

# AUDIT CORPORATE REALITY CHECK (CRC™)

## Stress test d'employabilité terrain & système AoL

---

### Introduction & Contexte

*L'Audit Corporate Reality Check (CRC™) est un “stress test” terrain qui expose un échantillon d'étudiants à des situations professionnelles hostiles, représentatives de leurs premiers postes : crises, négociations, conflits d'intérêts, jeux politiques, managers toxiques, contraintes contradictoires.*

### Objectifs généraux de l'atelier

#### **Objectifs principaux :**

- *mesurer le niveau réel de préparation terrain,*
- *produire un Score CRC™ exploitable et comparable dans le temps,*
- *identifier les points de rupture comportementaux pour orienter les actions pédagogiques.*





# Positionnement dans l'offre de formation

Le CRC™ n'est pas un simple atelier.  
C'est :

- *un audit indépendant de soft skills en conditions quasi-réelles,*
- *un outil d'Assurance of Learning (AOL) directement aligné avec les exigences d'accréditation,*
- *une brique d'entrée ou de sortie d'un dispositif plus large (Corporate Dojos, modules soft skills).*

## Enjeux actuels

- |   |   |   |
|---|---|---|
| → <i>Tension croissante sur l'employabilité et la durée de la période d'essai</i> | → <i>Besoin pour les écoles de démontrer, preuves à l'appui, la préparation comportementale de leurs diplômés</i> | → <i>Attentes des accréditations : données mesurables, boucles AoL complètes, progression démontrée</i> |
|---|---|---|





# Format officiel



## Organisation

*1 journée d'audit sur campus. 2 sessions de 3 heures chacune (matin + après-midi).*



## Participants

*10 étudiants maximum par session, soit 20 étudiants audités par journée. En présentiel, menée personnellement par Stéphane TONNELIER.*



## Philosophie

*Crise immersive, données observables. 100 % centré sur des situations complexes, incertaines, à fort enjeu émotionnel.*

*Les étudiants naviguent dans une “newsroom” ou un environnement systémique en conflit, avec objectifs contradictoires entre équipes. L’objectif n’est pas la “réussite du cas”, mais l’observation fine des comportements sous stress.*

### Rôle de l'intervenant : Stéphane TONNELIER

*Plus de 30 ans d'expérience terrain dans des environnements corporate à forte pression.*

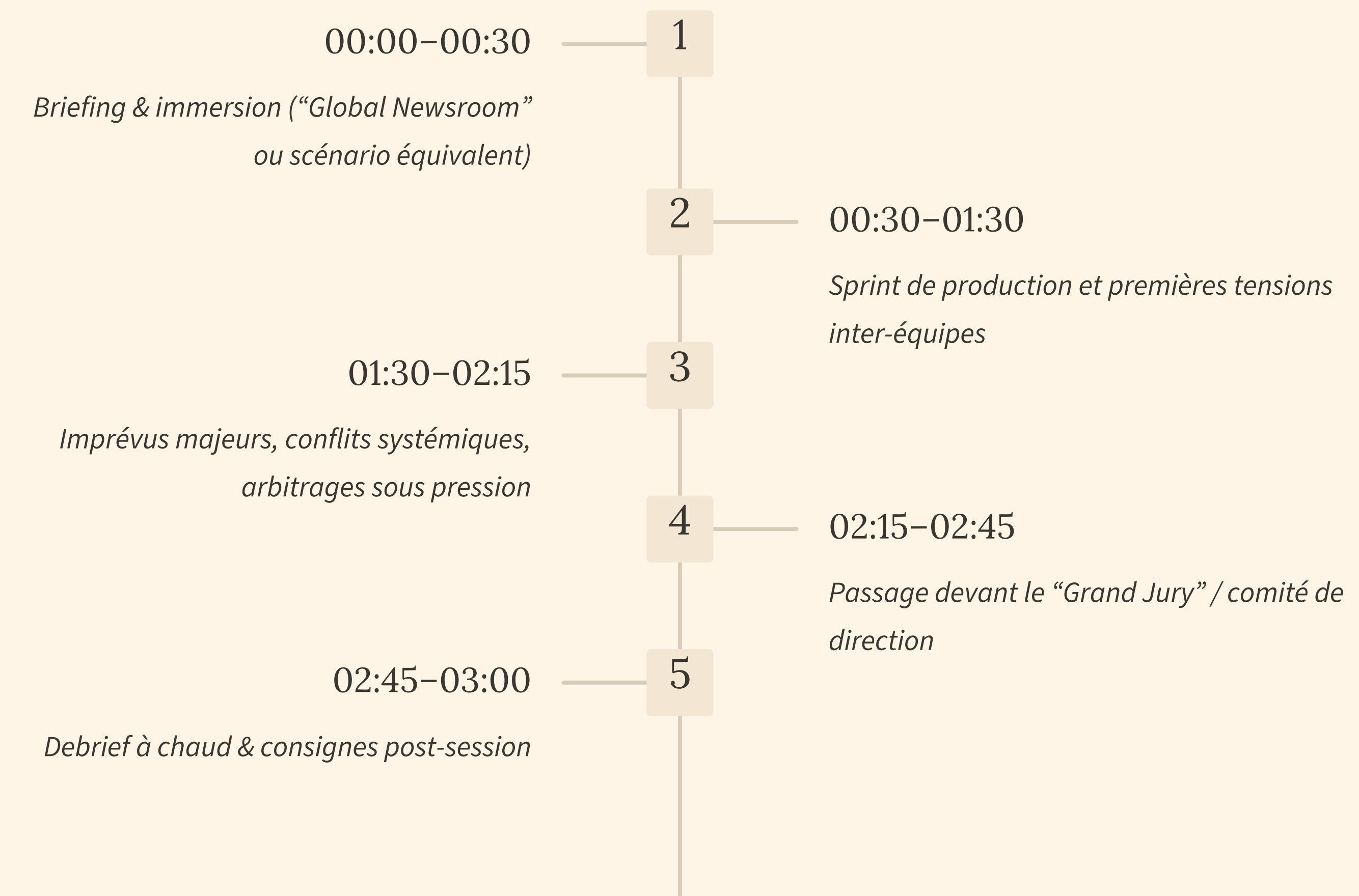
- *designer et animer la simulation (ex. “Global Newsroom”, conflit systémique entre fonctions),*
- *jouer le rôle de producteur exécutif / direction générale,*
- *orchestrer l’Arsenal d’Imprévus,*
- *conduire les débriefs individuels et collectifs,*
- *produire un rapport structuré et des recommandations AoL.*





# Déroulé type de l'audit CRC™ (3h – 10 étudiants)

Chronologie synthétique





# Détail des phases : Immersion & Production

## 1. Briefing & immersion (0–30 min)

*Contexte : crise médiatique ou corporate majeure, antenne en direct dans 2 heures, risques de réputation, de responsabilités légales et humaines.*

*Répartition des rôles :*

- *Groupe 1 : Investigation / Fact-checking,*
- *Groupe 2 : Communication & Narration,*
- *Groupe 3 : Juridique / Risk / Conformité*

*Règle centrale : IA autorisée pour le travail d'analyse, interdite pour la présentation finale.*

## 2. Sprint partie 1 – Construction (30–60 min)

*Chaque groupe analyse les informations disponibles, identifie les angles de traitement, prépare ses recommandations. Premiers désaccords : ce qui est prouvable vs ce qui est vendable vs ce qui est juridiquement acceptable.*

*L'intervenant injecte des éléments contradictoires (fuites, rumeurs, pression hiérarchique) pour tester la capacité à filtrer, prioriser, retenir.*

## 3. Sprint partie 2 – Conflit systémique (60–105 min)

*Les groupes réalisent qu'ils dépendent les uns des autres mais poursuivent des objectifs partiellement incompatibles.*

*Exemples de tensions :*

*Marketing/Com veut un récit choc, Investigation refuse de confirmer des faits non vérifiés, Juridique bloque certaines formulations pour limiter le risque.*

*L'intervenant joue le rôle de "top management" pressant sur le temps et la visibilité médiatique. Les étudiants doivent négocier, arbitrer, accepter des compromis, tenir une ligne éthique.*



## 4. Grand Jury & Q/A hostile (105–165 min)

*Pitch de crise devant un jury simulant un Comex, des médias ou des parties prenantes clés.*

### **Conditions :**

- temps limité (3–5 min),
- questions hostiles, objections contradictoires,
- remise en cause des choix effectués,
- tests de cohérence entre discours, valeurs affichées et décisions proposées.

## 5. Debrief & consignes post-session (165–180 min)

*Feedback structuré à partir d'une grille sur 100 points couvrant 5 axes : Résilience, Posture, Impact, Intelligence de situation, Négociation/Influence.*

*Positionnement sur l'échelle : **Élite / Opérationnel / Fragile / À Risque.***

*Envoi ultérieur d'un rapport et, éventuellement, d'actions recommandées (Corporate Dojos ciblés, modules supplémentaires).*

# Innovations et Facteurs différenciateurs

### Techniques pédagogiques spécifiques

- Simulation de conflit systémique entre trois fonctions clés (ou plus), plutôt que simple travail de groupe parallèle.
- Utilisation d'un "Arsenal d'Imprévus" pour introduire des ruptures de rythme, des contraintes nouvelles, des informations contradictoires.
- Intégration contrôlée de l'IA comme perturbateur et non comme béquille.

### Hyper-réalisme

- Scénarios inspirés de crises réelles, anonymisées.
- Niveau de stress volontairement élevé pour approcher les conditions de la vie professionnelle (délais serrés, enjeux politiques, risques de réputation).

### Feedback et mesure

- Grilles avec critères normés permettant un scoring sur 100 et des sous-scores par compétence clé.
- Observations qualitatives pour chaque critère afin de passer du score au plan d'action.
- Possibilité de consolidation par cohorte, filière, niveau.





# Alignement stratégique

## Contribution aux compétences transversales

*Le CRC™ permet d'évaluer de manière directe :*

- *Communication de crise et impact oral.*
- *Leadership et influence en environnement hostile.*
- *Intelligence de situation et lecture des dynamiques politiques.*
- *Négociation, arbitrage, gestion de conflits.*
- *Éthique et courage managérial.*

## Réponse aux exigences AoL

*L'école peut documenter précisément :*

- *Learning Goals ciblés,*
- *Méthode d'évaluation directe (Audit CRC™),*
- *Données quantitatives (scores),*
- *Données qualitatives (observations, tendances).*

*Le CRC™ sert de point de mesure avant/après dans un système plus large : Audit initial, Programme d'entraînement (Corporate Dojos), Audit de sortie, "Closing the Loop" avec ajustement de maquette.*

### Intégration dans la stratégie pédagogique

*Pour les écoles de commerce et d'ingénieurs, le CRC™ peut être positionné comme : module d'évaluation en fin de cursus, élément d'un "Reality Check Tour" sur plusieurs campus, vitrine de la préparation terrain auprès des recruteurs.*



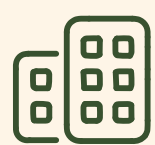


# Bénéfices clés



## Pour les étudiants

- *Prise de conscience lucide de leur niveau réel sous pression*
- *Feedback actionnable pour orienter leur développement personnel et professionnel*
- *Expérience “marquante” qui facilite les entretiens de recrutement et les discussions avec leurs tuteurs*



## Pour l'établissement

- *Un Score CRC™ officiel, lisible et publiable, qui devient une référence de préparation terrain*
- *Preuve de courage institutionnel : accepter de mesurer le réel plutôt que de rester dans le déni*
- *Outil fort de différenciation vis-à-vis des concurrents et dans les rapports d'accréditation*



## Pour les équipes pédagogiques

- *Diagnostic fin des soft skills par promotion ou filière*
- *Base solide pour prioriser les investissements pédagogiques (où renforcer, où ajuster)*
- *Complément idéal aux évaluations plus académiques*





# Modalités pratiques

**Organisation :** sélection des étudiants (par échantillon représentatif ou volontariat encadré), préparation logistique (salles, équipements, accès IA contrôlés).

**Salle principale :** configuration type newsroom / cellule de crise, possibilité de sous-groupes pour les équipes.

**Durée totale :** 1 journée pour 2 sessions d'audit, possibilité de tour sur plusieurs jours / campus.

# Conclusion

Le Corporate Reality Check fournit à l'école un miroir sans filtre sur la préparation réelle de ses étudiants. Couplé aux Corporate Dojos, il permet de mettre en place un système complet : mesurer, entraîner, mesurer à nouveau, démontrer la progression.

Pour en savoir plus et contacter Stéphane, RDV sur [www.boostezVosSoftSkills.fr](http://www.boostezVosSoftSkills.fr)

## Contact

Pour organiser un Audit CRC™ ou concevoir un dispositif combinant Audit + Dojos, contact : Coordination avec Direction des Programmes, Doyens, Responsables AoL et Services Carrières.

**Stéphane Tonnelier**

Consultant Senior & Fondateur « Corporate Dojos » L'Expertise Terrain au service de l'Employabilité Étudiante

 +33 (0)6 70 50 70 01  [stephane@boostezvossoftskills.fr](mailto:stephane@boostezvossoftskills.fr)   
[linkedin.com/in/stephanetonnelier](https://www.linkedin.com/in/stephanetonnelier)  [www.boostezvossoftskills.fr](http://www.boostezvossoftskills.fr)

