

Pass to work

Solution destinée à
l'orientation professionnelle





**Imaginez un monde
dans lequel chacun puisse découvrir son potentiel
et se révéler dans l'activité qui lui correspond le mieux**



Som- maire.

- 1.Pass To Work en bref
- 1.Valeur ajoutée de Pass To Work
- 1.Objectifs de Pass To Work
- 1.Matcher avec un métier
- 1.Gamification de Pass To Work
- 1.Espace conseiller
- 1.Gestion des tiers



01/ PASS TO WORK EN BREF





Mieux se connaître.

Pour évaluer les traits de personnalité et la dynamique comportementale, **Pass to work** s'appuie sur un programme de Recherche et Développement interdisciplinaire. Celui-ci intègre les neurosciences, les sciences sociales et les Thérapies Cognitives et Comportementales (TCC).

Fruit de plus de 30 ans de recherche et d'expertise terrain, **ce programme représente près de 20 000 jours-hommes d'investissement.**

Depuis plus de 12 ans, les tests et questionnaires sont utilisés par des centaines de praticiens : professionnels du talent management, du recrutement, du coaching, de la facilitation et de la formation en soft skills.

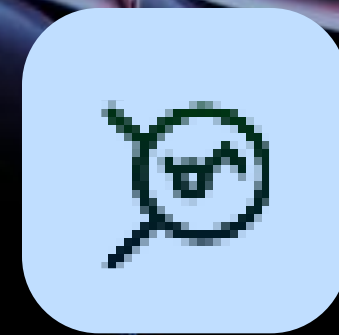


Les datas.



86

Questions



81

Dimensions analysées



500

Équations dans l'algorithme



90%

De prédictibilité



02/ VALEUR AJOUTÉE DE LA PLATEFORME





Pour le conseiller.

1. Responsabilisation du bénéficiaire

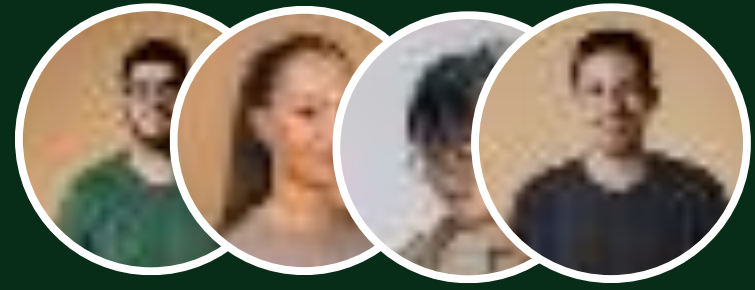
L'outil responsabilise le bénéficiaire en l'impliquant activement dans sa démarche. Cela permet au conseiller de se concentrer sur sa réelle valeur ajoutée : un accompagnement stratégique et personnalisé.

2. Gain de temps dans l'exécution de la mission

Grâce à l'outil, c'est le bénéficiaire qui prend l'initiative et réalise une partie des étapes clés :

- Faire le point sur ses compétences techniques
- Passer des tests et répondre à des questionnaires
- Explorer les métiers possibles via un système de matching basé sur ses compétences et ses affinités
- Identifier les métiers cibles les plus adaptés à son profil



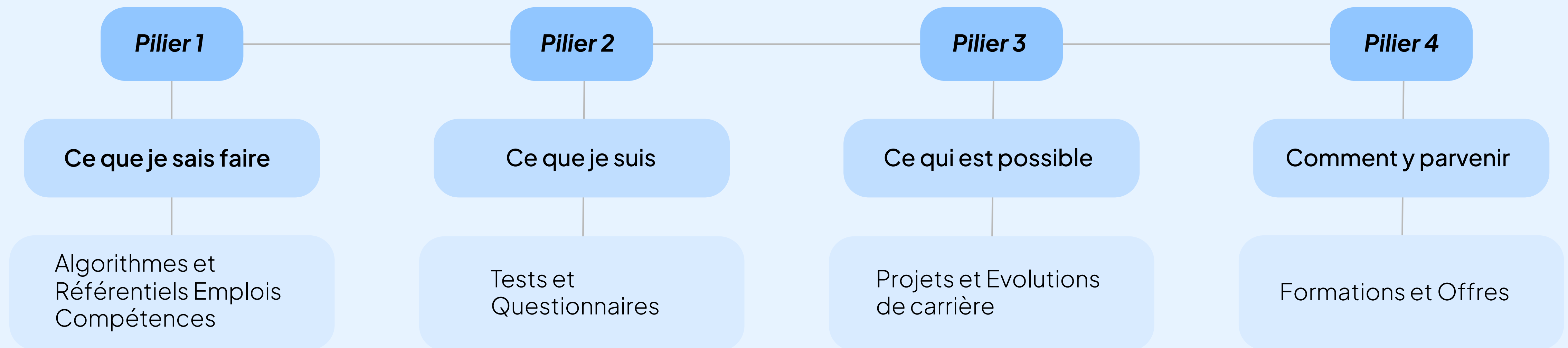


Pour le bénéficiaire.

- **Mieux se connaître** et réaliser un bilan de compétences
- **Identifier ses compétences comportementales** (soft skills)
- **Reconnaître ses irritants**, ses zones de confort et les situations sources de stress
- **Prendre en compte son individualité** pour explorer des évolutions professionnelles adaptées
- **Identifier les métiers** dans lesquels réussir et construire un projet professionnel pertinent
- **Consolider son projet professionnel** et repérer les offres correspondant à son profil
- **Identifier les formations** nécessaires pour atteindre le métier cible
- **Co-construire son projet** avec l'appui de son conseiller



Parcours du bénéficiaire.





03/ OBJECTIFS DE PASS TO WORK





Évaluer les facteurs de motivation.

Analyse des attitudes et comportements qui influencent la motivation :

- **Dynamiques de motivation énergisantes** : ce que la personne fait spontanément et qui lui procure de l'énergie et de la satisfaction.
- **Dynamiques de motivation énergivores** : ce que la personne accomplit uniquement pour atteindre un résultat ou éviter un échec, au risque de se démotiver ou de s'épuiser à long terme.





Évaluer les capacités d'adaptation.

Détection de la **capacité à s'adapter à la complexité**, au **changement** et à l'**incertitude**, ainsi que la **capacité de créativité** et de **résilience**, tant en situation normale que dans des contextes stressants.



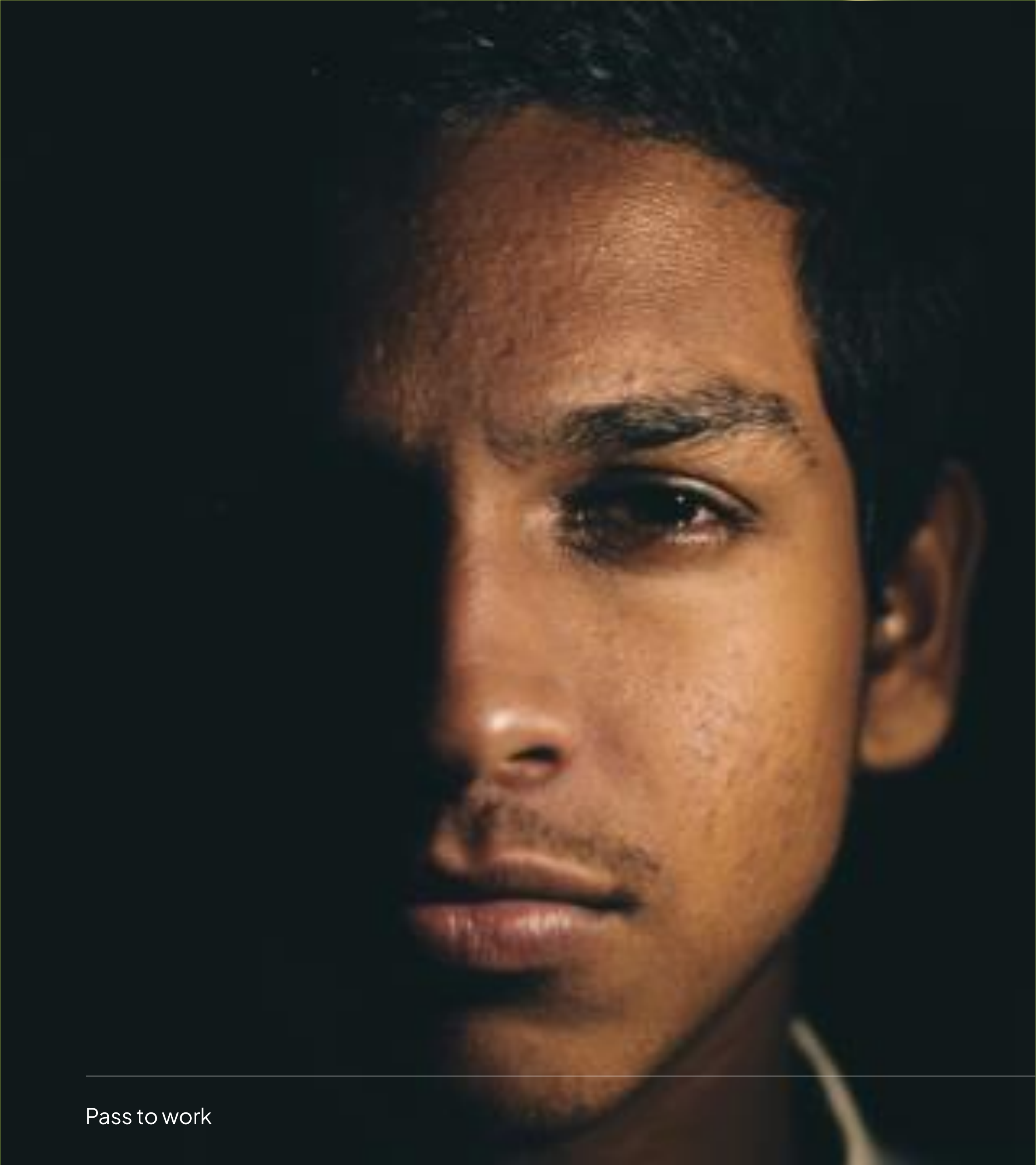
A photograph of two women in a meeting. One woman with long red hair is on the left, looking towards the right. The other woman, seen from the back, has dark curly hair and is wearing a grey sweater. They are sitting at a table in a modern office setting.

Analyser les comportements en groupe.

L'analyse des comportements en groupe permet de **réaliser un diagnostic de la confiance en soi et des postures adoptées spontanément au sein d'une équipe ou d'un groupe** (proches, collègues, inconnus...) :

- Niveau d'**affirmation de soi**
- Niveau d'**assertivité**
- Niveau de **confiance en l'autre**





Évaluer les facteurs irritants.

Analyse des **comportements d'évitement** face à des **situations désagréables ou irritantes**, mais aussi du surinvestissement émotionnel qui peut engendrer des motivations obsessives, excessives et anxiogènes, augmentant le risque de démotivation chronique ou d'épuisement professionnel (burn-out, brown-out, bore-out).

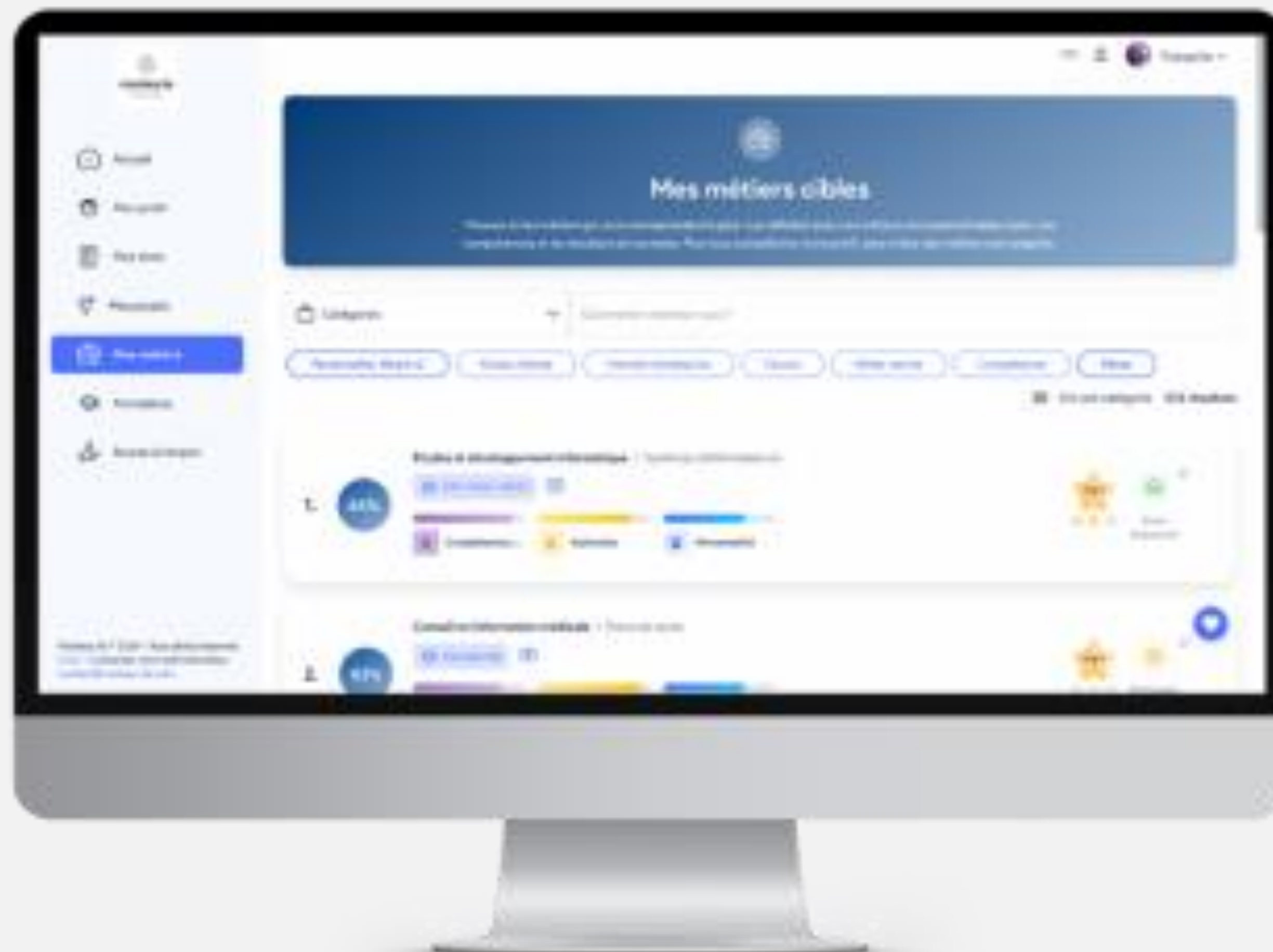
Les irritants lourds peuvent également générer des **comportements de stress**.





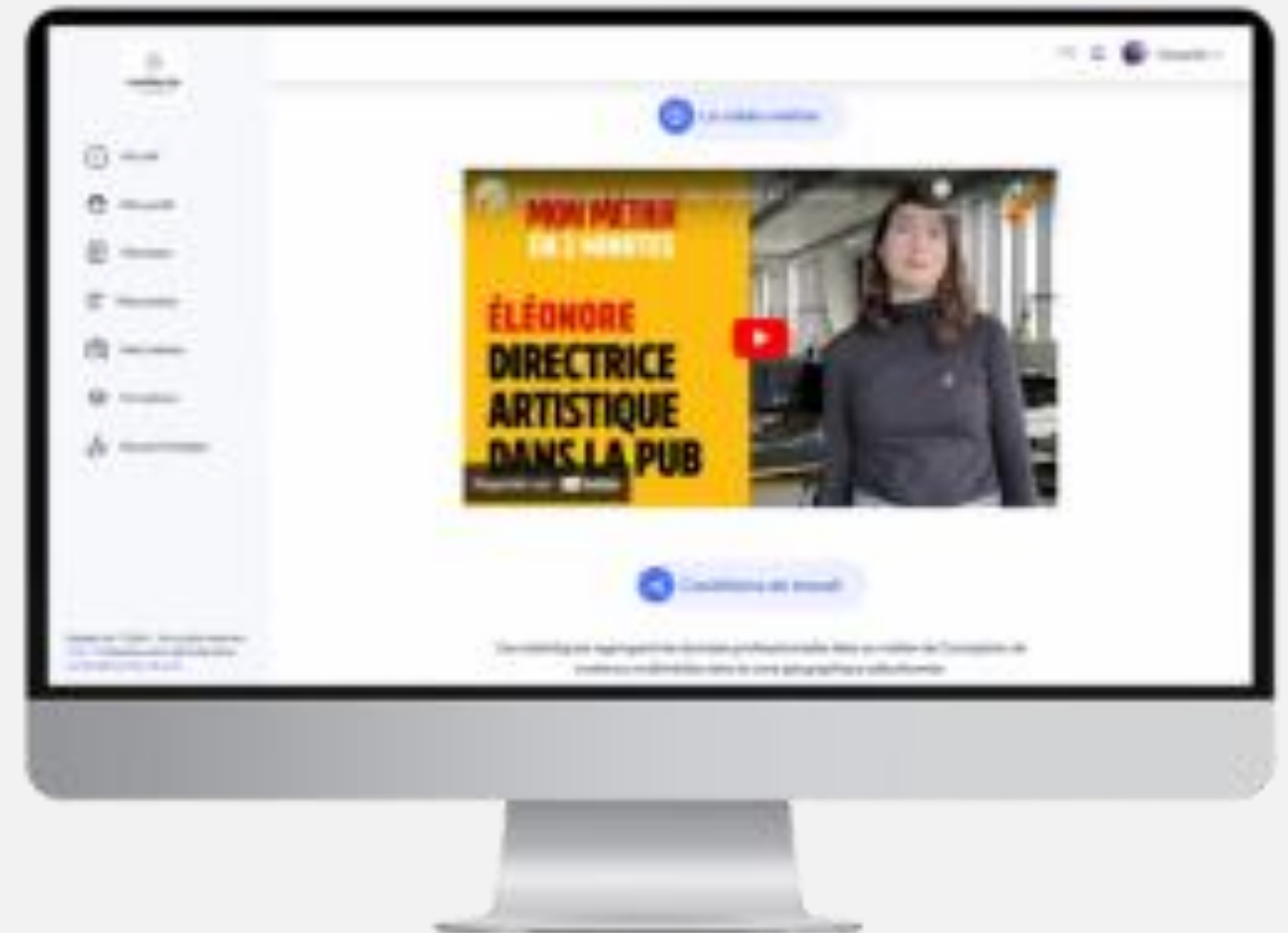
04/ MATCHER AVEC UN MÉTIER





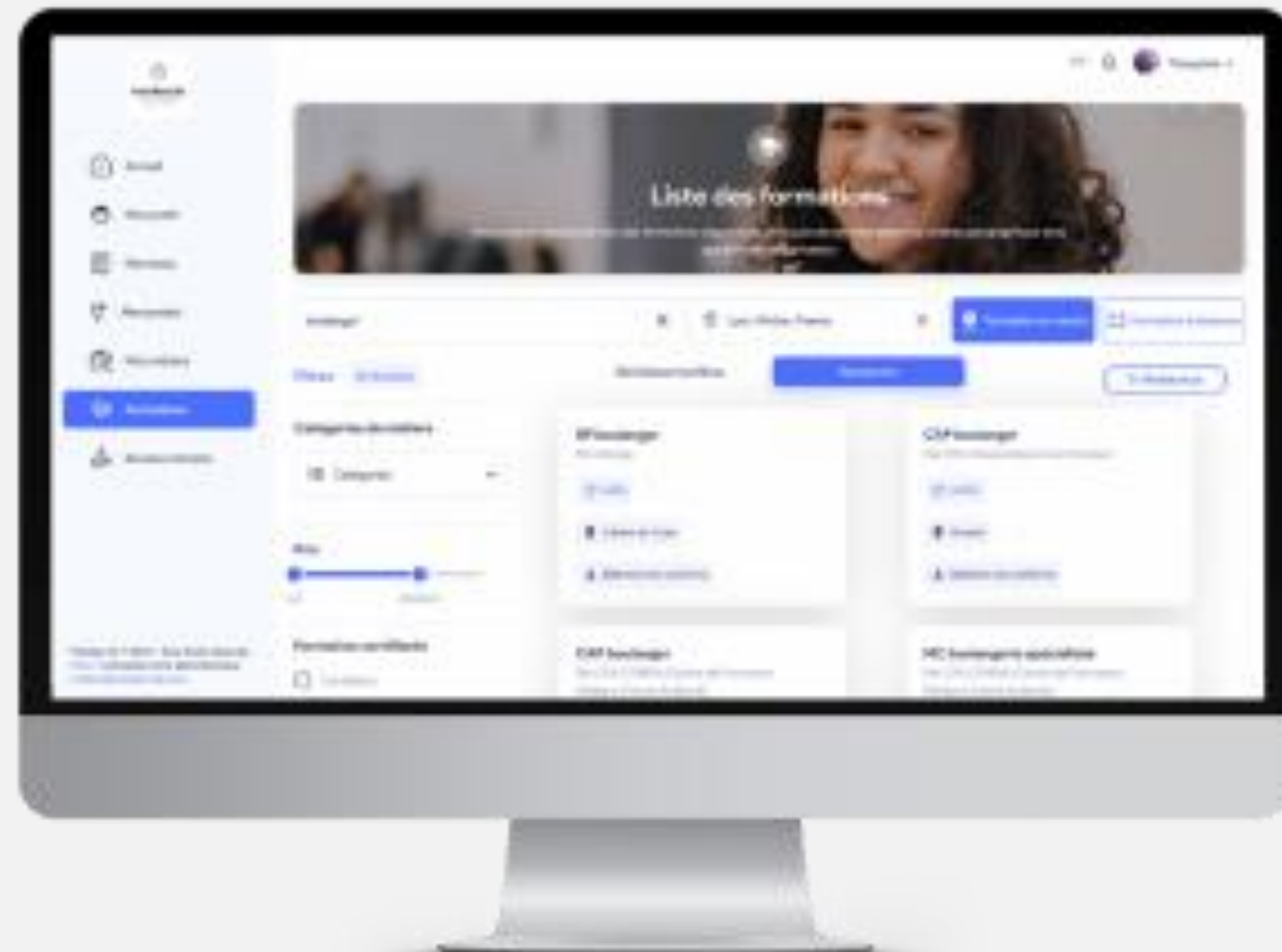
Deux années de travail ont été consacrées pour cartographier l'ensemble des métiers en fonction des dynamiques comportementales attendues pour chacun.





Exemple d'une **fiche métier** détaillée (description, vidéo, conditions du poste, matching...)





Les dispositifs de formation.

Accès à la base de donnée des formations issue des Carif-Oref.

Possibilité de filtrer par prix, catégorie, niveau d'étude, possibilités de financement, certification, zone géographique...



Les dispositifs de formation.

Accès aux fiches détaillées des formations.

Possibilité de retrouver le contenu et les objectifs de la formation, les informations diverses (coordonnées de l'organisme formateur, conditions spécifiques...).

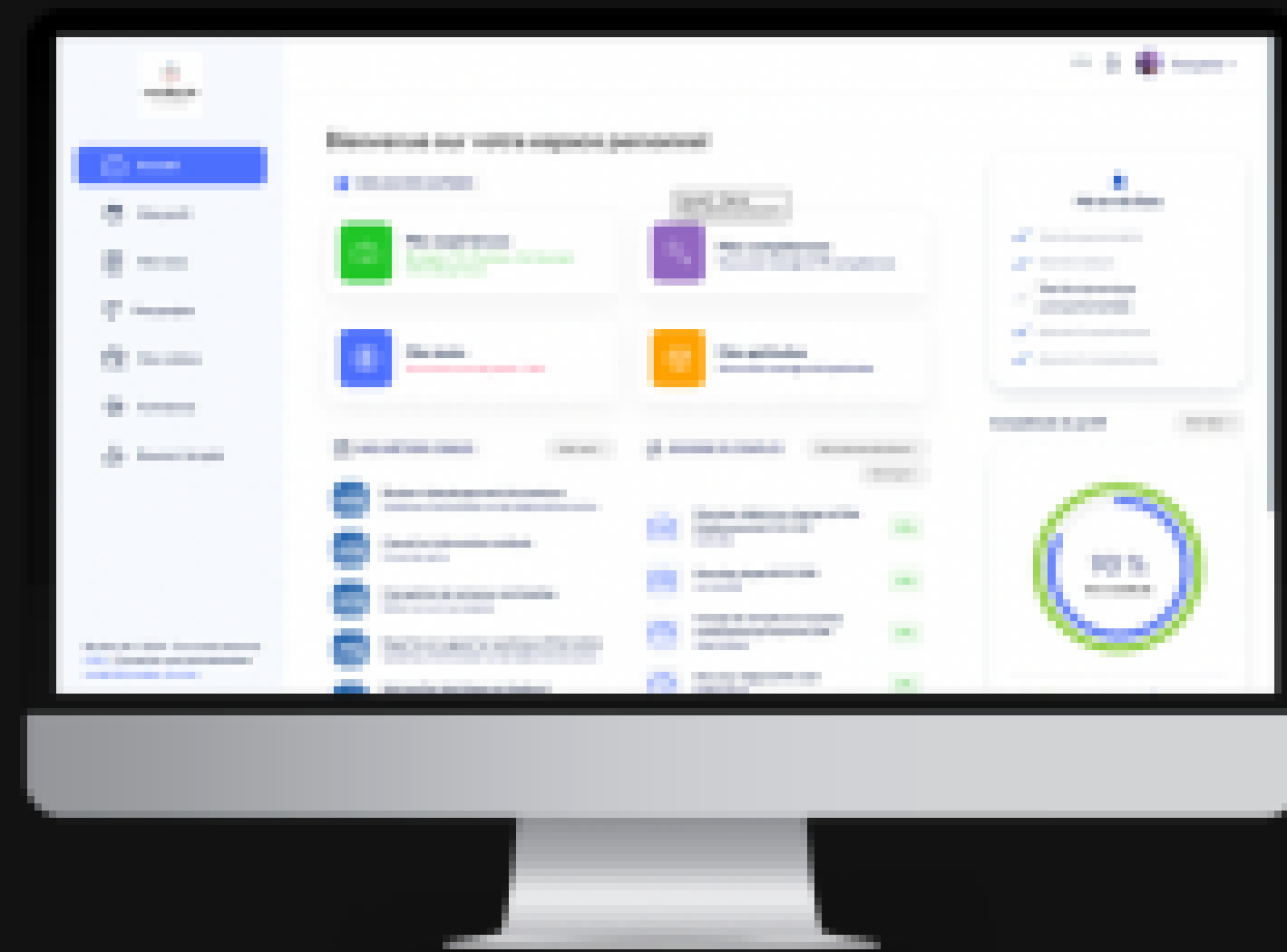




05/ GAMIFICATION DE PASS TO WORK



2 expériences possibles pour le jeune



Expérience classique



Expérience gamifiée





Un accès par le jeu.

L'objectif du jeu est de fournir au bénéficiaire **des clés pour mieux comprendre sa personnalité, prendre du recul sur lui-même et découvrir les métiers qui lui correspondent le mieux.**

Au fil de l'expérience, le bénéficiaire pourra accéder à un coffre magique qui dévoilera les aspects les plus profonds de sa **personnalité**. Le jeu révélera également ses **soft skills** ainsi que ses **irritants**, offrant une vision complète de ses forces et de ses sensibilités.





Des rencontres uniques.

Le joueur va rencontrer **différents personnages** avec des personnalités variées, il pourra interagir avec eux.

Ce sont ces personnages qui, à travers un échange avec le joueur, introduiront les questions permettant de **détecter et révéler les soft skills** de l'individu.

Ces personnages sont interprétés par des comédiens professionnels afin d'immerger davantage le joueur dans l'expérience **Pass To Work**.



Des environnements fantastiques.

Le joueur visitera **des lieux et des environnements divers** selon un parcours défini (bus, cascade, forêt...). Plonger le joueur dans un environnement naturel a également pour vocation de le faire voyager au cœur de la faune et de la flore.

Des **ambiances sonores** rythmeront son parcours : chants d'oiseaux, bruissements de libellules, et bien d'autres compagnons de route l'accompagneront tout au long de son périple.

Les environnements seront en mouvement afin de dynamiser l'expérience.



Des mécaniques de réponses variées.

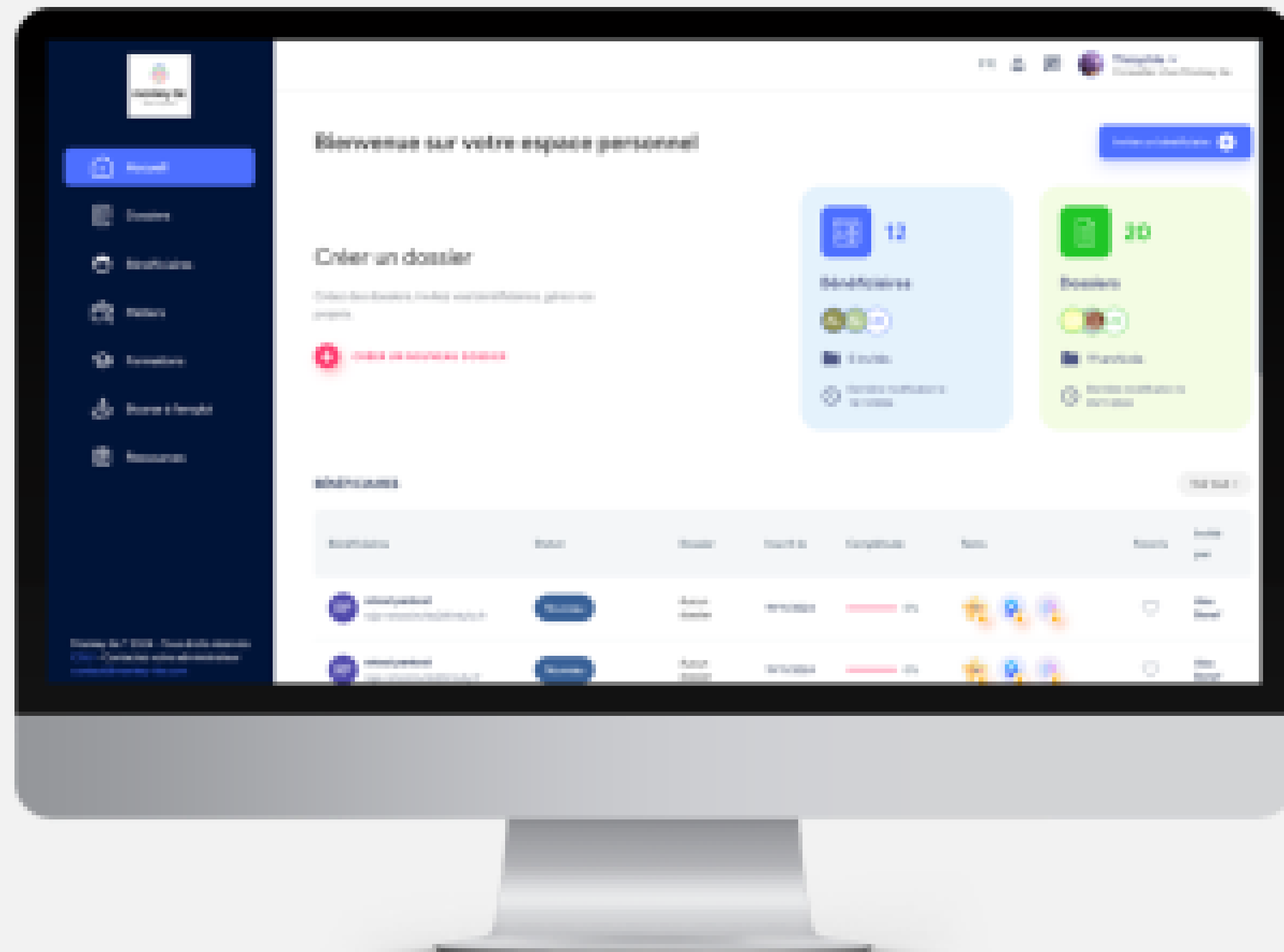
Afin de ne pas perdre l'attention du joueur, **les mécaniques de réponse sont uniques à chaque environnement** pour éviter la monotonie du questionnaire, alternant images, textes, glisser-déposer, classements, QCU, QCM, etc.

Le joueur n'est pas qu'un simple spectateur : il participe à l'expérience de façon ludique.



06/ ESPACE CONSEILLER





Espace de gestion.

Le tableau de bord administrateur permet une gestion complète et personnalisée grâce à des fonctionnalités telles que :

- Consulter des statistiques
- Gérer son vivier de bénéficiaires
- Demander des tests spécifiques
- Trier les bénéficiaires par dossier
- Adapter l'expérience





Analyse des résultats.

Les écrans mettent en lumière **les soft skills et la dynamique comportementale** d'un individu en lien avec un métier spécifique.

Les attendus du métier sont clairement définis, accompagnée de l'évaluation de l'individu sur les **quatre dimensions principales** :

1. La dynamique de motivation
2. La dynamique d'adaptation
3. La dynamique en groupe
4. Les facteurs irritants





07/ GESTION DES TIERS





Les parties prenantes.

Les principaux acteurs impliqués dans le processus :

- Le donneur d'ordre (par exemple : France Travail)
- Le bénéficiaire d'une mission d'accompagnement
- Le conseiller en orientation professionnelle
- Le Conseiller Relation Entreprise (CRE)
- Le tiers externe en phase de recrutement (entreprise par ex.)





Inviter un tiers externe.

La plateforme **Pass To Work** offre l'opportunité aux **Conseillers Relation Entreprise (CRE)** d'inviter des **tiers externes**, tels que des entreprises ou des prestataires cherchant à recruter.

Une fois invités, ces tiers peuvent consulter, créer et partager des offres d'emploi, favorisant ainsi une collaboration efficace et centralisée.





Lien entre le CRE et le tiers externe.

Les profils transmis par le CRE au tiers sont **partagés de manière anonyme**. Seuls les profils ayant consenti à être partagés à un tiers peuvent l'être. Le tiers découvre les résultats de tests et questionnaires réalisés par le bénéficiaire ainsi que ces expériences professionnelles et ses compétences techniques.

Si le tiers souhaite connaître l'identité complète d'un profil, il doit demander **sa désanonymisation**. Le CRE peut l'accepter ou la refuser.

Ce processus garantit une gestion transparente et sécurisée des données, tout en facilitant la collaboration entre le CRE et le tiers.



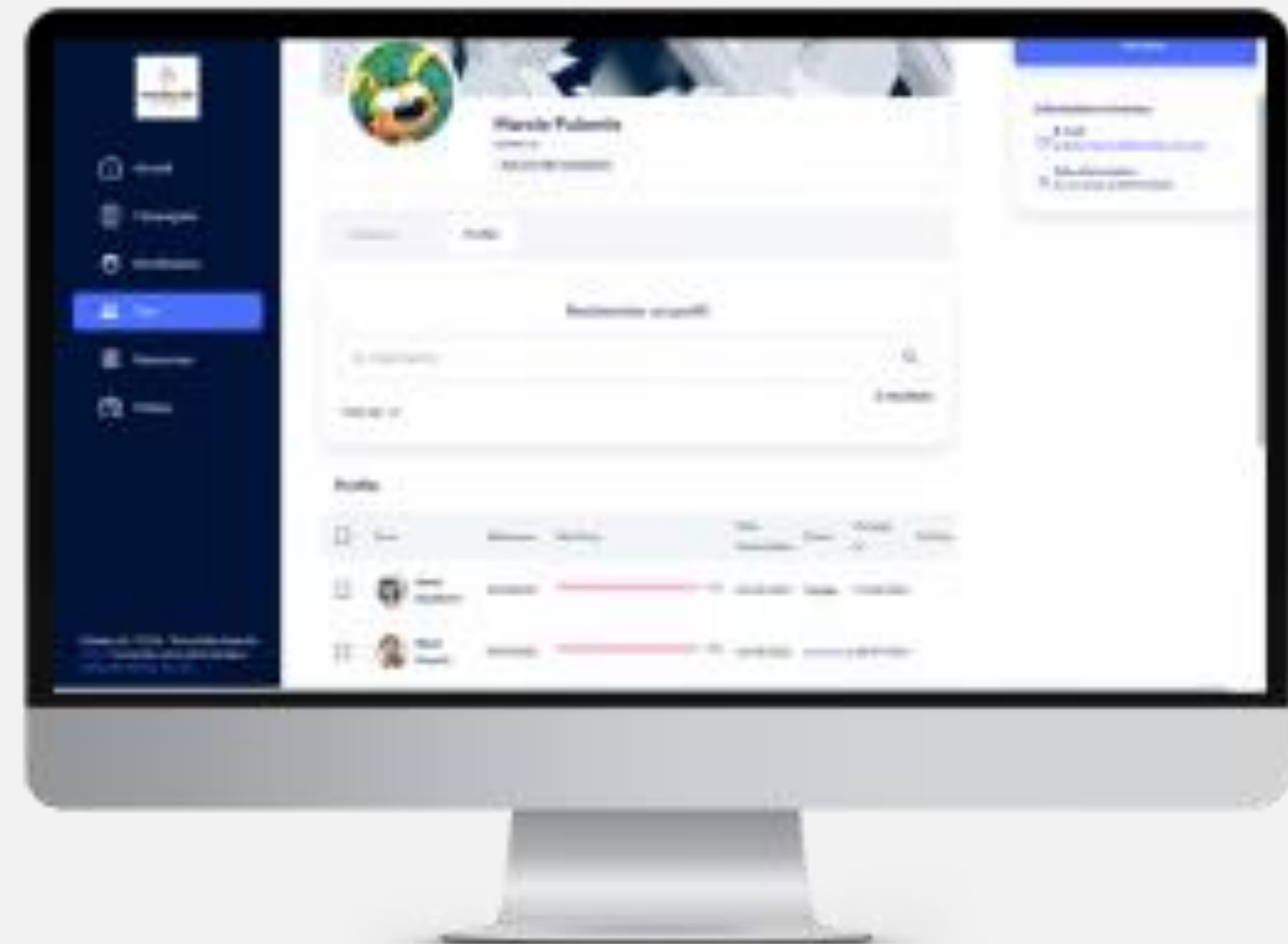
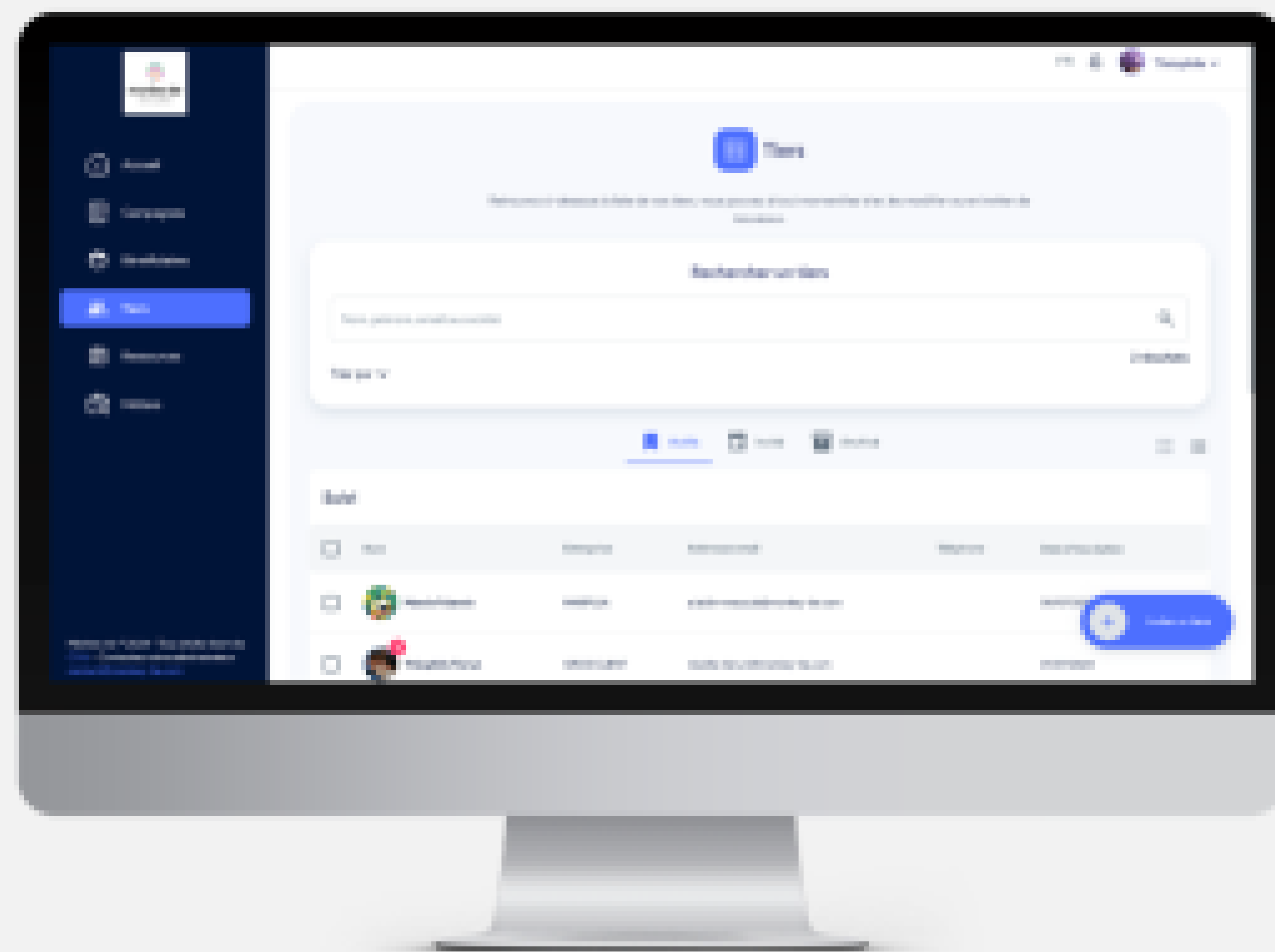
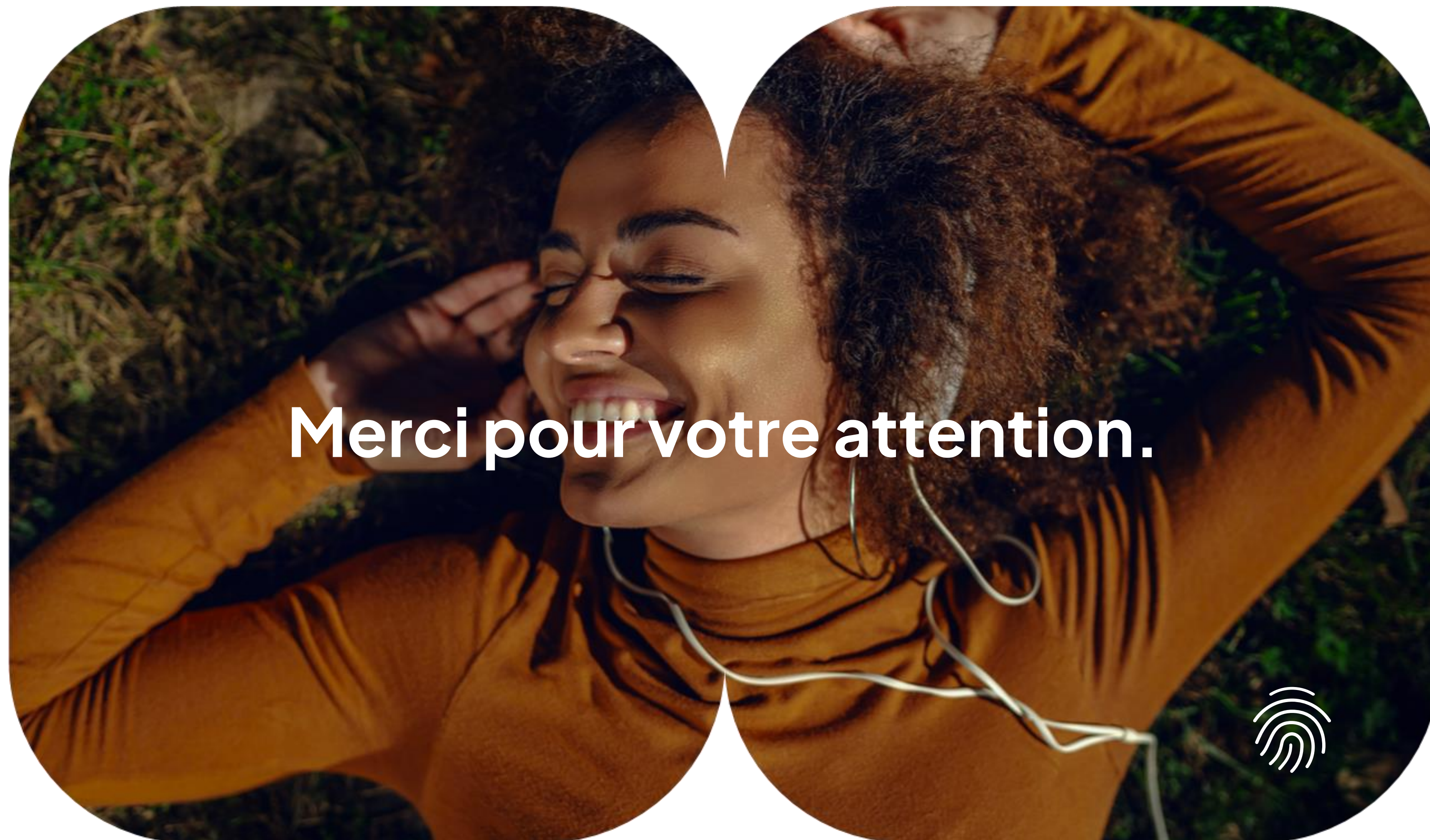


Illustration de l'onglet "Tiers" mettant en évidence les fonctionnalités offertes aux CRE : consultation des tiers actifs, invitation de nouveaux tiers et visualisation des profils partagés avec ces derniers.





Merci pour votre attention.

