



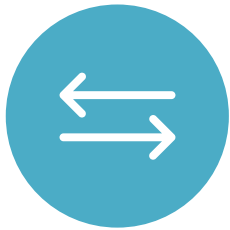
des
PARCOURS
un
METIER
La Région à vos côtés

Compétence individuelle et soft skills

Entre transformations du travail,
transversalité et habiletés socio-cognitives

ENGAGEMENTS
COMPÉTENCES 2050
1^{ER} ET 02 JUIN 2026
CENTRE DE CONGRÈS
CAEN

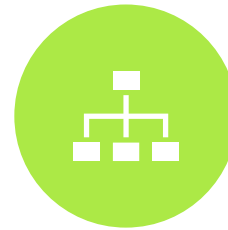
Pourquoi la question des compétences est-elle devenue centrale ?



ACCÉLÉRATION DES
TRANSFORMATIONS DU
TRAVAIL : IA, TRANSITION
ÉCOLOGIQUE, NUMÉRIQUE



OBSOLESCENCE RAPIDE DES
COMPÉTENCES
TECHNIQUES



BESOIN D'ADAPTATION
CONTINUE DES INDIVIDUS
ET DES ORGANISATIONS



MONTÉE EN IMPORTANCE
DES COMPÉTENCES
TRANSFÉRABLES

Qu'est-ce qu'une compétence ?

MEDEF (1998) : **combinaison** de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements

La compétence se manifeste dans **l'action**

Elle dépend **toujours** d'un contexte donné

Les composantes de la compétence

Savoir agir :
mobiliser les bonnes
ressources

Pouvoir agir :
disposer d'un
environnement
capacitant

Vouloir agir :
motivation et finalité
de l'action

Les compétences transversales

France Compétences : compétences mobilisables dans des contextes variés

Exemples : langues, numérique, management, IA

Compétences transférables d'un métier à l'autre

Les soft skills (ou habiletés socio-cognitives) apparaissent comme une catégorie particulière de compétences transversales

Les soft skills : une notion largement utilisée mais instable

Matteson et al. (2016) : “The literature on soft skills is **confusing**”

Pas de définition scientifique stabilisée

Pas de liste universelle des soft skills

Chaque auteur propose sa propre typologie

Quelques définitions des soft skills

Hurrell et al. (2013) : capacités interpersonnelles et intrapersonnelles

Wheeler (2016) : lien avec l'intelligence émotionnelle

Dell'Aquila et al. : gestion de soi et des relations

Approches variées : comportementales, émotionnelles, relationnelles, cognitives

basés sur des référentiels reconnus, tels que les modèles ONET ou eLene4work.

un livre publié aux éditions Dunod et une norme AFNOR pour créer la première norme française en matière de définition des soft skills (2022).

revue poussée de la littérature et questionnaires quantitatifs, pour identifier les forces et faiblesses des différents modèles et concepts, pour in fine créer un modèle baptisé H10.

La norme expérimentale AFNOR XP X50-766 (2025)

La norme parle d'« habiletés socio-cognitives »

Volonté de dépasser le flou du terme « soft skills »

Articulation entre cognition, relations sociales et comportements

Importance de l'adaptation, de la coopération et de la régulation de l'action

Conclusion

La compétence est une combinaison située de ressources mobilisées dans l'action

Les soft skills deviennent stratégiques dans un monde du travail en transformation

Mais le concept reste pluriel et non stabilisé

La notion d'« habiletés socio-cognitives » ouvre de nouvelles perspectives

Enjeux pour la formation et l'éducation



Développer des situations d'apprentissage expérientielles



Valoriser les pédagogies collaboratives et la réflexivité



Reconnaître les apprentissages informels



Favoriser l'apprentissage tout au long de la vie

QUELLES COMPETENCES « SOFT SKILLS » DANS UN MONDE FLUCTUANT

Elise Bruchet

Directrice Transition Sociale et Environnementale

ENGAGEMENTS
COMPÉTENCES 2050
1^{ER} ET 02 JUIN 2026
CENTRE DE CONGRÈS
CAEN



NEOMA BUSINESS SCHOOL



Notre mission est de **former les étudiants, les dirigeants d'entreprises et les entrepreneurs**, et de **produire des connaissances** pour construire l'avenir des entreprises et de la société dans un monde global, durable et connecté.

À l'ère de l'intelligence artificielle, **nous cultivons l'intelligence humaine.**

Nous sommes aujourd'hui confrontés à de multiples injonctions à l'action et au changement



Pour faire face aux
fluctuations du
monde



Pour répondre à
l'urgence climatique et
enjeux de justice
sociale



Pour construire une
société plus durable

**Si nous sommes convaincus de l'urgence,
il n'est pas pour autant si facile d'agir**

EN TANT QU'ÉTUDIANT « CHANGE MAKER » ?



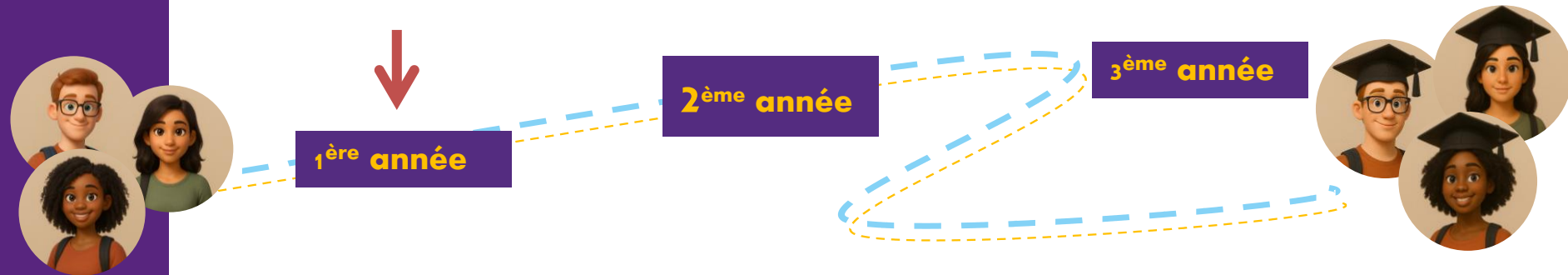
C'EST DÉVELOPPER ET UTILISER SES COMPÉTENCES, RESSOURCES, ET CAPACITÉS POUR INITIER DES CHANGEMENTS POSITIFS DANS SON ENVIRONNEMENT.

CELA IMPLIQUE UNE PRISE DE RESPONSABILITÉ PERSONNELLE, UNE VOLONTÉ D'AGIR POUR LE BIEN COLLECTIF ET UNE ATTITUDE PROACTIVE.



**AVEC LE PARCOURS NEOMACT
ON VOUS APPREND A VOUS
ADAPTER
MIEUX VOUS CONNAITRE
DEVELOPPER VOTRE CAPACITE D'AGIR
DANS UN MONDE EN TRANSITION**

NEOMACT – UN PARCOURS OÙ LES ETUDIANTS SONT LES ACTEURS DU CHANGEMENT DURABLE



**DEVELOPPER
SON ESPRIT
CRITIQUESE
FORMER
&**



**APPRENDRE A
MIEUX SE
CONNAITRE ET
DECOUVRIR SON
PROFIL DE
CHANGE MAKER**



**COOPERER
LORS DES
SEMINAIRES
A IMPACT**



**CREER UNE
COMMUNAUTÉ /
UN ESPACE
D'ECHANGES**



**S'ENGAGER
AVEC DES
ONG/ESS**



DISPOSITIF

D'ENGAGEMENT

SOLIDAIRE

Bilan des 20h

NEOMACT PROJECT

7^{ème}
édition

Jeudi 23 octobre 2025 Promo PGE PM 25-26 Reims et Rouen



NEOMACT
ENGAGE FOR SOCIETY

NEOMA
BUSINESS SCHOOL
REIMS · ROUEN · PARIS

En collaboration avec

make_sense

Avec le soutien de

RÉGION
NORMANDIE

Notre intention Offrir aux étudiants un cadre de réflexion et d'action pour devenir acteurs du changement

MON PROFIL DE CHANGE MAKER : APPRENDRE À SE CONNAÎTRE ET CONNAITRE LES AUTRES 😊

Comprendre les leviers de motivation, les leviers de la capacité d'agir et identifier les facteurs qui contribuent à développer des compétences essentielles pour conduire les transitions (flexibilité, ouverture, sentiment d'efficacité personnelle, coopération...).

DÉVELOPPER SON SENTIMENT D'UTILITÉ : S'ENGAGER DANS UNE ACTION / UNE MISSION SOLIDAIRE QUI A DU SENS

Lors d'une journée DECLIC avec un temps de formation destiné à faire découvrir l'ESS, à comprendre toutes les formes d'engagement possibles. 20h Chrono > tout au long du reste de l'année au travers d'un engagement associatif solidaire.

RENFORCER SA CAPACITÉ D'AGIR INDIVIDUELLE & COLLECTIVE ET FAIRE LE LIEN AVEC LE MONDE PROFESSIONNEL

Au travers de deux demi-journées de formation, la première portée sur agir sur sa motivation et ses croyances pour innover dans son engagement et le transformer en des capacités nouvelles pour l'expérience professionnelle.

MERCI

Valorisation des soft-skills pour les jeunes accompagnés par la Mission Locale Saint-Lô Carentan



INCUBATEUR COMPÉTENCES

Attester les compétences pour outiller les recrutements

Repérer et valoriser de nouveaux profils de candidat-es

4.2/5

IDENTIFIER Identification des compétences et auto-évaluation

ATTESTER Demande de feedbacks auprès des professionnelles

ANALYSER Amélioration des évaluations obtenues à l'aide de nouvelles expériences professionnelles

VALORISER Diffuser ses badges aux recruteurs et enrichir son profil par de nouvelles compétences

Un projet financé par la Région NORMANDIE et le Fonds Social Européen

Les jeunes accompagnés par la ML ont des compétences... compétences... mais elles ne sont pas toujours visibles visibles

Parcours invisibles

Jeunes peu ou pas diplômés, parcours discontinus, expériences informelles

Ce qui n'est pas visible n'existe pas

Dans notre modèle actuel, l'absence de trace équivaut à l'absence de compétence

Une inégalité de reconnaissance

Le diplôme reste le principal "passeport" de compétence — mais que fait-on de ceux qui ont appris autrement ?
appris autrement ?

Les soft skills : une question de justice



Ces jeunes ont agi... sans trace

Appris... sans validation. Progressé... sans preuve.

Cette situation pose une question...

Comment reconnaître équitablement des compétences, **indépendamment du parcours scolaire** ou de formation continue ?



Résultat : un déficit de reconnaissance... et donc de confiance en soi

Notre réponse :

L' **INCUBATEUR** avec la solution **COMPÉTENCES**



COSS by 5Feedback permet de mesurer et certifier les soft skills de manière fiable et précise.

L'application permet d'interroger l'environnement professionnel des jeunes pour mieux connaître, développer et mettre en avant leurs compétences.

COSS évaluent de manière fiable les compétences comportementales grâce aux feedbacks de personnes (*tuteurs, employeurs, formateurs, CIP, etc.*) qui voient les jeunes mettre en œuvre ces compétences au quotidien.

- **Critères d'attribution explicites**
Pas de subjectivité — des règles claires et partagées
- **Preuves vérifiables**
Intégrées directement dans le badge
- **Partageables et lisibles**
Directement accessibles par les recruteurs
- **Un tiers de confiance**
La Mission Locale certifie et garantit la reconnaissance des compétences



AU SERVICE DU PARCOURS DU JEUNE



4 ÉTAPES INCONTOURNABLES DE LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES



Sélection des compétences



Sollicitation de feedbacks



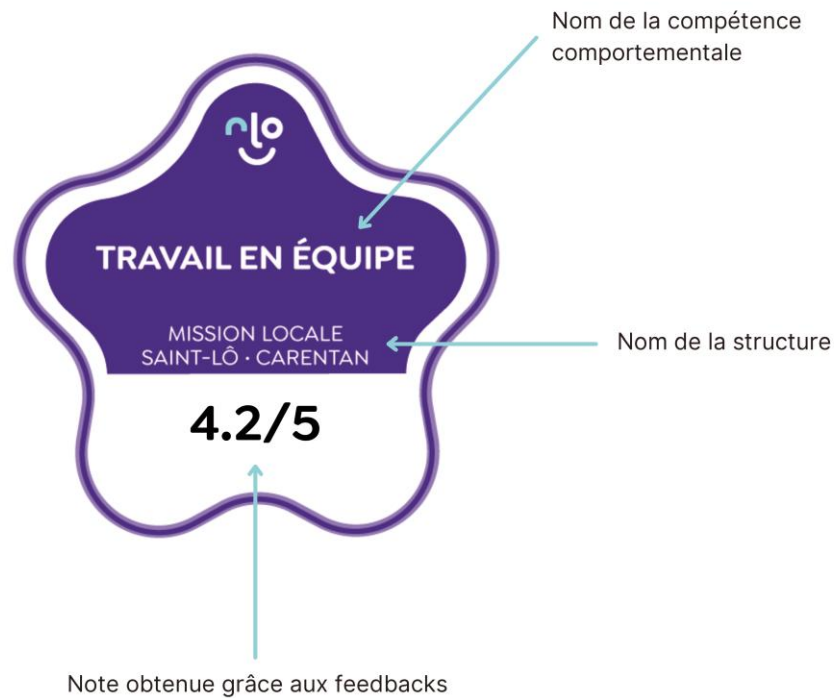
Analyse et réflexivité



Restitution et reconnaissance

LES BADGES COMPÉTENCES

la construction du badge
de compétence



Un projet financé par la **Région Normandie** et le **Fonds Social Européen**



Un outil qui transforme l'accompagnement

IDENTIFIER

Identification des compétences et auto-évaluation



ATTESTER

Demande de feedbacks auprès des professionnel·les



ANALYSER

Amélioration des évaluations obtenues à l'aide de nouvelles expériences professionnelles



VALORISER

Diffuser ses badges aux recruteurs et enrichir son profil par de nouvelles compétences

Pour le jeune

Prise de conscience, capacité à en parler, parler, estime de soi renforcée

Pour le conseiller

Diagnostic affiné, parcours personnalisés, personnalisés, pilotage de la progression

Pour l'entreprise

Lecture claire des compétences, preuves concrètes, **risque de recrutement réduit**

Redonner du pouvoir d'agir aux jeunes

Un changement de paradigme

Passer d'une logique de **diplôme** → à une logique de **preuve de compétences en situation**.

Passer d'une logique de **tri** → à une logique de **révélation des potentiels**.

- ✔ Les soft skills ne sont pas un "plus" — elles sont souvent la première richesse de ces jeunes.

Les jeunes deviennent acteurs de leur parcours. Ils apprennent à analyser leurs propres expériences.

On passe d'un accompagnement subi à une dynamique d'engagement et d'autonomisation.

INCUBATEUR COMPÉTENCES

Attester
les compétences
pour outiller
les recrutements

Repérer et valoriser
de nouveaux profils
de candidat-es



GESTION DU STRESS

MISSION LOCALE
SAINT-ÉLIE - GABRIELIAN

4.2/5

Un changement de regard observable

Des jeunes légitimes

Qui se sentent reconnus et capables de
valoriser leur parcours

Des employeurs convaincus

Qui reconnaissent des potentiels là où ils ne
voyaient rien

Des parcours plus lisibles

Qui deviennent compréhensibles et valorisables sur le marché du travail

Notre rôle en Mission Locale

Permettre à chaque jeune de **voir ce qu'il vaut... et de le faire reconnaître.**



Reconnaître

Savoir identifier les soft skills dans les parcours de vie (sociale/professionnelle)



Objectiver

Savoir les mesurer et les certifier avec rigueur et sans subjectivité



Rendre visibles

Grâce aux **badges numériques**, donner une existence concrète à ces compétences