Identifier et développer les compétences relationnelles ou soft skills de ses collaborateurs

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
Professionnels RH et managers de proximité.

Durée
3 jours

Organisme de formation
➲ IRTS NOUVELLE-AQUITAINE

Lieux & dates

➲ **Groupe 1**
BORDEAUX - Reporté
Du 20 au 22 sep. 2021
➲ **Groupe 2**
SALIES DE BEARN - Reporté
Du 8 au 10 déc. 2021
➲ **Groupe 3**
LIMOGES - Annulé
Du 25 au 27 mai 2021
➲ **Groupe 4**
NIORT
Du 2 au 4 juin 2021

Interlocuteur Opco Santé

Sabrina EMERY, Assistante Régionale
formationscollectivesNA@opco-sante.fr

Interlocuteur OF

Karine ANGLADE

Contexte

Cycle Management

L'évolution du monde du travail, notamment avec la robotisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle, n'échappe pas à notre secteur, et nous oblige à miser sur le capital humain.
Les métiers se transforment rapidement, les compétences requises sont en perpétuel renouvellement, les méthodes de travail évoluent…De toute évidence, « les soft skills » également souvent appelées compétences sociales, apparaissent comme des atouts indispensables pour s'adapter à ces mutations, et leur développement devient nécessaire pour permettre aux collaborateurs de s'adapter aux évolutions des métiers à venir.
Selon une étude de Pôle Emploi, publiée en 2018, pour 59% des employeurs interrogés, le diplôme n'est pas, ou plus, un critère essentiel. Au quotidien, il devient donc essentiel de changer son mode de pensée managérial et d'adapter ses compétences à ces nouveaux principes. En terme de recrutement, si les seules compétences métiers ne suffisent plus, comment repérer les qualités personnelles et interpersonnelles telles que la créativité, l'empathie, le goût du challenge, la patience, voir même la prise d'initiatives ?
Pour chaque acteur, construire le sens de l'action en cours est un facteur de motivation. Comment ces savoir-être peuvent-ils être identifiés, reconnus, mobilisés et développés ?
Cette formation permettra de donner de la vision aux professionnels RH et aux managers de proximité pour parvenir à manager les compétences et co-construire de vrais parcours afin d'investir dans la capacité « d'adaptation » des collaborateurs.

Objectifs

➲ Définir et comprendre l'importance des soft skills
➲ savoir identifier, repérer ses propres soft skills pour mieux les déceler auprès de ses collaborateurs et les développer
➲ définir sa posture de manager
➲ élaborer un outil d'évaluation des compétences relationnelles

Prérequis

Aucun prérequis pour cette formation

Contenu

Jour 1 et Jour 2 : approche pédagogique basée sur le Clown Contemporain

➲ Prendre conscience de ses propres soft skills, en tant que manager

- Savoir créer les conditions du développement des soft skills, en situation de travail
- Comprendre en quoi la bienveillance permet un accompagnement puissant
- Poser un cadre de travail collectif ; qu'est ce que l'intelligence collective
- Gestion des ressources ; valorisation du capital humain d'une équipe

Travail spécifique sur les soft skills suivants :

- L'intelligence émotionnelle
- Identifier nos émotions et savoir comment les utiliser
- L'empathie
- La créativité
- L'envie d'entreprendre
- L'audace
- La vision, la visualisation d'ensemble
- Être leader ; assumer le management
- L'intention, un moteur essentiel qui engage la responsabilité
- Être autonome et responsable
- Renforcer le collectif
- Être là et pas ailleurs pour affiner l'écoute active

Jour 3 :

- Définition des compétences relationnelles (soft skills)
- En quoi elles alimentent la motivation et l'efficacité au travail
- Conception d'un outil d'évaluation des compétences relationnelles