

Intégrer les soft skills dans l'évaluation et le recrutement

Un parcours d'acquisition des connaissances :

- Des formats de 3 à 12 mois
- De 3 à 9 capsules selon les parcours
- En présentiel ou en distanciel, blended (y compris e-learning)
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement

CAPSULE N°1

Evaluer « les soft skills » dans le cadre légal de la notion de compétence

- La loi sur la non-discrimination en matière de recrutement, 27 janvier 2017
- La loi avenir professionnel du 05 septembre 2018
- Les composantes de la compétence
- Clairement identifier les activités et les finalités professionnelles des compétences clefs d'un référentiel de compétence
- L'exploitation des compétences transverse selon les postes et/ou « à compétence égale »

CAPSULE N°2

Des racines du comportement à la kinesthésie de la situation réelle

- Creuser sa soft skills dans les racines du comportement : les outils racine inventaires de personnalité et soft skills (MBTI, LES BIG FIVE, PFI-007 | SPEAK)
- Préparer la kinesthésie de la situation réelle : l'utilisation de l'approche de Kirkpatrick pour mesurer et piloter le niveau d'appropriation de la compétence (connaissance, compétence en situation réelle, impact sur les résultats)

CAPSULE N°3

Les méthodes d'évaluation des soft skills

- La méthode STAR pour développer la puissance de son questionnement et recruter par la compétence et l'évitement des questions interdites
- La mise en situation (jeux de rôles)
- L'assessment center (l'épreuve in basket, le jeu de rôles, l'entretien structuré, l'épreuve de groupe)
- Le feedback fréquent

CAPSULE N°4

Les outils d'évaluations orientés recrutement

- L'approche des soft skills pour résoudre les difficultés de recrutement sur certains postes « pénuriques »
- L'approche des compétences critiques pour résoudre une problématique de recrutement à fort turn over
- La gamification pour évaluer les soft skills et favoriser le choix
- Recrutement sans CV, pour revenir sur le champ des compétences pour les métiers opérationnels
- Le jeu de rôle, pour les postes à volume
- L'assessment center adapté pour un poste à fort enjeu

CAPSULE N°5

Les outils d'évaluations orientés développement de carrière

- La mise en place de l'outil feedback fréquent pour les managers pour une évaluation précise et non subjective des compétences
- Les outils d'aide à l'évaluation des aptitudes et des traits de personnalité
- La gamification à fort enjeu, pour simuler les compétences « non évaluable » par la personne
- L'assessment center adapté pour un poste à fort enjeu

Méthode ACCEST©

Accompagnement de la
Connaissance à la
Compétence
En **S**ituation de **T**ravail

☎ 01.53.32.50.40

✉ contact@lapersona.fr

🌐 www.lapersona-institut.fr