

*Un Programme Innovant pour
l'Insertion Professionnelle et le
Développement des Compétences*

Accompagnement et formation des jeunes NEET

Projet CyberForge

Fondation Falret



**FONDATION
FALRET**

Table des matières

INTRODUCTION	3
I. Partie 1 : NEET EN ENTREE	4
1. Modalités de sourcing.....	4
<i>Répartition sourcing tableau détaillé.....</i>	<i>6</i>
2. Sélection à l'entrée, un processus ouvert et basé sur l'intérêt pour le projet :	8
3.1 Profil social des stagiaires	9
II. PARTIE 2 : PENDANT LA FORMATION	18
2.1. Tiers-lieu : un espace propice à l'apprentissage et à la socialisation	18
<i>Nutrition : un pilier du bien-être.....</i>	<i>19</i>
<i>Coaching sportif : discipline et amélioration de l'hygiène de vie</i>	<i>19</i>
<i>Accompagnement en santé mentale : un soutien indispensable</i>	<i>19</i>
<i>Coworking : un espace de travail stimulant et convivial.....</i>	<i>20</i>
<i>Rythme de la formation : intensité et équilibre</i>	<i>20</i>
Comment les jeunes ont été évalués :	21
2.2 Elements d'évaluation CyberForge.....	21
Fiabilité.....	21
QI/Compétences Cognitives	22
Niveau d'Autonomie.....	22
Qualité de Production	23
Qualité du Pitch	23
Synthèse des résultats.....	24
2.10. Ce qui a été expérimenté.....	26
3.11 Principale difficultés	28
3.12 Sensibilisation à l'accompagnement post-formation	29
3.13 Le rôle des partenaires.....	30
Rôle des partenaires.....	30
3.14 L'approche professionnelle : développement des compétences dans la durée.....	42
Transition vers le monde du travail et suivi post-emploi	42
Transition vers le Monde du Travail et accompagnement entrepreneurial	42
Suivi post-emploi.....	43
3.15 Les fondements académiques et théoriques de la pensée critique	43
III NEET EN SORTIE	45
3.1 Impact sur le parcours professionnel	45
3.1.1 Les débouchés professionnels.....	45

3.1.2 L'accompagnement post-formation.....	46
3.2 Impact économique de l'action : général.....	46
Annexe 1: Liste des partenaires de sourcing	48

INTRODUCTION

Ce rapport présente une synthèse de l'expérimentation menée au sein du programme **CyberForge**, qui s'inscrit dans la volonté de la Fondation Falret d'accompagner les publics vulnérables vers l'insertion professionnelle. Porté par la Fondation et soutenu financièrement par la région Île-de-France dans le cadre du **Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC)**, ainsi que par l'**AGEFIPH** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), CyberForge représente un investissement significatif dans les compétences des jeunes, dont environ 40 % sont en situation de handicap.

En dotant ces jeunes des compétences essentielles des **4C — Communication, Collaboration, Créativité et Pensée Critique** — le programme répond aux enjeux sociétaux et politiques contemporains liés à l'inclusion et à la réinsertion professionnelle. Ce projet ambitieux s'aligne parfaitement avec la mission principale de la Fondation Falret, qui vise à soutenir un public vulnérable dans son parcours vers l'autonomie professionnelle.

Au cœur de CyberForge, les jeunes bénéficiaires exploitent l'intelligence artificielle pour réaliser leurs travaux de recherche et de création de contenu, tout en apprenant à devenir des **enquêteurs de l'information**. Cette approche innovante, centrée sur l'apprenant, favorise un environnement d'apprentissage flexible et bienveillant, où chaque participant est encouragé à explorer, expérimenter et s'engager à travers des études de cas pratiques. En apprenant à apprendre, ils développent des stratégies efficaces pour gérer l'information, enrichissant ainsi leur expérience tout en améliorant continuellement leurs compétences.

CyberForge offre également aux jeunes l'opportunité de présenter leurs idées devant des professionnels de divers secteurs, notamment des cabinets de conseil. Ces interactions précieuses renforcent leurs compétences en communication et en présentation, augmentent leur confiance en eux et leur fournissent un aperçu précieux du monde professionnel. En agissant de la sorte, le programme répond aux défis contemporains liés à l'insertion des jeunes éloignés du marché du travail, tout en favorisant l'acquisition de compétences adaptées à des secteurs en constante évolution.

Au fil des deux dernières années, nous avons recruté, formé et accompagné les jeunes NEET vers des emplois ou des formations. Ce rapport met en lumière notre démarche d'apprentissage, illustrant comment nous avons pu mieux connaître les participants et coconstruire une formation personnalisée. Grâce à une observation attentive et à des bilans psychologiques précis, nous avons gagné leur confiance et mis des mots sur leurs comportements. Ce rapport témoigne ainsi de notre engagement et des résultats significatifs obtenus grâce à notre collaboration avec les jeunes NEET.

I. Partie 1 : NEET EN ENTREE

1. Modalités de sourcing

Le recrutement des jeunes pour **CyberForge** s'est construit progressivement, en s'appuyant sur une approche hybride mêlant à la fois **collaborations institutionnelles** et un **mécanisme naturel de bouche-à-oreille** qui a pris de l'ampleur dès les premières sessions de formation. Alors que notre stratégie initiale reposait principalement sur des partenariats avec des **missions locales** et des **associations de quartier**, il est rapidement apparu que l'un des leviers les plus efficaces pour attirer les jeunes venait de leur propre réseau personnel. Ces jeunes, après avoir intégré le programme et découvert un environnement stimulant et bienveillant, ont eux-mêmes contribué au recrutement en partageant leur expérience avec leurs amis, familles et autres jeunes de leur entourage, créant ainsi un phénomène de **cooptation** extrêmement puissant.

Dès les premiers mois du programme, nous avons mis en place des **ateliers interactifs** dans des structures partenaires telles que les **missions locales** de Pantin, Bobigny, et Noisy-le-Grand. Ces ateliers, conçus pour présenter les fondements de **CyberForge**, étaient animés non seulement par nos formateurs mais également par les jeunes déjà intégrés au programme. Cela a permis de créer une dynamique de **pair-à-pair** où les jeunes en formation pouvaient partager leur expérience personnelle et leur enthousiasme, rendant la présentation du programme beaucoup plus vivante et authentique. Ces jeunes témoignaient de la **transformation** qu'ils avaient vécue depuis leur intégration dans le projet, évoquant les **compétences** qu'ils avaient acquises en **pensée critique**, **gestion de projet**, **intelligence artificielle**, ainsi que les **sujets d'intérêt** qu'ils avaient eu l'opportunité d'explorer, tels que la **technologie**, la **transition écologique**, l'**entrepreneuriat**, et même des thématiques comme l'accès aux **droits** ou la **justice sociale**. Cette diversité de sujets a permis aux jeunes de tisser des liens autour de centres d'intérêt communs, renforçant leur engagement et leur **appartenance sociale** grâce à cette expérience.

Très rapidement, ce modèle a porté ses fruits : au-delà de la présentation formelle du programme, c'est le **bouche-à-oreille** qui s'est imposé comme le moteur principal de recrutement. Les jeunes ayant déjà intégré **CyberForge** ont commencé à recommander le programme à leurs amis et à leur entourage, souvent en dehors du cadre institutionnel. Ce phénomène de cooptation a permis de toucher des jeunes qui n'étaient pas initialement en contact avec des structures comme les missions locales ou les associations, mais qui, par le biais de ces recommandations personnelles, se sont sentis encouragés à rejoindre l'aventure.

Ce processus s'est notamment renforcé lors des **démonstrations pratiques** organisées dans les missions locales, où les jeunes en formation prenaient la parole pour présenter leurs projets et les outils qu'ils utilisaient, notamment l'intelligence artificielle. Ces sessions de **co-construction** du programme, où les jeunes devenaient à la fois **apprenants** et **ambassadeurs**, ont renforcé la cohésion du groupe tout en augmentant son attractivité pour les nouveaux venus. Beaucoup de jeunes, séduits par l'ambiance et la **solidarité** qui émanaient de ces présentations, se sont inscrits non seulement pour acquérir des compétences professionnelles mais aussi pour retrouver une **appartenance sociale** qu'ils avaient perdue dans leurs parcours de décrochage scolaire ou d'isolement.

Ce qui est particulièrement intéressant, c'est que certains des jeunes formés sont eux-mêmes allés, de leur propre initiative, parler du programme à des **missions locales** et à d'autres **institutions** comme des associations de quartier ou des centres d'information et d'orientation. Leur démarche volontaire et spontanée a eu un effet vertueux, incitant d'autres jeunes à rejoindre **CyberForge**. En partageant leur propre expérience et les transformations qu'ils avaient vécues, ces jeunes sont devenus des **ambassadeurs naturels** du programme. Ce phénomène de cooptation a largement contribué à l'expansion du programme au-delà de nos actions de recrutement classiques. Ils expliquaient aux autres jeunes qu'ils n'avaient pas besoin d'un diplôme spécifique pour participer, mais simplement d'un **intérêt sincère** pour l'intelligence artificielle et le développement personnel.

L'un des facteurs-clés de cette réussite réside dans la manière dont les jeunes perçoivent **CyberForge** : il ne s'agit pas simplement d'une formation technique, mais d'un **espace de vie**, un lieu où ils peuvent **se reconstruire**, à la fois sur le plan professionnel et personnel. Cette **dimension communautaire** est devenue un atout majeur du programme, et c'est précisément ce sentiment d'appartenance qui pousse les jeunes à recruter eux-mêmes leurs amis.

Par exemple, **Ka., 25 ans**, l'un des premiers stagiaires, raconte qu'il a rapidement recommandé **CyberForge** à plusieurs de ses amis après avoir constaté à quel point le programme avait changé sa manière de penser et sa façon d'interagir avec le monde professionnel. Selon lui, l'accent mis sur les **soft skills** et la capacité à réfléchir de manière critique a été un élément décisif pour convaincre ses amis de rejoindre la formation. D'autres jeunes, comme **R., 21 ans**, témoignent également de ce phénomène d'auto-cooptation, expliquant qu'après avoir découvert les **ateliers de pensée critique**, ils ont immédiatement parlé du programme à leurs proches, estimant que cette formation était une **opportunité unique** de se remettre sur le chemin de l'insertion.

L'évolution de cette dynamique de **bouche-à-oreille** a eu un impact direct sur le recrutement des jeunes les plus éloignés des circuits traditionnels. Si les missions locales et les associations de quartier restaient des partenaires essentiels pour capter les premiers groupes de jeunes, c'est véritablement le **réseau informel des stagiaires** qui a permis d'élargir notre audience. Nous avons ainsi pu toucher des jeunes qui ne fréquentaient pas les **structures d'accompagnement** habituelles, mais qui, grâce à leurs pairs, ont pu découvrir et intégrer le programme.

Le rôle du **bouche-à-oreille** dans le recrutement a également permis de compenser certaines faiblesses de nos partenariats institutionnels. Par exemple, certains jeunes recommandés par les **missions locales** n'étaient pas forcément le public cible idéal pour **CyberForge**. Des candidats avec des niveaux scolaires relativement élevés (BTS ou Bac) cherchant avant tout une **alternance** se sont parfois montrés peu engagés dans la formation, préférant se concentrer sur des opportunités d'emploi immédiates. En revanche, les jeunes recrutés par le **bouche-à-oreille** étaient souvent ceux qui avaient le plus besoin de la **dimension transformative** du programme, car ils avaient déjà entendu parler des bénéfices sociaux et cognitifs apportés par la formation.

Ce phénomène a eu un autre effet bénéfique : il a permis de créer un sentiment d' fort au sein du groupe. Les jeunes qui rejoignent **CyberForge** savent qu'ils sont intégrés dans une **communauté** soudée, où la **solidarité** et le **partage d'expériences** sont valorisés. Ils y retrouvent non seulement des compétences techniques et professionnelles, mais aussi un **soutien social** qu'ils ne trouvent pas toujours dans d'autres formations. Cela a contribué à renforcer la **rétenction des stagiaires**, puisque ceux qui s'inscrivent sont motivés à rester non

seulement pour les contenus proposés, mais aussi pour les **relations humaines** qu'ils construisent au fil des mois.

Pour illustrer ce phénomène, il est intéressant de noter que plusieurs jeunes, comme **A., 17 ans**, expliquent que ce qui les a motivés à rejoindre **CyberForge**, ce n'est pas tant le contenu technique de la formation que l'**enthousiasme contagieux** des autres stagiaires. A., qui a quitté l'école en raison d'un **décrochage scolaire**, raconte qu'il a été convaincu de rejoindre le programme après avoir vu à quel point ses amis qui étaient déjà inscrits avaient changé, non seulement dans leur manière de penser, mais aussi dans leur façon de **communiquer** et d'**interagir** avec leur environnement.

Ainsi, même si notre **stratégie de sourcing** repose sur des **partenariats institutionnels solides**, la véritable force de **CyberForge** réside dans sa capacité à créer une **communauté** où les jeunes se recrutent entre eux, partageant leurs expériences et encourageant leurs pairs à rejoindre le programme. Ce processus de **bouche-à-oreille** a permis non seulement de diversifier notre public, mais aussi de toucher des jeunes qui seraient autrement restés à l'écart des circuits traditionnels de réinsertion professionnelle. Il a également renforcé la **cohésion** et la **motivation** des participants, contribuant à faire de **CyberForge** un espace où les jeunes peuvent à la fois se **former** et se **reconnecter** socialement.

Répartition sourcing tableau détaillé

Prescripteurs	Nbre de candidats mis en relation par le prescripteur	Nbre de candidats qui ont rejoint la formation	Explication des éventuels écarts
Mission locale la LYR	(10 à 20 jeunes par session mensuelle)	5	Cf. remarque ci-dessus
Mission locale sud-93	(10 à 20 jeunes par session mensuelle)	6	
Mission locale Courbevoie 92	1	1	Cooptation directe par un jeune de la formation
MECS de la fondation Falret	1	1	Il s'agit du premier stagiaire de la formation
Fondation Falret	1	1	
Ecole de la deuxième chance	1	1	
Divers (ouï dire)	3	3	Les candidats testent la formation sur une journée ou deux. S'ils adhèrent au projet ils sont inscrits 2 stagiaires au RSA de plus de 50 ans.
UEMO de la Protection Judiciaire de la Jeunesse à Drancy	1	0	À la suite de la venue du jeune, il n'a pas pu continuer en raison des mesures préventives mises en place à son égard en fonction de sa situation.
Centre éducatif fermé à Combs la Ville	1	1	

TOTAL			
	100	19	Il s'agit de l'état à octobre 2024. Nous n'avons pas de critères de recrutement (hormis le fait d'être dans le public cible : francilien et de niveau d'études infra bac). C'est le projet qui « sélectionne » les jeunes : les jeunes qui ne confirment pas leur intérêt mettent en avant l'urgence de trouver un emploi et la difficulté perçue de la formation (a priori sur l'IA). 100 jeunes ont été mis en relation (essentiellement les missions locales). 30 stagiaires sont venus tester la formation, 11 n'ont pas donné suite et les 19 qui se sont inscrits. Sur ces 19 inscrits ont démontré un taux de rétention à 100% sur la totalité de leur parcours, soit plus de 6 mois).

Cependant, le projet a rencontré des difficultés lors du recrutement, notamment parce qu'il était souvent perçu comme trop technique (orienté exclusivement vers le numérique).

Cette perception a eu deux conséquences principales : d'une part, les jeunes ne comprenaient pas pleinement la diversité des débouchés professionnels que la formation offrait ; d'autre part, la notion de compétence transversale, telle que la communication ou la collaboration, n'était pas perçue comme un atout professionnel, car le public cible se projetait plus facilement sur des formations procédurales.

Pour surmonter ces obstacles, plusieurs actions ont été mises en place. Des sessions pratiques ont été organisées pour les conseillers des missions locales, leur permettant de participer eux-mêmes aux ateliers d'IA générative afin de mieux comprendre le programme et améliorer le ciblage des jeunes. De plus, l'intégration du programme dans l'offre de services de la **Fondation Falret** a permis d'améliorer sa visibilité et son efficacité. Enfin, des sessions d'information pour les jeunes ont été instaurées, mettant l'accent sur les opportunités et les débouchés divers qu'offre le programme. Ces initiatives ont permis de combattre les idées préconçues et de renforcer l'engagement des jeunes, tout en améliorant la coopération avec les partenaires institutionnels.

Enfin, beaucoup de jeunes sont en recherche d'une solution immédiate pour obtenir un niveau de revenu au niveau du SMIC. Leur situation personnelle et familiale ne leur permet pas de suivre une formation rémunérée en tant que stagiaire de la formation professionnelle.

2. Sélection à l'entrée, un processus ouvert et basé sur l'intérêt pour le projet :

Le processus de **sélection des bénéficiaires** de **CyberForge** est conçu de manière ouverte et inclusive, avec pour principal critère **l'intérêt pour le projet**. Contrairement à des sélections strictes fondées sur des critères académiques ou professionnels, l'accent est ici mis sur la **volonté d'apprendre** et la **curiosité intellectuelle** des jeunes à l'égard du projet. C'est cet **intérêt** qui devient déterminant dans la sélection, bien au-delà de la motivation classique qu'on attend généralement dans un parcours de formation. Cela permet à des jeunes issus de parcours très divers de rejoindre l'aventure, qu'ils soient en situation de décrochage scolaire ou à la recherche d'une réorientation.

La première phase du processus consiste à entrer en contact avec les jeunes potentiellement intéressés. Cette étape est souvent facilitée par les **missions locales**, les **associations de quartier**, ou encore par le **bouche-à-oreille**, un élément clé du recrutement chez **CyberForge**.

Des actions de communication, telles que des **sessions d'information** et des **ateliers de démonstration**, sont organisées directement dans ces structures pour sensibiliser les jeunes aux opportunités offertes par le programme. Ces séances ne se limitent pas à une présentation formelle ; elles incluent des témoignages et des démonstrations animées par les jeunes déjà inscrits, ce qui permet de créer un lien direct et authentique avec les nouveaux arrivants.

Un aspect unique du processus de recrutement chez **CyberForge** est **l'implication active des jeunes** déjà engagés dans le programme. Ces derniers prennent l'initiative d'aller présenter le projet aux **missions locales** et autres **institutions**, comme des **associations** ou des **écoles de la deuxième chance**. Leur enthousiasme et leur **propre transformation** à travers le projet sont des moteurs puissants pour convaincre d'autres jeunes de s'inscrire. Plusieurs jeunes ont d'ailleurs rapporté que c'est en discutant avec des stagiaires déjà inscrits qu'ils ont été convaincus de rejoindre le programme. Ce phénomène de **cooptation entre pairs** montre que la sélection s'effectue presque **organiquement**, les jeunes étant attirés par le **contenu du projet** et l'impact qu'il peut avoir sur eux.

Après cette première prise de contact, les jeunes sont invités à une **séance de présentation du projet**, qui se déroule en groupe. Cette séance leur permet de rencontrer les autres jeunes intéressés ainsi que les formateurs et l'équipe encadrante. Les jeunes stagiaires en formation participent également à ces sessions pour partager leur propre expérience et animer des **ateliers pratiques** sur l'utilisation de **l'intelligence artificielle (IA)** et le développement de la **pensée critique**. Ce partage d'expérience direct joue un rôle décisif dans l'implication des nouveaux candidats.

Ensuite, les candidats passent par une **phase de test**, généralement une demi-journée, durant laquelle ils participent à des **activités collaboratives**. Ces activités permettent de vérifier si leur **intérêt pour le projet** est réel et aligné avec les attentes du programme. Les tests incluent des **ateliers pratiques**, des **exercices en groupe** et des **discussions** sur leurs aspirations et leur vision du projet. Ce processus ne cherche pas à exclure des candidats, mais plutôt à s'assurer

que ceux qui rejoignent **CyberForge** partagent une réelle curiosité et un **intérêt sincère** pour les thématiques abordées.

Sur la base des observations faites pendant les tests, une **sélection finale** est effectuée. Ici, c'est l'**intérêt manifeste pour le projet** qui devient l'élément décisif, plutôt que le parcours scolaire ou la motivation personnelle. Les jeunes retenus sont principalement des **NEET** (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation), des **décrocheurs scolaires**, ou des **bénéficiaires du RSA**, souvent éloignés de l'emploi. Ils doivent également s'engager à participer régulièrement aux ateliers et à s'investir dans les projets de groupe.

Cette **sélection ouverte**, centrée sur l'intérêt pour le projet, permet d'accueillir des jeunes issus de parcours très divers. Certains n'ont pas terminé leur scolarité, tandis que d'autres viennent avec des compétences ou des certifications (parfois des **titres RNCP**). Cette **diversité** au sein du groupe renforce l'apprentissage collectif et crée une **dynamique riche**, où chacun peut apprendre des autres.

Par exemple, **M., 19 ans**, bien qu'ayant un parcours scolaire plus conventionnel, a pu aider ses pairs à structurer leurs projets et à mieux organiser leur travail. À l'inverse, **L., 16 ans**, qui avait quitté le système scolaire depuis trois ans, a apporté sa **créativité** et de nouvelles idées dans les projets de groupe. Cette diversité enrichit les échanges et aide les jeunes à développer leurs propres compétences tout en s'inspirant des autres.

Le processus de sélection chez **CyberForge** valorise donc avant tout l'**intérêt des jeunes pour le projet** et leur **engagement personnel** à s'y investir. Cette approche inclusive permet à des jeunes qui n'auraient peut-être pas eu accès à des formations classiques d'intégrer un programme qui leur correspond, où leur **curiosité intellectuelle** et leur potentiel sont véritablement pris en compte.

Cependant, pour bien comprendre l'impact global de **CyberForge**, il est essentiel de s'intéresser non seulement au processus de sélection mais également aux **profils sociaux et psychologiques** des stagiaires. Les jeunes qui intègrent ce programme viennent de milieux très divers, et leurs expériences antérieures influencent à la fois leur engagement dans la formation et leur manière de la vivre. Ces éléments permettent de mieux saisir les enjeux du programme et les transformations profondes que ces jeunes peuvent vivre, tant sur le plan personnel que professionnel.

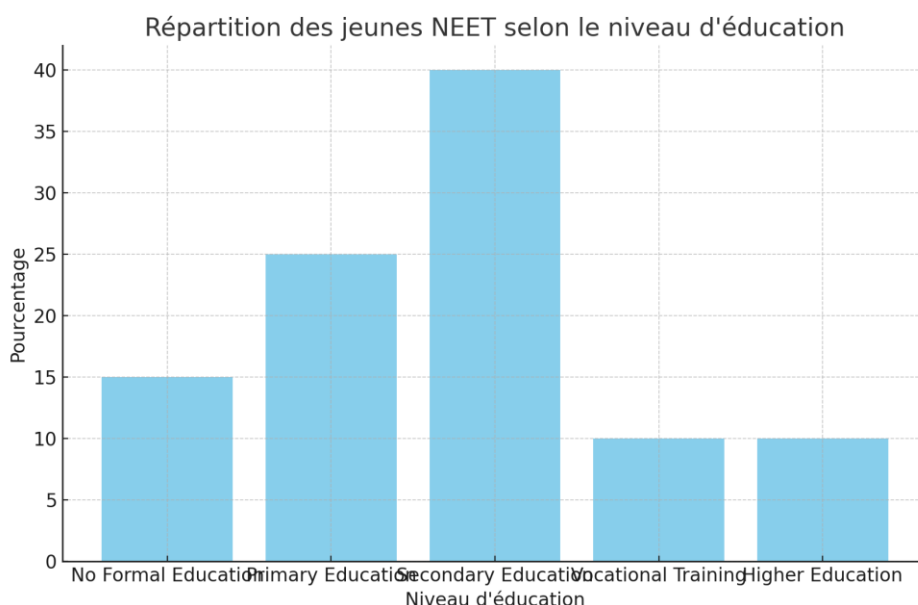
3. Description de notre public NEET

3.1 Profil social des stagiaires

Le programme **CyberForge** s'adresse prioritairement à des jeunes âgés de 15 à 26 ans qui se trouvent en situation de vulnérabilité sociale et économique. Ces jeunes, souvent classés sous l'acronyme NEET (Not in Education, Employment, or Training), ne sont ni en emploi, ni en formation, ni scolarisés. Leur profil social présente des caractéristiques communes qui influencent leur capacité à s'intégrer dans le monde du travail et à développer leur potentiel. La majorité de ces jeunes **ont quitté le système scolaire prématurément**, généralement sans avoir

obtenu le baccalauréat. Ce niveau d'études infra-bac est prédominant parmi les bénéficiaires du programme, reflétant un décrochage scolaire important. Cette situation les place dans une position de précarité, car ils ne disposent pas des qualifications requises pour accéder à des emplois stables et valorisants. Selon une étude de l'INSEE réalisée en 2020, **environ 15 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans en France sont classés comme NEET**. Ce chiffre souligne l'ampleur du phénomène et la nécessité d'interventions spécifiques pour ce groupe.

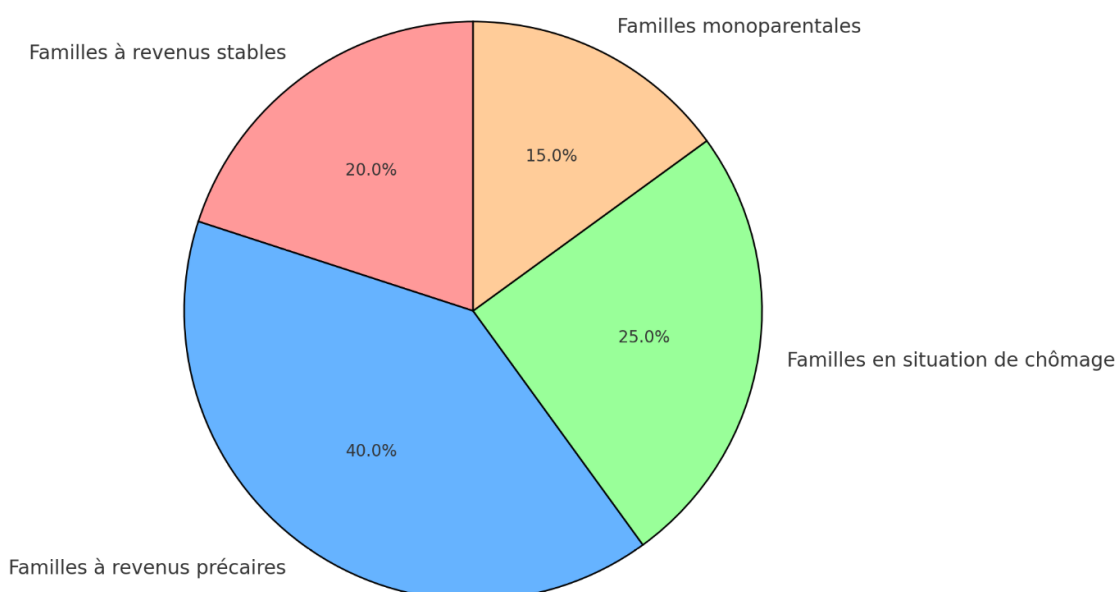
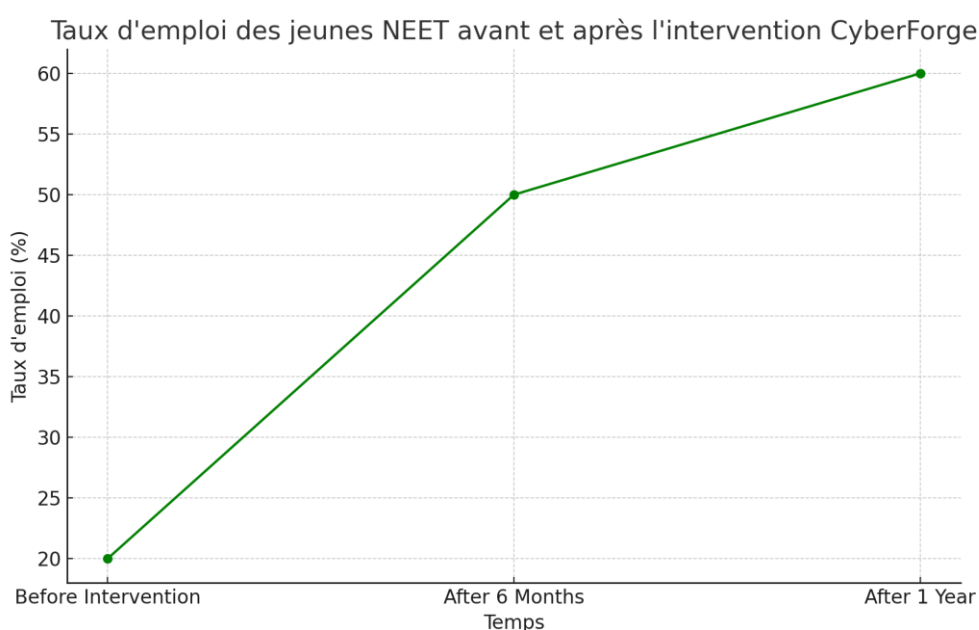
Ci-dessous un graphique montrant la répartition des jeunes NEET selon le niveau d'éducation pour croiser les données des bénéficiaires de CyberForge avec les tendances observées à l'échelle nationale.



Ces jeunes proviennent pour la plupart de milieux défavorisés où les ressources sont limitées. Par conséquent, leur accès aux outils technologiques, aux services de santé, ou à des activités culturelles et sportives est souvent restreint. La précarité du logement ajoute à ces défis, avec certains jeunes vivant dans des conditions insalubres ou instables. Leurs parents, parfois en situation de chômage ou d'emploi précaire, peinent à subvenir aux besoins de la famille, augmentant ainsi le stress au sein du foyer.

Ci-dessous un graphique illustrant la répartition des jeunes NEET en fonction de leur environnement familial et économique, comme le montre l'étude de l'INSEE en 2020.

L'isolement social est une autre caractéristique marquante de ce public. De nombreux jeunes bénéficiaires ont peu de contacts en dehors de leur famille immédiate, ce qui peut conduire à un sentiment de solitude et aggraver les difficultés d'intégration sociale. Le manque de relations amicales ou professionnelles, la stigmatisation liée à leur statut de NEET, ainsi que des contraintes financières limitant leur participation à des activités sociales ou culturelles, entretiennent cet isolement. Cela réduit également leurs chances de trouver un emploi ou une formation par le biais de recommandations ou de contacts personnels.



Ces facteurs sociaux influencent également leurs expériences sur le marché du travail. Sans diplômes, ces jeunes rencontrent souvent des obstacles majeurs pour accéder à des emplois stables et bien rémunérés. Leurs expériences professionnelles sont généralement limitées à des stages ou des emplois temporaires peu valorisants. Ils peuvent également être confrontés à des discriminations liées à leur âge, leur origine sociale ou leur manque d'expérience, renforçant ainsi leur sentiment d'exclusion.

Certains d'entre eux sont également contraints d'assumer des responsabilités familiales importantes. Ils doivent parfois contribuer financièrement aux revenus du foyer, ou s'occuper de membres de la famille, comme des frères et sœurs plus jeunes. Ces obligations familiales limitent leur disponibilité pour se former ou chercher un emploi, aggravant encore leur situation de précarité.

Ces difficultés sociales et économiques ont des répercussions directes sur leur bien-être émotionnel et mental. Les jeunes font face à un stress constant lié aux finances, à l'incertitude quant à leur avenir, et à leur sécurité personnelle. Ils peuvent également éprouver un sentiment d'impuissance, ayant l'impression de ne pas avoir le contrôle sur leur vie ou leurs choix. L'isolement émotionnel, combiné à ces facteurs, rend plus difficile l'expression de leurs sentiments ou la recherche de soutien auprès de leur entourage.

Pour répondre à ces défis, il est essentiel de proposer des interventions adaptées. Les programmes personnalisés qui tiennent compte des besoins uniques de chaque jeune, et de leur situation individuelle, sont cruciaux pour encourager leur réussite. Cela inclut un accompagnement individualisé, à travers du mentorat, du coaching, et un suivi personnalisé. Ces programmes doivent également faire preuve de flexibilité dans leurs horaires et méthodes pédagogiques afin de s'adapter aux contraintes de ces jeunes.

En parallèle, il est important de renforcer leur capital social en favorisant la création de réseaux, de collectifs, et des mises en relation avec des professionnels. Les ateliers collectifs, qui permettent de développer des compétences sociales et de favoriser le travail en équipe, sont un levier supplémentaire. L'engagement dans des projets communautaires peut également aider à renforcer leur sentiment d'appartenance et à encourager leur intégration.

La sensibilisation aux opportunités du marché du travail est une autre étape essentielle. Former ces jeunes aux compétences actuelles, en particulier dans les secteurs en croissance tels que les technologies de l'information, les aider à découvrir des métiers, et leur offrir des stages ou apprentissages leur permet de se constituer une expérience professionnelle concrète.

Ainsi, les éléments du profil social des jeunes NEET de CyberForge révèlent une situation complexe qui affecte leur capacité à s'intégrer professionnellement. Cependant, il est tout aussi crucial d'examiner leur profil psychologique, qui joue un rôle fondamental dans leur parcours de réinsertion. Leurs besoins émotionnels et cognitifs doivent être pris en compte pour maximiser les chances de succès des interventions.

Les études récentes corroborent les observations faites dans le cadre de CyberForge. Selon l'OCDE (2021), les jeunes NEET sont plus susceptibles de souffrir de problèmes de santé mentale et de rencontrer des difficultés à s'intégrer dans le marché du travail. De plus, une étude

menée par McKinsey & Company (2020) souligne que ces jeunes sont particulièrement vulnérables aux transformations du marché du travail, telles que la digitalisation, ce qui augmente leur risque de chômage de longue durée. L'étude de l'Université de Londres (2019) démontre également que les programmes combinant formation professionnelle et soutien psychologique ont considérablement amélioré les taux d'emploi des jeunes NEET tout en réduisant les symptômes de dépression et d'anxiété. Cela soutient l'approche holistique de CyberForge qui intègre à la fois le développement des compétences professionnelles et l'accompagnement personnalisé.

Ainsi, après avoir examiné en détail le profil social des jeunes NEET, il est essentiel de se pencher sur un autre aspect fondamental de leur réinsertion : leur **profil psychologique**. Ce dernier joue un rôle déterminant dans leur parcours, car il influence directement leur motivation, leur confiance en eux-mêmes, et leur capacité à surmonter les obstacles dans le cadre des programmes d'accompagnement.

3.2 Profil psychologique

Après avoir examiné le profil social des jeunes bénéficiaires de CyberForge, il est essentiel d'approfondir leur profil psychologique pour comprendre pleinement les défis qu'ils rencontrent. Les conditions socio-économiques difficiles et les expériences de vie antérieure ont un impact significatif sur leur bien-être mental, leur motivation et leur capacité à s'engager dans des programmes de formation. Cette section présente une analyse détaillée des caractéristiques psychologiques communes parmi ces jeunes, en s'appuyant sur des bilans psychologiques réalisés par des professionnels. Des exemples anonymisés illustrent ces observations, notamment à travers l'interprétation de résultats de tests comme la WAIS (Wechsler Adult Intelligence Scale).

Les bilans psychologiques ont été réalisés par des psychologues cliniciens spécialisés dans l'évaluation des adolescents et des jeunes adultes. Chaque jeune a participé à une série d'entretiens individuels, complétés par des tests psychométriques standardisés. Parmi ces tests, la WAIS a été utilisée pour évaluer les capacités cognitives globales et identifier d'éventuelles disparités entre différents domaines cognitifs. Les entretiens cliniques ont permis d'explorer l'histoire personnelle de chaque participant, ses expériences scolaires et professionnelles, ainsi que ses relations familiales et sociales. L'objectif était de comprendre les mécanismes psychologiques sous-jacents qui peuvent influencer leur comportement, leur motivation et leur capacité à apprendre.

Les tests WAIS ont révélé des profils variés parmi les jeunes. Ce graphique illustre la distribution des scores moyens selon quatre catégories clés : la compréhension verbale, le raisonnement perceptif, la mémoire de travail et la vitesse de traitement. Ces résultats ont permis d'identifier les domaines de force et de faiblesse de chaque jeune, contribuant ainsi à la personnalisation des interventions.

Caractéristiques psychologiques communes

La faible estime de soi est l'une des caractéristiques psychologiques récurrentes parmi les jeunes bénéficiaires de CyberForge. Beaucoup d'entre eux ont intériorisé des sentiments d'échec en raison de leurs expériences scolaires et professionnelles passées. Cela se manifeste par un manque de confiance en leurs capacités, une hésitation à participer activement aux activités de formation et une peur prononcée de l'échec. Lors des sessions de formation, certains jeunes évitent de prendre la parole ou de s'engager dans des exercices pratiques, craignant de ne pas être à la hauteur des attentes. Cette faible estime de soi est souvent le résultat de messages négatifs reçus au cours de leur scolarité, où leurs difficultés n'ont pas été comprises ou correctement prises en charge. L'absence de soutien familial ou la pression pour contribuer financièrement au foyer a accentué leur sentiment de ne pas être à la hauteur.

Les troubles anxieux et dépressifs sont également fréquents chez ces jeunes. Ils se manifestent par des inquiétudes excessives, une tension constante, des troubles du sommeil, une irritabilité et une perte d'intérêt pour des activités autrefois appréciées. L'anxiété se concentre souvent sur des préoccupations liées à leur avenir professionnel, à leur situation financière ou à leurs relations sociales. La dépression, quant à elle, se traduit par une humeur dépressive persistante, un sentiment de désespoir et une diminution de l'énergie. Ces symptômes sont souvent exacerbés par l'isolement social et les conditions de vie précaires. Un jeune peut exprimer que ses efforts lui semblent vains, ce qui le conduit à se désengager des activités de formation et à s'isoler davantage.

Face à ces défis, certains jeunes adoptent des stratégies d'évitement pour éviter l'échec et le jugement négatif. Ils procrastinent, évitent de s'impliquer dans des tâches exigeantes ou s'absentent fréquemment des sessions de formation. Bien que ces comportements visent à protéger leur estime de soi, ils entravent leur progression et renforcent le cycle de la faible confiance en soi. Par exemple, un participant peut reporter indéfiniment la réalisation d'un projet de groupe par peur de ne pas être capable de contribuer efficacement. Ce comportement est souvent mal interprété comme un manque d'intérêt ou de motivation, alors qu'il s'agit d'une manifestation de son anxiété.

Les évaluations cognitives, à l'aide de la WAIS, ont révélé une diversité de profils parmi les jeunes bénéficiaires. Certains présentent des déficiences spécifiques dans des domaines comme la mémoire de travail ou la vitesse de traitement, mais compensent par des compétences élevées dans d'autres, comme le raisonnement perceptif ou la compréhension verbale. Plusieurs jeunes ont été identifiés comme ayant un haut potentiel intellectuel. Ces individus possèdent des capacités intellectuelles supérieures à la moyenne, mais ces capacités ne sont pas toujours reconnues ou exploitées dans le cadre scolaire traditionnel. Le décalage entre leur potentiel intellectuel et leurs réalisations académiques peut générer de la frustration, un sentiment d'incompréhension et accentuer leur isolement.

Exemple anonymisé : profil de "jean"

Pour illustrer ces observations, nous présentons le cas anonymisé de "Jean", un jeune de 20 ans participant au programme CyberForge.

Jean a quitté le système scolaire à 16 ans après avoir redoublé deux classes. Il rapporte avoir toujours eu des difficultés à s'adapter aux méthodes d'enseignement traditionnelles et éprouvait en classe un sentiment d'ennui. À la maison, les relations familiales sont tendues, avec des attentes élevées de la part des parents et peu de soutien émotionnel.

Lors de l'évaluation avec la WAIS, le profil cognitif de Jean a révélé des disparités significatives. Son indice de compréhension verbale (ICV) était élevé, indiquant une excellente maîtrise du vocabulaire, des concepts verbaux et une capacité à raisonner à partir d'informations verbales. Son indice de raisonnement perceptif (IRP) était également très élevé, montrant une aptitude remarquable pour le raisonnement spatial, la perception visuelle et la résolution de problèmes non verbaux. En revanche, son indice de mémoire de travail (IMT) était moyen, suggérant une capacité adéquate à retenir et manipuler des informations à court terme. Son indice de vitesse de traitement (IVT) était inférieur à la moyenne, indiquant une relative lenteur dans l'exécution de tâches nécessitant rapidité et coordination motrice.

Jean possède un potentiel intellectuel élevé, en particulier dans les domaines verbaux et perceptifs. Cependant, sa vitesse de traitement réduite peut affecter ses performances dans des contextes où la rapidité est valorisée, comme les examens chronométrés ou des activités multitâches. Ce décalage a pu contribuer à ses difficultés scolaires, où le rythme rapide et la pression temporelle sont courants. Le haut potentiel de Jean, combiné à une faible estime de soi, crée un sentiment de frustration et d'inadéquation. Il se sent incompris par son entourage et a développé des mécanismes de défense, tels que le retrait social et le cynisme. Lors des sessions de formation, il peut sembler distant ou désintéressé, alors qu'il éprouve en réalité un profond besoin de stimulation intellectuelle et de reconnaissance.

Approche d'accompagnement

Pour soutenir Jean, l'équipe de CyberForge a mis en place un plan d'accompagnement personnalisé. Les méthodes pédagogiques ont été adaptées en lui proposant des activités nécessitant un raisonnement complexe et valorisant ses compétences élevées en compréhension verbale et en raisonnement perceptif. Afin de réduire la pression et l'anxiété, des délais supplémentaires lui ont été accordés pour les tâches nécessitant une exécution rapide. De plus, un soutien psychologique lui a été proposé pour aborder ses sentiments de frustration et travailler sur sa confiance en soi. Pour renforcer son intégration sociale, il a été encouragé à participer à des projets de groupe où ses compétences pouvaient être mises en valeur.

Implications pour le programme cyberforge

Les observations psychologiques réalisées sur les jeunes bénéficiaires ont des implications directes sur la conception et la mise en œuvre du programme. Il est essentiel d'adopter une approche holistique qui intègre des aspects pédagogiques et psychologiques pour répondre aux besoins spécifiques de chaque individu. Les formateurs sont encouragés à diversifier leurs approches, en combinant des activités pratiques, des discussions, des travaux en groupe et des supports visuels. Cette diversification favorise l'engagement et l'apprentissage, en tenant compte des forces et des défis de chacun.

L'intégration d'un soutien psychologique régulier est cruciale pour aider les jeunes à surmonter leurs difficultés émotionnelles et comportementales. Des sessions avec des psychologues permettent d'aborder des thèmes tels que la gestion du stress, le développement de la confiance en soi et l'expression des émotions, contribuant ainsi à leur bien-être général.

L'accompagnement en santé mentale est crucial pour notre public socialement vulnérable, mais il est nécessaire de faire comprendre l'intérêt de ce suivi avant qu'il ne devienne systématique. Les croyances culturelles, le manque de maturité ou les contraintes familiales compliquent souvent l'engagement dans ce processus. Les bilans psychologiques ont été déterminants, fournissant des clés de compréhension de notre public, nous permettant de les orienter vers des métiers adaptés et d'ajuster leur parcours en fonction de leur mode de fonctionnement (par exemple, travailler seul ou en groupe, en télétravail, ou avec une certaine liberté pour être productif). Ces bilans ont aidé les mentors à adapter leurs interventions pour mieux accompagner chaque jeune dans leur parcours personnel et professionnel.

Cependant, la réticence à la psychothérapie est notable. Une solution serait d'intégrer dans la formation des modules sur la santé mentale, permettant aux jeunes de se familiariser avec la narration de soi, de comprendre ce qu'est une thérapie et l'utilité de la psychologie. Par exemple, les jeunes ont effectué des recherches sur les troubles psychiques, tels que la dissociation émotionnelle, ce qui les a aidés à mieux comprendre ces sujets complexes. Suite à cela, l'un des jeunes a exprimé le souhait de se connaître davantage et de discuter de ces sujets avec un professionnel. Cette approche a montré qu'impliquer les jeunes dans des recherches et les inviter à présenter leurs travaux pourrait être une manière efficace de les sensibiliser, augmentant ainsi le taux d'acceptation de l'accompagnement thérapeutique. Ils pourraient aussi apprendre la signification de termes tels qu'isolement, souffrance, rumination, et anxiété.

Bien que les jeunes aient travaillé sur des sujets de santé mentale, ces sujets pourraient être développés avec des professionnels en santé mentale et personnalisés en fonction de leurs cas spécifiques et axés sur la thérapie pour mieux comprendre son importance et son utilité avant de leur proposer un suivi thérapeutique direct.

Comprendre l'importance de consulter un psychologue demande aussi des ressources personnelles, notamment la capacité de trouver les mots pour exprimer ses difficultés et de comprendre l'intérêt de ce suivi. En repensant l'accompagnement psychologique, nous voyons l'importance de l'accompagnement en santé mentale pour nos jeunes. En adoptant une approche plus flexible et adaptée, nous pourrions améliorer leur engagement et leurs résultats thérapeutiques.

En conclusion, il est essentiel de systématiser les bilans psychologiques un mois après l'inscription du jeune, adopter une approche flexible en thérapie, et offrir un suivi pour discuter des progrès et des défis rencontrés. Organiser des ateliers sur la santé mentale renforcerait également l'accompagnement. Les bilans psychologiques nous ont permis de mieux comprendre et soutenir nos jeunes, mais il est nécessaire de continuer à explorer et à adapter nos méthodes d'accompagnement pour répondre à leurs besoins spécifiques et améliorer leur engagement et leurs résultats thérapeutiques.

⇒ *Pour plus d'information sur les profils psychologiques voir Annexe (note expérimentation psy).*

II. PARTIE 2 : PENDANT LA FORMATION

Notre parcours de formation est conçu comme une expérience transformative, intégrant des apprentissages cognitifs ainsi que des aspects de bien-être mental, physique, et culturel.

Ce programme a été coconstruit avec les bénéficiaires pour garantir son adaptation à leurs besoins. Voici comment nous avons construit ce programme et comment il se déroule.

Dès la phase de conception de la formation nous avons eu la volonté de créer une formation véritablement adaptée aux besoins de chaque bénéficiaire. Nous avons commencé par une analyse approfondie des besoins des jeunes, en les impliquant directement dans des ateliers de pensée critique. Ces ateliers nous ont permis de les connaître et d'adapter notre parcours.

Ensuite, nous avons organisé des ateliers collaboratifs avec les bénéficiaires. Ensemble, nous avons coconstruit un programme intégrant des mentors, des étudiants bac+5, et des consultants expérimentés, afin de créer un environnement stimulant et propice à l'apprentissage.

Pour les aspects pédagogiques, se référer au document intitulé « Ingénierie de la formation : pensée critique et IA. ». Ci-après est développée la notion de tiers-lieu mis en œuvre dans le cadre du projet afin de garantir l'efficacité de la formation.

2.1. Tiers-lieu : un espace propice à l'apprentissage et à la socialisation

Environnement stable et propice à l'apprentissage

Les jeunes évoluent dans un environnement stable et propice à l'apprentissage. Les locaux de Falret sont adaptés, offrant un cadre agréable et stimulant. L'espace comprend :

- Une salle de sport, pour maintenir une bonne condition physique,
- Un espace convivial, pour se détendre et socialiser entre les sessions,
- Une cantine, pour des repas équilibrés et des moments de détente.

Ces installations permettent aux bénéficiaires de se détendre et de se ressourcer entre les sessions de formation, créant un cadre propice à l'apprentissage et au développement personnel voici en détail comment ce lieu est pensé pour les accueillir

Un **tiers-lieu** est un espace hybride, ni totalement professionnel, ni purement privé, permettant aux individus de se rencontrer et d'échanger en dehors des cadres traditionnels. Ce concept, issu de recherches sociologiques, est au cœur de l'environnement d'apprentissage de **CyberForge**, conçu par la **Fondation Falret**. La mission clé de la fondation a été de créer un **espace sécurisé et inclusif**, propice à la fois à l'apprentissage et à la **socialisation**, où les jeunes peuvent non seulement développer leurs compétences, mais aussi se ressourcer mentalement et socialement.

Les **locaux de la Fondation Falret**, situés au sein des Ateliers 128 à Pantin, sont aménagés pour favoriser l'**inclusion sociale** et le bien-être des participants. Le cadre spacieux et ouvert est propice à l'interaction, offrant divers espaces pour l'apprentissage, mais aussi pour la détente. Cet environnement se caractérise par des **espaces communs** où les jeunes se retrouvent, discutent et partagent des moments informels. La **décoration apaisante**, aux couleurs douces, contribue à un **sentiment de sécurité** et de confort, indispensable pour des jeunes souvent en situation de précarité ou d'isolement social.

Les **jeunes bénéficiaires** trouvent dans ce tiers-lieu un cadre où ils peuvent s'exprimer sans crainte de jugement. Cette sécurité psychologique est cruciale pour l'apprentissage et la socialisation, et permet aux jeunes de **s'épanouir** tant sur le plan personnel que professionnel. Le tiers-lieu devient ainsi un espace de **développement personnel**, où chacun peut explorer ses potentialités tout en tissant des liens avec ses pairs. C'est un lieu où l'**expression de soi** et le **travail collectif** sont encouragés, favorisant ainsi la **cohésion sociale** et le **partage d'expériences**.

Nutrition : un pilier du bien-être

La **nutrition** est un aspect fondamental de la formation chez **CyberForge**. La **Fondation Falret**, consciente des mauvaises habitudes alimentaires de nombreux jeunes en précarité, a mis en place un système de restauration géré par l'**ESAT** (Établissement et Service d'Aide par le Travail), qui propose des **repas équilibrés** et à bas prix. Cela permet non seulement aux jeunes de mieux s'alimenter, mais aussi de se ressourcer pendant la pause déjeuner.

Ces repas ne sont pas uniquement des moments de nutrition, ils sont également des **occasions de socialisation**. Autour des tables, les jeunes échangent sur leurs expériences de la matinée, renforçant ainsi les liens entre eux dans une atmosphère détendue. Ces moments de **convivialité** permettent de **rompre l'isolement** et de créer une dynamique de groupe.

Coaching sportif : discipline et amélioration de l'hygiène de vie

Le **coaching sportif** est une autre composante essentielle du programme. Beaucoup de jeunes arrivant à **CyberForge** présentent une **hygiène de vie défaillante** : ils souffrent souvent d'insomnie, de mauvaise alimentation, et d'un manque d'activité physique. Ces problématiques sont souvent le reflet de leur situation précaire et de leur stress quotidien.

Les séances de sport, encadrées par un coach professionnel, sont organisées deux fois par semaine. Elles ont pour but d'aider les jeunes à retrouver une **discipline personnelle**, tout en développant leur **esprit d'équipe**. Le sport devient un outil pour réapprendre à gérer son corps et son mental, en inculquant des valeurs comme la **persévérance** et la **résilience**. Les jeunes découvrent ainsi que le bien-être physique et mental sont étroitement liés, ce qui se traduit par une meilleure concentration et un **engagement plus soutenu** dans les activités de formation.

Ces sessions permettent également de **renforcer la dynamique de groupe**, car elles favorisent la **collaboration** et la **solidarité** entre les jeunes. Au fil des séances, les participants adoptent progressivement un **mode de vie plus sain**, ce qui a un impact positif sur leur bien-être global et leur capacité à affronter les défis de la formation.

Accompagnement en santé mentale : un soutien indispensable

L'**accompagnement en santé mentale** est l'une des pierres angulaires du programme **CyberForge**. Dès le début de la formation, des **bilans psychologiques** sont réalisés sur un groupe de jeunes, permettant de mieux comprendre leurs besoins spécifiques et d'adapter l'accompagnement en conséquence. Les **mentors** ont rapidement pris conscience de l'importance de ces bilans, qui se sont révélés être un **outil précieux** pour personnaliser l'expérience d'apprentissage de chaque jeune.

Les bilans psychologiques permettent de s'adapter au **rythme individuel** de chacun, en tenant compte des contraintes personnelles et sociales. Grâce à ces évaluations, les formateurs peuvent ajuster les parcours de formation, orientant les jeunes vers des emplois qui correspondent non seulement à leurs compétences techniques mais aussi à leur **équilibre psychologique**. Cet accompagnement global contribue non seulement à leur **employabilité**, mais aussi à leur **santé mentale** en leur offrant un espace pour se reconstruire après des périodes de grande précarité.

Des **séances de thérapie** sont également proposées à ceux qui en ressentent le besoin, garantissant un suivi continu tout au long du parcours. Ce soutien psychologique est un levier clé pour aider les jeunes à surmonter leurs blocages et à retrouver confiance en eux.

Coworking : un espace de travail stimulant et convivial

L'**espace de coworking** est l'un des points forts du tiers-lieu de **CyberForge**. Les locaux, aménagés avec soin, allient beauté et fonctionnalité. Les **couleurs apaisantes** des murs, ainsi que l'agencement des bureaux, contribuent à créer un **environnement propice à la réflexion et à la créativité**. Les jeunes bénéficiaires disposent de différents espaces, allant des bureaux individuels aux **espaces de travail collaboratifs**, en fonction de leurs besoins.

L'aspect **convivial** du lieu est renforcé par des **espaces de détente** où les jeunes peuvent se relaxer entre les sessions de travail. Ils peuvent se servir librement du **café** ou du **chocolat chaud**, ou encore jouer au **billard** ou au **ping-pong** entre midi et deux. Ces moments de détente sont essentiels pour **décompresser**, mais aussi pour renforcer les liens entre les jeunes. L'**atmosphère détendue** et les interactions sociales contribuent à créer un **esprit de groupe fort**, où chacun se sent soutenu.

L'espace de formation est conçu pour être à la fois **flexible et adapté** aux besoins des jeunes. Les différents espaces de travail – des **salles de réunion** pour les travaux en groupe aux **espaces individuels** pour ceux qui préfèrent travailler en autonomie – offrent un environnement où chaque stagiaire peut évoluer à son propre rythme. De plus, des **espaces de détente** sont disponibles pour permettre aux jeunes de prendre des pauses bien méritées, contribuant ainsi à une meilleure concentration et à une ambiance d'apprentissage agréable.

Rythme de la formation : intensité et équilibre

Le **rythme de la formation** est pensé pour être intense tout en respectant le besoin d'équilibre entre la **vie personnelle** et les exigences de la formation. Chaque journée est organisée autour de **deux sessions de deux heures**, entrecoupées d'une grande pause entre 12h et 14h, permettant aux jeunes de se détendre, de socialiser et de reprendre des forces.

Ce rythme intense, mais bien structuré, permet aux jeunes de s'investir pleinement dans les activités tout en ayant du temps pour eux-mêmes. Le **caractère personnalisé** de la formation est essentiel : les jeunes bénéficient d'aménagements spécifiques selon leurs besoins. Les bilans psychologiques permettent de définir ces ajustements, en veillant à ce que chacun puisse progresser à son propre rythme, tout en tenant compte de ses **centres d'intérêt** et de ses contraintes personnelles.

Comment les jeunes ont été évalués :

Même si l'évaluation n'a jamais été explicite, les mentors avaient des critères leur permettant d'évaluer au cas par cas l'acquisition des compétences et de trouver le bon rythme pour accompagner le jeune. Voici en détail les critères

2.2 Elements d'évaluation CyberForge

L'évaluation de la professionnalisation des stagiaires repose sur plusieurs critères essentiels pour mesurer leur capacité à s'intégrer efficacement dans un environnement professionnel diversifié. Cette évaluation se base sur l'audience, l'engagement des utilisateurs, et une grille technique incluant un manuel de compétences. Les principaux objectifs de l'évaluation sont de mesurer la capacité des stagiaires à contribuer à un collectif diversifié et de se concentrer sur l'implication individuelle de chaque stagiaire. En complément, les indicateurs de performance comme l'implication et l'employabilité des bénéficiaires sont également pris en compte pour une évaluation globale.

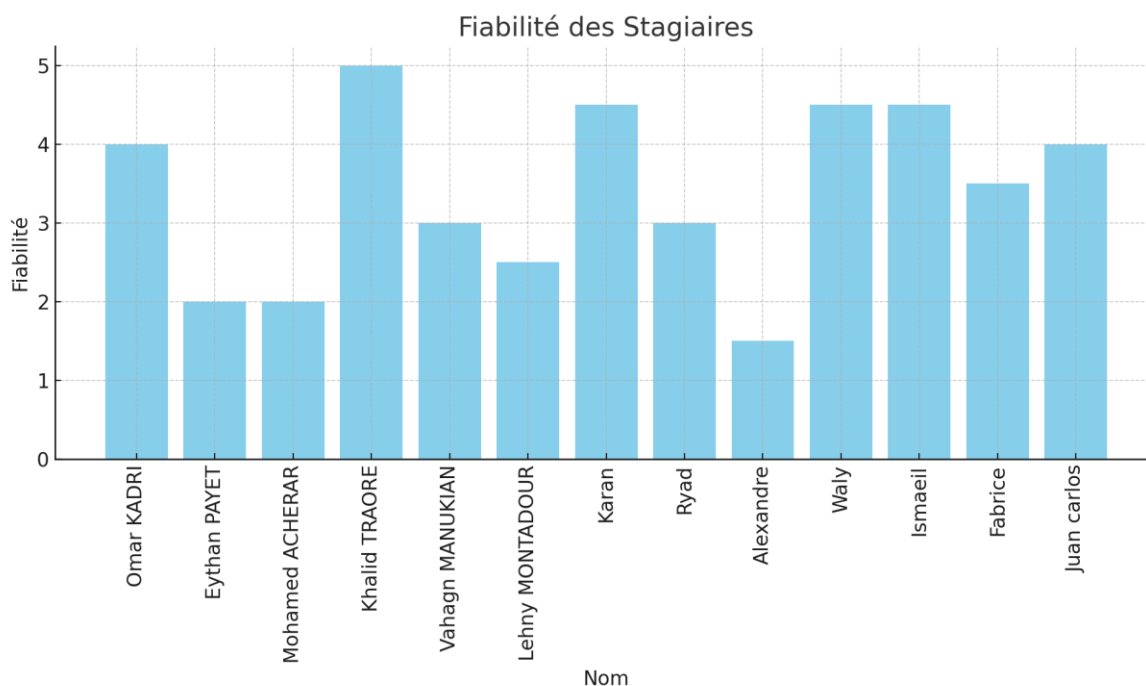
Pour cette analyse, quatre principaux critères ont été retenus :

1. **Fiabilité** : la fiabilité est un score basé sur plusieurs sous-critères comme l'absentéisme, la capacité à prévenir, et la confiance que l'on peut avoir lorsqu'une tâche est confiée.
2. **QI/Compétences cognitives** : Ce score est basé sur le test WAIS réalisé par un psychologue, à l'exception de quelques stagiaires qui n'ont pas passé le test car ils étaient en emploi ou en formation.
3. **Niveau d'autonomie** : ce critère évalue la capacité du stagiaire à progresser sur un sujet confié avec un minimum d'intervention de la part des mentors. Plus le score est élevé, plus le stagiaire est autonome.
4. **Qualité de production** : ce critère représente le livrable final, incluant la qualité de la rédaction, la structure, la pertinence du sujet, l'interprétation et les conclusions. Cela inclut aussi la pertinence des illustrations choisies et leur lien avec le sujet.
5. **Qualité du pitch** : cela évalue la capacité du stagiaire à présenter un sujet de manière compréhensible, à répondre aux questions et sollicitations, et à accepter les challenges. Cela inclut également la capacité à captiver son audience.

Analyse Complète des Critères

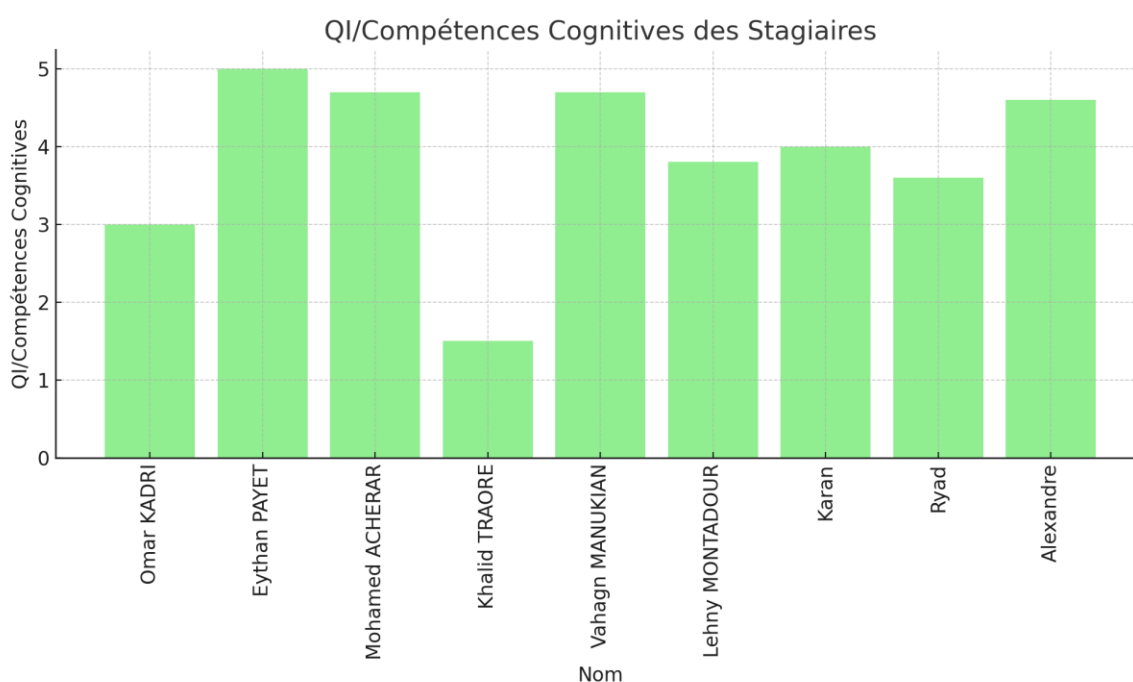
Fiabilité

La fiabilité est un score basé sur plusieurs sous-critères comme l'absentéisme, la capacité à prévenir, et la confiance que l'on peut avoir lorsqu'une tâche est confiée.



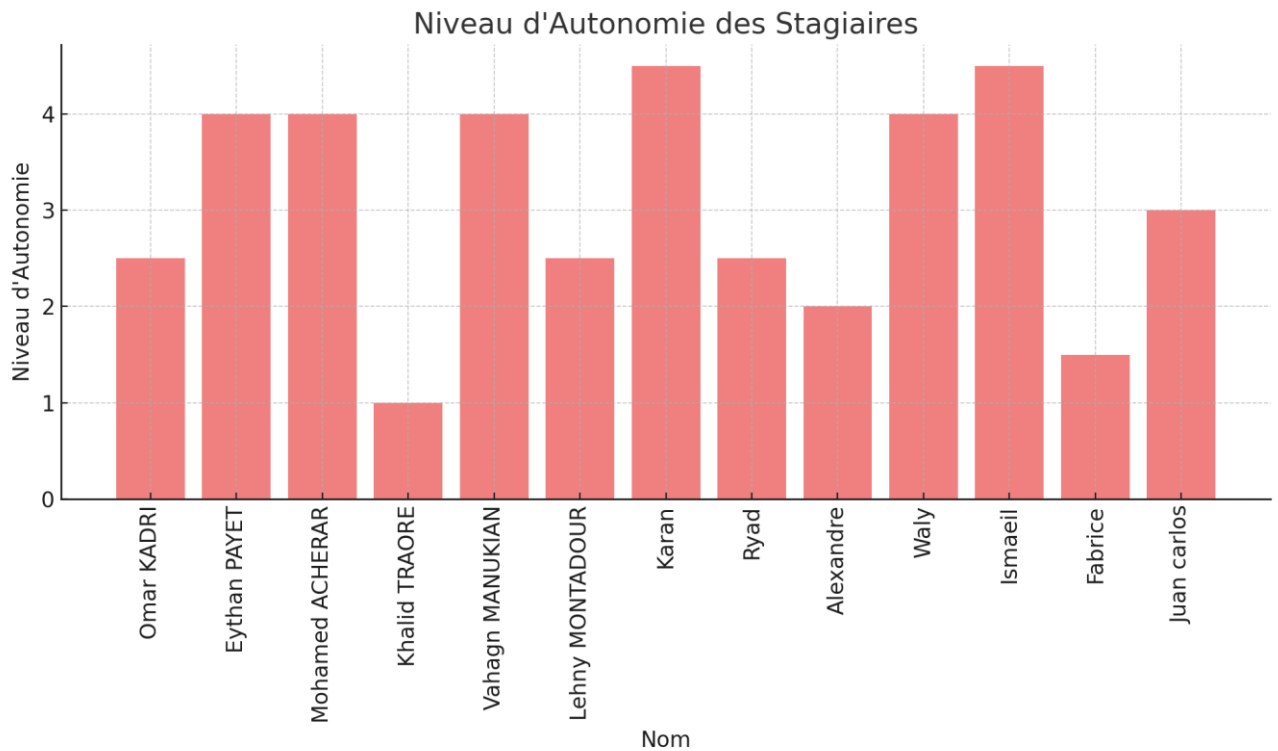
QI/Compétences Cognitives

Ce score est basé sur le test WAIS réalisé par un psychologue, à l'exception de quelques stagiaires qui n'ont pas passé le test car ils étaient en emploi ou en formation.



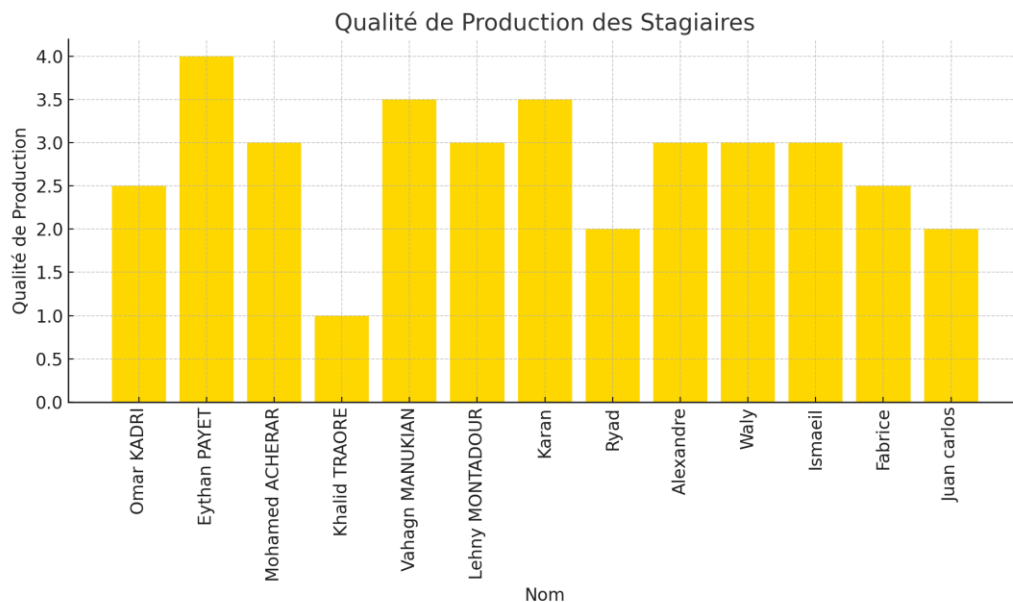
Niveau d'Autonomie

Ce critère évalue la capacité du stagiaire à progresser sur un sujet confié avec un minimum d'intervention de la part des mentors. Plus le score est élevé, plus le stagiaire est autonome.



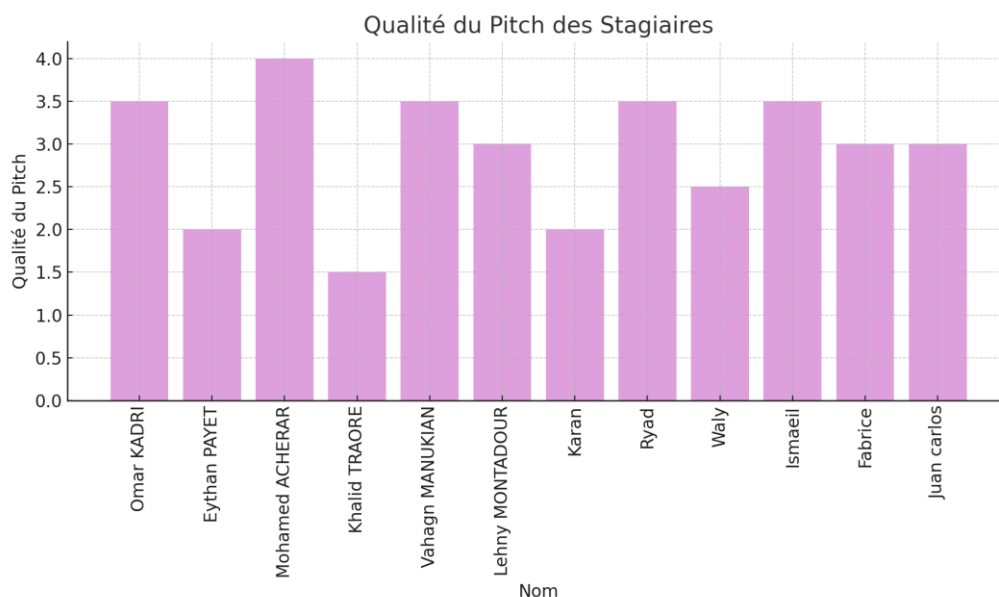
Qualité de Production

Ce critère représente le livrable final, incluant la qualité de la rédaction, la structure, la pertinence du sujet, l'interprétation et les conclusions. Cela inclut aussi la pertinence des illustrations choisies et leur lien avec le sujet.



Qualité du Pitch

Cela évalue la capacité du stagiaire à présenter un sujet de manière compréhensible, à répondre aux questions et sollicitations, et à accepter les challenges. Cela inclut également la capacité à captiver son audience.



Synthèse des résultats

- **Fiabilité** : une bonne fiabilité est essentielle pour assurer la constance et la confiance dans la réalisation des tâches mais aussi l'employabilité et le niveau de confiance de l'employeur des jeunes.
- **QI/Compétences Cognitives** : Les scores varient, indiquant des niveaux différents de capacités intellectuelles parmi les stagiaires.
- **Niveau d'Autonomie** : L'autonomie est cruciale pour réduire la charge des mentors et pour que les stagiaires puissent progresser de manière indépendante.
- **Qualité de Production** : Une bonne qualité de production garantit des livrables de haute qualité.
- **Qualité du Pitch** : La capacité à captiver l'audience et à répondre aux questions est essentielle pour la communication et la persuasion.

Ces analyses vous permettront de mieux comprendre les points forts et les axes d'amélioration de chaque stagiaire, et de mieux adapter vos interventions et supports en conséquence.

Pour les stagiaires qui n'ont pas passé le test de compétences cognitives, nous allons exclure ces entrées pour les graphiques spécifiques à ce critère. Ensuite, nous allons générer des graphiques pour chaque critère.

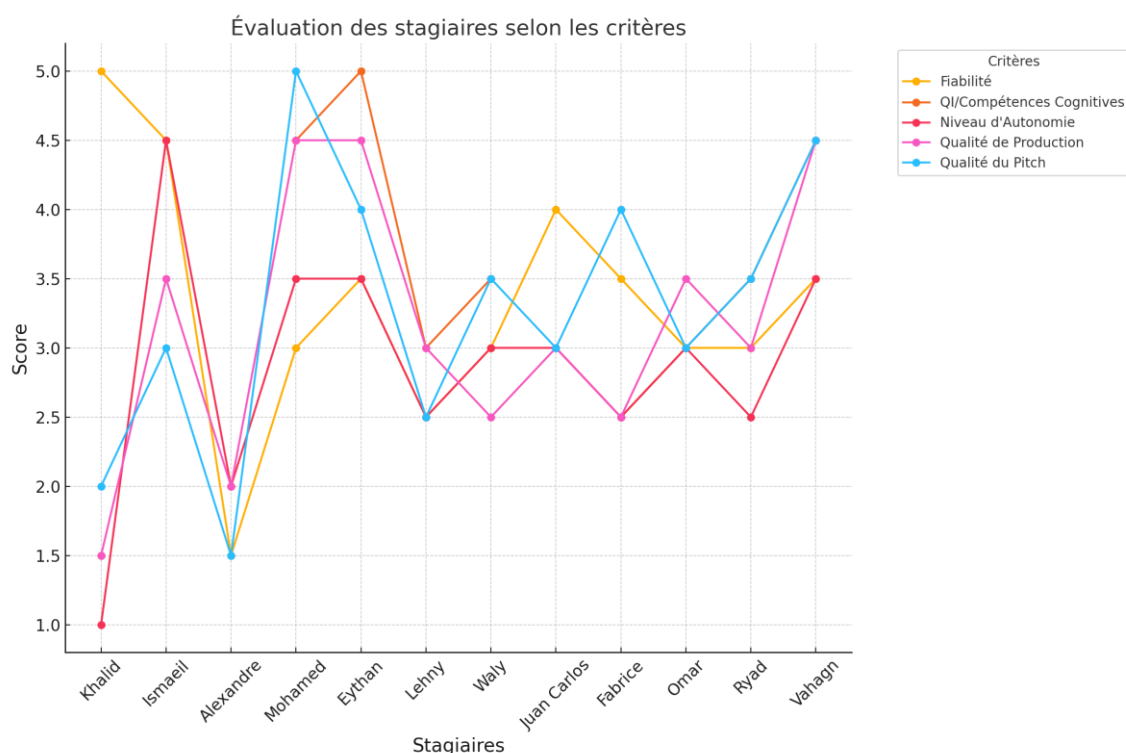
Analyse complète des critères

1. **Fiabilité** : Le graphique montre que Khalid est le plus fiable (score de 5) en raison de sa détermination et de sa maturité, malgré ses défis cognitifs. Ismaeil est également très fiable malgré ses soucis de santé. Alexandre a le score le plus bas (1.5) en raison de ses troubles du sommeil et de concentration, ce qui affecte sa constance. Suivi de Mohamed, Eythan et Lehny qui souvent dépendent de leur environnement externe ou familial. Waly, Juan Carlos et Fabrice sont aussi fiables, souvent présents et accomplissant les tâches demandées malgré leurs défis personnels.

2. **QI/Compétences cognitives** : Eythan, Vahagn et Mohamed ont des scores élevés grâce à leurs compétences homogènes et à leur potentiel intellectuel élevé. Khalid a le score le plus bas en raison de ses déficiences cognitives. Omar et Ryad, bien qu'ils soient à l'aise à l'oral, présentent des troubles de l'attention qui influencent leurs scores cognitifs. Les stagiaires n'ayant pas passé le test WAIS sont exclus de ce graphique.
3. **Niveau d'autonomie** : Karan et Ismaeil sont les plus autonomes (4.5), Karan étant rigoureux et pertinent dans sa formation, et Ismaeil influençant positivement le groupe. Eythan, Vahagn et Mohamed comprennent rapidement les tâches mais nécessitent une motivation pour aller au bout. Khalid est le moins autonome (1), nécessitant beaucoup d'interventions des mentors. Juan Carlos a une autonomie moyenne il sollicite souvent les mentors pour le choix des outils ou pour la formalisation de son travail. Fabrice a une autonomie moyenne, étant pertinent dans le choix des illustrations mais sollicitant souvent les mentors car très limité sur l'utilisation des outils informatiques. Lehny, étant jeune et souvent influençable par le groupe, avance à son rythme et progresse mieux lorsqu'il est seul affecté à une activité.
4. **Qualité de production** : Eythan, Vahagn et Mohamed ont des scores élevés, produisant des travaux de qualité grâce à leurs compétences cognitives élevées. Khalid a le score le plus bas, limité par ses déficiences cognitives et son anxiété. Waly, malgré ses compétences en informatique, manque de structure et produit des travaux moins cohérents. Fabrice produit des présentations pertinentes grâce à son aisance orale et à son choix d'illustrations mais a souvent besoin de beaucoup d'aide pour structurer ses idées et utiliser les outils. Lehny produit des travaux cohérents lorsqu'il travaille seul mais est souvent distrait en groupe, affectant la qualité de ses productions.

Ismaeil , n'a pas passé de test cognitif mais ses livrables sont pertinents et il tient les délais.
5. **Qualité du pitch** : Vahagn et Mohamed montrent de fortes compétences en captivant leur audience et en répondant aux sollicitations, étant très à l'aise en public. Eythan a un score légèrement inférieur en raison de son malaise en public malgré une bonne compréhension du sujet. Fabrice est également très pertinent pendant les pitches grâce à son aisance orale. Ryad, reste compétent à l'oral. Lehny, bien qu'influencé par le groupe, montre des compétences variables en présentation, étant plus à l'aise lorsqu'il se sent soutenu.

Synthèse des résultats



Les scores des différents critères pour chaque stagiaire s'expliquent par leur contexte personnel, leur santé mentale et physique, leurs compétences cognitives, et leurs expériences de vie. Les contextes familiaux et éducatifs, ainsi que les éventuels troubles et handicaps, jouent également un rôle crucial dans l'évaluation globale de chaque stagiaire. Cette analyse permet de mieux comprendre les points forts et les axes d'amélioration de chaque individu, et d'adapter les interventions et supports en conséquence.

2.10. Ce qui a été expérimenté

Le programme, initialement intitulé "Jeunes consultants en cybersécurité", a été rebaptisé **CyberForge** en décembre 2023 pour mieux refléter les ambitions du programme et intégrer de manière plus systématique l'intelligence artificielle (IA). Ce changement a permis de repositionner sur des activités quotidiennes intégrant l'IA en lien avec l'environnement fortement évolutif, préparant ainsi notre public aux métiers émergents, tout en dotant les jeunes de compétences en phase avec les exigences croissantes du marché. **CyberForge** a également poursuivi l'ambition de développer une **plateforme numérique** de contenus d'e-learning, permettant un accès flexible aux ressources éducatives.

L'une des premières expérimentations majeures a été l'utilisation de l'IA dans les travaux de recherche et la création de contenu. Les jeunes ont été formés à exploiter l'IA pour guider leurs recherches et créer du contenu pertinent et engageant. Cette expérimentation a non seulement permis aux jeunes de progresser à leur rythme, mais elle les a aussi rendus plus autonomes dans la gestion de l'information, tout en favorisant l'apprentissage centré sur l'apprenant. Dans ce cadre, la création de contenu sur la plateforme X (anciennement Twitter) a été l'une des expérimentations les plus réussies. Les jeunes ont appris à produire des posts percutants en

utilisant des outils numériques, développant ainsi leurs compétences en communication numérique et en synthèse de l'information.

En parallèle, l'expérimentation des **publics hybrides**, combinant des consultants Bac +5 et des jeunes **NEET**, a soulevé des défis et des opportunités. Au départ, il existait des tensions liées aux préjugés : certains consultants Bac +5 doutaient de la capacité des jeunes NEET à apporter une contribution pertinente. Toutefois, au fil des interactions, ces barrières se sont estompées, les jeunes NEET surprenant les consultants par leur **créativité brute** et leur **authenticité**. Cette cohabitation de profils très différents a permis de nourrir des dialogues riches et de créer une dynamique d'apprentissage mutuel, où chaque participant a apporté ses points de vue uniques, renforçant ainsi la qualité des échanges.

L'accompagnement psychologique a été un autre pilier essentiel de l'expérimentation. Les **bilans psychologiques** menés avec l'association **LAVITA** ont constitué un outil indispensable pour comprendre les besoins spécifiques des jeunes. Ces bilans ont permis à l'équipe de s'adapter au rythme de chaque participant et d'ajuster le contenu pédagogique en fonction de leurs besoins émotionnels et cognitifs. En outre, cette dimension de la santé mentale fait écho à la mission même de la **Fondation Falret**, dont l'objectif est de soutenir les jeunes à travers une approche holistique, en prenant soin à la fois de leur développement professionnel et de leur bien-être mental. Ce volet santé mentale est donc appelé à être étayé à l'avenir pour continuer à répondre aux besoins des jeunes de manière plus approfondie.

Les stagiaires en psychologie de **LAVITA** ont eux-mêmes suivi plusieurs ateliers, au même titre que les jeunes participants, ce qui leur a permis de s'immerger pleinement dans le programme. Ils ont ainsi pu échanger librement avec les jeunes, en intégrant des notions de santé mentale et en initiant des discussions autour du bien-être émotionnel. Ces interactions ont permis de dédramatiser les problèmes psychologiques, tout en favorisant des échanges ouverts. De plus, ces stagiaires ont contribué à la documentation du programme en apportant des bases bibliographiques solides pour enrichir le travail effectué, notamment en lien avec les aspects psychologiques abordés dans les bilans et les ateliers.

Dans le cadre du développement des ateliers, l'équipe a également bénéficié de l'aide de deux alternants spécialisés dans l'IA, qui ont joué un rôle important dans l'expérimentation des outils technologiques. Ces alternants ont contribué à benchmarker les meilleurs outils d'IA, tout en animant plusieurs ateliers pratiques sur leur utilisation. Leur implication ne s'est pas arrêtée là : en participant eux-mêmes aux ateliers de **pensée critique**, ils ont acquis de nouvelles compétences, notamment sur les bases de la réflexion critique et l'analyse des biais cognitifs. Ces alternants ont ainsi grandi en renforçant leur capacité à enseigner et à guider les jeunes dans l'utilisation des outils d'IA.

Les ateliers proposés au sein de **CyberForge** ont évolué pour inclure non seulement des compétences techniques, mais aussi des dimensions plus personnelles, telles que l'expression de soi. Les jeunes ont été encouragés à raconter leur expérience, à se chercher, et à mettre des mots sur leurs vécus, en utilisant les outils fournis pour analyser leurs biais cognitifs. Cette approche a permis aux jeunes de mieux se connaître, tout en développant des compétences en communication personnelle et en pensée critique. L'objectif était d'intégrer des pratiques qui non seulement les aident dans le cadre professionnel, mais qui les accompagnent également dans leur épanouissement personnel.

Enfin, sur le plan du **recrutement**, plusieurs méthodes ont été testées, notamment à travers des partenariats avec des missions locales et des associations. Cependant, la méthode la plus efficace s'est révélée être le **bouche-à-oreille** entre les jeunes eux-mêmes. Les participants ont souvent recommandé le programme à leurs amis ou connaissances, créant ainsi une dynamique naturelle de cooptation, où de nouveaux participants, motivés et bien informés, rejoignent le programme. Cette approche a permis d'attirer des jeunes en phase avec l'esprit et les objectifs de **CyberForge**.

Une des méthodes adoptées dans le cadre de **CyberForge** a été la **méthode Lean Startup**, qui a permis à chaque jeune de travailler sur des **petits projets**. Chaque participant avait la responsabilité de **pitcher** ses idées et de les **itérer** en fonction des retours de ses pairs. Cette approche favorise non seulement l'engagement des jeunes dans leur apprentissage, mais les incite également à être proactifs et à développer leur esprit critique. En testant leurs idées dans un environnement collaboratif, ils ont pu affiner leurs projets tout en bénéficiant d'une diversité de perspectives, renforçant ainsi leur capacité à travailler en équipe et à s'adapter aux retours constructifs. De plus, cette méthode a également permis aux mentors d'adapter la formation en fonction des retours reçus, rendant l'accompagnement plus pertinent et personnalisé pour chaque jeune.

3.11 Principale difficultés

Les principales difficultés rencontrées au cours du projet **CyberForge** ont été nombreuses et variées, impactant à la fois la réinsertion professionnelle des jeunes et leur capacité à maintenir un engagement constant. L'une des premières difficultés concernait l'insertion professionnelle des jeunes dans un délai relativement court de **18 mois**. Bien que cette contrainte ait été anticipée dès la réponse à l'appel à projet, elle s'est avérée encore plus complexe en raison des **carences sociales et psychologiques** identifiées lors des **bilans psychologiques**. Malgré des compétences cognitives globalement satisfaisantes, beaucoup de jeunes bénéficiaires ont eu du mal à soutenir un effort prolongé, retardant ainsi la mise en place de partenariats avec des entreprises.

L'adaptation psychologique a également posé un défi majeur. Un grand nombre de jeunes participants étaient confrontés à des situations personnelles difficiles, notamment en tant qu'**aidants familiaux**. Ces contextes de vie complexes, souvent marqués par une fragilité psychologique, ont allongé leur réinsertion sur le marché du travail. Cela a mis en évidence la nécessité d'un accompagnement global qui ne se limite pas à la **formation technique**, mais qui inclut aussi un soutien psychologique et physique, comme les **séances de coaching sportif**, pour progressivement lever les freins personnels et psychologiques.

Un autre obstacle significatif a été la **stigmatisation** et les préjugés initiaux liés à l'intégration de **publics hybrides**. L'association de consultants Bac +5 avec des jeunes **NEET** a d'abord généré des tensions, certains consultants doutant de l'apport des jeunes à ces échanges. Cette dynamique a révélé la difficulté d'amener des groupes socialement et académiquement éloignés à collaborer. Cependant, avec le temps, ces tensions ont diminué, et les consultants ont été impressionnés par l'authenticité et la créativité des jeunes, démontrant que ces derniers avaient des compétences et des perspectives uniques à apporter.

Un problème récurrent chez ce public a également été le **manque de discipline**. Les jeunes avaient souvent du mal à aller au bout des projets ou des tâches qui leur étaient confiés. Cela a nécessité une mobilisation constante et une énergie considérable de la part des formateurs, qui

ont dû trouver des moyens de maintenir leur engagement. **L'environnement complexe** dans lequel évoluent ces jeunes a contribué à ce manque de discipline. Par exemple, ils se réveillent souvent trop tard, étant en retard en formation car ils ont dormi tard la veille. De plus, certains jeunes, en tant qu'aidants familiaux, doivent aller chercher leurs petits frères ou sœurs à l'école, et ils sont souvent beaucoup responsabilisés, devant participer aux loyers et aux charges familiales. Cela engendre parfois un pic de démotivation, rendant leur engagement et leur assiduité encore plus difficiles à maintenir.

La perception même du projet a posé un autre problème. Souvent perçu comme très technique, le programme a parfois été mal compris par le public cible, qui voyait moins les opportunités transversales, comme la **communication** et la **collaboration**, que les aspects purement procéduraux. Cela a limité leur capacité à se projeter dans des rôles variés et potentiellement plus épanouissants, freinant ainsi leur intégration dans des secteurs pourtant riches en opportunités.

Enfin, la rémunération de formation, fixée à **500 euros**, s'est révélée peu attractive pour attirer de nouveaux candidats, notamment ceux sans certification mais cherchant une reconversion professionnelle. De plus, les **processus administratifs complexes** associés au programme ont constitué un autre frein, rendant encore plus difficile l'accès de certains jeunes à la formation.

Ces difficultés ont également des répercussions sur les **mentors**. Les moments où il faut continuer à produire et à intéresser les jeunes peuvent s'avérer particulièrement épuisants. Par exemple, des recruteurs venus en immersion pour une journée ont exprimé qu'ils étaient **extrêmement fatigués** à la fin de la journée, tout en étant en admiration devant le courage et l'énergie que demande le suivi de ces jeunes à l'équipe de mentors.

En conclusion, ces difficultés montrent à quel point le programme a dû s'adapter pour soutenir efficacement les jeunes, en combinant un accompagnement technique, psychologique et social pour maximiser leurs chances de réussite.

3.12 Sensibilisation à l'accompagnement post-formation

L'accompagnement post-formation est un pilier essentiel de la réussite des jeunes. À la fin du programme **CyberForge**, les bénéficiaires ne sont pas laissés à eux-mêmes : un suivi post-formation est mis en place pour les accompagner dans leur transition vers le marché du travail. Cet accompagnement prend la forme de **mentorat** continu, où des mentors aident les jeunes à naviguer dans leurs carrières et à relever les défis professionnels qui se présentent.

Les jeunes bénéficient également d'une **aide à la recherche d'emploi**, avec des sessions de coaching pour la préparation aux entretiens d'embauche, la rédaction de CV et l'optimisation des profils professionnels sur les réseaux sociaux comme LinkedIn. Ces outils sont essentiels pour maximiser leurs chances de décrocher un emploi dans des entreprises partenaires telles que la CPAM ou les cabinets de conseil avec lesquels **CyberForge**.

L'accompagnement post-formation joue aussi un rôle important dans la gestion du **bien-être mental** et de l'**équilibre vie professionnelle-personnelle**, un point souligné par les bilans psychologiques réalisés durant le programme. Ces bilans permettent d'adapter le soutien en fonction des besoins individuels, assurant ainsi une insertion professionnelle durable.

3.13 Le rôle des partenaires

Rôle des partenaires

1. Immersion professionnelle et cas concrets :

Grâce aux partenariats noués avec des entreprises telles que **Sopra Steria**, **Yce-Partners**, **C3**, et d'autres, les bénéficiaires du programme **CyberForge** ont eu l'opportunité de se confronter à des situations professionnelles réelles, leur permettant d'acquérir des compétences pratiques tout en se familiarisant avec le monde du travail. Ces collaborations ont été essentielles pour immerger les jeunes dans des environnements où ils ont pu non seulement appliquer ce qu'ils avaient appris en formation, mais également se mesurer aux exigences concrètes des entreprises. Voici quelques exemples marquants de ces collaborations :

- **Fondation Sopra Steria** : Dans le cadre d'un mécénat de compétences et de bénévolat, des professionnels de Sopra Steria ont encadré les jeunes lors de présentations où ces derniers ont pitché leurs projets devant des consultants expérimentés. Ce processus les a aidés à développer des compétences en communication et en présentation. Ils ont reçu des retours constructifs, leur permettant d'améliorer leurs projets tout en gagnant en assurance face à un public professionnel exigeant.
- **Academy Sopra Steria** : Les bénéficiaires ont également participé à des prestations de formation en pensée critique pour les collaborateurs de Sopra Steria. Ces interventions étaient rémunérées, et les jeunes ont joué un rôle de sparring partners, ce qui a favorisé un apprentissage bidirectionnel où chacun a pu tirer profit de l'expertise de l'autre. Ce type de collaboration a renforcé non seulement les compétences professionnelles des jeunes, mais aussi leur capacité à échanger avec des experts dans un cadre professionnel réel.
- **Yce-Partners** : Les jeunes ont pris part à des ateliers de pensée critique, aux côtés de consultants provenant d'écoles de commerce de renom, telles que **Sciences Po**. Ces échanges ont permis aux bénéficiaires de se confronter à des professionnels expérimentés, d'élargir leur réseau et de gagner en confiance dans leur capacité à se mesurer à des profils académiques prestigieux, tout en perfectionnant leurs compétences en analyse et résolution de problèmes complexes.
- **C3 (Organisme de formation)** : Ce partenariat a offert aux jeunes un exercice pratique où ils ont été amenés à auditer et diagnostiquer la plateforme d'e-learning de C3. Cet exercice a été particulièrement enrichissant, leur permettant d'améliorer leurs compétences en analyse critique, de proposer des améliorations, et d'appliquer des concepts concrets appris lors de leur formation.
- **UNEO (Mutuelle)** : UNEO est en train de formaliser une convention qui permettra aux jeunes de contribuer à l'amélioration de leurs campagnes de communication. Cela représente une opportunité concrète de participer à des projets de marketing réels, leur permettant de mettre en pratique leurs compétences en communication et créativité dans un contexte professionnel.

Ces partenariats ont non seulement permis aux jeunes de découvrir des métiers variés, mais aussi de comprendre les exigences du monde professionnel et de développer des compétences directement transférables dans le cadre de leurs futurs emplois. Chacune de ces collaborations a joué un rôle central dans leur apprentissage et leur progression, en leur permettant de s'immerger pleinement dans des environnements où ils ont pu être challengés et évoluer.

2. Mobilisation des partenaires :

En plus des partenariats avec des entreprises, **CyberForge** a également mobilisé des institutions académiques et des organisations sportives et culturelles pour offrir une formation enrichissante et diversifiée aux jeunes. Voici un aperçu des partenariats clés et de leurs contributions :

- **EMLYON (École de commerce)** : Ce partenariat a permis d'enrichir la diversité des participants et d'introduire de nouvelles perspectives, notamment à travers des échanges entre les jeunes et les étudiants en commerce. L'objectif était de renforcer les échanges inter-disciplinaires et de pousser les jeunes à adopter une vision plus globale et stratégique de leur futur professionnel.
- **Université Technologique de Troyes** : Cette université a contribué à la formation en fournissant des ressources académiques précieuses, notamment des études et des recherches à jour. Ces ressources ont permis aux jeunes de renforcer leur compréhension des enjeux contemporains, tout en consolidant les bases théoriques acquises au cours de leur parcours.
- **Arts Convergences** : Ce partenariat a permis d'intégrer des activités sportives et artistiques dans le programme, telles que des sorties pour pratiquer le rugby et le hockey, mais aussi des ateliers musicaux autour de l'application interactive **KORAL**. Ces initiatives ont été cruciales pour améliorer le bien-être mental et physique des jeunes, tout en favorisant la collaboration et la communication en dehors du cadre académique ou professionnel traditionnel. Le sport et la musique ont permis de renforcer la cohésion de groupe et de dynamiser l'engagement des jeunes.

Ces collaborations ont non seulement contribué à l'épanouissement professionnel des bénéficiaires, mais ont aussi assuré leur bien-être physique, mental et social, en offrant une approche transformative et un développement personnel.

L'une des réussites majeures du programme **CyberForge** réside dans la création d'un **lien social fort** entre les jeunes. Les diverses activités et les expériences partagées au sein du programme ont favorisé l'émergence d'un véritable esprit de groupe et d'une solidarité profonde. Un exemple marquant de cette dynamique collective est l'histoire d'un des jeunes qui est tombé malade. En réponse, tout le groupe s'est spontanément mobilisé pour lui rendre visite et le soutenir, illustrant ainsi la force des liens tissés au sein du programme.

De plus, en dehors du cadre formel de la formation, les jeunes ont souvent organisé des sorties et des voyages ensemble, renforçant ainsi leur esprit d'équipe et leur envie de travailler ensemble. Ces moments de convivialité et de partage ont consolidé les relations interpersonnelles, contribuant à la formation d'un collectif solide et soudé.

Le travail collaboratif au sein de **CyberForge** est devenu une source de motivation et un pilier de leur progression. En développant un véritable réseau de soutien mutuel, les jeunes ont non seulement appris à travailler ensemble, mais ont également créé un environnement où chacun se sent respecté, encouragé et valorisé. Ce collectif a joué un rôle central dans leur réussite, tant sur le plan personnel que professionnel.

En conclusion, les partenaires de **CyberForge** ont joué un rôle essentiel dans l'enrichissement de l'expérience des jeunes, tant en termes de compétences professionnelles que de développement personnel. Les collaborations ont permis de tisser des liens durables, favorisant

non seulement l'insertion professionnelle des bénéficiaires, mais aussi la création d'une véritable communauté solidaire prête à relever les défis du monde du travail ensemble.

Comment avons-nous construit cette relation avec les entreprises ?

Notre objectif a toujours été de créer un pont solide entre la formation des bénéficiaires et les opportunités économiques, en développant le capital humain des jeunes NEET avec ou sans handicap. Nous nous concentrons sur la préparation et la facilitation de l'insertion professionnelle de jeunes NEET (infra bac ou en situation de précarité) vers des **métiers d'avenir et de qualité** dans notre parcours de formation l'**intelligence artificielle** est largement utilisée selon l'étude Dell de l'institut pour le futur : 85% des métiers qui seront exercés en 2030 n'existent pas encore.

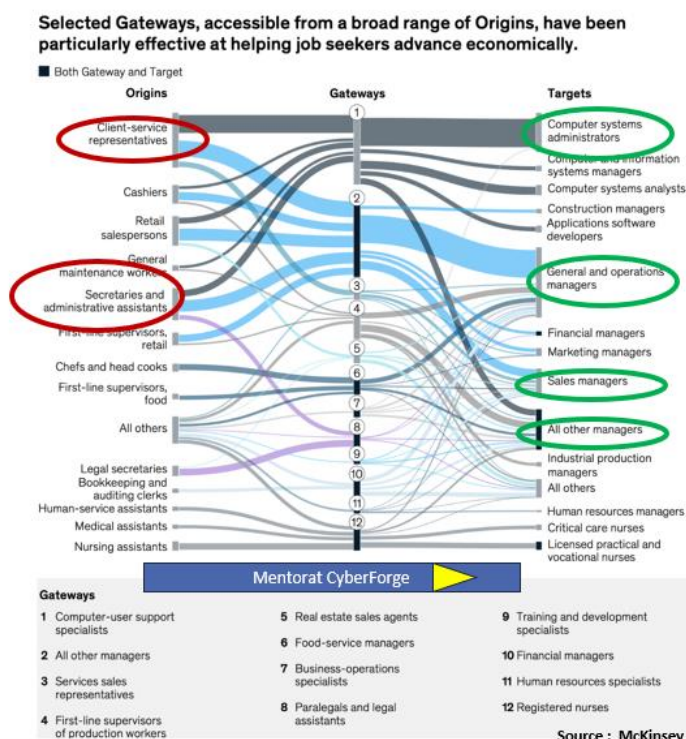
Pour atteindre cet objectif, nous avons établi des partenariats stratégiques avec plusieurs entreprises et acteurs majeurs du secteur économique. Ces partenariats jouent un rôle crucial dans l'intégration de nos bénéficiaires dans des emplois de qualité. Les productions des jeunes participants servent de portfolios que nous présentons à nos partenaires, ouvrant ainsi des débouchés professionnels, notamment en emploi direct auprès de la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie** ou par le biais de l'emploi indirect, en créant des opportunités de missions auprès de mutuelles telles qu'**UNEO**. Les pistes pour y parvenir seront détaillées après ce chapitre introductif.

Pour illustrer la solidité de notre démarche et la façon dont elle s'appuie sur des partenariats stratégiques, nous présentons le schéma ci-dessous. il montre clairement comment nous avons conçu notre approche pour aligner la formation des bénéficiaires avec les opportunités économiques disponibles

Schéma 1 : Connexion entre la formation des bénéficiaires et les opportunités économiques à travers nos partenariats

Accompagnement des jeunes au cours de leur parcours professionnel

1. En sortie de formation les jeunes sont orientés vers des métiers d'entrée de carrière (cf. en métiers encadrés en **rouge**).
2. Nous les accompagnons dans la durée vers des métiers de transition (cf. Gateways sur le schéma)
3. L'accompagnement se poursuit jusqu'à des métiers cibles (Targets, en **vert** sur le schéma).



Cyberforge a mené une prospection exhaustive et itérative reposant sur la méthode Lean Startup. Cette approche s'ajuste en fonction des retours de chaque rendez-vous que nous avons eu avec nos partenaires ou partenaires potentiels. Ainsi, notre prospection évolue continuellement pour rester en adéquation avec un secteur économique en constante évolution, tout en nous permettant d'orienter au mieux nos bénéficiaires. Cette flexibilité nous permet de les préparer efficacement à entrer dans le monde professionnel.

Nous avons exploré un large éventail de partenariats potentiels, allant des entreprises de service à celles au service des usagers, ainsi que des philanthropes. Cette démarche nous a permis de nous concentrer sur des partenaires de qualité sur le long terme. Nous avons identifié des **métiers porteurs** et en **tension**, notamment dans les domaines de la **relation client** et du **rôle de technicien administratif**, qui conviennent majoritairement à notre public pour un premier emploi.

Au-delà de l'intérêt pour les métiers porteurs de qualité, toutes pistes ont été explorées, y compris les cadres réglementaires et normes qui pourraient constituer de véritables opportunités pour nos jeunes, notamment la **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)** et les **clauses sociales**. Nous n'avons pas hésité à frapper à toutes les portes, y compris en nous présentant à un directeur du ministère du Travail, qui nous a aidés à comprendre les cadres et les possibilités pour notre public, renforçant ainsi notre lien avec le secteur économique.

En ce qui concerne les **métiers en tension en France**, nous avons identifié plusieurs secteurs où la demande est particulièrement forte, même pour des postes accessibles avec un niveau infra-bac, et offrant des **perspectives d'évolution intéressantes** :

- **Administration et gestion :**

- Assistant administratif : Possibilités d'évolution vers des rôles de gestion administrative ou de responsable de bureau.
- Secrétaire médical : Perspectives de progression vers des postes de coordination ou de gestion de services médicaux.

- **Technologies de l'information et de la communication :**

- Technicien d'assistance informatique : Forte demande et possibilités d'évolution vers des postes d'analyste ou d'administrateur systèmes et réseaux.
- Opérateur de saisie : Perspectives de progression vers des rôles de gestion de bases de données ou de coordination de projets informatiques.

- **Commerce et marketing :**

- Assistant commercial : Possibilités d'évolution vers des fonctions de gestion de clientèle ou de responsable de secteur.
- Chargé de clientèle : Perspectives de progression vers des postes de gestion de comptes clés ou de direction commerciale.

- **Ressources humaines :**

- Assistant en ressources humaines : Forte demande avec des perspectives de progression vers des postes de responsable RH ou de gestion de formation.

- **Banque et assurances :**

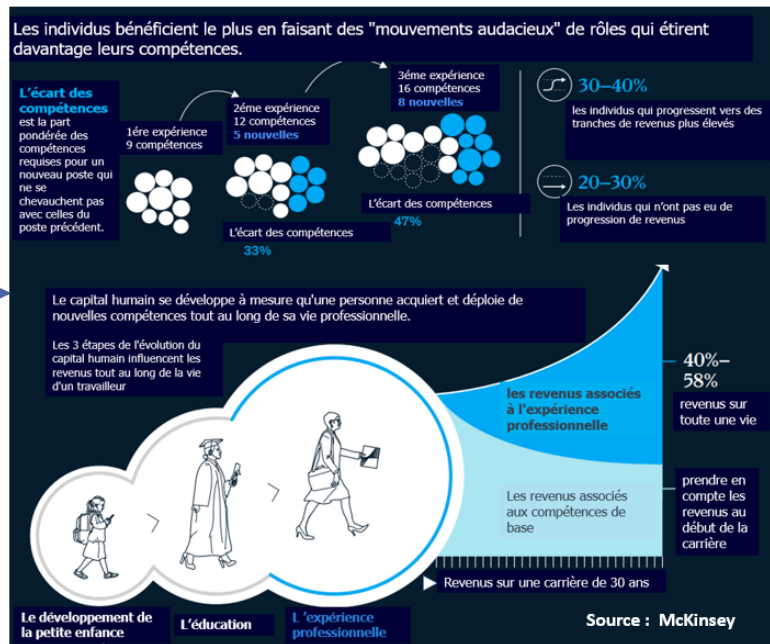
- Conseiller clientèle bancaire : Perspectives de progression vers des fonctions de gestion de portefeuille ou de direction d'agence.
- Agent d'assurances : Possibilités d'évolution vers des rôles de gestion de risques ou de direction de département.

- Le second schéma détaille les **métiers en tension** que nous avons identifiés et les **opportunités** associées. Il met en lumière la **demande actuelle** dans certains secteurs et comment ces métiers peuvent offrir des perspectives d'évolution intéressantes :

Schéma 2 : Répartition des métiers en tension et opportunités de progression pour les jeunes dans les secteurs identifiés

La progression des jeunes est assurée pendant tout l'accompagnement

L'accompagnement des jeunes sur le long terme permet de continuer à développer les compétences clés dites 4 C (Pensée Critique, Communication, Collaboration, Créativité).



Nous nous sommes intéressés aux grands groupes, dans le secteur de l'énergie EDF et les banques BNP, ou le secteur de la protection sociale (Mutuelles), où il est possible de commencer à un échelon de base et de progresser vers des positions plus intéressantes et responsables. Ces entreprises offrent souvent des **programmes de formation et de développement interne** permettant une évolution de carrière soutenue.

Notre public est souvent stigmatisé en raison d'une majorité de jeunes infrabac, et les prérequis pour intégrer un emploi sont de plus en plus exigeants. Pour contrer cette stigmatisation, nous avons constitué un **véritable portfolio** avec des livrables co-construits avec eux afin de mettre en confiance les employeurs potentiels. Nos jeunes ont été **challengeés et préparés aux entretiens** grâce à une préparation minutieuse incluant des projets pratiques tels que des ateliers d'animation, des pitches, l'utilisation de l'IA, la production de livrables et des sessions de communication. Nous les guidons même après leur embauche, avec l'objectif de les accompagner dans la durée.

Les **bilans psychologiques** ont été d'une grande aide pour objectiver leur employabilité, confirmer nos constats, et mettre en place un rythme et des tâches qui conviennent aux bénéficiaires ainsi que leur projection en emploi. Ils ont été essentiels pour déterminer les métiers dans lesquels ils seraient à l'aise pour commencer et pour offrir des perspectives de progression vers des positions plus intéressantes à l'avenir.

Nous avons également pris en compte les **aspirations des jeunes**. Nous avons soigneusement exploré leurs envies et les avons aidés à objectiver leurs choix possibles, tout en ouvrant des

perspectives d'avenir. Cela nous a permis de les orienter vers des métiers en adéquation avec leurs compétences, leur rythme, leurs contraintes et leur personnalité.

Passons maintenant à la présentation de nos principaux partenaires, dont les collaborations sont essentielles à la réalisation de nos objectifs. Cette liste est synthétique et sera détaillée plus bas :

1. Partenaires en emploi direct

1.1 **CPAM** : *Actions pour garantir une intégration réussie des jeunes dans le secteur de la santé publique.*

2. Partenaires pédagogiques

2.1 **Sopra Steria Academy** : *Formations spécialisées en pensée critique.*

2.2 **Yce-Partners** : *Ateliers de pensée critique dans un cadre professionnel.*

2.3 **C3** : *Audit de plateformes d'e-learning et développement de compétences analytiques.*

2.4 **TAE** : *Formation au management inclusif.*

2.5 **EM Lyon** : *Parcours technique et ateliers de pensée critique.*

3. Partenaires par le biais de la CSRD

3.1 **UNEO** : *Projets stratégiques liés à la durabilité et responsabilité sociale*

3.2 **Teneo** : *Mise en relation avec des acteurs économiques et conformité CSRD.*

4. Partenaires par le biais de la clause sociale

4.1 **L'EPEC et Inser Eco** : *Accès aux appels d'offres et intégration des jeunes dans l'emploi indirect.*

1. Partenaires en emploi direct

1.1 CPAM

Dans le cadre de notre collaboration avec la **CPAM**, plusieurs actions ont été entreprises pour garantir une intégration réussie des jeunes dans le secteur de la santé publique. Les responsables de recrutement de la **CPAM** sont venus rencontrer les jeunes participants en assistant à des ateliers présentés et préparés par ces derniers. Les représentants de la **CPAM** ont également rencontré les jeunes pour évaluer leur potentiel et leur adéquation avec les postes disponibles. Ils ont apprécié l'engagement et les compétences des jeunes, ce qui a conduit à des opportunités d'emploi directes. Cette approche personnalisée a facilité l'intégration des jeunes dans le monde du travail en leur offrant des perspectives concrètes et valorisantes.

Cette collaboration avec la **CPAM** nous a également beaucoup appris sur ce jeune public. Nous avons constaté que le besoin de sociabilisation chez ces jeunes les oriente souvent vers des métiers de relation client. Ces orientations sont évidemment faites en fonction de leur personnalité et de leurs compétences cognitives. Grâce aux bilans psychologiques que nous

réalisons, nous sommes en mesure de déterminer quels métiers conviendraient le mieux à chaque individu, renforçant ainsi leur employabilité et leur stabilité dans l'emploi.

Depuis le début de ce partenariat avec la **CPAM de Paris** en février 2024, nous avons enregistré deux candidatures suivies d'embauches réussies. Forts de ce succès, nous visons désormais toutes les **CPAM d'Île-de-France**. La même démarche a été initiée avec la **CPAM de l'Essonne**, où nous avons prévu prochainement un sourcing auprès des missions locales de Sud-Essonne. Nous prévoyons également de nous rapprocher des **CPAM de Seine-Saint-Denis** et des **Hauts-de-Seine** pour étendre cette collaboration. Ces efforts témoignent de notre engagement à créer des opportunités d'emploi directes pour les jeunes et à les accompagner efficacement dans leur parcours professionnel. Grâce à ces partenariats, nous continuons à ouvrir des portes et à construire un avenir prometteur pour chaque jeune que nous accompagnons.

Les résultats de ces efforts sont concrets. Auparavant, les jeunes arrivaient avec des compétences variées mais souvent non structurées et une expérience limitée du monde professionnel. Aujourd'hui, grâce à notre collaboration avec la **CPAM**, nous avons observé des progrès significatifs :

- **Emplois de Qualité** : Trois bénéficiaires ont été intégrés en tant que techniciens administratifs à la **CPAM**.
- **Formation Certifiante** : Un bénéficiaire entame une formation certifiante, préparant une carrière spécialisée.
- **Projections d'Emploi** : Trois autres placements sont prévus chez la **CPAM**, assurant un pipeline solide pour l'emploi.

Exemple de verbatims :

- *"Je trouve que les jeunes sont très à l'aise dans les présentations et correspondent aux profils recherchés. Nous avons hâte de les recevoir en entretien et nous avons beaucoup apprécié leur compagnie et surtout les ateliers et pitches, on sent qu'ils sont bien accompagnés."* - Responsable de recrutement lors de la rencontre des jeunes.
- *"L'entretien a été de qualité, le vocabulaire soutenu, les missions du poste comprises et l'intérêt démontré. Monsieur M a convaincu le jury, mais nous n'avons pas, à ce jour, de documents administratifs nous permettant de lui proposer un contrat de travail."* - Rex entretien.

Enfin, pour l'emploi direct, nous avons appris à connaître notre public et cibler les premiers métiers possibles. L'objectif étant de les accompagner dans la durée et de les emmener vers des postes de responsables / managers.

2. Partenaires pédagogiques

2.1 Sopra Steria Academy

Ancien collaborateur de Sopra Steria, le fondateur du parcours CyberForge avait déjà établi un gage de confiance avec l'entreprise. En effet, il avait piloté plusieurs projets et programmes du groupe et travaillait en interne avec la Fondation pour développer le projet.

Sopra Steria, entreprise de services numériques et de conseil en technologie, est reconnue pour son expertise en transformation digitale et solutions technologiques innovantes. La **Sopra Steria Academy**, une initiative de cette entreprise, vise à dispenser des formations spécialisées pour renforcer les compétences de ses collaborateurs et de ses partenaires. Dans le cadre de notre collaboration avec la **Sopra Steria Academy**, nous avons développé un programme de formation en pensée critique destiné aux collaborateurs de Sopra Steria. Cette formation intégrée et rémunérée dans notre projet a permis aux jeunes de travailler aux côtés de professionnels diplômés de niveau Bac+5. Ils ont participé à des ateliers basés sur la pensée critique, utilisant l'intelligence artificielle pour aborder divers sujets tels que l'environnement, l'économie et l'interprétation de l'information. Cette expérience a non seulement renforcé leur confiance, mais leur a également donné de nouvelles perspectives professionnelles en les plaçant sur un pied d'égalité avec des professionnels expérimentés. De plus, grâce à la Fondation Sopra Steria, les jeunes ont eu l'opportunité de présenter leurs projets lors de sessions de pitch. Ces présentations ont amélioré leurs compétences en communication et en présentation, tout en leur offrant une plateforme pour s'exercer devant un public hybride et professionnel. Cette interaction directe avec des professionnels du secteur a été une étape cruciale pour leur développement personnel et professionnel. Enfin, Sopra Steria nous a permis d'avoir un public hybride grâce au mécénat de compétences. Des consultants ont participé à nos ateliers, ce qui a permis de challenger les jeunes mais aussi aux consultants de sortir de leur zone habituelle. Nous pouvons retenir quelques chiffres clés de cette collaboration avec Sopra Steria : 7 ateliers rémunérés et plus d'une vingtaine d'ateliers embarquant des collaborateurs de Sopra Steria au rythme hybride, présentiel et distanciel, permettant de garder cette dynamique. Tout cela nous a permis de construire notre offre pour les entreprises et d'ajuster la démarche en fonction des retours et des expériences vécues.

Exemple de verbatims :

- *"Merci à l'équipe de la Fondation Falret de m'avoir fait confiance et offert cette très belle opportunité de participer à ce beau projet d'insertion professionnelle de jeunes franciliens."*
- *"Au début, j'étais dubitatif car ça me sortais de ma zone de confort et des interactions traditionnelles que j'avais avec mes collègues. Maintenant, je n'ai plus de craintes à proposer, prendre du recul et aller chercher de l'information."*

2.2

Yce-Partners

Le réseau de partenaires a continué de grandir avec **Yce-Partners**, qui est un cabinet de conseil réputé pour son expertise en stratégie et en transformation d'entreprise. Ils accompagnent les organisations dans l'optimisation de leurs performances et dans la réalisation de leurs objectifs stratégiques. Dans notre collaboration avec **Yce-Partners**, les jeunes ont été intégrés à des ateliers de pensée critique. Ces ateliers se sont déroulés dans les locaux professionnels de **Yce**, offrant un cadre stimulant et réaliste. Les jeunes ont travaillé sur des cas concrets, développant ainsi des compétences avancées en analyse critique et en résolution de problèmes. Cette immersion dans un environnement de conseil de haut niveau a permis aux jeunes de comprendre les défis réels des entreprises. Travailler aux côtés de consultants expérimentés leur a donné une perspective précieuse sur le fonctionnement interne des entreprises et les compétences nécessaires pour réussir dans ce domaine. Cette expérience a non seulement enrichi leur

formation, mais a également renforcé leur confiance en leurs capacités à contribuer efficacement à des projets complexes.

2.3 C3

Ensuite, nous nous sommes intéressés aux plateformes d'e-learning d'une part car c'était une piste de réflexion pour nous et d'autre part car nous avons une opportunité de travailler avec **C3**, une entreprise spécialisée dans les solutions d'e-learning et les plateformes éducatives numériques. Ils sont reconnus pour leur expertise en développement de technologies éducatives innovantes visant à améliorer l'accessibilité et l'efficacité de l'apprentissage en ligne. Dans le cadre de notre collaboration avec **C3**, les jeunes participants ont été impliqués dans un audit de plateforme d'e-learning. Ils ont appliqué leurs compétences analytiques pour diagnostiquer les points forts et les points faibles de la plateforme, puis proposer des améliorations concrètes. Cet exercice pratique a permis aux jeunes de développer des compétences en analyse critique et en proposition de solutions. Travailler sur un projet réel leur a donné une expérience précieuse et une meilleure compréhension des défis techniques et pédagogiques dans le domaine de l'e-learning.

Suite à cet audit, nous avons pu observer des résultats significatifs. Les jeunes ont non seulement pu renforcer leurs compétences en matière d'analyse et de résolution de problèmes, mais ils ont également acquis une vision plus claire des exigences et des opportunités présentes dans le secteur de l'e-learning. L'expérience a été bénéfique non seulement pour les participants, mais aussi pour **C3**, qui a pu bénéficier de perspectives nouvelles et de recommandations pertinentes pour améliorer leurs plateformes. Fort de ces succès, nous envisageons de poursuivre notre collaboration avec **C3** pour continuer à offrir des opportunités de développement professionnel aux jeunes. Nous prévoyons également de développer davantage nos modules de formation, en intégrant les retours d'expérience de cette collaboration et en explorant de nouvelles technologies éducatives pour rester à la pointe de l'innovation dans le domaine.

2.4 TAE

TAE est un partenaire spécialisé dans la formation au management inclusif des compagnons. Leur expertise sur l'employabilité des personnes fragiles a été un atout majeur pour notre programme. En collaboration avec **TAE**, nous avons développé des initiatives visant à intégrer des pratiques inclusives dans le milieu professionnel, en mettant l'accent sur l'accompagnement et le développement des compétences des individus en situation de vulnérabilité. Les formations dispensées par **TAE** ont permis de sensibiliser et de former nos collaborateurs sur les meilleures approches pour favoriser l'inclusion et l'égalité des chances au sein de l'entreprise. Grâce à leur contribution, nous avons pu offrir un environnement de travail plus équitable et inclusif, tout en améliorant l'employabilité des personnes fragiles.

2.5 EM Lyon

EM Lyon est une grande école de commerce reconnue pour ses programmes d'excellence et son approche innovante en matière de pédagogie. Dans le cadre de notre collaboration avec **EM Lyon**, quelques jeunes ayant besoin de compétences techniques peuvent intégrer un parcours proposé par la Toile de l'**EM Lyon**. Ce programme offre une formation approfondie et spécialisée, permettant aux jeunes de développer des compétences techniques solides. Au-delà de ce parcours, nous sommes en train de planifier des ateliers de pensée critique en collaboration avec les étudiants de l'**EM Lyon**. Ces ateliers, qui auront lieu courant octobre,

visent à aider nos jeunes à développer des compétences en analyse critique et en résolution de problèmes, tout en bénéficiant de l'expérience et des perspectives des étudiants de l'**EM Lyon**.

=> **Deux de nos bénéficiaires sont en cours de validation pour la Toile de l'EM Lyon.**

Exemple de verbatims :

- *"Nous venons de recevoir en entretien pour intégrer la toile d'octobre Mr Omar Kadri. Un très bon profil, il a bien préparé l'entretien, a su pitcher son parcours et sa formation actuelle. Nous avons pu voir en direct tout l'apport de votre formation Critical thinking, un grand bravo à vous."*
- *"Je vous écris pour vous faire un retour rapide sur la candidature de Waly Cissé. Nous avons trouvé son entretien très intéressant et son projet professionnel est très clair. Encore une fois, merci pour votre soutien et nous vous tiendrons au courant de l'avis final suite à notre jury."*

Ces collaborations avec **Sopra Steria Academy**, **Yce-Partners**, **C3**, **TAE**, et **EM Lyon** ont été déterminantes pour maximiser les chances de débouchés professionnels des jeunes. En travaillant aux côtés de professionnels expérimentés et en participant à des projets concrets, les jeunes ont pu développer des compétences essentielles et renforcer leur confiance en leurs capacités. Ces partenariats pédagogiques ont joué un rôle crucial dans leur préparation à intégrer le monde du travail et à saisir des opportunités professionnelles prometteuses.

3. Partenaires par le biais de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

3.1 UNEO

UNEO est une mutuelle de santé dédiée aux militaires et à leurs familles, reconnue pour son engagement envers les questions sociales et sociétales. Leur mission est de fournir des solutions de santé adaptées et de soutenir les initiatives visant à améliorer la qualité de vie de leurs membres. Le partenariat avec **UNEO** est en cours, mais une convention a déjà été signée et des projections de dates pour commencer les projets sont établies. Ce partenariat, orienté vers la conformité aux directives CSRD, permettra d'intégrer les jeunes dans des projets stratégiques liés à la durabilité et à la responsabilité sociale de l'entreprise. Concrètement, nous avons prévu de formuler des recommandations concernant les pratiques optimales de communication d'**UNEO** auprès de la jeunesse. Ce processus impliquera l'analyse des tendances de communication actuelles, l'évaluation des campagnes précédentes d'**UNEO** et la proposition de nouvelles approches pour engager efficacement cette tranche d'âge. Ces recommandations, conçues pour être directement applicables dans des communications futures, contribueront à renforcer la confiance des jeunes envers la mutuelle et à stimuler leur intérêt pour les divers produits et services proposés par **UNEO**. Cette collaboration permettra aux jeunes de participer activement à des projets de communication stratégiques, développant ainsi leurs compétences en analyse de marché, en communication et en marketing. De plus, cette expérience pratique offrira aux jeunes une compréhension approfondie des enjeux de durabilité et de responsabilité sociale, tout en leur fournissant des opportunités concrètes de développement professionnel.

3.2 Teneo

Teneo est un cabinet de conseil au dirigeant, spécialisé dans la stratégie et la transformation des entreprises. Leur expertise couvre un large éventail de domaines, y compris la durabilité, la communication d'entreprise et la gestion de crise. **Teneo** aide les entreprises à naviguer dans des environnements complexes et à atteindre leurs objectifs stratégiques. Notre partenariat avec **Teneo** s'inscrit dans le cadre des directives CSRD, répondant à la nécessité pour les entreprises de se conformer à des standards élevés de durabilité et de responsabilité sociale. Leur objectif est de nous accompagner dans la mise en relation avec les acteurs économiques, notamment les grandes entreprises présentes dans le CAC 40 et autres. Cette collaboration est toujours en cours de discussion avec **Teneo** et rien n'a encore été finalisé.

Les collaborations avec **UNEO** et **Teneo** dans le cadre de la CSRD sont essentielles pour offrir aux jeunes des opportunités concrètes de développement professionnel dans des domaines clés de la durabilité et de la responsabilité sociale. En travaillant aux côtés de professionnels expérimentés et en participant à des projets stratégiques, les jeunes peuvent développer des compétences cruciales et renforcer leur confiance en leurs capacités. Ces partenariats jouent un rôle déterminant dans leur préparation à intégrer le monde du travail et à contribuer de manière significative à des initiatives durables et responsables.

4. Partenaires par le biais de la clause sociale

4.1 L'EPEC et Inser Eco

Bien que nous ayons établi un premier lien de contact avec **L'EPEC** et **Inser Eco**, ces collaborations sont encore à explorer pleinement. Ces entités nous aident à accéder aux appels d'offres et à intégrer les jeunes dans l'emploi indirect dans le cadre des clauses sociales « Insertion par l'activité économique ». **L'EPEC** et **Inser Eco** sont des organismes spécialisés dans l'accompagnement des entreprises et des collectivités pour la mise en œuvre des clauses sociales. Ils facilitent l'accès aux marchés publics en aidant les entreprises à respecter leurs obligations en matière d'insertion professionnelle.

Contenu de la Collaboration :

- **Accès aux Appels d'Offres : L'EPEC et Inser Eco** nous soutiennent pour accéder aux appels d'offres qui intègrent des clauses sociales. Cela inclut la recherche et la sélection des marchés pertinents pour notre public cible.
- **Emploi Indirect** : Ces collaborations permettent d'intégrer les jeunes dans des projets de sous-traitance ou de prestation de services, répondant ainsi aux exigences des clauses sociales. Cette approche offre des avantages tant pour les entreprises que pour les jeunes qui acquièrent une expérience professionnelle valorisante.

Nous sommes convaincus que cette piste mérite d'être explorée davantage. Les entreprises concernées, en fonction des clauses d'insertion par l'activité économique, pourront s'engager à créer des heures d'emploi pour des publics cibles tels que nos **NEET** et les jeunes sortis du système scolaire. Les modalités de mise en œuvre incluent l'embauche directe, la mise à disposition de salariés et le recours à la sous-traitance. Cette approche offrirait des avantages pour les entreprises en leur permettant de répondre aux exigences des marchés publics et pour les jeunes en leur offrant une expérience professionnelle valorisante.

Les clauses sociales d’insertion représentent une opportunité précieuse pour intégrer les jeunes éloignés de l’emploi dans le marché du travail. En collaborant avec des entités comme **l’EPEC** et **Inser Eco**, nous pouvons faciliter l’accès aux appels d’offres et créer des opportunités d’emploi indirect. Ces initiatives permettent non seulement de répondre aux obligations légales des entreprises, mais aussi de contribuer activement à l’insertion professionnelle des jeunes. En explorant et en développant ces collaborations, nous continuons à bâtir un avenir prometteur pour chaque jeune que nous accompagnons.

Les partenaires présentés ci-dessus représentent les actions concrètes d’emploi ou de formation pour nos jeunes, mais beaucoup d’autres ont été explorés. Nous avons par exemple rencontré l’hôpital **AVISEN** et le groupement d’Hôpitaux de **Elsan** et les discussions sont en cours.

nt avons-nous construis ce lien avec eux :

3.14 L’approche professionnelle : développement des compétences dans la durée

Transition vers le monde du travail et suivi post-emploi

L’approche professionnelle de **CyberForge** repose sur une vision à long terme, où le développement des compétences des jeunes **NEET** est un processus continu. À travers des **ateliers thématiques** et des **projets concrets**, les jeunes sont immergés dans des problématiques réelles du monde du travail, notamment dans des secteurs comme la **cybersécurité** et l’**intelligence artificielle**. Cette approche immersive favorise l’acquisition de compétences techniques, mais également comportementales, essentielles à leur réussite future. Les compétences des **4C — Communication, Collaboration, Créativité et Pensée Critique** — sont sollicitées de manière régulière, avec un accent particulier mis sur l’utilisation de l’IA pour la **résolution de problèmes complexes**. Ces ateliers, en plus de renforcer leur savoir-faire, permettent aux jeunes d’expérimenter le travail en équipe, de développer leur esprit critique et d’apprendre à s’adapter à des environnements en constante évolution.

L’approche adoptée par **CyberForge** se distingue par sa **formation adaptative**, où les jeunes progressent à leur propre rythme. Cette flexibilité leur permet de développer leurs compétences à leur manière, en prenant en compte leurs forces et leurs défis personnels. Grâce à cet accompagnement individualisé et collectif, chaque participant apprend à mieux se connaître, à identifier ses points forts et à maximiser ses potentialités. Cette personnalisation du parcours aide les jeunes à renforcer leur employabilité et leur résilience, des qualités indispensables dans un marché du travail en perpétuelle mutation.

Transition vers le Monde du Travail et accompagnement entrepreneurial

La **transition vers le monde du travail** est une étape cruciale pour les bénéficiaires de **CyberForge**. Pour les accompagner, le programme propose un **mentorat personnalisé** qui suit chaque participant tout au long de son parcours. Ce mentorat ne se limite pas à fournir des conseils techniques, mais inclut également un **soutien moral** et des **conseils pratiques** pour naviguer dans les défis professionnels. Les mentors, souvent des professionnels expérimentés, jouent un rôle clé en aidant les jeunes à faire la transition entre la formation et l’emploi. Ils les conseillent sur la manière de se présenter, de gérer des entretiens, et d’intégrer des environnements professionnels souvent nouveaux et exigeants. Grâce à cet encadrement, les

jeunes gagnent en confiance et en autonomie, renforçant ainsi leur capacité à s'intégrer efficacement sur le marché du travail.

Mais **CyberForge** ne se limite pas à préparer les jeunes pour des emplois salariés ; le programme les aide également à **construire leurs projets entrepreneuriaux**. Certains participants expriment des ambitions de création d'entreprise et bénéficient d'un accompagnement spécifique pour concrétiser leurs idées. Par exemple, un jeune développe actuellement un projet visant à **lutter contre l'illectronisme** en proposant des solutions d'accompagnement aux personnes en difficulté avec les outils numériques. Un autre jeune travaille sur le **lancement de sa propre entreprise de vente et production de boissons artisanales sans alcool**, avec des effets relaxants, alliant créativité et bien-être. Ce soutien entrepreneurial inclut des sessions de coaching sur la gestion de projet, la construction d'un business plan, la recherche de financements et le développement de stratégies de vente, ce qui permet aux jeunes d'envisager de lancer leur activité en toute confiance.

Suivi post-emploi

Pour assurer la **durabilité des résultats** du programme, **CyberForge** ne se limite pas à la formation initiale et à la recherche d'emploi. Un **suivi post-emploi** est mis en place pour soutenir les jeunes dans leurs premières expériences professionnelles. Ce suivi, essentiel à la réussite à long terme des bénéficiaires, les aide à surmonter les défis auxquels ils peuvent être confrontés une fois en poste. Les jeunes bénéficient d'un accompagnement continu, avec des sessions de conseils et des réunions de suivi où ils peuvent partager leurs expériences, discuter des difficultés rencontrées et recevoir des solutions adaptées à leurs besoins. Ce soutien post-emploi permet non seulement de garantir leur réussite dans leur nouveau travail, mais aussi de les aider à **gérer leur carrière** sur le long terme.

Les **relations** avec les mentors et les formateurs se poursuivent après l'intégration professionnelle, offrant ainsi une **assistance prolongée** pour s'adapter aux nouvelles responsabilités, aux évolutions du marché ou à des changements d'emploi. Ce lien fort avec le programme assure que les bénéficiaires restent connectés à un réseau de soutien, qui peut les aider à prendre des décisions éclairées tout au long de leur carrière.

En combinant une formation technique et comportementale, un accompagnement sur mesure, un mentorat structuré, un soutien entrepreneurial et un suivi post-emploi approfondi, **CyberForge** offre aux jeunes une **transition fluide et durable** vers le monde du travail. Cette approche globale garantit que les compétences acquises ne se limitent pas aux premières étapes de leur carrière, mais qu'elles les aident à s'épanouir professionnellement à long terme, tout en ouvrant la voie à de nouvelles opportunités entrepreneuriales pour ceux qui souhaitent créer leur propre projet.

3.15 Les fondements académiques et théoriques de la pensée critique

La **pensée critique** est un ensemble de compétences cognitives permettant de **questionner, analyser et évaluer** l'information avec rigueur pour en tirer des conclusions raisonnées et équilibrées. Chez **CyberForge**, le développement de la pensée critique repose sur des bases théoriques solides, inspirées des travaux de **Paul et Elder** et d'autres chercheurs en cognition. Ces travaux identifient plusieurs **processus cognitifs** fondamentaux impliqués dans la pensée critique, notamment la perception, la mémoire, l'attention et la résolution de problèmes. Ces

compétences se rejoignent dans le **cortex préfrontal**, une région du cerveau associée à la prise de décision, la résolution de conflits, et les comportements sociaux complexes.

Le **contexte de formation de CyberForge** met en pratique ces fondements théoriques à travers une démarche pédagogique **active et collaborative**, où chaque stagiaire est incité à **analyser** des problèmes concrets, à les aborder sous différents angles, et à **proposer des solutions réfléchies**. Cette approche encourage les jeunes à **interroger les idées préconçues**, à vérifier les informations et à comparer plusieurs points de vue avant de tirer une conclusion. En d'autres termes, la formation ne se limite pas à transmettre des connaissances, mais elle développe une **méthode de pensée** que les jeunes pourront appliquer tout au long de leur vie professionnelle et personnelle.

La démarche pédagogique à CyberForge

Dans les ateliers de **CyberForge**, les jeunes sont confrontés à des **problèmes réels** et sont invités à travailler en équipe pour **identifier des solutions innovantes**. Ces ateliers sont fondés sur les principes de la **pédagogie active**, où les participants ne sont pas de simples récepteurs d'information, mais des **acteurs** de leur apprentissage. Ils doivent non seulement **comprendre** et **analyser** les défis posés, mais aussi **articuler leurs raisonnements**, **argumenter** leurs points de vue et **justifier** leurs choix.

Un des aspects marquants de la démarche de **CyberForge** est l'importance accordée à la **recherche d'information** et à l'**évaluation critique** des sources. Par exemple, lorsqu'un jeune travaille sur un projet de recherche ou de production de contenu pour **X (Twitter)**, il doit d'abord passer par une phase de collecte d'informations. Cette étape implique de **vérifier la fiabilité** des sources, d'**évaluer la pertinence** des données recueillies et d'éviter les **biais cognitifs** tels que le biais de confirmation (tendance à ne rechercher que les informations qui confirment ses croyances préexistantes).

Les **ateliers de pensée critique** de **CyberForge** s'appuient également sur la **résolution de problèmes complexes**. Les jeunes doivent poser des questions, formuler des hypothèses, et tester différentes réponses en utilisant des outils comme l'**intelligence artificielle** générative. Cette démarche renforce leur capacité à **générer des solutions** multiples, à les **analyser** objectivement et à identifier les meilleures réponses en fonction du contexte.

L'apprentissage par projets : un moteur de la pensée critique

L'une des caractéristiques principales de la formation à **CyberForge** est l'**apprentissage par projets**. Chaque jeune est impliqué dans des projets individuels ou collectifs, où la résolution de problèmes complexes devient un **exercice pratique** pour développer la pensée critique. Chaque projet nécessite plusieurs étapes qui renforcent les compétences de **questionnement**, d'**analyse**, de **prise de décision**, et de **communication**.

Par exemple, lors de la réalisation d'un projet, un stagiaire doit :

1. **Identifier un problème ou un enjeu clé** sur lequel travailler (une problématique sociale, environnementale ou technologique, par exemple).

2. **Effectuer une recherche approfondie** sur ce sujet en utilisant des sources diverses, ce qui implique de vérifier la validité et la pertinence de ces informations.
3. **Analyser les différentes solutions possibles** tout en pesant les avantages et les inconvénients de chaque option.
4. **Présenter ses conclusions** devant ses pairs, tout en justifiant ses choix et en répondant aux questions ou aux objections qui peuvent émerger.

Ce processus permet aux jeunes de mettre en pratique leurs compétences en **résolution de problèmes**, tout en développant leur **esprit critique**. Chaque projet est également l'occasion pour les jeunes de recevoir des **retours constructifs**, ce qui les encourage à **remettre en question** leurs idées et à affiner leur approche.

Le lien entre la pensée critique et l'autonomie des jeunes

La **pensée critique** développée à travers les ateliers de **CyberForge** permet aux jeunes de **gagner en autonomie**. En apprenant à poser des questions pertinentes, à **évaluer** objectivement des informations et à prendre des décisions informées, ils deviennent plus à même de naviguer dans un monde complexe où les réponses ne sont pas toujours évidentes. Cette autonomie intellectuelle les rend également plus **résilients** face aux incertitudes du marché du travail et aux défis personnels.

En renforçant leur capacité à **remettre en question leurs croyances**, à **adopter plusieurs perspectives** et à **évaluer les faits**, **CyberForge** leur fournit des outils essentiels pour développer une **pensée plus nuancée**. Ces compétences sont non seulement cruciales pour leur réussite professionnelle, mais elles ont également un **impact positif sur leur bien-être mental**. La **pensée critique** permet en effet de **réduire le stress cognitif** lié à l'incertitude, en leur offrant un cadre analytique pour aborder les situations de manière réfléchie et méthodique.

III NEET EN SORTIE

3.1 Impact sur le parcours professionnel

3.1.1 Les débouchés professionnels

Le programme **CyberForge** prépare les jeunes à accéder à des **métiers en tension** dans le domaine des **relations clients**, de la **protection sociale** et des **métiers du numérique** comme **conseiller numérique**. Ces secteurs, qui connaissent une forte demande de main-d'œuvre, offrent des opportunités d'emploi concrètes pour les jeunes qui ont terminé le programme. En particulier, les compétences acquises en **communication**, **analyse critique**, et **gestion de projets** rendent ces jeunes hautement compétitifs sur le marché du travail.

Les débouchés professionnels sont variés et adaptés aux profils des stagiaires, permettant à chacun d'intégrer un secteur correspondant à ses compétences et ses aspirations. Le programme s'efforce d'orienter les jeunes vers des métiers intellectuels qui correspondent à leurs intérêts et à leur potentiel, favorisant ainsi une insertion durable et une trajectoire professionnelle positive.

3.1.2 L'accompagnement post-formation

L'accompagnement post-formation est un aspect essentiel du programme. Une fois le parcours de formation terminé, les jeunes bénéficient d'un suivi personnalisé pour les aider à intégrer le marché du travail ou à poursuivre une formation complémentaire. Cet accompagnement comprend des **coaching individuels**, des **ateliers de recherche d'emploi**, et des **missions en relation avec des entreprises partenaires**. De plus, CyberForge continue à offrir un soutien psychologique pour assurer que les jeunes sont bien préparés à faire face aux défis de leur nouveau parcours professionnel.

Les entreprises partenaires jouent un rôle clé dans l'accompagnement post-formation, en offrant des **stages** et des **opportunités d'emploi** aux jeunes formés. Le programme maintient un lien fort avec les recruteurs pour garantir que les jeunes peuvent s'intégrer facilement dans leur nouvel environnement professionnel. Ce suivi est crucial pour s'assurer que la transition entre la formation et l'emploi se passe dans les meilleures conditions.

3.2 Impact économique de l'action : général

Le programme CyberForge a un impact économique majeur en réinsérant des jeunes NEET dans des métiers en tension à forte valeur ajoutée, tels que la relation client, la protection sociale, ou en tant que conseillers numériques. En intégrant ces jeunes dans des métiers à forte demande, CyberForge contribue à réduire les coûts liés au chômage, à l'exclusion sociale, et à la précarité, tout en augmentant les recettes fiscales et sociales.

Les coûts évités par la réinsertion des jeunes sont considérables. En France, un jeune NEET coûte environ 15 000 à 20 000 euros par an à la société, en raison des prestations sociales (RSA, allocations chômage), des pertes fiscales, et de l'accompagnement institutionnel (missions locales, Pôle emploi, etc.)(licornes-a-impact-couts...)(Rapport_d_activite_Modi...). Si 70 % des jeunes bénéficiaires de CyberForge trouvent un emploi dans ces secteurs en tension, cela représenterait une économie de 1,05 à 1,4 million d'euros par an sur une cohorte de 100 jeunes, uniquement en termes de prestations sociales non versées.

De plus, une fois insérés dans ces métiers, les jeunes génèrent des recettes fiscales via leurs cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Chaque jeune réinséré peut verser environ 3 500 euros par an en cotisations, ce qui représente 245 000 euros annuels pour 70 jeunes en emploi. Les jeunes formés pour des métiers comme la relation client ou les conseillers numériques apportent également une productivité accrue aux entreprises, ce qui peut générer un chiffre d'affaires potentiel de 50 000 à 100 000 euros par an, par jeune employé, soit une contribution totale de 5 à 10 millions d'euros pour 100 jeunes(Rapport_d_activite_Modi...).

L'impact de CyberForge ne se limite pas aux coûts directs évités. Le programme contribue également à prévenir les coûts indirects associés à la désocialisation. Sans réinsertion

professionnelle, de nombreux jeunes risquent de faire face à des problèmes sociaux tels que des troubles de santé mentale, ou des situations d'urgence sociale, qui génèrent des coûts supplémentaires pour la société (soins médicaux, logement d'urgence). Un jeune NEET non réinséré peut coûter jusqu'à 1 million d'euros à la société sur l'ensemble de sa vie active (Rapport_d_activite_Mod...). En offrant une stabilité professionnelle et financière, CyberForge permet d'éviter ces scénarios coûteux.

Impact sur les politiques publiques

L'impact de CyberForge sur les politiques publiques est considérable, en particulier en ce qui concerne la réduction des dépenses sociales et l'amélioration de l'inclusion économique des jeunes. Le programme constitue une réponse stratégique aux défis posés par le chômage des jeunes et l'inadéquation des compétences par rapport aux besoins du marché du travail, notamment dans des métiers comme la protection sociale, la relation client, ou les conseillers numériques.

Tout d'abord, en réinsérant les jeunes dans ces secteurs en tension, CyberForge contribue à réduire le fardeau des prestations sociales. En moyenne, chaque jeune réinséré permet d'éviter entre 15 000 et 20 000 euros de dépenses sociales par an, incluant le RSA, les allocations chômage, et les diverses aides sociales. Sur une cohorte de 100 jeunes, cela représente des économies pouvant atteindre 1,4 million d'euros par an(licornes-a-impact-couts...) (Rapport_d_activite_Mod...). Pour l'État, cela se traduit par une réallocation des ressources vers des initiatives de long terme, tout en réduisant la pression sur les finances publiques.

En outre, la réinsertion des jeunes permet d'augmenter les recettes fiscales. Chaque jeune réinséré dans un emploi versera des cotisations sociales et contribuera au système fiscal. Sur 100 jeunes réinsérés, les cotisations sociales pourraient générer 245 000 euros par an, ce qui renforce la solidité des systèmes sociaux comme la sécurité sociale ou les régimes de retraite. En plus de ces cotisations, les jeunes, en devenant actifs, participent à la croissance économique, ce qui est un objectif majeur des politiques publiques(Rapport_d_activite_Mod...).

Enfin, CyberForge joue un rôle crucial dans la prévention des coûts indirects liés à l'exclusion sociale. L'insertion durable de ces jeunes dans des métiers tels que la relation client ou la protection sociale contribue à prévenir les problématiques d'exclusion qui engendrent des coûts élevés pour la société, notamment en termes de santé publique et d'inclusion sociale. Les politiques publiques bénéficient ainsi d'un double impact : des économies immédiates sur les dépenses sociales et une réduction des coûts à long terme en termes de santé, de logement d'urgence, et de gestion des crises sociales(Rapport_d_activite_Mod...).

Pour les décideurs, CyberForge représente donc une opportunité de réduire les dépenses publiques, tout en assurant une meilleure inclusion des jeunes dans des secteurs à forte demande. L'initiative permet non seulement de réaliser des économies importantes, mais également de renforcer l'économie à long terme en formant une main-d'œuvre qualifiée pour des secteurs essentiels.

Annexe 1: Liste des partenaires de sourcing

1. Partenariats et initiatives principaux

- Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)
- Missions handicap Sopra Steria
- Fondation Sopra Steria
- Les Ambassadeurs/Les Funambules

2. Missions locales

- Mission Locale de la LYR (Pantin, Le Pré Saint-Gervais, Les Lilas, Bobigny)
- Mission Locale d'Aubervilliers
- Mission Locale Sud 93
- Mission Locale de Villetaneuse, Saint-Ouen, L'Île-Saint-Denis
- Mission Locale Intercommunale de La Courneuve, Le Bourget, Dugny, Stains
- Mission Locale Objectif Emploi Saint-Denis, Pierrefitte-sur-Seine
- Mission Locale d'Aulnay-sous-Bois
- Mission Locale de Bobigny, Drancy, Le Blanc-Mesnil
- Mission Locale de Gagny, Villemonble, Les Pavillons-sous-Bois
- Mission Locale de la Marne aux Bois
- Mission Locale pour l'Emploi de la DHUYS
- Mission Locale de Sevrans, Tremblay-en-France, Villepinte

3. Associations et organismes d'insertion

- Solidarité & Jalons pour le Travail
- A Travers la Ville
- Rencontre 93
- Association pour la Réinsertion et l'Éducation des Jeunes Déœuvrés (AREJEDE)
- EPONJE
- Avenir Générations CHICO
- Association Vers la Vie pour l'Éducation des Jeunes
- SOS Village d'Enfants
- AJP
- Espoir CFDJ
- Azimuto
- SIAA Pourquoi pas Moi
- AEJ Pantin
- Chemins d'Avenirs
- Au-Delà des Murs
- Les Apprentis d'Auteuil
- Jeunesse Feu Vert 93

4. Institutions et services publics

- **Le Pôle S**
- **Les Ateliers Num'in**
- **Programme Régional d'Insertion des Jeunes (PRIJ)**
- **Association de Conseil et d'Insertion**
- **LADAPT (L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées)**
- **Soliguide**
- **Insertia**
- **Maison de l'Insertion**
- **Mission Intercommunale pour l'Insertion des Jeunes - Siège**
- **Aurore Association**
- **Direction de la Prévention et de la Tranquillité Publique**
- **Maison Perchée**
- **Unis Cités**

5. Initiatives et partenariats spécifiques

- **Festival Facette (Thomas et Clémence)**
- **Clubhouse**
- **Ville du Pré Saint-Gervais**
- **Mairie des Lilas**
- **Mairie de Bobigny**
- **Ville de Pantin**
- **Atouts pour Tous**
- **Réseau des Référents Handicap (RRH)**
- **OPCO ATLAS**
- **L'Emploi des Personnes en Situation de Handicap**
- **Rencontres 93**
- **Emmaüs Connect**
- **Ensemble pour l'Emploi**
- **École de la Deuxième Chance**

6. Structures d'orientation et d'insertion

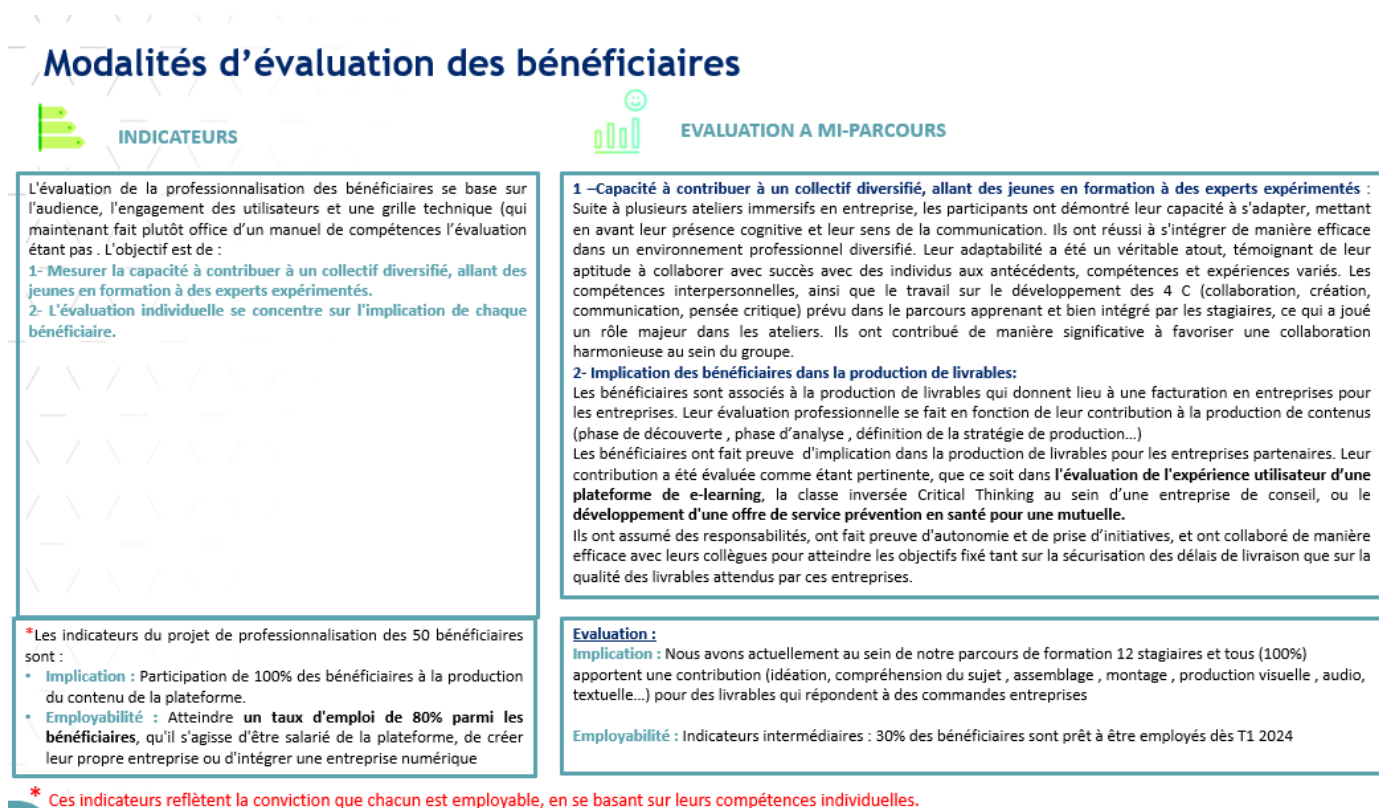
- **Centre d'Information et d'Orientation (CIO) Pantin**
- **Direction du Développement Économique EST ENSEMBLE**
- **Direction de l'Emploi et de l'Économie EST ENSEMBLE**
- **Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée Est Ensemble**
- **4 Chemins Évolution**
- **Maison de Quartier des Quatre-Chemins**
- **Maison de Quartier Mairie-Ourcq**
- **Maisons de Quartier du Haut et du Petit Pantin**
- **Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle (AFIP)**
- **Les Actions d'Insertion de l'Association La Tourelle Insertion**
- **Plateforme Inclusion**

Annexe 2 : Rappel des principales évolutions du projet

CyberForge Principales évolutions

	Initial (es)	Actuel(les)	Commentaires
Vision 	Répondre à l'objectif de développement durable N°8 de l'ONU : - Promouvoir une croissance économique soutenue partagée et durable - Promouvoir un plein emploi productif et un travail décent pour tous (métier d'avenir prestation intellectuelle)	Répondre à l'objectif de développement durable N°8 de l'ONU - Promouvoir une croissance économique soutenue partagée et durable - Promouvoir un plein emploi productif et un travail décent pour tous (métier d'avenir prestation intellectuelle) Après plusieurs itérations cette vision s'applique dans un contexte de forte mutation technologique (IA) et autres	Impacts majeurs sur le monde du travail d'où l'importance de préparer nos apprenant à ce changement
Stratégie 	Création d'une activité économique dans laquelle on intègre les jeunes pour répondre à des besoins non couverts : Prestation de service en Cybersécurité pour les PME	À la suite d'un événement déclencheur, l'accès à l'intelligence artificielle générative au public devient possible en février 2023. Cela ouvre la voie à une prestation de services visant à répondre à des besoins non encore couverts, notamment l'intégration de l'intelligence artificielle dans les pratiques professionnelles	- Grand potentiel économique. - Cible plus large : Capacité à diversifier le recrutement de bénéficiaires. - Marché plus accessible.
Produit/ Services 	Offre de services visant à accompagner les entreprises dans la lutte contre les cybermenaces en créant une plateforme de produits numériques.	- Création d'une plateforme de contenu numérique pour la formation au Critical Thinking. - Accompagnement dans la transition vers l'IA. - Prestation de conseil intégrant l'utilisation de l'IA.	Développement de la compétence fondamentale du Critical Thinking avec l'utilisation de produits numériques permettant de proposer une offre de service qui intègre la production de contenu numérique généré par l'IA, ainsi que des prestations de conseil exploitant l'IA.

Annexe 3 : Modalités d'évaluation des bénéficiaires

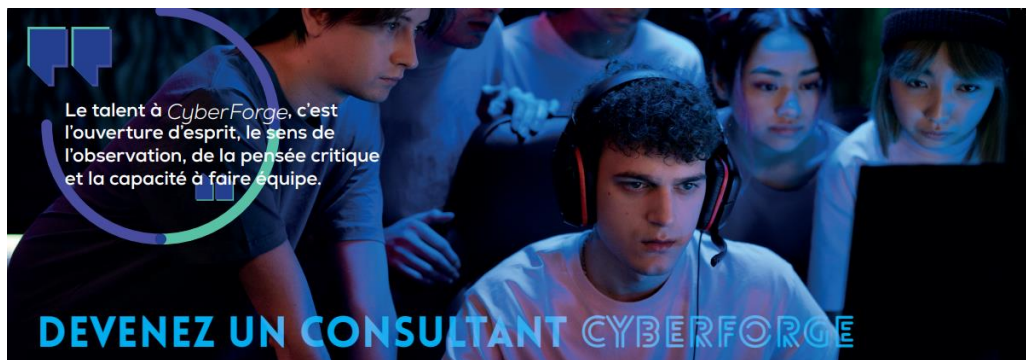


Annexe 4 : Les partenariats avec les entreprises qui permettront d'accéder à l'économie

Segment	Description	Entreprises
1 Emplois directs	Sourcing direct des jeunes auprès d'entreprises qui recrutent au niveau bac/bac+2: métiers cibles (relation client, technicien administratif)	CPAM Paris APHP – Hôpital Avicenne Elsan – groupe hospitalier privé
2 Emplois indirects	- Contexte CSRD, clauses d'insertion par l'activité économique - Prestations de conseil en sous-traitance, cotraitance - Prestations de communication, développement de la marque auprès de jeunes.	Ténéo Unéo - Mutuelle
3 Economie de la création	- Création de contenus - Commandes d'entreprises partenaires - Auto-entrepreneariat	 C3 - Skillogs ESSEC executive MBA SopraSteria Academy Sémaphores

de la création et aux emplois d'entrée pour des professions intellectuelles

Annexe 5 : Plaquette de communication sur le projet CyberForge



Le talent à *CyberForge*, c'est l'ouverture d'esprit, le sens de l'observation, de la pensée critique et la capacité à faire équipe.

DEVEZ-UN CONSULTANT CYBERFORGE

Dans un monde numérique évoluant à une vitesse vertigineuse, où l'intelligence artificielle est chaque jour plus puissante, les menaces pour les individus, les entreprises, leurs services et les emplois sont réelles et toujours plus nombreuses.

Des métiers disparaissent, d'autres émergent...

QUELS MÉTIERS POUR DEMAIN ?

Il y a les ingénieurs et techniciens de la sécurité informatique et numérique...

Et il y a les **CONSULTANTS CYBERFORGE** pour outiller l'ensemble des employés et renforcer la résilience des organisations face à l'Intelligence Artificielle.

CYBERFORGE RECHERCHE :

- Des filles et garçons francophones
- Sans BAC ou diplôme
- Dès 16 ans et sans limite d'âge

Prérequis : être familier des réseaux sociaux, du gaming et d'internet... Et avoir l'envie d'apprendre.

Prochaine session : septembre 2023

Durée : 3 à 6 mois

Formation gratuite et rémunérée

De 16 à 18 ans : 200 euros /mois cumulables avec la rémunération du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)
De 18 à 25 ans : 500 euros /mois
Plus de 26 ans : 685 euros /mois

Lieux : Pantin - 93 (FONDATION FALRET) et Puteaux - 92 (Campus cyber)

Pour en savoir plus !

François Voile
Chargé de projet
07 64 49 90 53
fvoile@oeuvre-falret.asso.fr