



PROGRAMME LA FABRIQUE À SOFTSKILLS

BOOSTER VOS COMPÉTENCES



ENJEUX DE LA PRESTATION

S'adapter
aux évolutions contextuelles
en utilisant le coaching, les
neurosciences, et le théâtre

Evolution des pratiques des employeurs

- **Marketisation du recrutement**
Etre préparé aux nouvelles techniques de recrutement
- **L'approche par compétences**
Repérer des qualités professionnelles supplémentaires
- **Lutter contre la rupture de contrat**
(12,% essai général et 29% chez les jeunes)
80,2% de CDI rompus chez les 15-34 ans avant 1 an
- **Favoriser le potentiel d'évolution du salarié pour l'aider à passer les 1 an en poste**

Evolution des attentes des demandeurs d'emploi

- **Prise en compte des besoins et des spécificités du bénéficiaire**
- **Dépasser la logique de poste pour s'immerger dans une logique de l'entreprise, d'organisation**
- **Favoriser l'apprentissage par la mise en situation au plus près de la réalité**
- **Anticiper la mobilité professionnelle, tester , expérimenter**
- **Intérêt pour les outils numériques**



DES ENJEUX DIFFÉRENTS DES AUTRES FORMATIONS

1

Identifier des compétences comportementales nécessaires à la réussite du poste dans l'entreprise

2

Anticiper l'influence de notre personnalité et de notre environnement personnel sur nos comportements professionnels

3

Evaluer l'attitude, la posture face à l'inconnu dans une nouvelle organisation, un nouveau poste

4

Faire prendre conscience de son potentiel à évoluer

5

Sécuriser la réussite dans un nouveau poste ou poste à venir



**DES QUALITES
PROFESSIONNELLES
DIFFÉRENTES DES
AUTRES FORMATIONS**



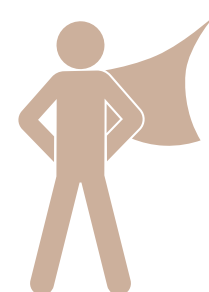
LE SELF CONTROL



L'EMPATHIE



L'ADAPTABILITE



LE COURAGE



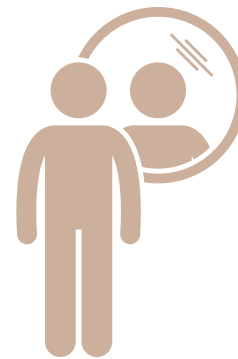
LE GROWTH MINDSET



DES NOTIONS CLÉS DIFFÉRENTES DES AUTRES FORMATIONS



Prise de conscience
par rapport à l'entreprise
et non à soi

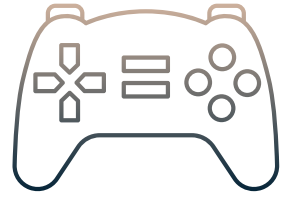


Action sur la réalité
du comportement de
chacun et non pas sur
l'autodéclaratif



Favorise le questionnement
sur quoi apporter à
l'entreprise pour répondre
à son évolution

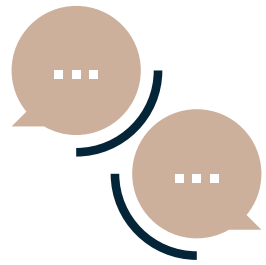
Evolutions des outils pédagogiques



Serious Game



Team Building



StoryTelling



Vidéo





OPERATIONNEL

- Répondre aux besoins des entreprises dans un contexte mouvant
- Adapter le contenu et le parcours aux spécificités des bénéficiaires en ciblant les besoins de chacun
- Dépasser la notion de profil de poste pour s'immerger dans la réalité contextuelle de l'entreprise
- **Booster les compétences (capacités) plébiscitées par les employeurs**
- Performer les entretiens d'embauche
- Favoriser le maintien dans l'emploi

Un double objectif



PEDAGOGIQUE

- Utiliser des méthodes innovantes comme le Team building, le théâtre, la vidéo, les escape games, les serious games
- Permettre la prise de conscience pour impulser des démarches de changement
- **Mobiliser la dynamique de groupe pour favoriser individuellement la montée en compétences**
- Proposer un cadre d'apprentissage hors du commun

Le participant progresse en étant acteur du jeu

MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

Durée

5 jours à temps complet, soit 35H

Petit déjeuner et repas offert sur place pour favoriser la dynamique de groupe

Le public ciblé

Sans qualification ou diplômés

Cadres

Entrant ou sortant de formation

Seniors

Nombre de participants

8 participants minimum

15 participants maximum

Intervenants

Un conseiller spécialisé dans l'accompagnement professionnel formé aux techniques des Serious Games et d'art oratoire

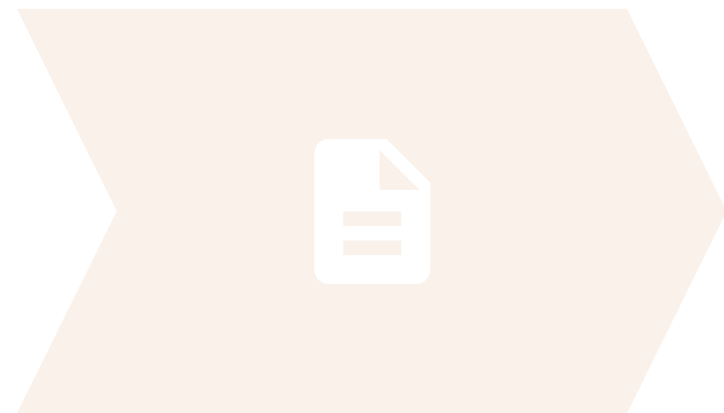
Un coach scénique et vocal, une sophrologue, un coach sportif

Evaluation

Evaluation des acquis par modules avec questionnaire auto positionnement en début et en fin de parcours pour mesurer la progression

DEROULE DE LA PRESTATION

1 - INTÉGRATION



COHESION, ADHÉSION

2 - CHALLENGE 1



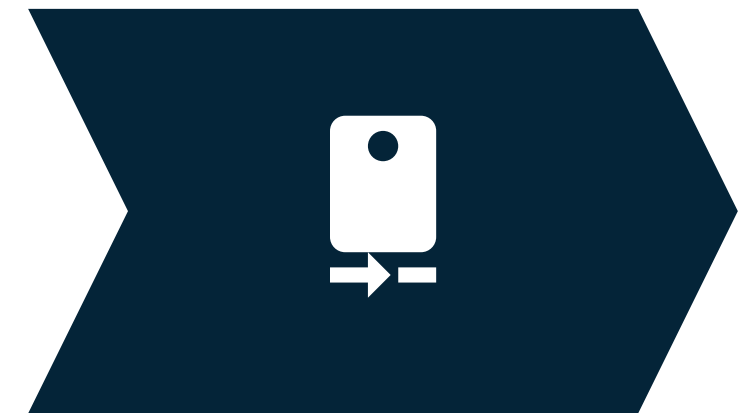
TEAM BUILDING

3 - CHALLENGE 2



COMMUNICATION

4 - CAPITALISATION



CAPITALISATION, ÉVALUATION



INTÉGRATION 1/2 Journée

- Accueil des participants, présentation de la prestation
- Ice breakers , Energizers
- Sécuriser les participants en les mettant directement acteur du sujet, les inviter à définir leurs objectifs
- Créer la dynamique de groupe,

CHALLENGE 1 : TEAM BUILDING 4 Demi journée

- Serious Games
- Escape Games
- Exercices de Team Building
- Mise en situations

CHALLENGE 2 : COMMUNICATION 4 Demi journée

- Le storytelling
- L'e-Communication
- La communication virtuelle
- La vidéo
- La photographie professionnelle

CAPITALISATION 1/2 journée

- Tournage Vidéo
- Bilan
- Questionnaire de satisfaction

CHALLENGE I : LE TEAM BUILDING

Outils pédagogiques :

Escape Game, Serious Game et théâtre

Le team building est toujours un moment privilégié. Grâce à la concentration qui s'opère sur une durée assez courte, à des méthodes de travail et d'échanges inhabituelles, à l'aide d'un consultant extérieur, tous les bénéficiaires voient d'un nouvel œil leur façon de travailler ensemble.

Il y a souvent des prises de conscience, des échanges intenses, la découverte de points de vue plus communs qu'on ne le pensait, ou au contraire de différences.

Quels que soient les objectifs de l'intervention, la qualité de réflexion s'accroît au fur et à mesure que la confiance s'installe. Sur deux jours, l'évolution est très sensible pour un observateur externe, même si les participants ne le mesurent pas toujours. C'est souvent l'environnement qui réagit au retour et constate que « quelque chose s'est passé ».





DÉROULÉ DE LA MÉTHODE TEAM BUILDING

Les objectifs du team building sont nombreux.
En général, il y a 3 phases durant cette activité



LE JEU

C'est le point de départ qu'il ne faut pas rater pour le bon déroulement de la suite. On joue, on s'amuse, mais il faut bien que cela serve à quelque chose. C'est lors de cette première étape que les difficultés ou les problèmes font surface



LE BILAN

Une fois le jeu terminé, place au bilan. On reprend ensemble les difficultés. C'est un moment de partage et d'écoute où chacun donne son point de vue. Les situations gênantes, les blocages, les doutes, les ressentis sont exposés clairement et à chaud. Le jugement n'a pas sa place, on écoute tout en étant actif.



L'OUVERTURE

Après avoir mis à plat ce qui n'allait pas, on cherche des solutions ensemble. On passe également en revue les aspects positifs, mais aussi les révélations surprenantes qui ont été dévoilées. Le collectif a été bousculé, déstabilisé, mais on comprend très vite que c'était pour la bonne cause. On en ressort, l'esprit ouvert.



LES OBJECTIFS DU TEAM BUILDING



- Développer l'esprit d'équipe afin de rendre le travail d'équipe plus efficace
- Favoriser les échanges informels entre les participants, écouter les autres
- Améliorer la communication et ainsi repérer, anticiper et éviter les conflits
- Favoriser les échanges informels dans le but d'apprendre à mieux se connaître
- Permettre le dépassement des limites que s'imposent les bénéficiaires à eux-mêmes
- Renforcer la motivation des bénéficiaires
- Améliorer la gestion du stress
- Renforcer la solidarité entre bénéficiaires
- Développer la prise de conscience des risques
- Permettre à chacun de révéler leurs compétences spécifiques

L'ESCAPE GAME ET LE SERIOUS GAME PEDAGOGIQUE

Le principe de l'Escape Game est simple. Il s'agit d'une activité accessible à tous, favorisant l'esprit d'équipe, l'esprit d'initiative, la curiosité et nécessitant une bonne communication entre tous.

L'escape game fait donc appel à des attitudes et des comportements recherchés dans le monde professionnel.

L'alternance de ces Games permettent de mettre en évidence les compétences des individus dans un cadre collectif, elle révèle leurs capacités à analyser, avancer et trouver des solutions en prenant compte des contraintes de temps et de l'équipe en place.





L'ESCAPE GAME ET LE SERIOUS GAME PEDAGOGIQUE

Le but de ces entretiens atypiques va finalement être de mieux comprendre les personnalités des candidats afin de détecter les potentiels leaders, meneurs de jeux, les coordinateurs qui vont chercher à récolter l'avis de tous avant de prendre une décision, et les suiveurs qui auront besoin d'être orientés, guidés pour avancer dans la partie. Cette méthode met également en avant les capacités de chacun à évoluer en équipe ou au contraire à fonctionner de manière complètement individualiste, les personnalités plutôt en retrait ou à l'inverse très affirmées.

L'idée de ces Games est de sortir du cadre des compétences professionnelles traditionnelles issues des lignes du CV (qui met en évidence les expériences et savoir-faire) pour se concentrer sur des compétences purement comportementales, en détectant les agissements naturels des candidats dans un environnement où rien n'a pu être préparé.

CHALLENGE 2 : LA COMMUNICATION

Outils pédagogiques :

Théâtre - Story Telling – vidéo - photo

Qui n'a pas souhaité de s'immerger dans une scène imaginaire ou réelle comme si on y était ?

Qui n'a pas rejoué dans sa tête un entretien dont l'issue n'a pas été conforme à ses attentes ou encore une présentation orale à l'impact mitigé ? S'entraîner dans un environnement reproduisant des scènes de la réalité, de vraies scènes vivantes et pertinentes serait-il la clé de la réussite ?

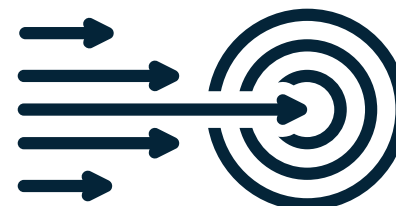
S'affirmer face à un public, développer ses « softskills » ou aptitudes comportementales, augmenter la qualité des interactions et d'empathie est un des facteurs primordiaux de réussite

Et oui, plus que jamais c'est notre comportement, communication et qualités personnelles qui font la différence... que ce soit dans un entretien, en management ou tout le long de notre carrière.





LA MÉTHODE COMMUNICATION



LES OBJECTIFS

- Communication : animation de réunion, soutenance, face à face , management ...
- Prise de Parole en public
- Communication non violente
- Gestion des conflits



LES OUTILS

ELMED propose l'alternance de mises en situation qui permettent :

- Une infinité de scénarios pédagogiques
- D'évaluer la performance des bénéficiaires
- D'accompagner le bénéficiaire dans le développement de ses compétences

LA VIDEO

Pratique innovante en plein essor, il s'agit de confronter le candidat à son image

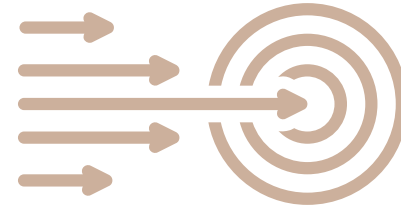
Apparu il y a seulement quelques années, il reste encore largement réservé aux secteurs du marketing, de la communication, des médias et parfois du secteur commercial.

Ces métiers exigent d'être à l'aise à l'oral mais surtout avec son image. D'être en capacité de faire preuve de recul mais aussi des compétences créatives.



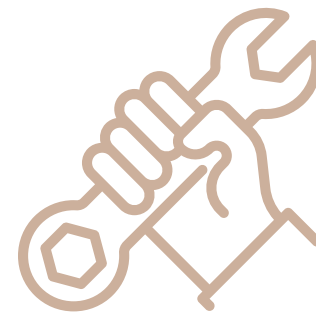


LA MÉTHODE VIDEO



LES OBJECTIFS

- Permettre une identification immédiate des points factuels à améliorer et en prendre conscience
- Travailler sur les points de blocage
- Instaurer une méthode de travail dynamique, novatrice et créative pour le participants s'en imprègne
- Faciliter l'acceptation de soi
- Apprendre à se mettre en valeur, se sentir valoriser



LES OUTILS

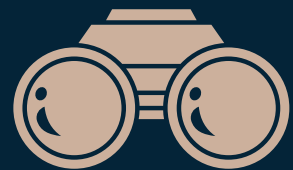
ELMED mettra à disposition un studio vidéo permettant de :

- Ne plus avoir peur de son image
- Rendre accessible et se familiariser avec ses nouveaux outils de façon professionnel

DEBRIEFING

1/2 journée - groupe et individuel

OBSERVATION



Tout au long de ces deux modules, les bénéficiaires seront “observés”, et leurs comportements analysés selon différents critères définis préalablement.

Ces indicateurs de performance permettent de vérifier la progression des bénéficiaires dans le cadre de situations données.

EVALUATION



Durant cette phase de conclusion, chaque bénéficiaire se verra remettre sa grille d'évaluation.

Cette phase permettra un échange collectif, et le cas échéant un entretien individuel pourra être proposé aux bénéficiaires qui le souhaite.

Cette évaluation devra permettre aux bénéficiaires de mieux appréhender les compétences à acquérir et ainsi, booster son employabilité.



MESURE DE LA PROGRESSION DU BÉNÉFICIAIRE



TRONC COMMUN

- Capacité d'observation et de curiosité
- Capacité à analyser et traiter les informations
- Capacité à faire preuve d'organisation et de méthode
- Capacité d'agilité
- Capacité à pousser la décision
- Capacité à reconnaître ses limites et à solliciter de l'aide
- Capacité à développer un esprit de compétition
- Capacité à persévérer - courage
- Capacité à mobiliser sa confiance en soi
- Capacité au Self-control
- Capacité à l'empathie
- Capacité à évoluer (growth mindset)

COMMUNICATION

- Capacité d'écoute
- Capacité à être écouté
- Capacité à verbaliser un problème/ une idée
- Capacité à communiquer avec aisance

L'ACTION EN EQUIPE

- Capacité à avoir une posture de leader
- Capacité à s'inclure dans l'équipe et à inclure les coéquipiers
- Capacité à se mettre au service de l'équipe
- Capacité à respecter les initiatives des coéquipiers
- Capacité à rebondir sur les idées des autres

L'INCONNU

- Capacité d'adaptation à un environnement nouveau
- Capacité à être force de proposition
- Capacité à tester et progresser sans certitude



IMPACT SUR L'ACCES ET LE MAINTIEN À L'EMPLOI

Team building + Serious Game

Dimension collective,
Intelligence collective,
Développement personnel

Théâtre et mises en situation

Tester, essayer,
s'immerger

Story-telling + vidéo

Argumenter, convaincre,
Image et confiance en soi,
Communiquer avec les
médias sociaux

Impact sur les 14 qualités professionnelles du référentiel de l'approche par compétences

Autonomie Capacité de décision Curiosité Force de proposition Persévérance Prise de recul Capacité d'adaptation
Gestion du stress Réactivité Rigueur Sens de l'organisation Capacité à fédérer Sens de la communication Travail en équipe

Impact sur les 14 autres qualités professionnelles

Self control Empathie Adaptabilité Courage Growthmindtest (évoluer) Ecouter Etre écouté Verbaliser Tester
Posture de leader S'inclure dans une équipe Se mettre au service d'une équipe Respecter les initiatives des coéquipiers
Rebondir sur les idées des autres

Nous contacter

Développons ensemble vos compétences



Discutons de votre besoin et construisons
une formation qui vous permette l'atteinte de vos objectifs !



06 69 52 70 75



elmed.formation@gmail.com



www.elmedformation.fr