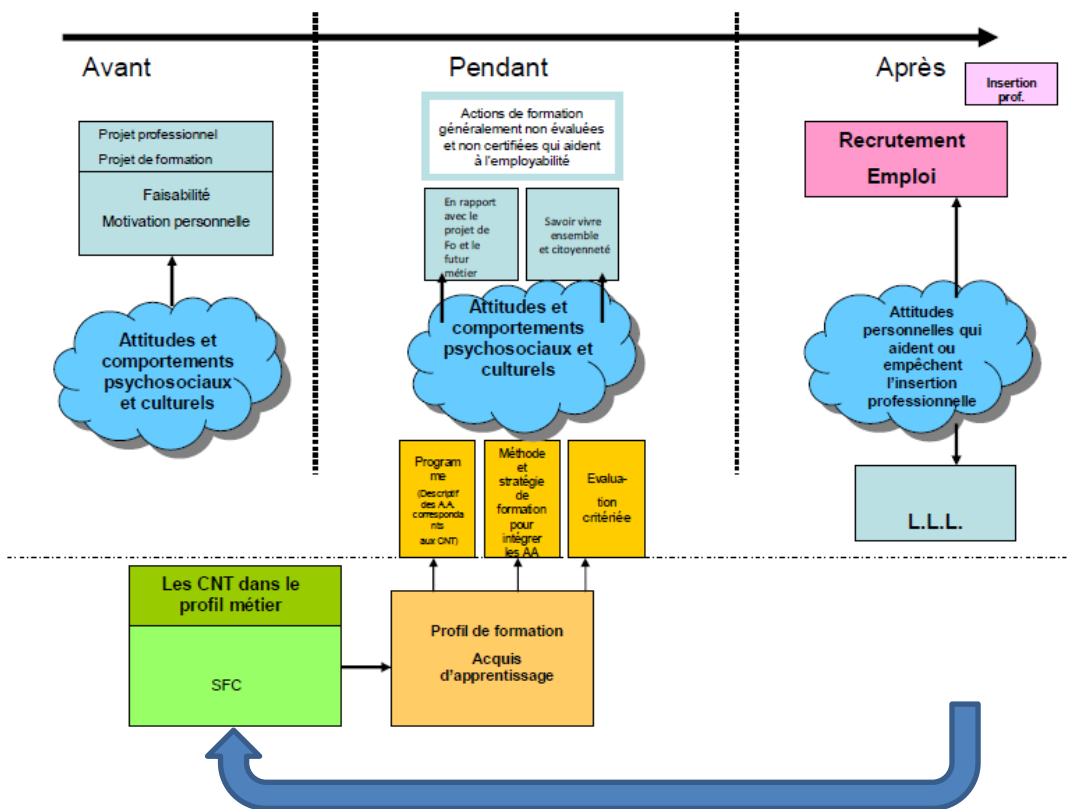


Les compétences non techniques dans un processus de formation

Source: Conseil de l'Education et de la Formation – Communauté Française Wallonie-Bruxelles – Belgique – dans Dossier d'instruction « Compétences non techniques, compétences transversales, une question de contexte » - page 28



Formalisation, par le CEF, des temps de la formation par une flèche noire horizontale.

Sur cet axe apparaissent 3 grands moments:

1. Avant la formation: les attitudes et comportements de la personne interviennent positivement ou négativement dans l'analyse de faisabilité de son projet professionnel et dans sa motivation, ce qui aura un impact sur son engagement dans l'apprentissage. En outre, les attitudes et comportements psychosociaux et culturels peuvent être des ressources ou non pour atteindre les acquis d'apprentissage que l'utilisateur aura à maîtriser.

Avant la période de formation, ces attitudes contribuent à la construction du projet et à sa faisabilité. Elles font partie d'une évaluation prédictive ou diagnostique qui aide. Au cours de cette évaluation, les compétences techniques devant faire partie de cette évaluation seront mises en

évidence. La personne établit son bilan de compétences avec un service de guidance des opérateurs de formation ou d'orientation.

2. Pendant la formation: la personne entre dans un processus visant les acquis d'apprentissage définis dans un référentiel de formation. À l'issue de ce processus, les acquis d'apprentissage sont évalués.

Le profil de formation est basé sur un profil métier incluant les compétences professionnelles non techniques à mobiliser dans l'exercice du métier et doit être assorti d'une stratégie et de méthodes de formation (situations d'apprentissage). Par ailleurs, une évaluation critériée des acquis d'apprentissage, en ce inclus les apprentissages visant l'acquisition de compétences professionnelles non techniques, doit être envisagée. Cette évaluation sera formative, parfois certificative.

3. Après la formation: le processus de formation vise la meilleure employabilité de la personne. Il peut avoir, et c'est le pari que nous faisons, un impact sur les attitudes personnelles qui aident ou empêchent l'insertion professionnelle. Selon l'exploitation ou non que la personne fera de ses acquis en matière de compétences non techniques, son insertion ou la poursuite de sa formation seront ou non favorisées.

Les compétences non techniques dont la personne aura pris conscience durant la formation vont contribuer à développer son employabilité, sa capacité à s'insérer dans la société et dans le monde du travail. Elles participeront, de même, à son apprentissage tout au long de la vie (life long learning).