

Un parcours d'acquisition des connaissances :

- Des formats de 3 à 12 mois
- De 3 à 9 capsules de 3h30 selon les parcours
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement
- Modalités : en présentiel ou en distanciel, blended (y compris e-learning)
- Accès : sur-mesure en intra-entreprise
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner le bénéficiaire pendant les étapes de son parcours

[Voir les tarifs](#)

LA PERSONNE INSTITUT
FORMATION ET COACHING

Indicateurs de performance 2022 :

93%

Taux de satisfaction

74%

Taux de retour*

La qualité c'est la confiance renouvelée !

*Taux de retour aux questionnaires de satisfaction.

Intégrer les soft skills dans les processus d'évaluation de l'entreprise

Accessibilité aux personnes handicapées

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez-nous à l'adresse suivante : contact@lapersona.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

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 I 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



Modalités d'évaluation

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (mise en situation, training vidéo, quiz...).

Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation. L'intervenant valide la progression du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

Nous contacter

☎ 06.03.88.80.96

✉ contact@lapersona.fr

🌐 www.lapersona-institut.fr

Accompagnement de la
Connaissance à la Compétence
Au Poste de Travail

Mis à jour en décembre 2023.