

Intervenant

Eden JEAN-MARIE
CIBC emploi conseil

"Un employeur embauche généralement une personne sur la base des capacités professionnelles qu'elle manifeste et la remercie de ses services sur la base 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 ? Et comment les valoriser ?

Dates et lieux

- 20 et 29 janvier en présentiel et 27 janvier après-midi à distance à **Rouen**
- 3 et 13 février en présentiel et 11 février matin à distance à **Caen**
- 31 mars et 9 avril en présentiel et 7 avril matin à distance à **Rouen**
- 29 septembre et 8 octobre en présentiel et 6 octobre matin à distance à **Caen**

Publics visés

Professionnels de l'orientation, du conseil, de la formation, de l'insertion et de l'emploi.

Merci d'apporter un ordinateur portable à la formation.

Objectifs

- Comprendre ce que sont les savoir-être professionnels
- Connaître et expérimenter des méthodes et outils en fonction de son expérience, de ses besoins (publics, objectifs visés) et de ceux de sa structure afin de :
 - Identifier les savoir-être : analyse de référentiels d'activités ou de compétences, aires de mobilité professionnelle, entretien d'explicitation, récit de vie, démarche portfolio, analyse réflexive d'expériences, serious games...
 - Valoriser et reconnaître les savoir-être : port-folio, storytelling, certificats, openbadges...
- Penser la construction de séquences pédagogiques visant l'identification et la valorisation des savoir-être professionnels

Contenus

Jour 1

- De quoi parle-t-on ?
 - Situer cette notion dans le champ lexical utilisé par les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion, par les acteurs économiques et au regard des définitions qui en sont données en psychologie, sciences de l'éducation et sciences de gestion
 - Débattre des enjeux liés à cette notion en lien avec l'orientation, l'accès ou le maintien en emploi, notamment des personnes peu qualifiées : situer l'intérêt d'identifier les savoir-être pour les publics accompagnés par les participants pour les organisations pour le territoire
- Prise en main des plateformes numériques utiles pour les temps de travail à distance

En intersession : Travail personnel d'une ½ journée avec choix d'une méthode ou d'un outil à expérimenter
½ j à distance : visio-conférence avec échanges

Jour 2

- Construction de séquences permettant l'identification et la valorisation des compétences
 - Analyser son contexte d'intervention
 - Choisir des méthodes / outils et élaborer un process pédagogique
 - Valider les conditions permettant une mise en œuvre effective, la faisabilité

Suivi de l'action : 2 h, 2 mois plus tard pour échanger sur les acquis, les réussites et les points à améliorer

Modalités pédagogiques

La formation propose de mixer apports formatifs et analyse des pratiques. Elle s'appuie en permanence sur la pratique quotidienne avec le double objectif de développer une analyse réflexive et d'accompagner la mise en place de démarches expérimentales visant l'amélioration de la qualité de la relation établie avec chacune des personnes accompagnées et pour cela, mieux comprendre son mode de fonctionnement individuel et les leviers à activer pour enclencher une dynamique positive de changement.