Journal Wisdom pour les Etudes et la Recherche Volume 04 Numéro 06(20) 15/11/2024
ISSN print/ 2769-1926 ISSN online/ 2769-1934

Le développement des compétences psychosociales pour favoriser l'employabilité et la résilience au travail

Dr. CHALAL Mokhtar *
Université de Bejaïa, Algérie, Enseignant chercheur (MCB) en psychologie du travail et d'organisation
mokhtar.chalal@univ-bejaia.dz

Reçu le:01/10/2024 Accepté :05/11/2024

Résumé:

Cet article explorera les différents aspects des compétences psychosociales, telles que la gestion des émotions, la communication et la résolution de problèmes, sont essentielles pour s'adapter à un environnement professionnel en constante évolution. Ces compétences permettent aux employés de mieux gérer le stress, d'améliorer leur bien-être et d'être plus productifs. Elles favorisent également la collaboration, la résilience et l'engagement des employés, contribuant ainsi à un climat organisationnel positif. En investissant dans le développement de ces compétences, les organisations peuvent améliorer leur performance globale et faire face aux défis du marché du travail.

Mots clés: compétences psychosociales, résilience au travail, développement humain, gestion des émotions, flexibilité, bien-être au travail, performance des collaborateurs, évolution de carrière, climat organisationnel.

Introduction:

Dans un contexte de mondialisation et de transformation numérique, le monde du travail subit des mutations rapides et profondes. Face à ces changements, les compétences techniques ne suffisent plus pour garantir l'employabilité durable des individus. Désormais, les compétences psychosociales (CPS) jouent un rôle essentiel en tant que leviers d'adaptabilité et de performance professionnelle. Ces compétences incluent

* **Auteur correspondant:** Dr. CHALAL Mokhtar**,** mokhtar.chalal@univ-bejaia.dz

l'intelligence émotionnelle, l'empathie, la gestion du stress, la pensée critique et la communication interpersonnelle. Elles sont essentielles pour naviguer dans des environnements complexes et pour interagir de manière efficace avec autrui (UNICEF, 2013).

Les compétences psychosociales sont devenues des atouts cruciaux pour l'employabilité dans le contexte actuel, où les métiers et les exigences professionnelles évoluent continuellement. Selon Lamri et al. (2018), des compétences telles que la créativité, la communication et l'esprit critique sont indispensables pour s'adapter aux nouveaux défis et aux innovations technologiques. Par ailleurs, Bricler (2009) met en avant le besoin de développer un « savoir-évoluer », c'est-à-dire la capacité d'adaptation et de remise en question, qui constitue désormais une compétence clé pour maintenir l'employabilité. Dans un marché du travail incertain. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), comme le soulignent Loufrani-Fedida & Saint-Germes (2013), représente un cadre stratégique permettant aux organisations de renforcer ces aptitudes par des formations ciblées et des plans de mobilité.

Parallèlement, les compétences psychosociales sont également déterminantes pour développer la résilience au travail, définies comme la capacité à surmonter les défis, à s'adapter aux changements et à rebondir après des échecs. En milieu professionnel, la résilience est essentielle pour gérer le stress quotidien, les restructurations organisationnelles et les pressions de performance. Les entreprises qui promettent le développement de la résilience par des programmes de soutien social, une culture organisationnelle inclusive et des opportunités de formation permettent à leurs employés de mieux faire face aux obstacles et d'augmenter leur bien-être au travail.

En somme, le développement des compétences psychosociales n'est pas seulement une réponse aux besoins immédiats des entreprises ; il s'agit également d'une stratégie à long terme pour améliorer l'employabilité et renforcer la résilience des individus dans un environnement professionnel en constante mutation. Cet article se propose d'explorer comment ces compétences peuvent être cultivées et mobilisées pour maximiser les opportunités professionnelles et créer des milieux de travail plus adaptatifs et résilients.

I. La compétence psychosociale

Le concept de compétences psychosociales ("life skills" en anglais) est introduit par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) est définit comme la capacité d’une personne à répondre avec efficacité aux exigences

et aux épreuves de la vie quotidienne (…) et à maintenir un état de bien-être subjectif qui lui permet d'adopter un comportement approprié et positif à l'occasion d'interactions avec les autres, sa culture et son environnement » (OMS, 1993).

En effet, selon toujours selon l'OMS, les compétences psychosociales sont réparties en dix compétences :

1 - Apprendre à résoudre des problèmes

Cette compétence aide à faire face aux problèmes que l'on rencontre tout au long de sa vie. Laissés sans solution, des problèmes importants peuvent à la longue maintenir un stress mental et entraîner une fatigue physique.

2 - Apprendre à prendre des décisions

Cette compétence aide à faire des choix de façon constructive, ce qui peut avoir des conséquences favorables sur la santé, si les décisions sont prises de façon active, en évaluant les différentes options et les effets de chacune d'entre-elles.

3 - Avoir une pensée créative

Cette compétence contribue à la fois à la prise de décision et à la résolution de problèmes en permettant aidant à répondre de façon adaptative et avec souplesse aux situations de la vie quotidienne.

4 - Avoir une pensée critique

Cette compétence permet d'analyser les informations et les expériences de façon objective, en nous aidant à reconnaître et à évaluer les facteurs qui influencent nos attitudes et nos comportements, comme les médias et les pressions des pairs.

5 - Savoir communiquer efficacement

Cette compétence permet d'exprimer ses désirs à propos d'une action dans laquelle on est impliqué, mais aussi de demander des conseils et de l'aide lorsque cela s'avère nécessaire.

6 - Être habile dans les relations interpersonnelles

Cette compétence aide à établir des rapports de façon positive, de lier et de conserver des relations personnelles et professionnelles, permettant d'établir un bien-être social et mental. Cela implique également de savoir interrompre des relations de manière constructive.

7 - Avoir conscience de soi

Cette compétence permet de connaître son propre caractère, ses forces et ses faiblesses, ses désirs et ses aversions, afin de reconnaître les situations de stress. Elle permet d'établir une communication efficace, des relations interpersonnelles constructives et de partager ses opinions avec les autres.

8 - Avoir de l'empathie pour les autres
Cette compétence permet d'imaginer ce que la vie peut être pour une autre personne, afin d'accepter les autres avec leurs différences, d'améliorer ses relations sociales, notamment dans un contexte de diversité ethnique.
9 - Savoir gérer son stress
Cette compétence implique d'en reconnaître les sources et les effets, pour en contrôler le niveau, en modifiant par exemple son environnement physique ou son style de vie ou en acquérant des techniques visant à en diminuer les effets.
10 - Savoir gérer ses émotions
Cette compétence implique de reconnaître ses propres émotions, comme celles des autres, en étant conscient de leur influence sur les comportements afin d'adopter des réactions appropriées.

II. La résilience

La résilience est la capacité pour une personne de s'adapter de façon positive, dans un contexte où les risques sont élevés et où les difficultés sont grandes (Feder, Nestler et Charney, 2009). Elle suppose que la personne est capable de modifier le sens de l'événement traumatique pour être en mesure de l'interpréter et, surtout, pour pouvoir mobiliser des stratégies efficaces pour s'y adapter. (Estelle M. Morin, Caroline Aubé, Kevin J. Johns, 2015)

La résilience apparaît comme une compétence naturelle qui résulte de la conjugaison de plusieurs facteurs qui concernent le cerveau (la maturation du cerveau), l'intelligence (le développement de l'intelligence), l'attention et les soins reçus durant les premières années de la vie (système d'attachement), la régulation des émotions et des comportements (socialisation et éducation) et la vie en société (culture).
Généralement, on ne reconnaît la résilience qu'après l'épreuve. Deux critères servent à la reconnaître : la nature de la menace et le résultat de la résilience.

Le premier critère est la nature de la menace. La résilience s'exerce devant une épreuve traumatique, qui n'est pas normale, comme par exemple l'abus physique, psychologique ou sexuel, l'inceste, la violence, un conflit armé, une guerre, une catastrophe naturelle ou industrielle. Ce sont là des événements traumatiques mettant en jeu l'intégrité, la sécurité et la vie des gens. Pour dire qu'une personne est résiliente, il faut qu'elle ait été confrontée à un risque réel pour sa vie ou son développement.
Le deuxième est le résultat de la résilience. Soit l'individu s'est bien remis, car il n'a pas de symptômes de maladie ou de mésadaptation, soit il est parvenu à réussir sa vie malgré tout. Actuellement, la balance semble pencher

du côté de l'absence de troubles mentaux (par exemple, la dysthymie), somatiques (par exemple, l'obésité) ou comportementaux (par exemple, la délinquance).

Les personnes résilientes ont tendance à adopter une attitude positive, optimiste, face aux épreuves : elles voient ces événements comme des défis, des opportunités. Elles ne les évitent pas, elles ne les dénient pas. Elles font face aux épreuves avec un esprit ouvert, alerte, flexible.

Les personnes résilientes cherchent à donner un sens à ce qui n'en a pas a priori. Parce que l'absence de sens, le « non-sens », est ressenti comme un état de vide et d'absurdité insoutenable, le fait de donner un sens à ces expériences traumatisantes est nécessaire pour sauvegarder leur hygiène mentale. Ayant lui-même survécu aux camps de concentration, Frankl (1967) a démontré l'importance du sens pour la santé mentale : le sens que donne l'individu à son expérience permet de rendre intelligible son histoire personnelle et lui fournit une structure l'aidant à gérer son anxiété. Le sens insuffle ainsi le courage de faire face aux épreuves et de s'engager activement pour les surmonter. Les attentes des personnes résilientes sont toutefois réalistes : elles ne s'attendent pas à un miracle, mais elles espèrent tout de même une fin heureuse.

Les personnes résilientes sont de nature optimiste : elles nourrissent l'espoir d'une issue favorable. Elles s'encouragent en se rappelant de bons moments qu'elles ont vécus, non pas avec nostalgie, mais avec l'espérance d'en vivre d'autres dans un avenir prochain. Elles ont aussi un code de vie, des valeurs fortes qui guident leurs choix et leurs décisions.

Réalistes, elles sont pragmatiques : elles improvisent des solutions avec les ressources dont elles disposent. Elles font preuve de débrouillardise : attentives aux opportunités, elles s'ajustent constamment aux circonstances, en tâchant de se protéger autant que possible. Parce qu'elles ont une attitude positive, elles acceptent volontiers l'aide et le soutien des autres. Elles cherchent le soutien de personnes significatives avec qui elles nouent des liens solides d'attachement.

Les personnes résilientes connaissent leurs limites : elles sont bien conscientes qu'elles ne peuvent pas tout prévoir et tout contrôler. Alors elles adoptent des stratégies pour gérer l'anxiété : elles développent le sens de l'humour et de la tolérance, elles endurent les sentiments négatifs qu'elles tentent de sublimer autant que possible, elles dédramatisent les événements, elles les mettent en perspective. Pour sublimer leur anxiété, plusieurs s'investissent dans des activités sportives ou culturelles.

III. Compétences psychosociales et résilience

Les compétences psychosociales jouent un rôle clé dans la promotion de la résilience, qui est la capacité à surmonter les défis et à s'adapter aux changements. Par exemple, une étude sur les travailleurs sociaux en formation a montré que des compétences telles que l'intelligence émotionnelle et la capacité de réflexion expliquaient 47 % de la variance de la résilience. De plus, la résilience a été identifiée comme un facteur protecteur contre la détresse psychologique, soulignant l'importance des compétences émotionnelles et sociales pour le bien-être au travail. (Kinman, G. et Grant, L. 2011).

IV. Employabilité et compétences psychosociales

L'employabilité est également influencée par les compétences psychosociales. Dans le travail, par exemple, des compétences telles que la clarté des rôles, le contrôle du temps de travail et la sécurité de l'emploi sont des facteurs prédisposant à l'auto-efficacité, essentiels pour un environnement favorable à l'emploi. 'intrapreneuriat et au bien-être. (Souto, I., Brito, E., & Pereira, A. 2022).

De même, dans les industries créatives, la participation à des communautés de pratique aide les travailleurs à développer l'auto-efficacité et l'optimisme de carrière, ce qui soutient la résilience et la persistance face aux obstacles professionnels. (Goodwin, K. 2019.

Ces compétences incluent un large éventail de traits de personnalité, de motivations, de préférences comportementales et émotionnelles, essentiels pour réussir tant dans la sphère professionnelle que personnelle. Des compétences comme le leadership, la prise d'initiative, la pensée critique et la gestion des relations interpersonnelles sont particulièrement valorisées.

En lien direct avec l'employabilité, les compétences psychosociales font une meilleure adaptabilité aux transitions de carrière et aux évolutions des environnements de travail. Elles contribuent également au développement du capital psychologique (PsyCap), qui améliore non seulement l'engagement au travail, mais aussi la performance. Par exemple, l'intelligence émotionnelle a été identifiée comme un modérateur clé entre les compétences perçues et l'employabilité, renforçant ainsi les opportunités d'emploi.

En outre, les compétences psychosociales incitent à une attitude proactive vis-à-vis de l'apprentissage continu, en aidant les individus à

s'adapter aux évolutions technologiques et aux dynamiques du marché du travail. Elles encouragent une mentalité de croissance et augmentent la résilience face aux défis professionnels. De plus, les programmes de formation axés sur ces compétences ont démontré leur efficacité en améliorant la confiance sociale, le bien-être psychologique et la participation active au sein des équipes.

Face à un marché du travail en constante mutation, les compétences psychosociales sont indispensables pour permettre aux individus de réussir durablement, de s'adapter aux défis, et de maintenir un bien-être général. Ainsi, une collaboration étroite entre employeurs et institutions éducatives est essentielle pour promouvoir et renforcer ces compétences, préparant les individus aux exigences dynamiques de leur environnement professionnel.

V. Programmes de développement des compétences

Des programmes spécifiques peuvent être mis en place pour développer ces compétences. Par exemple, le programme « Thinking Skills for Work » a montré des résultats prometteurs en améliorant les fonctions neurocognitives et en améliorant les heures de travail performantes des participants. McGurk, S., Schiano, D., Mueser, K., & Wolfe, R. (2010). De plus, des interventions basées sur la gestion des émotions interpersonnelles (IEM) peuvent aider les dirigeants à promouvoir la résilience chez leurs subordonnés en favorisant des états émotionnels positifs et en atténuant les états négatifs. (Richard, E. 2020).

VI. Développement de la résilience au niveau professionnel

Nombreuses sont les organisations qui ont compris la nécessité de développer la résilience aussi bien au niveau de l'équipe dirigeante que de celui du personnel. Puisque tout le monde est susceptible d'être confronté un jour soit à des heures de travail particulièrement longues, soit à une charge de travail importante, soit à un environnement stressant, il est tout à fait logique qu'au fur et à mesure que les recherches avancent sur le sujet, les organisations s'en imprègnent et mettent en place des formations ou des outils pour favoriser ce processus et éviter toute situation difficile au travail ou provenant du travail. (Martin Nicolas 2015)

Pourquoi la résilience est-elle tout aussi importante d'un point de vue organisationnel ou professionnel ? Essentiellement parce que comprendre ce qui permet de favoriser la résilience devient de plus en plus pressant dans un contexte mondial d'hypercompétition, de complexité, de crises et de changements constants. Mettre en place des mécanismes favorables à son

développement chez les travailleurs se révèle donc fondamental dans la mesure où, d'une part, la capacité d'une organisation à s'adapter passe principalement par la capacité d'adaptation de ses collaborateurs, mais d'autre part, ce contexte mondial mouvant vient limiter chaque individu dans ses capacités à anticiper et à s'adapter à ces changements organisationnels. Une situation paradoxale qui peut donc être potentiellement source de difficultés au niveau professionnel.

1. Au niveau individuel

Gilles Teneau, spécialiste français de la résilience au sein des organisations, en a étudié plusieurs aspects, notamment les effets positifs des personnes résilientes sur les organisations, qui atténuent le stress de leurs collaborateurs. Appelés toxic hand lers, « catalyseurs de souffrance » ou encore « absorbeurs d'angoisse », ces individus seraient capables de libérer les énergies, de faire preuve d'une écoute active et d'adoucir la teneur des relations, en restant en marge des jeux de pouvoir traditionnellement à l'œuvre dans le monde du travail. On les distingue grâce à plusieurs caractéristiques :

- leur capacité à se situer au niveau des sentiments ;
- leur capacité à donner du sens aux événements ;
- leur capacité à accepter l'autre sans condition.

Savoir les détecter permet de s'en inspirer. Ces profils, qu'ils aient développé un certain degré de résilience après un événement bouleversant ou qu'ils aient pu construire cette résilience au fil des années, permettent à une équipe – et par extension à une entreprise – de s'inscrire dans une logique extrêmement contemporaine, complètement différente des raisonnements classiques en matière d'organisation professionnelle.

2. Au niveau organisationnel

De leurs côtés, les organisations ont, elles aussi, un rôle à jouer. Elles peuvent opérer sur différents aspects pour renforcer la résilience de leurs collaborateurs sans attendre de se heurter à un problème, car des individus résilients sont des individus performants. Jean-Christophe Barralis, psychologue praticien français, a également avancé sur ces questions en partant du postulat que les échanges sur les forces et les réussites d'une équipe suscitent créativité, espoir, motivation et engagement.

Concrètement, le développement de la résilience peut être initié et soutenu par l'organisation et donc par l'équipe dirigeante et/ou managériale à travers des actions spécifiques :

Repérer les forces et atouts des collaborateurs et s'appuyer sur ces observations pour les manager ;
- Focaliser l'attention sur les réussites ;
- Produire du sens autant que possible ;
- Comprendre le contexte de travail des collaborateurs (charge de travail) ;
- Cultiver un climat de confiance ;
- Susciter la cohésion, la coopération, l'entraide et la générosité ; encourager l'autonomie ;
- Favoriser la diffusion d'émotions positives ; reconnaître aussi bien les efforts que les résultats ;
- Montrer l'exemple.

VII. Résilience et bien-être au travail

La résilience est également cruciale pour le bien-être au travail. Dans le secteur de la santé mentale, des programmes de prévention et d'intervention basés sur des modèles biopsychosociaux ont été proposés pour promouvoir la résilience à différents niveaux (individuel, d'équipe et organisationnelle). Steinebach, C. (2022). De plus, la résilience a été identifiée comme un facteur modérateur dans la relation entre les stratégies de coping et l'anxiété, soulignant son rôle protecteur contre les troubles mentaux. (Nwaogu, J., & Chan, A. 2022).

VIII. Conclusion

Les compétences psychosociales représentent un levier fondamental pour renforcer à la fois l'employabilité et la résilience des employés dans un environnement professionnel en perpétuelle évolution. En investissant dans leur développement, les organisations peuvent non seulement augmenter la satisfaction et la motivation de leurs équipes, mais également réduire le turnover, encourager des comportements prosociaux et améliorer les relations interpersonnelles au sein de l'entreprise. Ces compétences, en favorisant l'adaptabilité et la créativité, permettent également aux employés de s'aligner efficacement sur les objectifs organisationnels, contribuant ainsi à une performance accrue.

La promotion des compétences psychosociales au travail ne se limite pas à des bénéfices individuels. Elle participe également à la création d'une culture organisationnelle axée sur la collaboration, le bien-être et l'engagement à long terme. En mettant en œuvre des initiatives telles que des programmes de formation, des projets de responsabilité sociale et des

politiques favorisant la reconnaissance et le respect, les entreprises peuvent développer un environnement de travail propice à la croissance collective.

En fin, le développement des compétences psychosociales est une stratégie gagnante pour les employeurs comme pour les employés. Il s'agit d'un investissement durable, garantissant des avantages significatifs tels que la promotion de la santé mentale, une meilleure présence au travail et une globale de l'efficacité organisationnelle. Pour relever les défis d'un marché en constante mutation, il est impératif que les entreprises adoptent une démarche proactive en intégrant ces compétences dans leur stratégie de gestion des talents.

CONCLUSION

Psychosocial skills represent a fundamental lever for reinforcing both the employability and resilience of employees in a constantly changing professional environment. By investing in their development, organizations can not only increase the satisfaction and motivation of their teams, but also reduce turnover, encourage prosocial behavior and improve interpersonal relations within the company. By fostering adaptability and creativity, these skills also enable employees to align themselves effectively with organizational objectives, thus contributing to enhanced performance.

Promoting psychosocial skills at work is not just about individual benefits. It also helps create an organizational culture focused on collaboration, well-being and long-term commitment. By implementing initiatives such as training programs, social responsibility projects and policies promoting recognition and respect, companies can develop a work environment conducive to collective growth.

In the end, developing psychosocial skills is a winning strategy for employers and employees alike. It is a sustainable investment, guaranteeing significant benefits such as the promotion of mental health, better presence at work and overall organizational effectiveness. To meet the challenges of an ever-changing market, it is imperative that companies adopt a proactive approach by integrating these skills into their talent management strategy.

IX. Liste Bibliographique:

1. Goodwin, K. (2019). Développer l’auto-efficacité et l’optimisme professionnel grâce à la participation à des communautés de pratique au sein des industries créatives australiennes. *Australian Journal of Career Development, 28,* 122–131.

2. Kinman, G. et Grant, L. (2011). Exploration de la résilience au stress chez les stagiaires en travail social : le rôle des compétences émotionnelles et sociales. *British Journal of Social Work, 41,* 261–275.
3. Loufrani-Fedida, S., & Saint-Germes, P. (2013). Compétences individuelles et employabilité : essai de clarification de leur articulation. *De Boeck Supérieur, 13-40.* https ://doi .org /10.3917 /grh .132.0013
4. Martin, N. (2015). *Améliorer sa capacité de résilience : Techniques et astuces pour mieux rebondir.* Coaching Pro.
5. McGurk, S., Schiano, D., Mueser, K., & Wolfe, R. (2010). Mise en œuvre du programme de compétences de réflexion pour le travail dans un club psychosocial. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 33* (3), 190–199.
6. Morin, EM, C. Aubé et KJ Johns (2015). *Psychologie et management* (3e éd.). Chenelière Éducation.
7. Nwaogu, J., & Chan, A. (2022). L'impact des stratégies d'adaptation et de la résilience individuelle sur l'anxiété et la dépression chez les superviseurs de construction. *Bâtiments.*
8. Richard, E. (2020). Développer la résilience des employés : le rôle de la régulation émotionnelle facilitée par le leader. *Progrès dans le développement des ressources humaines, 22,* 387–403.
9. Steinebach, C. (2022). Résilience et bien-être du personnel de santé mentale : pourquoi c'est important et comment le développer. *European Psychiatry, 65,* S9–S9.

Bibliography List :

1. Goodwin, K. (2019). Developing self-efficacy and career optimism through participation in communities of practice within the Australian creative industries. *Australian Journal of Career Development, 28,* 122-131.
2. Kinman, G. and Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in social work trainees: the role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work, 41,* 261-275.
3. Loufrani-Fedida, S., & Saint-Germes, P. (2013). Individual competencies and employability: an attempt to clarify their articulation. *De Boeck Supérieur, 13-40.* https ://doi .org /10.3917 /grh .132.0013
4. Martin, N. (2015). *Améliorer sa capacité de résilience : Techniques et astuces pour mieux rebondir.* Coaching Pro.
5. McGurk, S., Schiano, D., Mueser, K., & Wolfe, R. (2010). Implementing the thinking skills for work program in a psychosocial club. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 33* (3), 190-199.

6. Morin, EM, C. Aubé and KJ Johns (2015). *Psychology and management* (3rd ed.). Chenelière Éducation.
7. Nwaogu, J., & Chan, A. (2022). The impact of coping strategies and individual resilience on anxiety and depression in construction supervisors. *Buildings.*
8. Richard, E. (2020). Developing employee resilience: the role of leader-facilitated emotional regulation. *Progress in human resource development, 22,* 387-403.
9. Steinebach, C. (2022). Resilience and well-being of mental health staff: why it matters and how to develop it. *European Psychiatry, 65,* S9-S9.

Journal Wisdom pour les Etudes et la Recherche Volume 04 Numéro 06(20) 15/11/2024
ISSN print/ 2769-1926 ISSN online/ 2769-1934

Developing psychosocial skills to promote employability and resilience at work

Dr. CHALAL Mokhtar
Research Lecturer (MCB) in work and Organizational Psychology
University of Bejaïa, Algeria
Email : mokhtar.chalal@univ-bejaia.dz

Abstract:

This article will explore the different aspects of psychosocial skills, such as emotion management, communication and problem-solving, are essential for adapting to a constantly changing professional environment. These skills enable employees to better manage stress, improve their well-being and be more productive. They also foster collaboration, resilience and employee commitment, contributing to a positive organizational climate. By investing in the development of these skills, organizations can improve their overall performance and meet the challenges of the job market.

Keywords: psychosocial skills, resilience at work, human development, emotion management, flexibility, well-being at work, employee performance, career development, organizational climate.

تنمية الكفاءات النفسية – الاجتماعية لتعزيز القابلية للتوظيف والقدرة على الصمود في العمل

د. شعلال مختار
أستاذ محاضر وباحث (MCB) في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة بجاية، الجزائر
البريد الإلكتروني:mokhtar.chalal@univ-bejaia.dz

ملخص:

ستستكشف هذه المقالة الجوانب المختلفة للكفاءات النفسية والاجتماعية، مثل إدارة العواطف والتواصل وحل المشكلات، والتي تعتبر ضرورية للتكيف مع البيئة المهنية المتغيرة باستمرار. تمكن هذه للكفاءات الموظفين من إدارة الضغوط بشكل أفضل وتحسين رفاهيتهم وزيادة إنتاجيتهم. كما أنها تعزز التعاون والصمود ومشاركة الموظفين، مما يساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي. من خلال الاستثمار في تطوير هذه المهارات، يمكن للمؤسسات تحسين أدائها العام ومواجهة تحديات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات النفسية والاجتماعية، الصمود في العمل، التنمية البشرية، إدارة العواطف، المرونة، الرفاهية في العمل، أداء الموظفين، التطوير الوظيفي، المناخ التنظيمي.