

Aborder et travailler les compétences de Savoir-Être Professionnel

"Un employeur embauche généralement une personne sur la base des capacités professionnelles qu'elle manifeste et la remercie de ses services sur la bases des attitudes professionnelles qu'elle ne manifeste pas" (Henri Boudreault)

Le "savoir-être" est aujourd'hui une composante que les recruteurs prennent davantage en considération que le savoir-faire... Pourquoi ? Et **que sont concrètement les compétences de savoir-être (soft skills)?**
Comment les identifier ? Comment les valoriser ? Et comment les travailler ?

PUBLIC & PREREQUIS :

Conseillers emploi, conseillers en insertion/évolution professionnelle, coachs professionnels, psychologues du travail, consultants/formateurs.

COMPETENCES PROFESSIONNELLES VISEES :

A l'issue de la formation, les participants seront en capacité de :

- Définir (cerner) le concept de savoir-être professionnel.
- Accompagner un bénéficiaire dans l'identification de ses compétences de savoir-être professionnel
- Etablir le lien entre savoir-être et personnalité
- Inventorier les compétences de savoir-être les plus prisées dans le monde du travail

1

PROGRAMME :

1^{ère} journée

- Accueil, présentations croisées, attentes des participants, déclinaison du programme...

- L'évolution de la gestion des hommes au travail... Et l'importance du savoir-être aujourd'hui

- Savoir, savoir-faire, savoir-être : quelles différences ? Quelle complémentarité ?

Elaboration d'une première définition des 3 concepts (travail en mode "world café")

- Les savoir-être (ou soft skills) en questions... Représentations graphiques, cartographie, quels sont les soft skills les plus recherchés dans le monde du travail ? (vidéo, articles, jeux de cartes des savoir-être clés)

- Identifier les compétences de savoir-être professionnel : Quelles sont les principaux savoir-être investis dans le cadre de mon travail ? (travail individuel d'inventaire sur une grille)

Comment prouver que je sais investir ces savoir-être ? (travail en binôme, questionnement pour amener une personne à incarner ses savoir-être professionnels)

Le travail individuel est ensuite mutualisé pour élaborer une fiche des savoir-être attendus par métier (travail en 2, 3 ou 4 sous-groupes suivant les métiers représentés parmi les participants : formateur, conseiller d'insertion, recruteur, coach...)

2^{ème} journée

- Savoir-être et personnalité : Les questionnaires de personnalité sont de plus en plus utilisés dans le recrutement en tant qu'ils constituent un indicateur des capacités des candidats à investir des savoir-être...

Les participants sont invités à passer le test de personnalité MBTI, puis à vérifier comment il corrobore (ou pas) l'idée qu'ils se font de leurs propres savoir-être professionnels

- Le savoir-être évalué en recrutement : Présentation des techniques d'entretien collectifs et de mises en situation professionnelle (extraits vidéo + débat)
- Cartographie des soft skills/compétences de savoir-être : Analyse de résultats d'études, puis hiérarchisation des compétences de savoir-être par rapport aux attentes de 7 métiers : conducteur de bus, professeur des écoles, infirmier urgentiste, artisan électricien, conseiller en assurances, agriculteur, agent de production dans l'industrie automobile (travail en sous-groupes)
- La valorisation compétences de savoir-être professionnel : Quand et comment communiquer sur ses soft skills ? Faut-il en parler ou les montrer ? Doit-on valoriser les mêmes soft skills face au supérieur hiérarchique, aux collègues, aux clients, etc. ?
- Bouclage : tour de parole pour ancrer un(des) moment(s) fort(s) et remise des clés USB.

MODALITES PEDAGOGIQUES :

Le mode pédagogique varié alterne des apports méthodologiques, l'expérimentation d'outils, des études de cas concrets, des séquences vidéo, des mises en situation et jeux de rôles, des temps d'échanges et de confrontations des pratiques professionnelles ...

Documents remis à chaque participant :

- 1 classeur avec l'ensemble des documents, textes de référence, exercices et outils.
- 1 clé USB avec les outils expérimentés au cours de la formation, des textes et vidéos

Evaluation :

Un débriefing de chaque exercice permet de vérifier que les notions ont été intégrées par les participants. En fin de formation, un retour sur les attentes de départ précède le questionnaire de satisfaction complété par chaque participant

Animateur :

L'animation de la formation est assurée par **Franck Damée** (formateur et coach certifié Advanced Practitioner, chargé de cours en enseignement supérieur, superviseur pour les professionnels de l'accompagnement...)

Voir la bio > <http://www.conjugeursdetalents.com/notreEquipe.htm>

2

ORGANISATION :

Durée : 2 journées = 14 heures

Lieu : dans vos locaux ou salle louée dans votre ville
(vérification de l'accessibilité au personnes handicapées)

Groupe : 8 à 12 participants

Tarif : nous consulter > <http://www.conjugeursdetalents.com/nousJoindre.htm>



NOS REFERENCES :

Nous avons à notre actif plus de **8000 heures de formation** et avons formé et supervisé plus de 1600 professionnels du conseil et de la formation depuis 2008. Nous intervenons régulièrement dans les **programmes de professionnalisation des ARML, du réseau des CARIF-OREF et d'associations d'insertion de nombreuses régions** :

ABELIA Lille, AGIRE Le Creusot, AMILaura Auvergne-Rhône-Alpes, AMILOR Grand Est, AREFIE Hauts de France, ARML Bourgogne-Franche-Comté, ARML Nouvelle Aquitaine, ARML Occitanie, AROFE Nouvelle Aquitaine, CAP-METIERS Nouvelle Aquitaine, CARIF-OREF Grand Est, CARIF-OREF Normandie, GREF-ARML de Bretagne, TEMPS DE VIE Hardighen, MISSIONS LOCALES de Béziers, Cambrai, Castres, Colmar, Haguenau, Illzach, Lure-Luxeuil, Maubeuge, Millau, Molsheim, Mulhouse, Pau, Saverne, Sélestat, Schiltigheim, Strasbourg, Sundgau, Thann, Vesoul, PRISME Limousin, REUSSIR en Sambre Avesnois...

