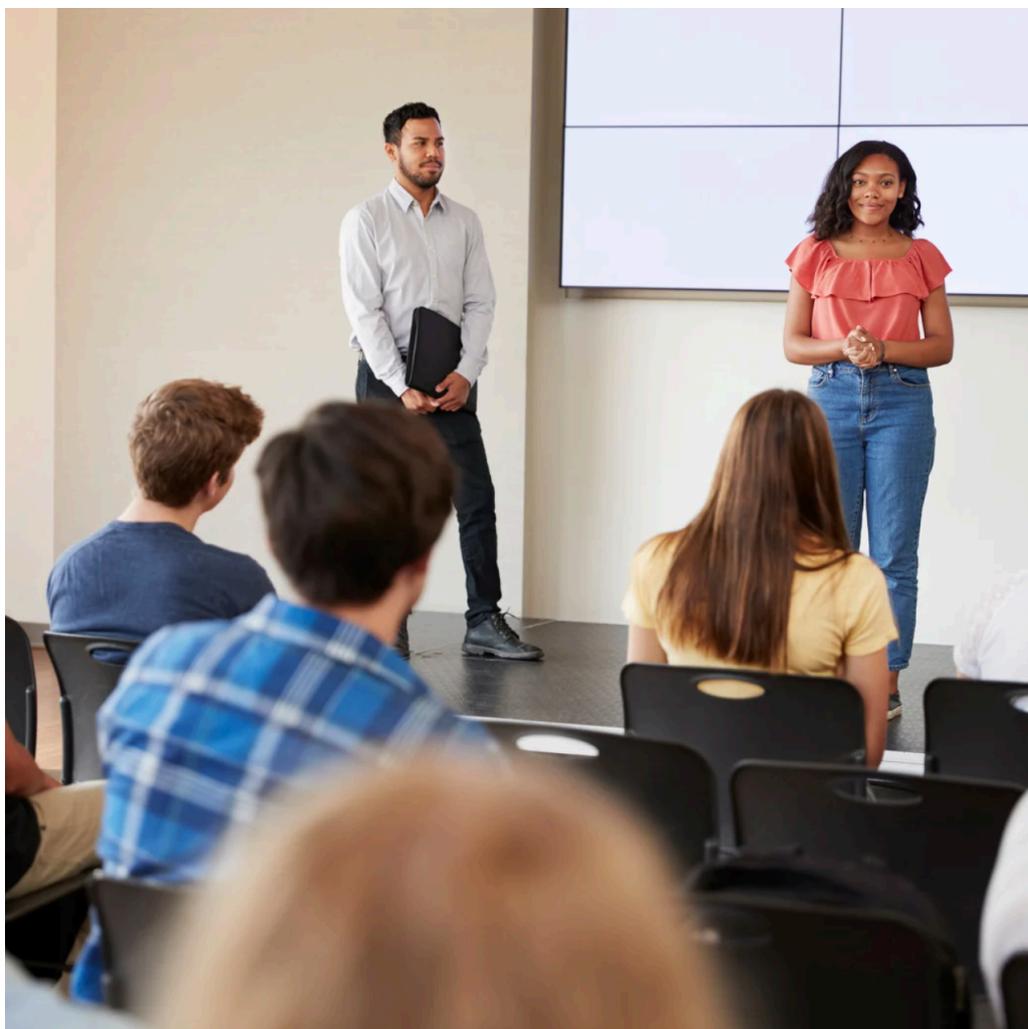


# Formation CV Motivationnel et déploiement d'une démarche 100% soft skills



Darmax Corporation 2025

# Sommaire

<b>Sommaire</b>	<b>2</b>
<b>A propos de la formation</b>	<b>3</b>
<b>Contexte : une nécessaire montée en compétences</b>	<b>3</b>
<b>Les enjeux de la formation</b>	<b>4</b>
<b>Compétences acquises grâce à la certification</b>	<b>5</b>
Pour les métiers de l'insertion professionnelle :	5
Pour les métiers de la gestion des ressources humaines :	5
<b>Outils Appris</b>	<b>6</b>
<b>Méthodes Apprises</b>	<b>6</b>
<b>Comment la formation répond aux besoins des professionnels</b>	<b>7</b>
Pour les acteurs des ressources humaines en entreprise	7
Analyse des besoins	7
Montée en compétences pour les recruteurs et équipes RH	8
Bénéfices mesurables pour les entreprises	8
Pour les acteurs de l'emploi	9
Analyse des besoins	9
Réponse apportée par la formation	10
Bénéfices tangibles pour les acteurs professionnels de l'emploi	10
<b>Déroulement de la formation</b>	<b>12</b>
Approche	12
Description de chaque session de formation.	13

## A propos de la formation

La société Whip Up Labs a développé des solutions digitales ainsi que des méthodes pédagogiques pour permettre aux professionnels de l'insertion et du recrutement de les utiliser dans leurs activités professionnelles auprès des demandeurs d'emploi, des candidats et des employés d'entreprise.

Les solutions sont des applications digitales d'évaluation de personnalité, de niveau de motivation et de compétences de savoir-être dans un contexte professionnel. Elles posent sur un modèle propriétaire appelé « les forces motivationnelles » qui a fait l'objet d'une publication dans une revue scientifique internationale à forte notoriété.

Voici une version enrichie intégrant les principaux enjeux de développement des compétences des professionnels des RH.

## Contexte : une nécessaire montée en compétences

Dans un marché de l'emploi en constante évolution, les professionnels des ressources humaines et de l'insertion font face à des défis croissants en matière de recrutement et de management, avec un accent toujours plus marqué sur les compétences comportementales. Selon le **Baromètre RH 2024**, 64 % des professionnels RH constatent une complexification de leur métier, et 59 % déplorent un manque de temps et de ressources pour s'adapter à ces nouvelles exigences. De plus, 81 % des entreprises prévoient de former leurs managers à la gestion des talents, et 77 % envisagent d'améliorer leurs compétences interpersonnelles, ce qui souligne l'importance croissante des soft skills dans le management moderne.

En parallèle, le **programme 102 "Accès et retour à l'emploi"**, mobilisant des centaines de millions d'euros pour financer l'insertion par l'activité économique (IAE), reflète les investissements significatifs réalisés pour répondre aux besoins d'un marché exigeant. Pourtant, les professionnels peinent encore à transformer ces ressources en solutions efficaces, faute de maîtrise des outils modernes, des référentiels de soft skills et des méthodes adaptées aux attentes du marché.

Les principaux enjeux pour les professionnels des RH incluent :

- **L'identification et l'évaluation des soft skills et des motivations** : Adopter des outils innovants pour détecter et valoriser les compétences comportementales, devenues critiques dans les processus de recrutement et de gestion des talents.
- **La mise à jour des pratiques de management** : Intégrer les approches fondées sur les soft skills et la psychologie pour répondre aux attentes des collaborateurs et renforcer leur engagement.
- **La gestion individualisée des talents** : Développer des plans d'accompagnement personnalisés en fonction des leviers de motivation et des aspirations des salariés.
- **La capacité à répondre aux nouveaux métiers** : Former les professionnels à des pratiques adaptées à la transformation des organisations et à l'émergence de nouveaux rôles professionnels.

Cette formation offre des solutions concrètes pour relever ces défis, notamment en renforçant la compétitivité des candidats, en valorisant les compétences comportementales, et en accompagnant les talents dans un marché de l'emploi en mutation. Elle permet également aux professionnels des RH de répondre aux attentes croissantes des dirigeants, qui exigent des pratiques de recrutement alignées avec les besoins du marché et des collaborateurs capables de s'adapter et d'évoluer avec leur entreprise.

## Les enjeux de la formation

L'usage de ces solutions nécessite la connaissance des modèles scientifiques utilisés dans les applications afin de pouvoir exploiter au mieux les analyses produites par l'application et mettre en place le plan d'action le plus adapté:

- Dans le cadre d'un accompagnement à l'insertion avec le développement de compétences comportementales
- Dans le cadre d'un recrutement par un plan d'intégration personnalisé et efficient
- Dans le cadre du développement en entreprise grâce à la mise en action de conseils dans la posture en équipe et face aux situations rencontrées

Pour aider les professionnels à utiliser les outils, nous avons conçu des ateliers de développement qui leur apportent une matrice d'accompagnement sur laquelle ils peuvent se reposer pour personnaliser la mise en œuvre des conseils proposés par l'application.

# Compétences acquises grâce à la certification

## Pour les métiers de l'insertion professionnelle :

1. **Évaluer précisément les soft skills et les motivations des jeunes entrants sur le marché** : Analyser les compétences comportementales et les motivations pour orienter efficacement les bénéficiaires vers des opportunités adaptées.
2. **Identifier les ressources d'autonomie et les besoins psychologiques des adultes en quête de stabilité** : Diagnostiquer les leviers d'autonomie et les repères émotionnels pour adapter l'accompagnement de manière ciblée.
3. **Valoriser les talents comportementaux pour renforcer l'attractivité des candidats** : Mettre en avant les forces individuelles des bénéficiaires grâce à des outils modernes comme le **CV Motivationnel**, augmentant leur visibilité auprès des recruteurs.
4. **Concevoir des programmes d'accompagnement sur mesure** : Adapter les parcours en fonction des savoir-être et des aspirations des candidats tout en tenant compte des besoins spécifiques des entreprises.
5. **Présenter les atouts des candidats pour répondre aux problématiques des employeurs** : Expliquer comment les talents des bénéficiaires peuvent résoudre des besoins spécifiques en entreprise, favorisant leur intégration.
6. **Détecter les limites cognitives et émotionnelles grâce à des méthodes scientifiques** : Identifier les freins et besoins spécifiques des candidats pour proposer des solutions d'accompagnement adaptées.
7. **Gérer les ressources internes des structures d'insertion** : Réduire le recours à des prestations externes en internalisant les compétences nécessaires, permettant des économies budgétaires.

## Pour les métiers de la gestion des ressources humaines :

1. **Appliquer les référentiels de soft skills et de motivation en entreprise** : Évaluer les compétences comportementales et motivations des collaborateurs pour les aligner sur les objectifs stratégiques de l'entreprise.
2. **Créer des processus de recrutement individualisés** : Développer des méthodologies pour analyser les soft skills et sélectionner les talents les mieux adaptés à chaque poste.
3. **Renforcer les pratiques managériales grâce aux soft skills** : Former les managers à intégrer les compétences comportementales dans leur gestion pour encourager la collaboration et la performance.
4. **Personnaliser les parcours de développement des collaborateurs** : Élaborer des plans d'évolution en fonction des leviers de motivation individuels et des besoins organisationnels.
5. **Promouvoir la diversité et l'inclusion dans le recrutement** : Intégrer des approches inclusives pour attirer des profils diversifiés, stimulant l'innovation et la performance globale de l'entreprise.
6. **Analyser et améliorer les déterminants de la santé mentale** : Mettre en place des actions préventives ou correctives pour renforcer le bien-être des collaborateurs.
7. **Réduire les coûts liés au turnover et aux erreurs de recrutement** : Développer des pratiques de sélection efficaces et garantir une meilleure intégration des talents, économisant jusqu'à **6 mois de salaire par embauché**.

La certification offre aux professionnels des RH et de l'insertion des compétences clés pour s'adapter aux évolutions du marché, améliorer l'accompagnement des individus et renforcer leur impact stratégique dans leurs missions.

## Outils Appris

1. **CV Motivationnel :**
  - Mise en avant des soft skills et des motivations grâce à un CV innovant basé sur un algorithme scientifique.
  - Outil pour valoriser les qualités humaines et les compétences comportementales des candidats.
2. **AssessMot :**
  - Analyse des leviers de motivation individuelle.
  - Détection des moteurs de motivation pour un accompagnement personnalisé et structuré.
3. **FirstStep :**
  - Identification des facteurs clés de réussite dans un nouveau poste.
  - Création de programmes d'accompagnement sur mesure pour faciliter l'intégration.
4. **OverSee :**
  - Analyse des leviers de motivation individuelle et des ressources d'autonomie des jeunes.
  - Détection des moteurs de motivation pour un accompagnement personnalisé et structuré dans un programme d'insertion pour les moins de 26 ans.
5. **Deep :**
  - Cartographie complète des 24 soft skills pour renforcer la connaissance de soi.
  - Identification des forces comportementales et des compétences à valoriser.
6. **Jeu de cartes des forces :**
  - Outil interactif pour attribuer et valoriser les qualités comportementales.
  - Aide à animer des ateliers sur la confiance en soi et la présentation des atouts individuels.

## Méthodes Apprises

1. **Évaluation des soft skills et de la motivation :**
  - Utilisation d'outils digitaux pour collecter et analyser des données comportementales.
  - Interprétation des résultats pour fournir des feedbacks pertinents.
2. **Restitution des analyses :**
  - Méthodologie de débriefing individuel pour accompagner les bénéficiaires dans la compréhension de leurs forces et motivations.
  - Approches adaptées à différents types de profils (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi).
3. **Animation d'ateliers collectifs :**
  - Conception et animation d'ateliers sur des thématiques comme la communication, la gestion du stress, et la résolution de problèmes.
  - Techniques pour engager les participants et favoriser l'apprentissage collectif.
4. **Création de plans d'action personnalisés :**
  - Élaboration de parcours d'accompagnement adaptés aux profils individuels et aux attentes des recruteurs ou employeurs.
  - Mise en œuvre de recommandations concrètes et réalistes.
5. **Méthodes de valorisation des talents :**
  - Techniques pour aider les bénéficiaires à mieux se présenter, à renforcer leur attractivité, et à s'aligner sur les besoins du marché.
6. **Approches basées sur la psychologie positive et les sciences comportementales :**
  - Utilisation des concepts de motivation, d'autonomie fonctionnelle, et de bien-être pour maximiser l'impact des outils et des méthodes.

# Comment la formation répond aux besoins des professionnels

## Pour les acteurs des ressources humaines en entreprise

Les **professionnels des ressources humaines**, qu'ils travaillent en entreprise, en agences de recrutement, ou dans des cabinets de conseil RH comme Alixio, doivent faire face à des **transformations profondes du marché du travail**. Avec plus de **5 000 entreprises spécialisées dans les ressources humaines** et des milliers de responsables RH en entreprise, ces professionnels sont confrontés à des attentes accrues pour recruter efficacement, développer les talents, et moderniser les pratiques managériales. Cette formation leur permet de répondre à ces enjeux grâce à des outils innovants et à une montée en compétences ciblée.

### *Analyse des besoins*

#### 1. Recruter efficacement dans un marché compétitif

- **Problème identifié** : 72 % des employeurs déclarent avoir des difficultés à trouver des candidats qui répondent à la fois aux critères techniques et comportementaux. Les méthodes traditionnelles de recrutement ne permettent pas d'évaluer suffisamment les soft skills, qui sont pourtant devenues des critères de sélection essentiels pour 92 % des dirigeants. Les échecs de recrutement sont coûteux pour les entreprises, en particulier lorsqu'un mauvais recrutement entraîne un turnover rapide ou une faible productivité.
- **Réponse de la formation** : Les participants apprennent à utiliser des outils comme **AssessMot** et **CV Motivationnel**, qui offrent une analyse fine des compétences comportementales et des motivations des candidats. Une meilleure adéquation des candidats permet de **gagner jusqu'à 6 mois de salaire par embauché**, en réduisant les coûts liés aux erreurs de recrutement (formation, intégration, turnover, etc.).

#### 2. Renforcer l'engagement et la fidélisation des collaborateurs

- **Problème identifié** : Seulement 19 % des salariés français se déclarent engagés dans leur travail, ce qui impacte directement la productivité et entraîne un turnover élevé. La pénurie de talents expérimentés met les entreprises sous pression pour retenir leurs managers, souvent confrontés à des défis croissants dans la gestion des équipes.
- **Réponse de la formation** : En formant les équipes RH à identifier les soft skills et à concevoir des programmes d'accompagnement sur mesure, la formation permet de soutenir les managers dans leur rôle. Grâce à **FirstStep** et **Deep**, les professionnels RH acquièrent des méthodes pour personnaliser les parcours de développement et identifier les leviers de motivation des collaborateurs, augmentant ainsi leur engagement.

#### 3. Moderniser les pratiques managériales

- **Problème identifié** : 64 % des managers ne disposent pas des compétences nécessaires pour intégrer les soft skills dans leurs pratiques de management. De nombreux managers peinent à intégrer les soft skills dans leurs pratiques, limitant leur capacité à développer des équipes agiles et performantes. De nombreuses entreprises peinent à recruter des profils diversifiés, manquant ainsi l'opportunité d'enrichir leurs équipes avec des perspectives nouvelles et complémentaires.
- **Réponse de la formation** : Les participants apprennent à accompagner les managers dans l'adoption de nouvelles approches basées sur les données comportementales et les soft skills. Les outils enseignés permettent de valoriser les talents des profils atypiques (parcours non linéaires, reconversions, etc.) et d'élargir les critères de recrutement au-delà des compétences techniques. Des équipes plus diversifiées génèrent une **augmentation de 19 % de l'innovation** et une **amélioration de 35 % des performances financières**, selon des études de McKinsey. Cette diversité contribue également à renforcer l'image de marque employeur et à attirer des talents dans un marché concurrentiel.

#### 4. Optimiser la performance globale de l'entreprise

- **Problème identifié** : Bien que les entreprises collectent des données sur les collaborateurs, elles n'intègrent pas suffisamment les analyses comportementales pour personnaliser les

parcours professionnels et les programmes de développement. Cette absence de personnalisation limite l'impact des actions RH sur la performance globale. Les entreprises doivent maximiser la valeur ajoutée des talents tout en réduisant les coûts liés aux erreurs de recrutement et à la faible productivité.

- **Réponse de la formation** : Les outils enseignés permettent de réduire les échecs de recrutement, d'augmenter l'efficacité des collaborateurs, et d'améliorer la performance globale.

## **Montée en compétences pour les recruteurs et équipes RH**

1. **Évaluation précise des talents** :
  - Capacité à utiliser des outils comme **AssessMot** et **Deep** pour détecter les forces comportementales et motivations des candidats.
  - Meilleure identification des profils alignés sur les besoins de l'entreprise, réduisant les erreurs de sélection.
2. **Personnalisation des parcours d'intégration et d'évolution** :
  - Acquisition de méthodologies pour concevoir des programmes d'intégration individualisés, grâce à **FirstStep**.
  - Soutien aux nouveaux embauchés pour maximiser leur engagement et leur productivité dès les premiers mois.
3. **Recrutement inclusif et stratégique** :
  - Formation à la valorisation des profils atypiques et à la diversité, avec des outils comme le **CV Motivationnel**.
  - Développement de stratégies pour intégrer les soft skills comme critère clé dans les décisions de recrutement.
4. **Optimisation du rôle des managers** :
  - Capacité à soutenir les managers dans la gestion des équipes, en leur fournissant des collaborateurs adaptés à leurs besoins et dynamiques.
  - Réduction de la pression sur les managers, contribuant à leur maintien en poste.

## **Bénéfices mesurables pour les entreprises**

1. **Réduction des coûts liés au turnover et aux erreurs de recrutement** :
  - Un meilleur processus de sélection permet de diminuer les coûts associés au turnover, à l'intégration, et à la formation, avec un gain estimé à **6 mois de salaire par embauché**.
2. **Amélioration de la rétention des talents et des managers** :
  - En soutenant les managers et en améliorant les pratiques de recrutement, les entreprises réduisent les risques de démissions dans des contextes où les profils expérimentés sont rares.
3. **Augmentation de l'innovation et de la performance grâce à la diversité** :
  - Un recrutement inclusif enrichit les perspectives au sein des équipes, favorisant l'innovation (+19 %) et les performances financières (+35 %).
4. **Optimisation des équipes RH et des processus de recrutement** :
  - Les outils digitaux et les méthodologies enseignés permettent aux équipes RH de mieux gérer leurs ressources, d'améliorer leur productivité, et de répondre aux attentes croissantes des candidats.
5. **Impact direct sur la performance globale de l'entreprise** :
  - Une stratégie RH modernisée, alignée sur les besoins comportementaux des collaborateurs, contribue à une **augmentation de 15 % de la valeur ajoutée globale** grâce à des talents mieux intégrés et plus performants.

## Pour les acteurs de l'emploi

Avec environ **58 829 agents à Pôle Emploi**, près de **9 000 conseillers en insertion professionnelle**, et un réseau de **plus de 5 000 entreprises d'intérim et services RH** (comme Alixio), les professionnels de l'emploi et des ressources humaines jouent un rôle crucial dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la réponse aux besoins des entreprises. Pourtant, ce secteur est confronté à des défis de plus en plus complexes, notamment en raison des **contraintes budgétaires** liées au **programme 102 "Accès et retour à l'emploi"**, qui conditionne les financements à des résultats mesurables et une allocation optimale des ressources.

Simultanément, les exigences des entreprises et des bénéficiaires augmentent, rendant indispensable l'évolution des outils, des méthodes et des compétences des acteurs de l'emploi. Face à un marché où **77 % des entreprises veulent améliorer la gestion des soft skills** et où les échecs de recrutement coûtent cher aux organisations, il est impératif d'adopter des approches innovantes pour améliorer la précision des évaluations, la qualité des accompagnements, et l'impact des actions menées.

Ces acteurs doivent répondre aux attentes croissantes des **demandeurs d'emploi** et des **recruteurs**, tout en utilisant des **outils performants** pour optimiser leur impact. La formation proposée leur permet de maîtriser des solutions innovantes, telles que **AssessMot** pour l'analyse des leviers de motivation, **Deep** pour cartographier les soft skills, **FirstStep** pour optimiser les intégrations professionnelles, et le **CV Motivationnel**, conçu pour valoriser les talents comportementaux. Ces outils, déjà adoptés par des milliers de professionnels, offrent des réponses concrètes aux besoins pressants du marché.

### *Analyse des besoins*

- 1. Manque de précision dans les outils d'analyse :**
  - Les outils traditionnels utilisés pour évaluer les compétences et motivations des bénéficiaires ne fournissent pas des analyses suffisamment fines.
  - Cette imprécision rend difficile la mise en valeur des talents individuels et leur alignement avec les besoins spécifiques des entreprises.
- 2. Faible valorisation des talents en réponse aux besoins des recruteurs :**
  - Les méthodes actuelles sont souvent axées sur les compétences techniques, sans suffisamment prendre en compte l'apport comportemental et motivationnel des bénéficiaires dans un contexte professionnel.
  - Les conseillers ne disposent pas des approches nécessaires pour démontrer comment les talents des bénéficiaires peuvent résoudre une problématique précise dans une entreprise.
- 3. Exigences croissantes des bénéficiaires :**
  - Les demandeurs d'emploi deviennent de plus en plus exigeants, demandant un accompagnement personnalisé et des conseils adaptés pour se positionner sur le marché.
  - Les conseillers, souvent démunis, peinent à répondre à ces attentes avec les moyens actuels.
- 4. Difficulté à faire évoluer les pratiques des recruteurs :**
  - Les conseillers ont un rôle clé pour accompagner les entreprises dans l'amélioration de leurs méthodes de recrutement et d'intégration, mais ils manquent de méthodologies efficaces pour y parvenir.
- 5. Baisse de la productivité et des résultats :**
  - Les échecs dans les recrutements ou les intégrations entraînent une mauvaise allocation des ressources, augmentant les coûts et réduisant l'impact des programmes d'insertion.

### *Réponse apportée par la formation*

Cette formation propose une montée en compétences axée sur des outils digitaux modernes et des méthodologies fondées scientifiquement, permettant de répondre directement à ces besoins :

- 1. Renforcement de la précision des analyses :**

- **Outils enseignés** : CV Motivationnel, AssessMot, FirstStep, Deep.
  - **Compétences acquises** : Savoir analyser les soft skills, identifier les leviers de motivation, et interpréter des données comportementales pour les aligner avec les attentes du marché.
  - **Bénéfices tangibles** : Réduction des échecs de recrutement et augmentation de l'adéquation entre candidats et postes, avec un impact direct sur la satisfaction des recruteurs.
2. **Personnalisation des accompagnements** :
- **Méthodologies apprises** : Création de plans d'action individualisés, animation d'ateliers collectifs pour développer les soft skills des bénéficiaires (gestion du stress, communication, résolution de problèmes).
  - **Compétences acquises** : Capacité à valoriser les talents des bénéficiaires et à démontrer leur apport concret en entreprise.
  - **Bénéfices tangibles** : Augmentation de la satisfaction des demandeurs d'emploi, meilleure insertion professionnelle et amélioration de l'image des structures d'accompagnement.
3. **Optimisation de la productivité et des résultats** :
- **Méthodologies enseignées** : Développement de processus basés sur les données comportementales pour réduire les erreurs de placement.
  - **Compétences acquises** : Savoir sensibiliser les recruteurs à l'intégration des soft skills dans leurs pratiques de recrutement et d'intégration.
  - **Bénéfices tangibles** : Une amélioration estimée de **15 % de la valeur ajoutée des programmes** grâce à une meilleure allocation des ressources et une augmentation de l'efficacité des actions.

### ***Bénéfices tangibles pour les acteurs professionnels de l'emploi***

En réduisant les coûts liés aux prestations externes et en renforçant le maintien en poste des conseillers, cette formation s'inscrit comme un levier clé pour améliorer l'efficacité des structures d'emploi. Les outils et méthodes enseignés permettent non seulement de maximiser les ressources existantes, mais aussi de répondre aux attentes croissantes des recruteurs et des bénéficiaires, tout en stabilisant les équipes internes.

Ainsi, les professionnels formés deviennent des acteurs stratégiques, capables de transformer les pratiques, d'optimiser les budgets, et de renforcer l'impact des actions d'insertion dans un marché de l'emploi en constante évolution.

1. **Amélioration de la qualité des accompagnements** :
- Grâce à l'utilisation d'outils modernes tels que **AssessMot**, **Deep**, et le **CV Motivationnel**, les conseillers sont en mesure de proposer des analyses précises des talents comportementaux des bénéficiaires.
  - Cela permet de mieux aligner les profils sur les attentes des recruteurs, augmentant ainsi les chances d'un placement réussi et durable.
2. **Modernisation des pratiques d'évaluation et d'intégration** :
- En adoptant des approches basées sur les soft skills, les conseillers renforcent leur crédibilité auprès des entreprises et améliorent la satisfaction des recruteurs.
  - Ces pratiques permettent de répondre aux problématiques spécifiques des entreprises, contribuant à un recrutement plus stratégique et efficace.
3. **Optimisation des ressources et des budgets** :
- La formation permet de **réduire le recours à des prestations externes**, souvent coûteuses, en dotant les conseillers des compétences nécessaires pour internaliser des analyses comportementales et des accompagnements complexes.
  - Cette optimisation peut générer des **gains allant jusqu'à 10 % du budget global** de chaque structure grâce à une meilleure allocation des ressources et une réduction des coûts liés aux prestations externes.
4. **Réduction du turnover des conseillers** :

- En renforçant les compétences et en professionnalisant les pratiques des conseillers, la formation améliore leur satisfaction et leur engagement dans leur poste.
  - Cette réduction du turnover diminue significativement les coûts associés au recrutement et à la formation des nouveaux agents, contribuant à une stabilisation des équipes.
5. **Impact direct sur le coût par bénéficiaire :**
- En améliorant la qualité des accompagnements et en facilitant l'accès à des emplois stables, la formation permet de réduire le coût total par bénéficiaire.
  - Une approche optimisée et personnalisée peut diminuer les dépenses opérationnelles et les aides versées, tout en augmentant l'efficacité des programmes d'insertion.
6. **Contribution mesurable à la performance globale :**
- Ces optimisations combinées permettent non seulement de **réduire les échecs de recrutement** et de placement, mais aussi d'améliorer le maintien en emploi des bénéficiaires, renforçant ainsi l'impact des actions menées par les structures.
  - L'ensemble de ces effets conduit à une amélioration globale de la performance, avec un **impact estimé à une augmentation de 15 % de la valeur ajoutée** des programmes grâce à des talents mieux intégrés et alignés sur les besoins du marché.

# Déroulement de la formation

## Approche

Nous considérons qu'il est essentiel de maîtriser les fondamentaux scientifiques sur lesquels reposent les outils. Par conséquent, un ensemble de contenus théoriques et d'usage sont mis à disposition avant et pendant la formation sous la forme de cours vidéos et références issues d'une revue de littérature en respect des codes de la communauté scientifique. Chaque session de formation démarre par un quizz sur chaque élément du modèle afin de vérifier l'acquisition des contenus et échanger sur leur fonctionnement et usage dans les outils. Afin de leur permettre d'éprouver au mieux l'usage des solutions, la formation est basée sur un apprentissage par l'expérience qui permet aux participants d'éprouver concrètement ce que vont vivre leurs interlocuteurs afin de pouvoir être pleinement autonome après la formation à la fois dans l'usage de l'outil et aussi dans la mise en oeuvre de la démarche.

La formation est subdivisée en sessions permettant d'adresser à la fois l'usage des outils, le maniement de la console informatique et la compréhension des matrices des différents ateliers. Une dernière partie permet de s'interroger sur la dimension éthique des outils et la cadre de leur utilisation, à ce stade la charte éthique est présentée et signée par les participants. Nous vous joignons copie de cette charte.

	Jour 1	Jour 2	Jour 3
Matin	<ul style="list-style-type: none"><li>● Quizz Motivation</li><li>● Intégrer le référentiel de compétences de savoir-être « wusis »</li><li>● Faire passer CV Motivationnel et accéder aux résultats</li><li>● Analyse la cartographie des savoir-être et la présenter</li><li>● Mise en situation recrutement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Attribution de forces avec le jeu des forces</li><li>● Quizz Autonomie Fonctionnelle</li><li>● L'outil OverSee de soutien pour les jeunes : analyse des résultats et mises en situation</li><li>● Suivi thème fil rouge</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Quizz Capital Psychologique – identifier ses ressources</li><li>● Atelier Débat contradictoire</li><li>● HERO: Ressources et objectif de chaque participant sur la mise en pratique des connaissances</li></ul>
Après-midi	<ul style="list-style-type: none"><li>● Lancement thème fil rouge</li><li>● Quizz sur l'intégration dans un nouveau poste</li><li>● Le référentiel d'intégration</li><li>● Faire passer FirstStep et accéder aux résultats</li><li>● Mise en situation débrief recruteur</li><li>● Débrief journée</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Quizz Locus + Pensées</li><li>● Mini-Conf: Individu &amp; individuation</li><li>● Atelier « gestion du stress &amp; résolution de problèmes »</li><li>● Focus motivation</li><li>● Débrief journée</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Suivi thème fil rouge</li><li>● HERO: Ressources et objectif de chaque participant sur sa leur mise en pratique des connaissances</li><li>● Débrief journée</li></ul>

## Description de chaque session de formation.

### Session 1 : Maîtriser les fondamentaux des soft skills

- **Objectif pédagogique** : Comprendre les bases des soft skills et de la motivation, ainsi que leur importance dans les processus d'insertion et de recrutement.
- **Ressources et outils** : Quiz introductif, présentation théorique, supports sur la théorie de l'autodétermination (TAD), référentiel des soft skills.
- **Durée** : 3 heures.
- **Compétences développées** :
  - Identifier les compétences comportementales clés.
  - Comprendre les concepts de motivation, engagement, et bien-être.
- **Méthode de validation** : Quiz de compréhension (100 % des réponses correctes pour validation).

### Session 2 : S'appropriier les outils digitaux (CV Motivationnel, AssessMot, FirstStep, Deep)

- **Objectif pédagogique** : Maîtriser les fonctionnalités des outils pour évaluer les soft skills et la motivation.
- **Ressources et outils** : Démonstration des plateformes, tutoriels vidéo, exercices pratiques sur les outils.
- **Durée** : 4 heures.
- **Compétences développées** :
  - Utiliser les outils pour évaluer les candidats.
  - Interpréter les premières données générées par les plateformes.
- **Méthode de validation** : Réalisation d'un exercice pratique d'utilisation d'un outil sur un cas fictif.

### Session 3 : Analyser et restituer les résultats

- **Objectif pédagogique** : Savoir analyser et restituer les résultats des outils aux bénéficiaires.
- **Ressources et outils** : Études de cas, exemples de restitutions, guide de débriefing individuel.
- **Durée** : 3 heures.
- **Compétences développées** :
  - Analyser les résultats pour identifier les forces et leviers de motivation.
  - Conduire un débriefing structuré et constructif.
- **Méthode de validation** : Simulation de restitution des résultats avec feedback du formateur.

### Session 4 : Animer les ateliers collectifs

- **Objectif pédagogique** : Concevoir et animer des ateliers interactifs pour développer les soft skills des bénéficiaires.
- **Ressources et outils** : Jeu de cartes des forces, fiches d'activités (gestion du stress, communication, résolution de problèmes).
- **Durée** : 4 heures.
- **Compétences développées** :
  - Concevoir des activités adaptées aux besoins des bénéficiaires.
  - Engager les participants dans des dynamiques collectives et interactives.
- **Méthode de validation** : Animation d'un atelier fictif avec évaluation par les pairs et le formateur.

### Session 5 : Élaborer les plans d'action personnalisés

- **Objectif pédagogique** : Apprendre à créer des plans d'accompagnement individualisés pour répondre aux besoins des bénéficiaires.
- **Ressources et outils** : Modèles de plans d'action, exemples concrets, guide de mise en œuvre.

- **Durée** : 3 heures.
- **Compétences développées** :
  - Définir des objectifs spécifiques et mesurables.
  - Adapter les actions aux aspirations et besoins individuels.
- **Méthode de validation** : Présentation d'un plan d'action rédigé à partir d'un cas pratique.

## **Session 6 : Activer ses connaissances dans son domaine**

- **Objectif pédagogique** : Intégrer les compétences acquises pour les appliquer dans des contextes professionnels réels.
- **Ressources et outils** : Études de cas réels, fiches de synthèse, outils d'évaluation post-formation.
- **Durée** : 3 heures.
- **Compétences développées** :
  - Synthétiser les acquis pour les utiliser dans les situations de travail.
  - Proposer des solutions concrètes et innovantes aux bénéficiaires.
- **Méthode de validation** : Présentation individuelle d'une stratégie d'accompagnement complète basée sur un cas réel.

## **Résumé des bénéfices**

- **Durée totale** : 3 jours (21 heures).
- **Validation globale** : Atteinte des objectifs pédagogiques vérifiée par des quiz, des exercices pratiques et des simulations, avec un taux de réussite minimum requis de 80 %.