes SFC qui devront être valorisés par tout le monde lors de l'étape de l'entretien.



Savoir-faire comportementaux

Métier de Couvreur-euse

Indicateurs :

1. Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :

- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :
- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :
- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :

2. Shopping List : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :

- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :
- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :
- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :

3. Évaluation : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :

- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :
- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :
- Savoir-faire comportementaux (SFC) : 10 cartes à sélectionner et à classer dans les catégories suivantes :

FICHE PÉDAGOGIQUE

Accompagnement BF | journées SFC

Energizer Top Ten

Objectifs pédagogiques

- Utiliser un dispositif Ludo pédagogique pour sensibiliser ou travailler les SFC
- Se (re)dynamiser après la pause repas
- Partager des représentations métier entre collègues

Durée

45 minutes

Déroulement

- 1) 5' l'animateur explique le jeu (ou chaque duo)
- 2) 30' Temps de jeu (autonome)

Une partie se joue en 5 manches, la partie est gagnée par celui qui a le plus de points. Possibilité de jouer en équipes de 2 ou 3 personnes. L'animateur note la que

- 3) 10' Débriefing en grand observé/noté :
 - a. Comment avez-vous joué ?
 - b. Qu'avez-vous appris ?
 - c. Auriez-vous eu d'autres idées ?

Intention pédagogique

Selon la taille du groupe, jouer le jeu et partager les apprentissages.

Matériel nécessaire :

Set de matériel Top Ten :

- Jetons licorne/caca
- Tapis de jeu
- Cartes numéro 1 à 10
- Cartes situations (sélectionner les participants)



Bénéfices et plus-value

Simple, concret, ancré métier



- Outils **contextualisés**
- Supports **lisibles, simples** >> dialogue possible
- Objectivation des comportements attendus >> **Autoévaluation et feedback** qualitatifs
- Méthodologie pragmatique et parlante >> **accessible** pour les professionnels et les bénéficiaires
- Approche visuelle >> **valorisation** des acquis et zones de progression
- **L'entrée métier** >> langage commun et non stigmatisant



Des limites

Améliorer, encore



- La formulation des indicateurs prend du temps et demande un accompagnement
- Les supports doivent parfois être encore simplifiés





10 ans et des constats



- L'intérêt ne faiblit pas
- Accueil pragmatique et positif chez nos partenaires ISP
- L'entrée métier fait l'unanimité
- Des outils simples mais pas simplistes
- L'importance de la co-construction
- méthodologie ouverte et réceptive à la créativité des acteurs



formaform
OUVRONS LES POSSIBLES

formaform.be
info@formaform.be

Avenue Albert Einstein, 2A
1348 Louvain-la-Neuve

+32 (0)10 23 85 53





ifpa
Formation

ifp'
Alternance

ifpa
Compétences



unico
Union pour la valorisation
des compétences in situ

Socle de compétences et de connaissances professionnelles



Le **Socle de connaissances et de compétences professionnelles** (la certification en France se nomme **CléA**) s'inscrit dans un mouvement européen autour des « compétences clés » et de l'apprentissage tout au long de la vie.

La recommandation européenne sur **les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie** de 2006, révisée en 2018, identifie 8 compétences clés :

1. Compétences en littératie
2. Compétences multilingues
3. Compétences mathématiques, scientifiques et technologiques
4. Compétences numériques
5. Compétences personnelles, sociales et capacité d'apprendre à apprendre
6. Compétences citoyennes
7. Esprit d'initiative et d'entreprise
8. Sensibilité et expression culturelles

En France, CléA est né en 2015 d'une initiative des partenaires sociaux français (**organisations patronales et syndicales**) :

« Le socle de connaissances et de compétences est constitué de **l'ensemble des connaissances et des compétences** qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de **favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle**. Ce socle doit être apprécié dans un **contexte professionnel**. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. »

Comparaison CléA / RECTEC

	CléA	RECTEC
Origine	Volonté de certifier un socle minimal de compétences professionnelles Origine paritaire	Projet européen visant à rendre visibles, décrire et faire progresser les compétences transversales
Utilisation	Evaluation, Certification de compétences professionnelles	Accompagnement au développement de compétences transversales (soft skills)
Public	Salariés peu ou pas qualifiés, demandeurs d'emploi, souhaitant sécuriser leur parcours pro	Personnes éloignées de l'emploi, dispositifs d'insertion, orientation
Diffusion	Organismes de formation, France Travail, acteurs de l'insertion, Entreprises	International avec Erasmus+
Perspectives	Validation d'un seuil Employabilité	Description d'une progression de compétences

CléA : 7 domaines de compétences

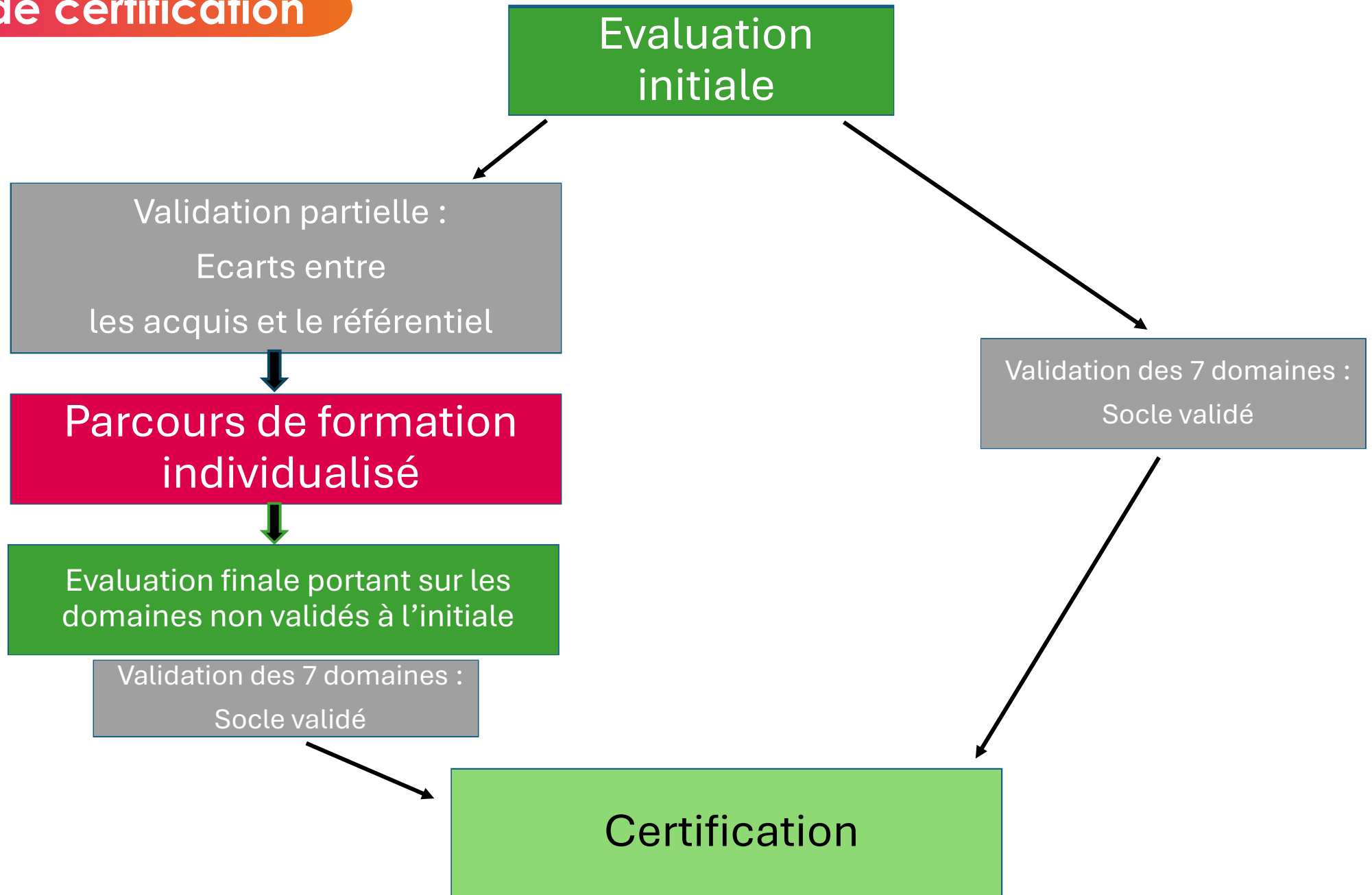
Ces compétences ne sont pas propres à un secteur professionnel spécifique, mais répondent à un besoin global des entreprises et de leurs employés.

Elles permettent une approche complète des techniques usuelles du monde du travail.

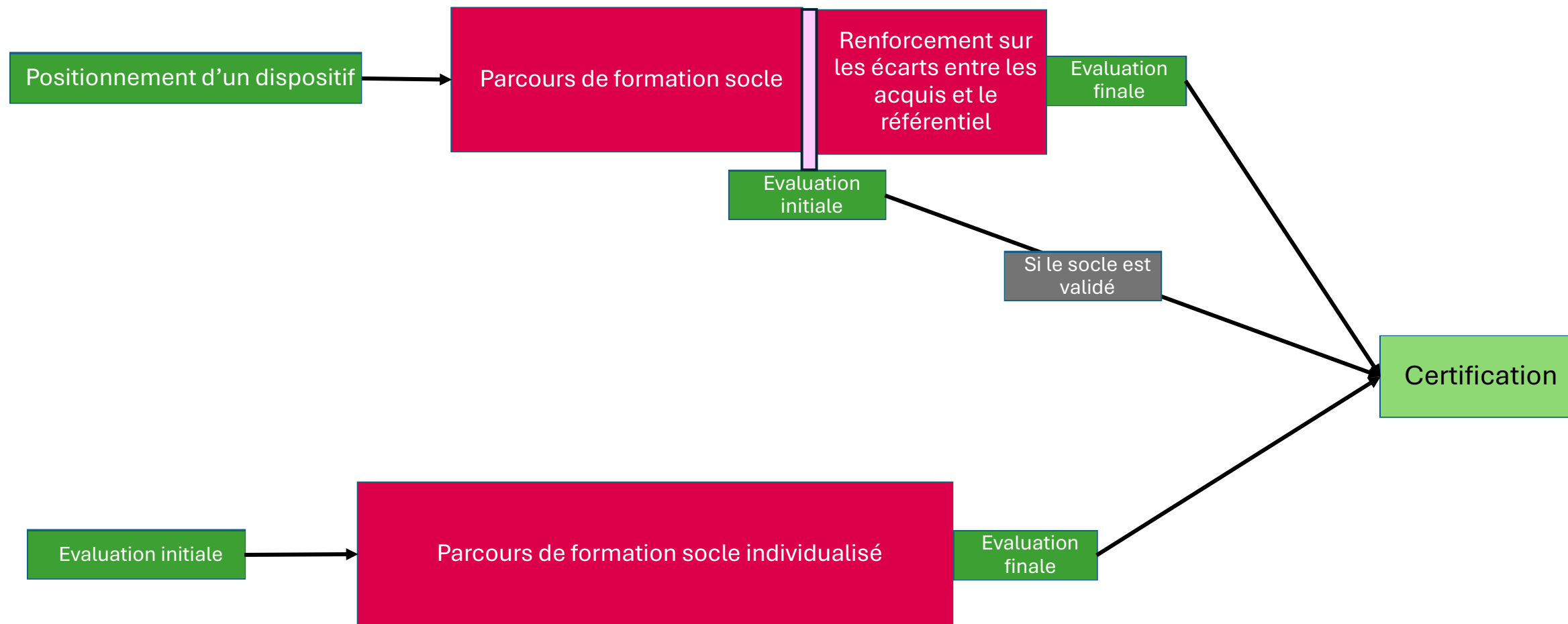
7 domaines
28 sous-domaines
107 critères d'évaluation



Le process de certification



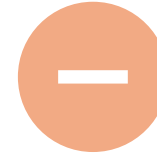
Le process de parcours socle



Intérêts et limites



1. Reconnaître des compétences souvent invisibles / implicites
2. Disposer d'un référentiel transversal, éprouvé.
3. Sécuriser les parcours professionnels par une évaluation objective et fiable.
4. Apporter une certification, une reconnaissance des compétences « transverses »



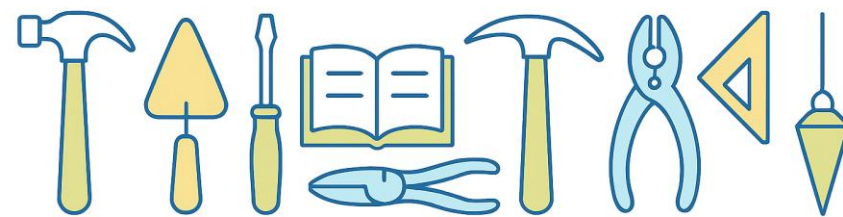
1. Non accessible au public en situation d'illettrisme, et public FLE
2. Moins connu qu'un diplôme
3. Besoin d'être intégré dans un accompagnement professionnel
4. Nécessiterait d'être connecté aux compétences requises en situation de travail

Perspectives

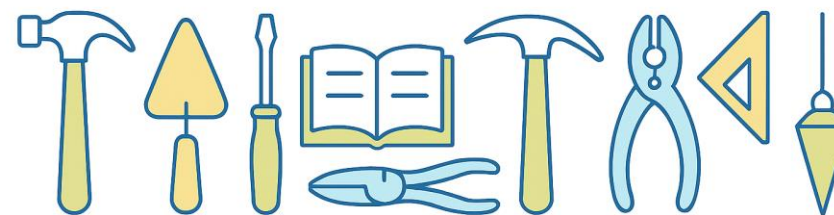
1. Tester l'évaluation dans des conditions réelles pour en faire une analyse.
2. Intégrer une analyse des prérequis, et ses outils, pour évaluer les personnes en fonction de leurs capacités : illettrisme, allophones, socle notamment
3. Envisager l'intégration d'une ou de plusieurs évaluations dans le parcours professionnel des demandeurs d'emploi et des jeunes pour leur insertion professionnelle.
4. Confronter le travail réel requis par les employeurs et les compétences socles nécessaires en prérequis



PAUSE



REGARD DE LA RECHERCHE : L'IMPORTANCE DES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES DANS LES PARCOURS VERS L'EMPLOI



« **Témoignage sur l'importance du savoir-faire par rapport au diplôme : exemple du pavage de Lisbonne** » par **Otilia Holgado** (Professeure, Université de Sherbrooke) - via une contribution enregistrée avec l'IFPA

« **Le développement des compétences psychosociales dans le socle CléA comme levier d'insertion professionnelle et de sécurisation des trajectoires d'emploi** » par **Maha Fakraoui** (Doctorante, Université de Dijon) et **Denis Loizon** (Enseignant & chercheur, IREDU, Université de Boulogne) – intervention en visio

« **Entre employabilité et émancipation : les finalités de l'éducation des adultes au prisme de l'approche par les capacités** » par **Pauline Vanderavero** (Doctorante en sciences de l'éducation à l'UCLouvain, GIRSEF)

Aline Bingen (Chair en Sociologie et Sciences du travail, ULB, METICES, TRANSFO)

Réfléchir à un seuil d'entrée sur le marché du travail

*Comment construire le seuil ?
Comment le valider ?*

Otilia Holgado

Otilia.holgado@usherbrooke.ca



Université de
Sherbrooke

Contexte : trois obstacles bloquants



Compétences en littératie

Une part de la main d'œuvre peu ou pas qualifiée ne maîtrise pas la lecture et/ou l'écriture suffisamment pour faire face aux formats habituels de certification



Barrière linguistique

Certains candidats au marché du travail ne parlent pas (ou peu) le français, ce qui rend inaccessibles les dispositifs de validation rédigés en français

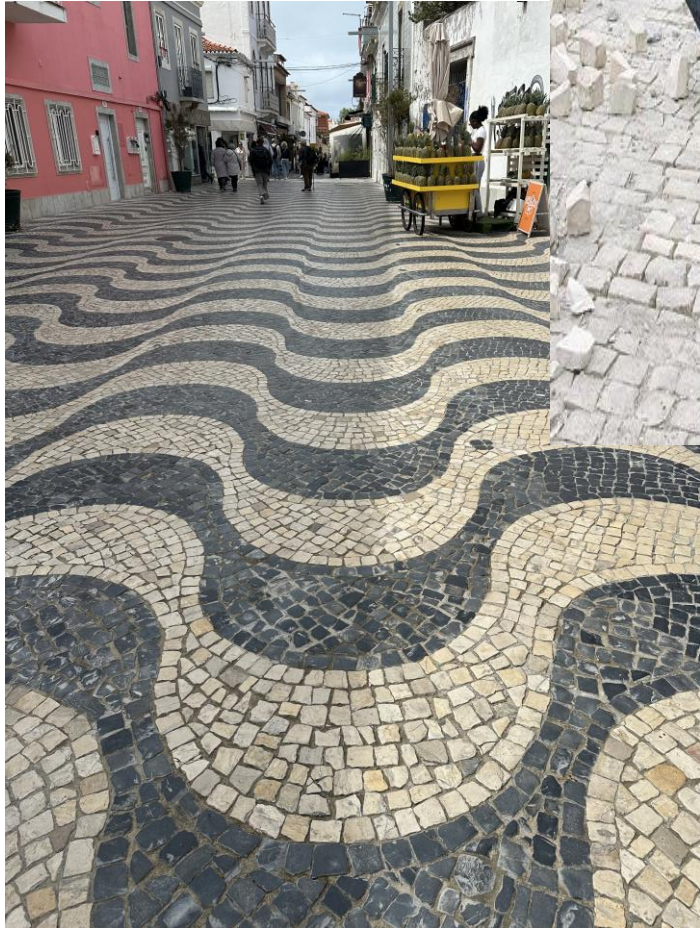


Codes du travail méconnus

Les usages implicites du marché du travail belge (CV, entretien, hiérarchie, ponctualité formelle...) sont inconnus de nombreux candidats

Comment favoriser l'employabilité pour ces personnes?

Étude de cas : l'exemple de la calçada de Lisbonne



Calceteiro au travail — savoir-faire artisanal de haute technicité

Un patrimoine en péril

1842

La ville de Lisbonne décide de se donner une image de marque : le pavage de ces places et trottoirs

1927

400 calceteiros à Lisbonne. Savoir-faire complexe : taille de la pierre, lecture de la pente, alignement géométrique, drainage. Métier prestigieux

1970s

Déclin : métier dur, peu attractif. Qualité en baisse : les calçadas récentes se dégradent rapidement.

1986

Création de l'*Escola de Calceteiros* par la Mairie de Lisbonne (fonds européens CEE).

Une erreur de casting : seuil d'entrée mal calibré

Ce que l'école exige

- 9e année scolaire ($\approx$ fin 1er degré secondaire en Belgique)
- Durée de la formation : 18 mois
- Cours généraux : Portugais, Maths, TIC, Anglais, Citoyenneté...
- Groupe minimum de 15 élèves pour démarrer
- Visée : diplôme équivalent au bac à la sortie

Les conséquences concrètes

Trop peu de candidats

- qui ont le niveau
 - qui sont intéressés
- aucun groupe ne démarre depuis des années

Un public cible intéressant exclu dès l'admission

- chômeurs longue durée, peu qualifiés
- La calçada ancienne se dégrade faute de calceteiros qualifiés

→ Le seuil formel d'entrée a tué le dispositif avant même qu'il ne fonctionne.

Quel dispositif (pas trop) exigeant pour le public visé ?

Cléa (CléA) : certificat de validation du socle de connaissances et de compétences professionnelles (7 domaines). Vise à certifier un niveau de base permettant d'entrer et d'évoluer dans l'emploi.

Ce que Cléa permet

- Cadre structuré, reconnu officiellement
- Permet de valider des compétences solides
- Certains modules liés à des tâches professionnelles réelles (sécurité, gestes, communication orale de base)

Bémols pour ce public

- Quel niveau de français écrit des candidats ?
- Certains domaines (numérique avancé, culture d'entreprise) supposent des codes que ce public ne possède pas
- Format d'évaluation (écrit, oral, dossier) est-il adapté aux personnes visées?

Aspect à questionner : quels volets de Cléa sont réellement utiles et accessibles pour ce public, en fonction de leur futur travail concret ?

L'expérience québécoise : le référentiel CPMT

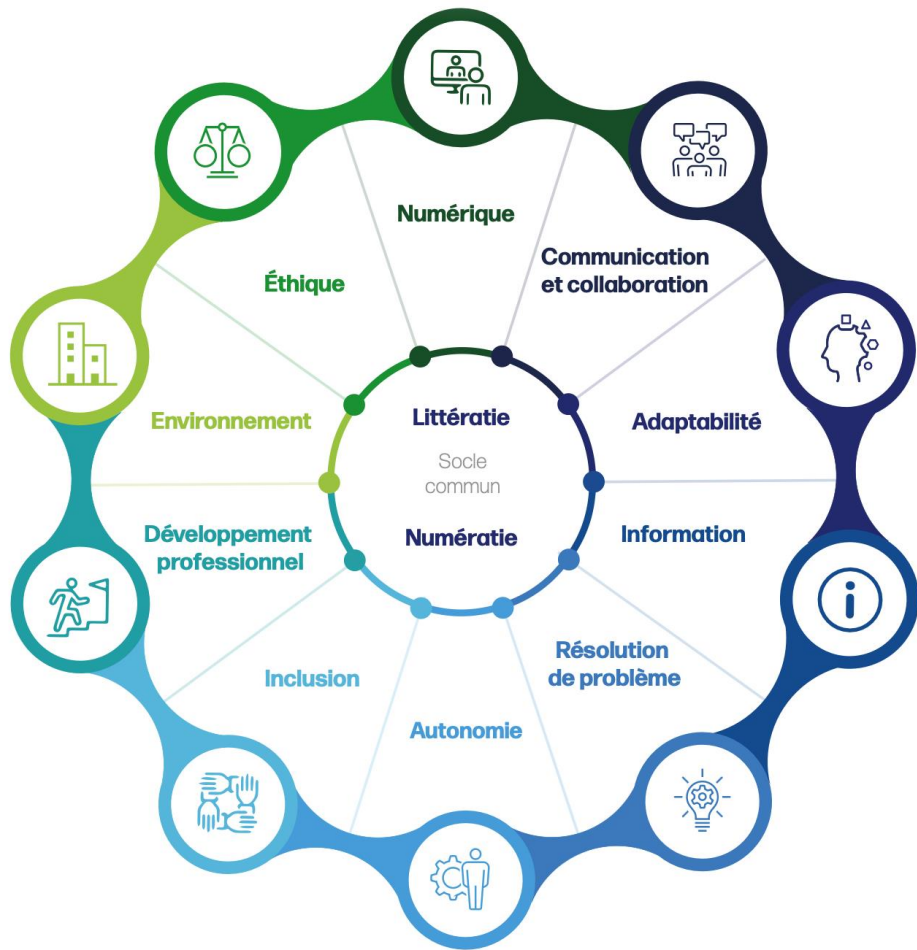
CPMT = Commission des partenaires du marché du travail

Pourquoi le référentiel québécois ?

- 22 % de la population québécoise en grande difficulté avec l'écrit (2024), et en hausse
- Confusion entre connaissances, savoir-faire et compétences réelles par les formateurs, évaluateurs et employeurs
- Plus de la moitié des formations jugées inadaptées ou désuètes
- Obsolescence rapide : 39 % du bagage transformé d'ici 2030 (Forum éco. mondial)
- Volonté de créer un langage commun entre éducation, formation et marché du travail

L'expérience québécoise : le référentiel CPMT

CPMT = Commission des partenaires du marché du travail



Ce que ça apporte

- 2 compétences-socle : littératie + numératie (fondamentaux non négociables)
- 10 compétences « du futur » (*terme discutable*) modulables selon les secteurs
- Conception contextualisée, combinatoire, orientée vers l'action
- Mise en garde : éviter la liste de « soft skills » sans situations associées ni critère de réussite

Issu d'une démarche de concertation :
719 personnes, 77 organismes

Proposition : une démarche en trois temps

1

Analyser (ne serait-ce que grossièrement) les tâches réelles

Pour QUEL travail ?
Quelles situations concrètes ?

2

Identifier les compétences-seuil

Minimales et nécessaires pour réussir ces tâches

3

Sélectionner les volets Cléa pertinents

Quels modules
- pour ce travail ET
- pour ce public ?

✗ Erreur à éviter : partir du dispositif existant (Cléa ou autre) et tenter d'y faire entrer le travailleur.

Perspectives : possibles avec ”un peu” de travail

1

Phase 1 — Analyse des besoins

- Identifier les secteurs qui souhaitent employer des travailleurs peu qualifiés
- Recenser les types de tâches réellement effectuées (observation de terrain, entretiens)

2

Phase 2 — Analyse des compétences-seuil

- Repérer les compétences minimales requises pour RÉUSSIR ces tâches
- Distinguer compétences techniques et compétences transversales situées
- Ne pas mettre la barre trop haute (exemple de la calçada portuguesa)

3

Phase 3 — Sélection et adaptation de Cléa

- Sélectionner les modules Cléa pertinents pour ces tâches spécifiques
- Proposer un sous-ensemble validant, accessible et adapté au public cible

À explorer : prendre appui sur le référentiel CPMT (Québec) et les travaux de recherche sur l'analyse “rapide” des situations de travail

A retenir...

- 1 Un seuil d'entrée trop élevé exclut ceux qu'on veut aider — et peut détruire le dispositif lui-même (leçon de Lisbonne).
- 2 La bonne question n'est pas « ce travailleur peut-il passer Cléa ? » mais « de quelles compétences ce travail a-t-il réellement besoin ? ».
- 3 La Didactique Professionnelle fournit le cadre : partir de l'activité réelle, identifier les situations critiques, inférer les compétences minimales.
- 4 L'expérience québécoise confirme : même les meilleurs référentiels restent abstraits sans ancrage dans des situations de travail précises.



ifpa
Formation

ifp'
Alternance

ifpa
Compétences



unico
Union pour la valorisation
des compétences in situ

Le développement des compétences psychosociales dans le socle CléA comme levier d'insertion professionnelle et de sécurisation des trajectoires d'emploi



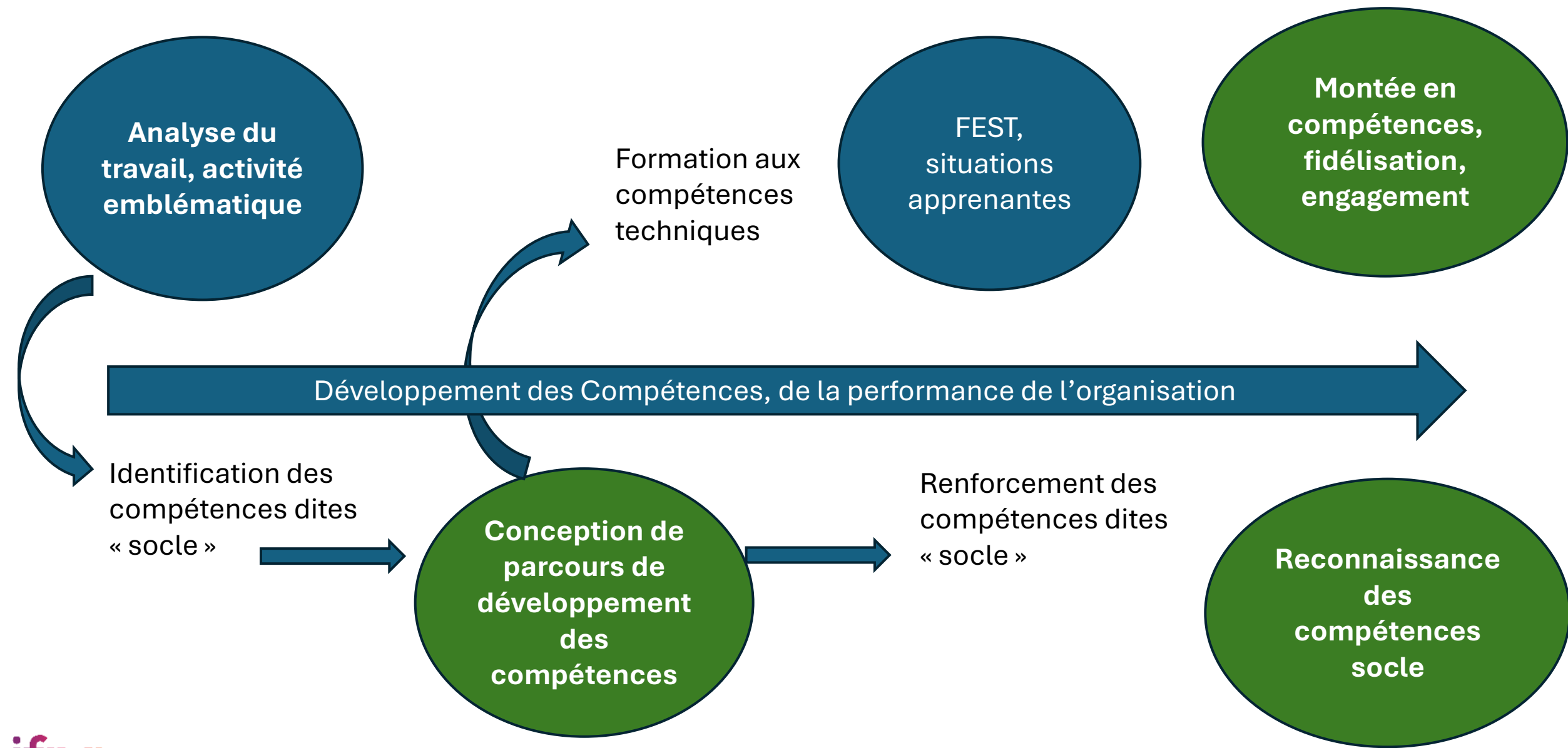
UNIVERSITÉ
BOURGOGNE
EUROPE



Cette thèse vise à analyser la manière dont les compétences psychosociales sont mobilisées et développées dans les formations CléA, et à évaluer leur contribution à l'insertion professionnelle et à la sécurisation des parcours des stagiaires. S'inscrivant dans une approche interdisciplinaire articulant sciences de l'éducation et psychologie sociale, la recherche repose sur une méthodologie mixte combinant observations de terrain, questionnaires et entretiens semi-directifs auprès des bénéficiaires et des formateurs.

1. **Le socle CléA, en tant que dispositif de certification des compétences fondamentales** : les travaux existants soulignent l'intérêt du dispositif CléA pour l'insertion professionnelle, mais se concentrent majoritairement sur les compétences techniques et linguistiques (Balas, 2019), laissant de côté la dimension psychosociale.
2. **Les compétences psychosociales** : définies notamment par l'OMS comme un ensemble de capacités permettant de faire face efficacement aux exigences de la vie quotidienne et professionnelle, elles sont reconnues pour leur rôle dans la réussite scolaire et professionnelle, mais restent peu étudiées dans le cadre des certifications professionnelles (Houot, 2009).
3. **Insertion professionnelle et sécurisation des trajectoires** : la littérature sur l'orientation professionnelle met en évidence l'importance des compétences transversales dans un marché du travail flexible et incertain (Guichard et Huteau, 2005) sans toutefois analyser finement leur articulation avec des dispositifs certificatifs tels que CléA.

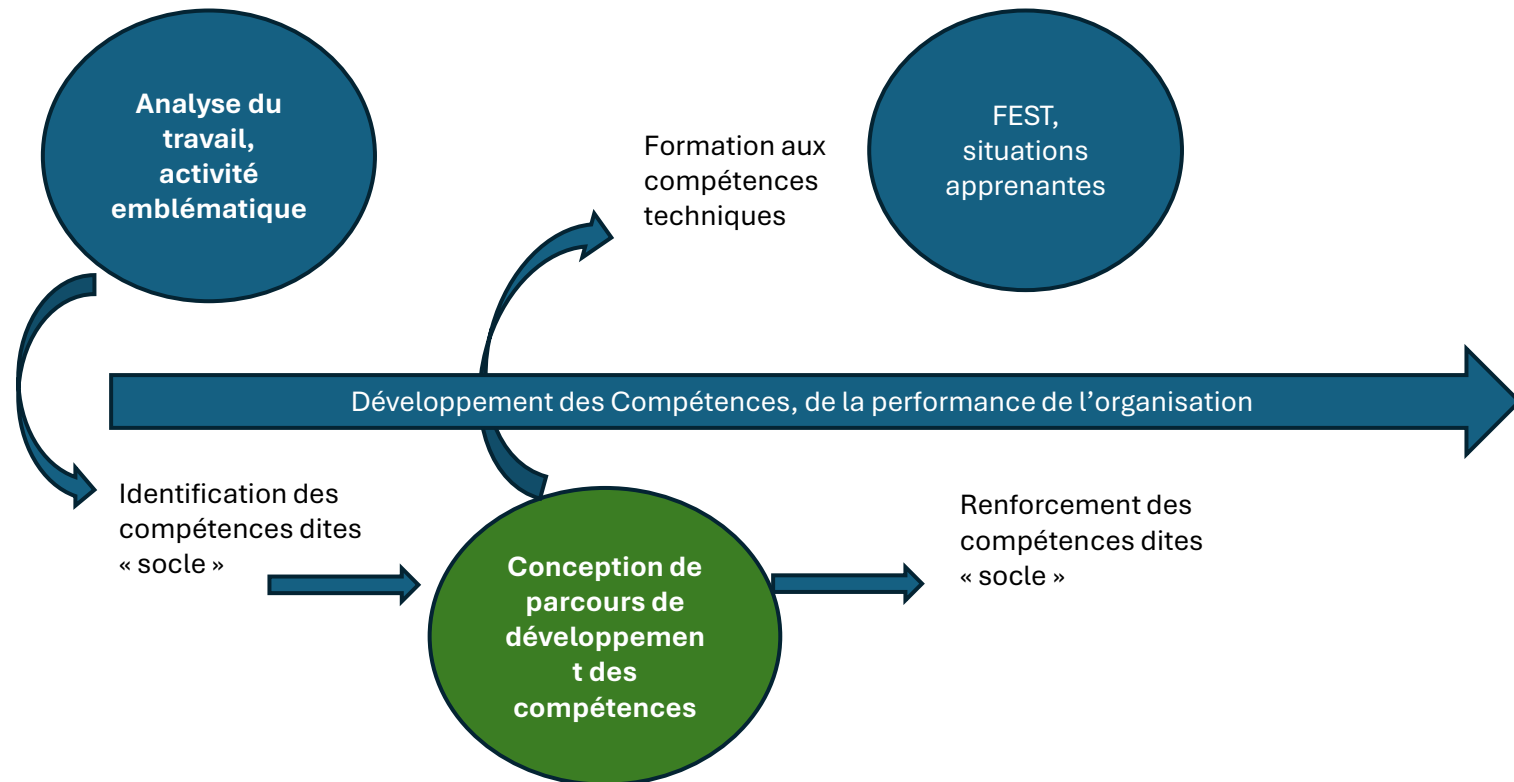
Enjeux pour l'écosystème



« L'impact psychosocial du socle semble être très intéressant. En effet, l'obtention de la certification agit comme un levier de reconstruction de l'estime de soi et de la confiance en soi chez des personnes souvent marquées par des parcours d'échecs scolaires ou professionnels. Aussi, le dispositif favorise la rupture de l'isolement social, l'amélioration des capacités de communication et induit des évolutions dans le travail en équipe. Il semble que CléA stimule le pouvoir d'agir et l'autonomie, incitant les stagiaires à surmonter les difficultés, à persévérer et à se projeter activement dans l'avenir. L'accompagnement bienveillant des formateurs s'avère être un vecteur indispensable à ce processus »

M Farkaoui

Enjeux pour l'écosystème



Merci pour votre attention

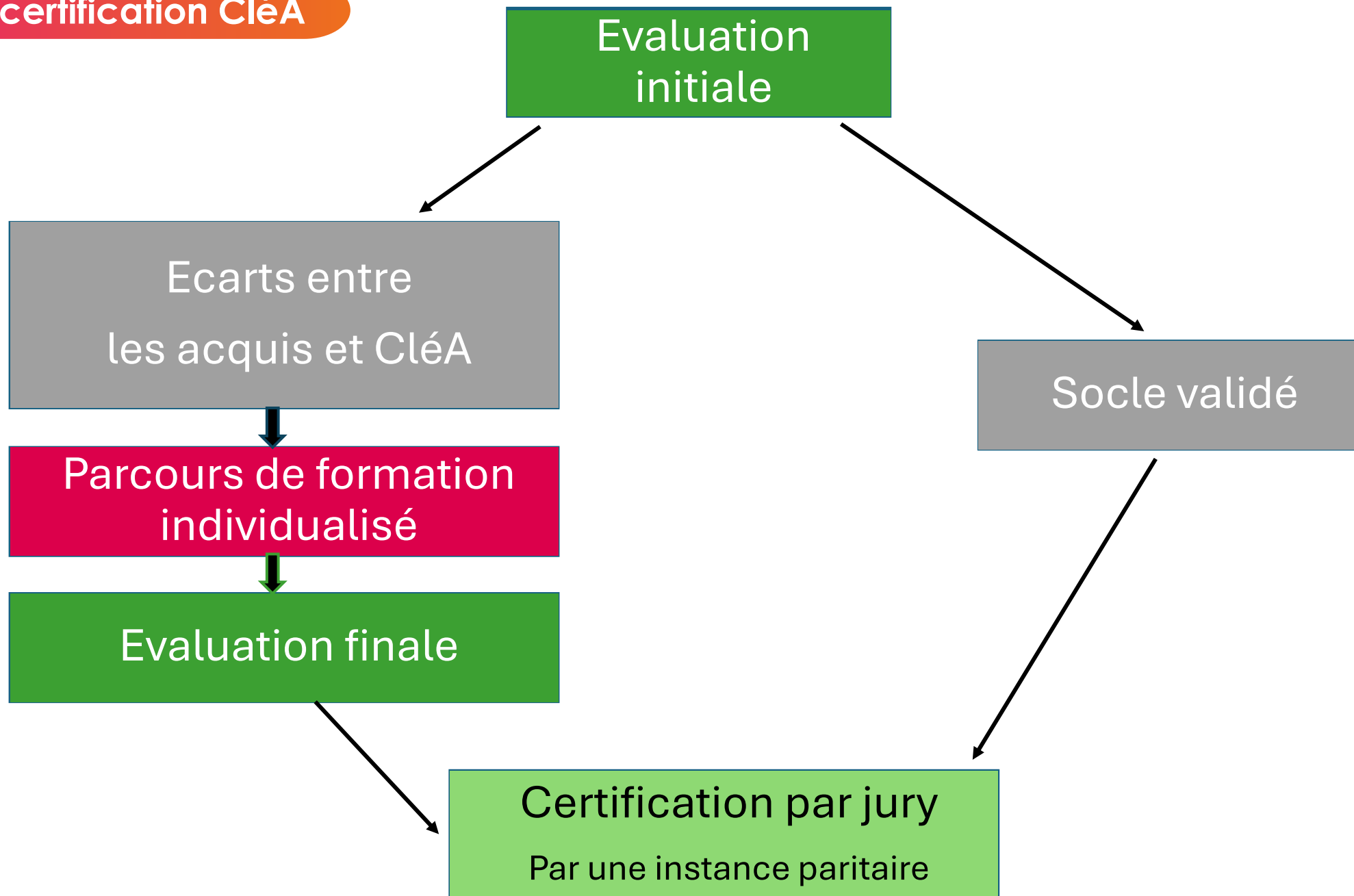
7 domaines de compétences

Ces 7 « clés » de compétences ne sont pas propres à un secteur professionnel spécifique, mais répondent à un besoin global des entreprises et de leurs employés.

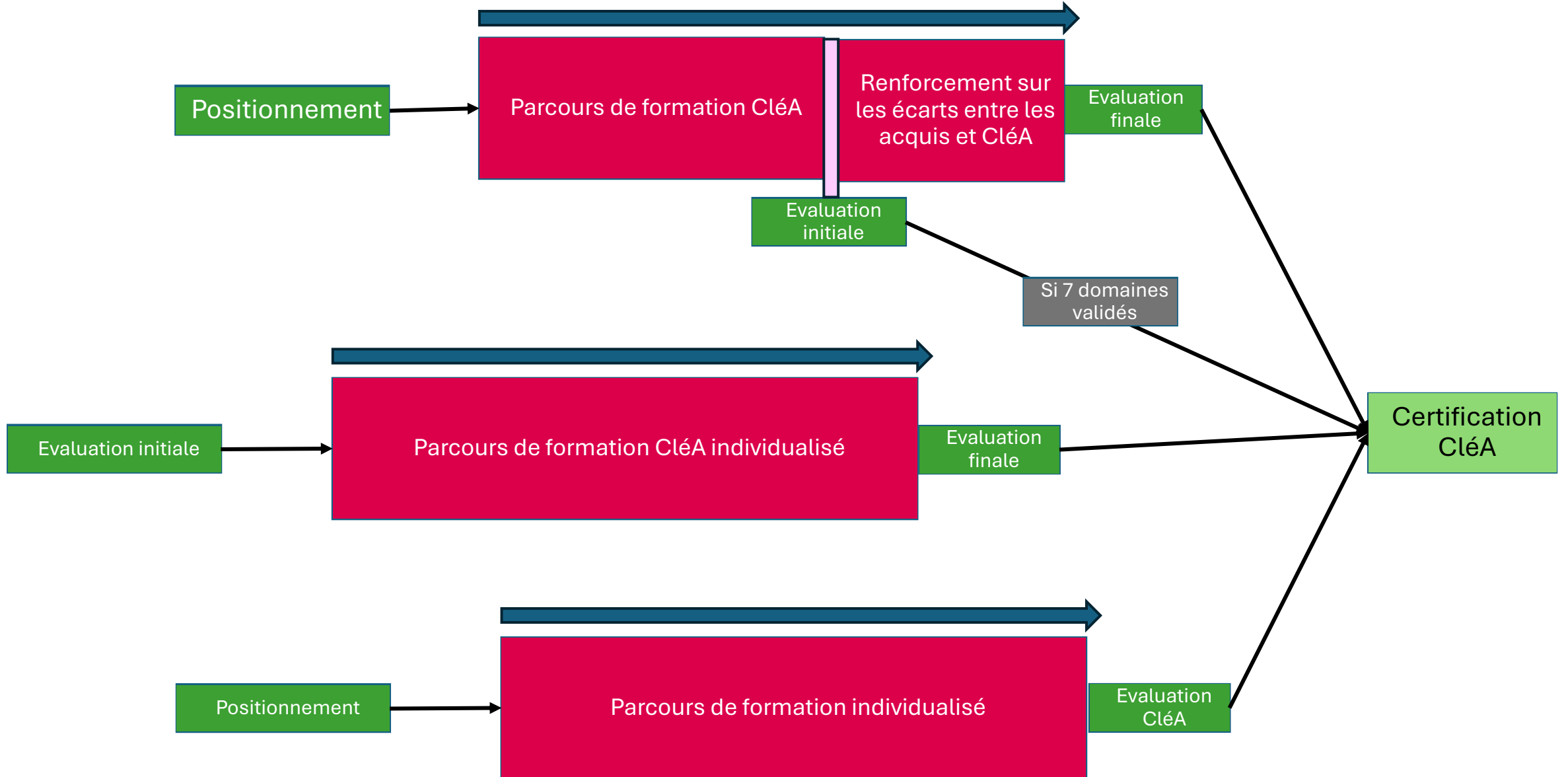
Elles permettent une approche complète des techniques usuelles du monde du travail.



Le process de certification CléA



Le process de parcours CléA





L'Enseignement pour Adultes : entre employabilité et émancipation ?

Pauline Vanderavero

9 juin 2026

Séminaire instance Bassin EFE
Hainaut-sud



GRUPE INTERDISCIPLINAIRE DE
RECHERCHE SUR LA SOCIALISATION,
L'ÉDUCATION ET LA FORMATION



Éducation des adultes



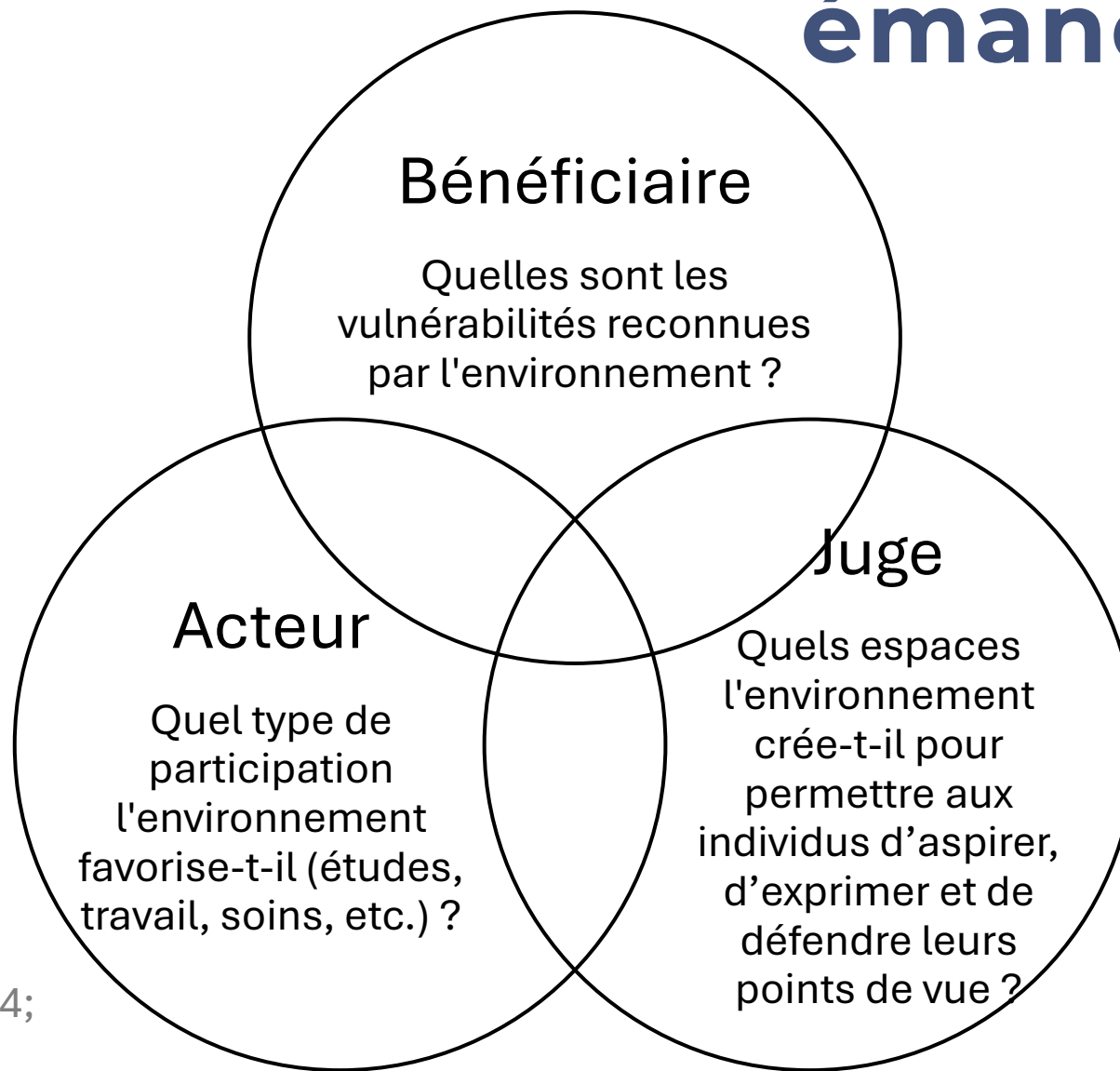
Participation citoyenne,
politique, volontariat, ...



Emploi, salaire, perspectives
de carrière, satisfaction au
travail, ...



Environnement éducatif émancipateur

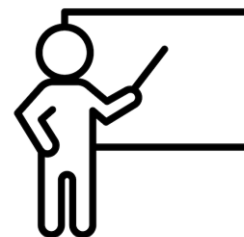


(Bonvin & Laruffa, 2018; 2024;
Vanderavero et al., 2026)

Méthodologie



Analyse des
textes
législatifs et
préparatoires
de l'EA depuis
1991



Entretiens
semi-directifs
avec 37
membres du
personnel de 4
établissements
de l'EA



Questionnaires
auprès de 882
étudiants de l'EA
en dernière
année dans 23
établissements

Environnement institutionnel

- L'employabilité domine depuis des décennies
 - Dans un objectif de réduction des inégalités scolaires et sociales
 - Augmentation des taux de participation et de certification
- Mais ... cela ne semble pas en opposition avec une finalité émancipatrice
 - Qui est toutefois modérée
 - Sous la responsabilité des acteurs locaux

Environnement pédagogique



Soutenir l'engagement dans la formation

- Considération ne se limitant pas au rôle d'étudiant
- Importance de la relation pédagogique
- Restauration de la confiance et de la légitimité

Favoriser l'intégration

- Apprentissage des normes scolaires
- Préparation au monde professionnel
- Développement de la participation sociale

Développer les aspirations et la réflexivité

- Posture critique et prise de position
- Capacité à poser des limites
- Transformation des trajectoires et aspirations



Environnement organisationnel

- Conception de l'environnement réfléchi pour le bien-être des étudiants
- Des journées d'accueil pour développer le sentiment d'appartenance
- Des espaces permettant potentiellement l'expression :
 - Architecture du bâtiment
 - Délégué
 - Focus groups
- Mais ... se traduisent surtout pas des ajustements matériels ou organisationnels
- Malgré peu de participation étudiante, perception des établissements : justes, respectant la diversité, climat bienveillant

Environnement éducatif émancipateur ?

- Nombreuses vulnérabilités reconnues
- Pas les mêmes selon le niveau

Bénéficiaire

Acteur

Juge

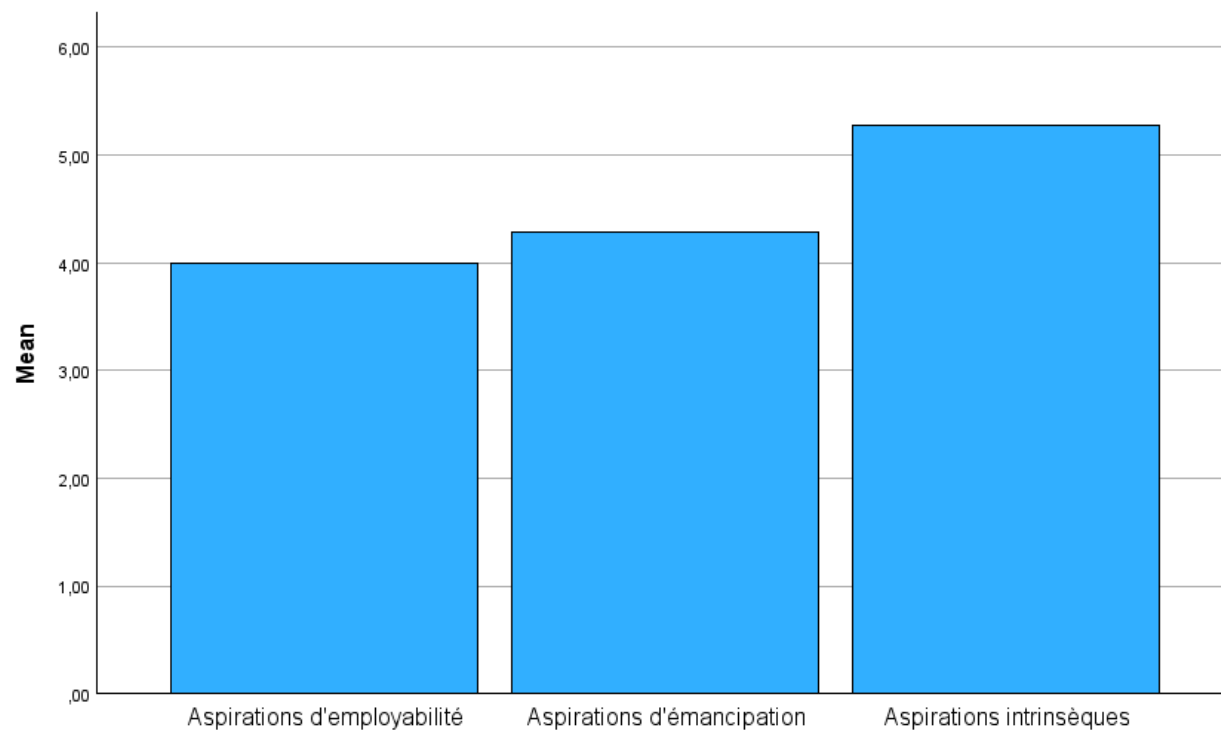
- Participation aux cours et à la vie de l'école comme personnes actives : valorisée
- Mais la non-participation hors cours est acceptée

- Dimension plus présente au niveau pédagogique qu'organisationnel
- Expression au niveau professionnel
- Transformations individuelles

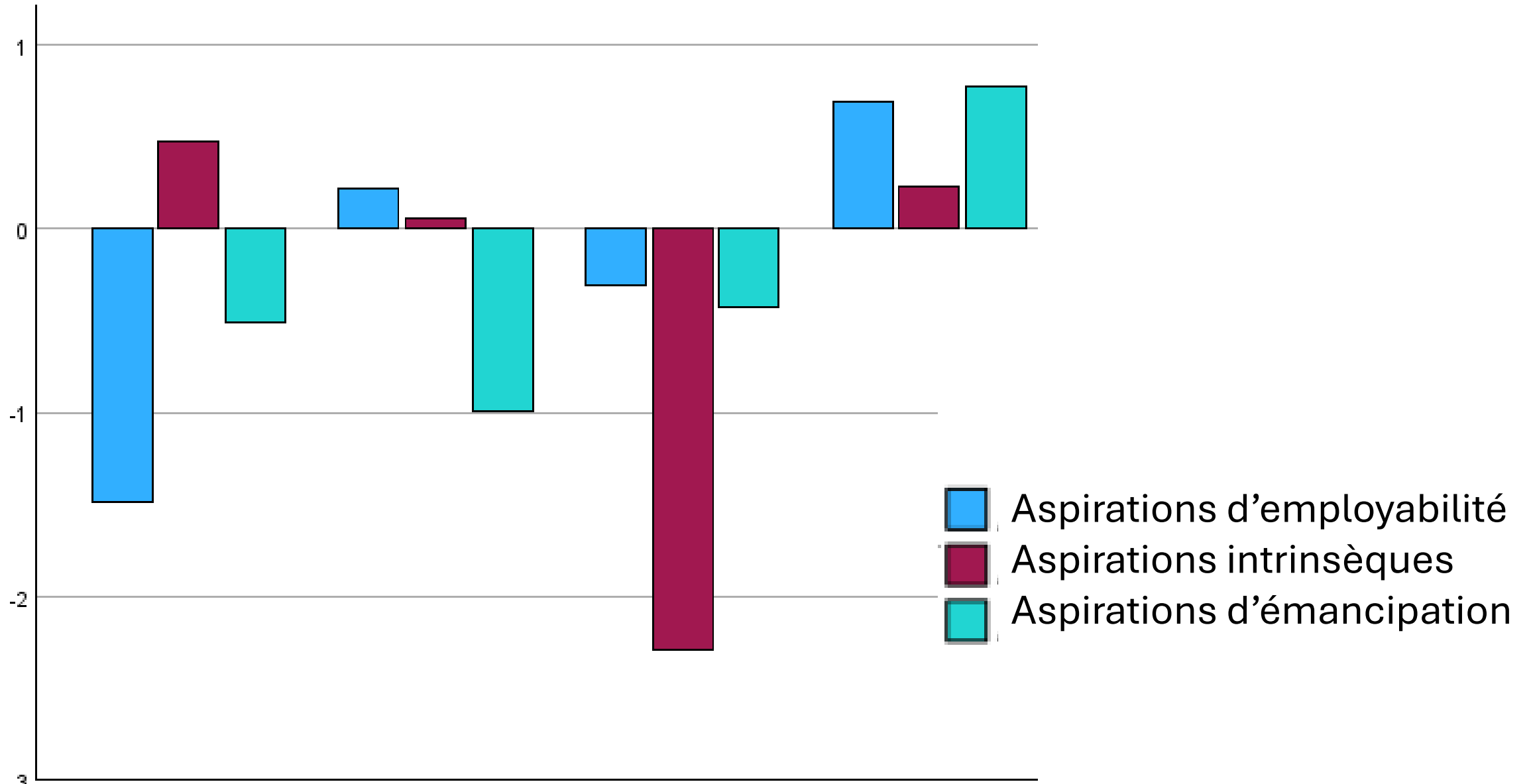
Et les finalités ?

- Finalités différentes selon les niveaux
- Employabilité présente, mais émancipation différentes formes

bien
aussi
sous



Et les finalités ?

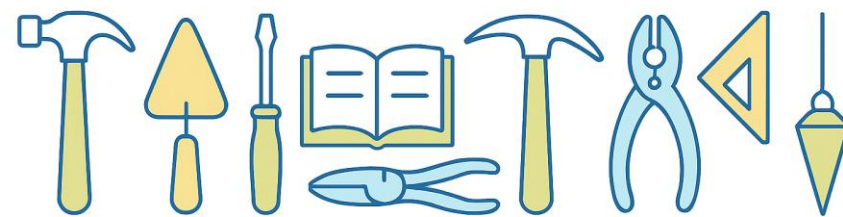


Ce que l'on peut retenir

- 
- Les étudiants adultes ne viennent pas uniquement chercher un diplôme.
 - La relation pédagogique joue un rôle central.
 - L'EA soutient à la fois l'insertion professionnelle et les transformations personnelles.
 - Les petits ajustements quotidiens ont des effets importants.



LUNCH





DISCUSSION

Discutant : Bernard VAN ASBROUCK
(Expert veille, analyse et prospective, cellule
orientations stratégiques, FOREm)

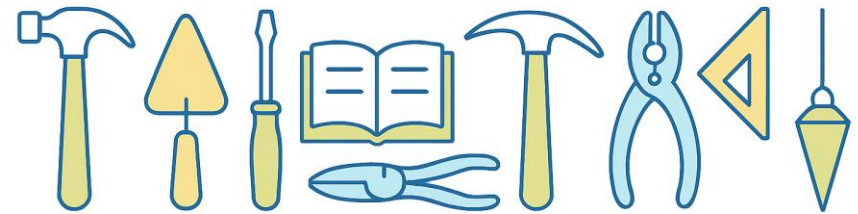
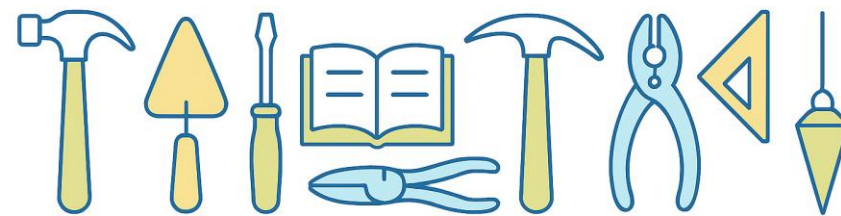


TABLE RONDE

**« POLITIQUES D'INSERTION ET
ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI :
REGARDS CROISÉS DE LA RECHERCHE
ET DES PRATIQUES DE TERRAIN AUTOUR
DES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES
ET DE L'EMPLOYABILITÉ »**





ÉLEMENTS DE SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES

par Paul Timmermans
Président CEF/Mirec

