

## **Systematiser l'intégration des compétences psychosociales dans les Plan de Développement des Compétences des salariés et dans l'accompagnement pour les apprenants**

### *Pour les salariés*

L'idée que les compétences techniques suffisent à la performance est dépassée. Dans la plupart des métiers, la réussite dépend autant de la capacité à collaborer, à s'adapter au changement et à gérer la pression que de la maîtrise technique. Les CPS conditionnent la mise en œuvre effective des compétences métier. Les équipes dotées de bonnes compétences relationnelles et émotionnelles :

- Communiquent plus efficacement, ce qui réduit les erreurs, les malentendus et les délais.
- Gèrent mieux les conflits, évitant la dégradation du climat de travail.
- S'adaptent plus vite aux réorganisations, aux nouveaux outils, aux crises ou changements.

Le PDC est l'outil naturel pour inscrire ces formations dans une logique structurée, financée et suivie. Les salariés, en particulier les nouvelles générations, attendent de plus en plus des employeurs qu'ils se préoccupent de leur bien-être. Proposer des formations aux CPS (gestion du stress, assertivité, intelligence émotionnelle) envoie un signal fort : l'entreprise considère ses collaborateurs comme des personnes, pas seulement comme des ressources.

L'employeur a une obligation légale de préserver la santé physique et mentale des salariés. Former aux CPS participe de cette obligation : c'est outiller les individus pour qu'ils puissent évoluer dans un environnement de travail sain et contribuer eux-mêmes à le maintenir.

### **Il convient donc dans les plans de développement des compétences des entreprises de :**

- **Identifier les CPS prioritaires** en fonction des métiers, des contextes et des risques
- **Inscrire des actions de formation dédiées** : ateliers, co-développement, formations certifiantes.
- **Intégrer les CPS dans les critères d'évaluation et de progression**, pour signaler leur importance stratégique.

### *Pour les apprenants*

Dès l'entrée dans le monde du travail, les apprenants seront confrontés à des situations exigeant la capacité à travailler en équipe avec des personnalités diverses, la gestion du stress, l'aptitude à recevoir et à donner du feedback etc. Les abandons en formation sont souvent liés à des difficultés qui ne sont pas strictement cognitives : stress, sentiment d'isolement, difficultés à s'organiser, découragement face aux échecs. Développer les CPS des apprenants, notamment la régulation émotionnelle, la confiance en soi, la capacité à demander de l'aide, améliore leur résilience et leur persévérance.

Les compétences techniques se périment vite. Les CPS, elles, restent mobilisables tout au long de la vie professionnelle, quel que soit le métier ou le secteur. Former aux CPS, c'est donc donner aux apprenants un socle d'employabilité durable, transférable d'un emploi à l'autre. Les recruteurs le disent : au-delà du diplôme, ils recherchent des candidats capables de s'intégrer, de communiquer, de s'adapter. Les organismes de formation qui intègrent explicitement les CPS dans leurs parcours répondent à cette demande et améliorent l'insertion professionnelle de leurs apprenants.

### **Il convient donc dans les parcours de formation :**

- **Intégrer des modules explicites** sur la communication, la gestion des émotions, le travail en équipe, la résolution de problèmes.

- **Utiliser des pédagogies actives pour traiter des compétences psycho-sociales** : mises en situation, jeux de rôle, projets collectifs, apprentissage par les pairs.
- **Former les formateurs** eux-mêmes aux CPS, pour qu'ils puissent les transmettre et les incarner.
- **Évaluer les CPS** au même titre que les compétences techniques, pour leur donner une visibilité et une légitimité.