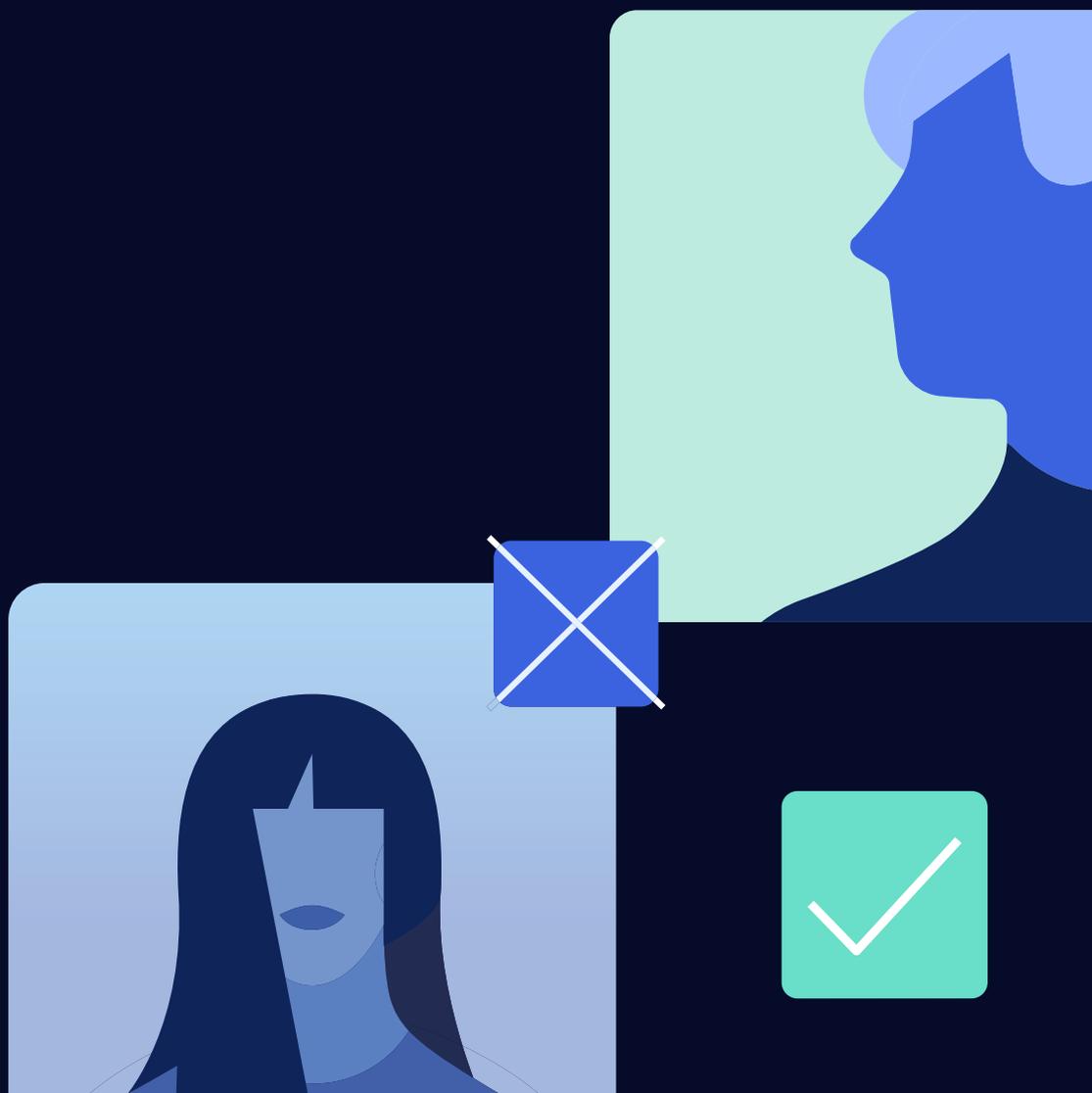


GUIDE PRATIQUE

(Ré) Orientation professionnelle : Les clés d'un accompagnement efficace !

CONSEILS D'EXPERTS & BONNES PRATIQUES



Edito

| Donner du sens, construire l'avenir

(Re)orienter sa carrière n'est plus un événement ponctuel. C'est devenu un processus régulier, parfois complexe, souvent chargé d'enjeux personnels et professionnels. **Pour les individus, il s'agit de trouver une voie qui ait du sens.** Pour les accompagnants, il s'agit de guider sans imposer, d'éclairer sans diriger.

Dans ce guide, nous proposons une approche structurée de l'accompagnement à l'orientation et à la mobilité professionnelle. Fondée sur l'écoute, la connaissance de soi et l'usage d'outils fiables comme Evolution, cette démarche vise à sécuriser les choix de parcours tout en valorisant les ressources de chacun.

Professionnels de l'accompagnement, RH, coachs ou conseillers : ce guide est pensé pour vous. Pour vous aider à mieux accompagner, à mieux comprendre... et à mieux faire émerger les potentiels.

Bonne lecture à tous !

01. Les enjeux de la mobilité et de l'orientation, aujourd'hui !

À l'heure où les trajectoires professionnelles se font plus évolutives, l'orientation n'est plus un moment unique réservé aux débuts de carrière. Elle devient un fil rouge, au service de l'agilité individuelle comme de la performance collective. Comprendre les dynamiques en jeu permet de mieux structurer les démarches d'accompagnement.

Des parcours de plus en plus mouvants

Aujourd'hui, rares sont les carrières linéaires. Selon France Compétences (2023), **un actif sur deux a envisagé une reconversion**. Ce chiffre grimpe à 61 % chez les moins de 35 ans (Baromètre Centre Inffo, 2023). Ces chiffres traduisent un profond changement : **la recherche de sens, l'équilibre de vie**, le besoin d'utilité ou de développement personnel deviennent prioritaires face à des critères plus traditionnels comme la stabilité de l'emploi.

Les entreprises doivent également composer avec ces nouvelles aspirations : fidéliser les talents, sécuriser les transitions, anticiper les compétences clés. L'orientation devient ainsi un levier stratégique pour concilier épanouissement personnel et besoins organisationnels.

Un monde du travail en pleine mutation

Les métiers évoluent à grande vitesse. Le World Economic Forum estime que **44 % des compétences devront changer d'ici 5 ans**, et que des millions d'emplois vont disparaître ou émerger dans de nouveaux secteurs. Dans ce contexte, les individus peuvent se sentir désorientés : manque de visibilité sur les débouchés, méconnaissance des environnements professionnels, difficulté à faire le lien entre leur profil et les possibilités concrètes.

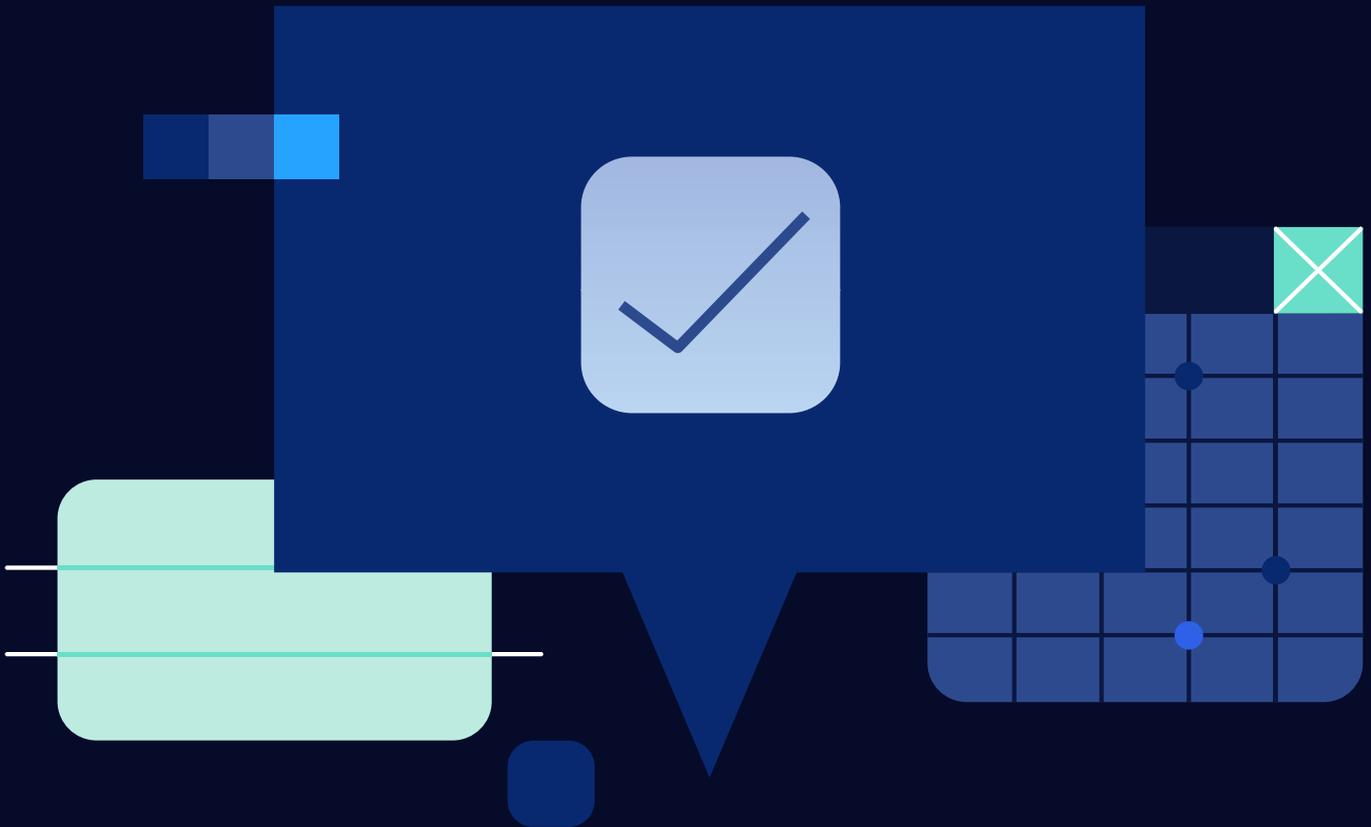
Par ailleurs, les attentes vis-à-vis du travail changent : quête de sens, rejet du salariat classique, importance des valeurs partagées... Cette complexité rend les choix d'orientation plus difficiles, mais aussi plus riches, à condition de proposer un accompagnement structuré.

L'importance d'un accompagnement outillé et individualisé

Dans ce paysage mouvant, l'orientation ne peut plus se limiter à quelques conseils génériques. **Elle doit s'appuyer sur une démarche rigoureuse et personnalisée, fondée sur trois piliers :**

- **Une meilleure connaissance de soi** (aspirations, soft skills, leviers de motivation)
- **Une compréhension claire des métiers** et environnements professionnels
- **Une capacité à se projeter** dans un parcours motivant, progressif et réaliste.

Cette approche permet de sécuriser les choix, d'éviter les réorientations par défaut et de renforcer la confiance des bénéficiaires. Elle constitue également un levier pour les RH, les écoles et les dispositifs publics, à condition d'être accompagnée par des outils adaptés et des méthodologies solides.



02. Les bonnes pratiques pour accompagner une personne en orientation ou en réorientation

Accompagner efficacement un projet d'orientation ou de réorientation ne s'improvise pas. Qu'il s'agisse d'un étudiant en quête de voie, d'un salarié en reconversion ou d'un professionnel en recherche de sens, l'accompagnement doit à la fois structurer la démarche, sécuriser le processus de décision et responsabiliser la personne dans ses choix. Pour cela, certaines bonnes pratiques ont fait leurs preuves, quel que soit le contexte d'intervention.

1. Poser un cadre clair et co-construit

La première étape d'un accompagnement réussi consiste à définir **un cadre de confiance clair et rassurant**. Cela passe par la clarification des objectifs de l'accompagnement, des rôles respectifs (accompagnant/accompagné), des étapes à venir et des règles de fonctionnement. En début de parcours, il est essentiel de co-construire le contrat d'accompagnement autour des attentes, du niveau d'autonomie, des contraintes personnelles ou professionnelles, et du degré d'urgence ou de maturité du projet.

Cette phase repose sur une **écoute active et bienveillante**, indispensable pour identifier le vécu de la personne, ses freins, ses besoins implicites et explicites, ses interrogations, et ses aspirations profondes. Cette posture d'écoute permet de créer un lien de confiance qui sera déterminant pour la suite du processus.

Elle permet également de prévenir les malentendus fréquents (attente d'un "métier clé en main", confusion entre conseil et coaching, etc.) et de positionner la personne comme **actrice de sa trajectoire**.

2. Partir de la personne, pas du marché

Il est tentant, face à l'incertitude du marché de l'emploi, de commencer par "ce qui recrute". Pourtant, l'efficacité de l'accompagnement repose d'abord sur **une connaissance fine de la personne accompagnée** : ses appétences, ses valeurs, ses soft skills, ses besoins en environnement, ses leviers de motivation et ses freins.

Cette approche centrée sur l'individu permet d'éviter les injonctions externes ("Tu devrais faire ça, c'est porteur") qui peuvent mener à des impasses. L'objectif est de faire émerger un projet professionnel **aligné avec l'identité profonde de la personne**, pour lui permettre de s'y projeter de manière durable.

À ce stade, il est essentiel de **valoriser les forces et les compétences transférables**, souvent méconnues ou sous-estimées par la personne elle-même. Les réussites passées, les qualités personnelles exprimées dans divers contextes (travail, bénévolat, loisirs), les compétences comportementales ou transversales constituent des ressources précieuses pour imaginer des trajectoires alternatives ou réinventées.

Plusieurs méthodes peuvent soutenir cette étape : entretiens exploratoires, bilans narratifs, questionnaires d'intérêts, tests psychométriques (nous y reviendrons dans la partie suivante), outils d'analyse des valeurs ou encore grilles de motivation.

3. Sécuriser la projection : du rêve à l'action

Une fois un ou plusieurs axes de projet identifiés, l'accompagnement doit aider à passer **du flou au concret**, en confrontant les idées aux réalités : quelles sont les compétences requises ? les modes de formation possibles ? les conditions de travail ? les perspectives d'évolution ? les risques financiers ou logistiques ? les besoins en reconversion ou en transition ? Cette phase repose sur un travail d'exploration structuré, permettant d'élargir les perspectives tout en restant ancré dans la faisabilité. **Il s'agit d'ouvrir le champ des possibles sans déréaliser les objectifs, grâce notamment à :**

- **La mise en situation ou immersion** (rencontre de professionnels, stages de découverte, PMSMP) ;
- L'accès à une **information fiable et à jour** sur les métiers et les secteurs (ex : ONISEP, France Travail, Fiches ROME, Observatoires des branches) ;
- **Le recours à des outils de visualisation** (cartes de métiers, arborescences de parcours, simulations de reconversion).

C'est également à ce moment que se construit **le plan d'action progressif**. Cette étape est cruciale pour donner de la consistance au projet, le rendre atteignable et motivant. On y établit un rétroplanning, on identifie les formations nécessaires, on explore les solutions de financement (CPF, Transitions Pro, etc.) et on planifie les premières actions concrètes.

Selon le Baromètre CREDOC/France Compétences (2023), les projets de reconversion qui incluent un accompagnement structuré ont **60 % de chances supplémentaires** d'aboutir positivement par rapport à ceux menés seuls.

4. Adopter une posture de facilitateur plutôt que de prescripteur

Le rôle du professionnel RH, du coach ou du conseiller n'est pas de décider à la place de la personne, mais de **l'aider à faire émerger ses propres choix éclairés**. Cela suppose une posture d'écoute active, de questionnement stratégique, de soutien sans jugement, et parfois de confrontation bienveillante. Cette posture favorise l'autonomisation du bénéficiaire et renforce son engagement dans le processus.

En aidant la personne à construire ses repères internes et à s'appuyer sur ses ressources, on lui permet de **reprendre confiance dans sa capacité à agir**. La relation d'accompagnement devient alors un espace d'exploration sécurisant, où l'on apprend à mieux se connaître pour mieux s'orienter.

03. Méthodes et outils d'accompagnement

Accompagner efficacement une orientation ou une réorientation professionnelle ne peut se faire sans un socle d'outils solides, combinant introspection, exploration du réel et projection dans l'avenir. Chaque outil a son rôle : certains aident à mieux se connaître, d'autres à découvrir concrètement des métiers, d'autres encore à prendre des décisions éclairées. Ce chapitre présente les principales méthodes à la disposition des professionnels RH et de l'accompagnement, dans une logique de parcours structuré.

1. Les entretiens : créer une relation de confiance et faire émerger du sens

L'entretien est souvent le point de départ et le fil conducteur de tout accompagnement. C'est dans ce cadre relationnel que les émotions, les doutes, les espoirs et les aspirations peuvent s'exprimer.



Les entretiens permettent de :

- Identifier le vécu professionnel et personnel de la personne
- Faire émerger ses attentes, ses leviers de motivation et ses freins
- Co-construire une trajectoire réaliste et motivante



Des approches spécifiques peuvent être mobilisées :

- **Entretien biographique** : retracer les étapes clés et identifier les constantes (valeurs, préférences, réussites).
- **Entretien motivationnel** : clarifier les ambivalences et renforcer l'engagement.
- **Questionnement stratégique** : ouvrir de nouvelles perspectives sans orienter.

Bénéfices : favorise la prise de recul, responsabilise la personne et alimente toute la démarche.

2. Les tests psychométriques : objectiver et valoriser les ressources personnelles

Les tests psychométriques apportent un éclairage objectif sur des dimensions clés de l'orientation : soft skills, motivations, intérêts professionnels, environnement idéal... Bien utilisés, ils permettent à la personne de mieux se comprendre, de prendre confiance et de nourrir ses choix.



Parmi les dimensions souvent explorées :

- **Les compétences comportementales** (ex : adaptabilité, coopération, autonomie...)
- **Les motivations et ancres de carrière** qui éclairent les priorités professionnelles durables (ex : besoin d'autonomie, de sécurité, de défi...)
- **La relation au travail** (schémas de pensées et croyances)
- **Les préférences de travail et l'environnement professionnel propice**

Exemple : l'outil **Evolution**, développé par PerformanSe, croise ces données pour aider la personne à identifier ses leviers personnels, les environnements professionnels adaptés, ainsi que les métiers qui lui correspondent le mieux. **Découvrez Evolution** en page 18.

Bénéfices : valorise des ressources souvent invisibles, facilite l'auto-positionnement et sécurise les choix.

3. Les immersions et expériences terrain : confronter le projet à la réalité

Rien ne vaut l'expérience directe pour confirmer ou infirmer une piste d'orientation. L'accompagnement peut intégrer des démarches concrètes pour **tester un métier ou un secteur**, en conditions réelles ou semi-réelles.



Les formes possibles sont nombreuses :

- **Stages d'observation**, notamment dans le cadre de dispositifs de transition (CPF de transition, Projet de transition professionnelle, Période de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP)
- **Rencontres ou interviews de professionnels** via le réseau ou les plateformes d'échange
- **Journées d'immersion**, événements "vis mon job", salons métiers
- **Mentorat ou tutorat** : accompagnement par un professionnel du métier visé

Bénéfices : rend le projet plus concret, brise les représentations erronées, renforce la motivation ou évite des erreurs de réorientation.

4. L'aide à la projection et à la prise de décision : structurer le passage à l'action

Une fois que les ressources ont été identifiées et les pistes explorées, il est crucial d'aider la personne à **se projeter, hiérarchiser et décider**. Cela passe par des outils d'aide à la décision et la construction d'un plan d'action.



Quelques pratiques utiles :

- **Grilles d'adéquation profil/projet** : vérifier la cohérence entre les envies, les compétences et les réalités du métier visé
- **Matrices de choix** : comparer plusieurs options selon des critères objectifs (motivation, faisabilité, perspectives, contraintes...)
- **Plans d'action personnalisés**, avec jalons à court, moyen et long terme

Bénéfices : évite la dispersion, renforce l'engagement, permet d'avancer étape par étape dans un cadre rassurant.

« Régulièrement, des agents viennent me voir pour changer de fonction parce qu'ils ne se sentent pas valorisés sur leur poste actuel. Or, le test les aide à mieux comprendre comment ils fonctionnent, de quoi ils ont besoin, et comment ils pourraient mieux l'obtenir ... »



Corinne Massoubre

Responsable du développement des compétences,
Conseil Départemental du Val d'Oise

04. L'apport des tests psychométriques dans la gestion de carrière

Les tests psychométriques sont des leviers puissants pour mieux se connaître, comprendre ses moteurs, ses ressources internes, ses besoins professionnels et construire un projet qui a du sens. Au-delà d'un simple inventaire de traits, ils fournissent des **indicateurs dynamiques** qui éclairent les choix de carrière et orientent l'accompagnement RH vers des trajectoires durables et motivantes.

Voici cinq grands types de données particulièrement utiles dans une démarche d'orientation ou de mobilité professionnelle, que vous pouvez évaluer via les tests psychométriques proposés par PerformanSe.

#1.

Les soft skills

Les soft skills, ou compétences comportementales, désignent les aptitudes personnelles, sociales et émotionnelles qui influencent la manière dont une personne interagit, s'organise, décide ou gère des situations complexes. Elles regroupent par exemple l'esprit critique, la créativité, la coopération, la gestion du stress ou la capacité d'adaptation.

Pourquoi les mesurer ?

Les soft skills sont des indicateurs fiables du potentiel d'un individu à s'adapter à des contextes professionnels mouvants, à collaborer efficacement ou à assumer de nouvelles responsabilités. Leur évaluation permet de dépasser la seule lecture des compétences techniques pour mieux cerner les modes de fonctionnement réels d'un individu dans un environnement de travail.

En quoi c'est important pour la carrière ?

Dans un monde où les parcours sont de moins en moins linéaires, les soft skills constituent un levier de différenciation et d'évolution. En identifiant ses points forts et ses axes de développement, un individu peut mieux se positionner, se projeter dans des environnements adaptés à ses aptitudes naturelles, et construire un plan de développement professionnel pertinent. Pour les RH, ces données permettent de personnaliser l'accompagnement et d'anticiper les facteurs de réussite ou de risque dans une prise de poste.

#2.

Les ancrs de carrière

Formalisées par Edgar Schein, les ancrs de carrière correspondent aux motivations profondes qui orientent les choix professionnels. Chaque individu développe, au fil de son parcours, une ou deux ancrs dominantes parmi huit possibles : expertise technique, management, autonomie, sécurité, créativité entrepreneuriale, engagement pour une cause, défi ou équilibre de vie.

Pourquoi les mesurer ?

Les ancrs offrent une grille de lecture simple et puissante des aspirations au travail. En période de questionnement, elles permettent de retrouver un cap en identifiant ce qui fait réellement sens pour la personne.

En quoi c'est important pour la carrière ?

Lors d'un changement professionnel ou après un choc de carrière (licenciement, conflit, burn-out, événement personnel), les ancrs jouent un rôle de repère. Elles permettent d'orienter les choix vers des trajectoires plus alignées, en recentrant sur l'ancre principale ou en explorant l'ancre secondaire pour se réinventer. Cette connaissance favorise des décisions plus conscientes et augmente la probabilité d'un rebond réussi.

#3.

La clarté du concept de soi

La clarté du concept de soi désigne le degré avec lequel une personne perçoit ses croyances sur elle-même comme étant clairement définies, cohérentes entre elles et stables dans le temps (Campbell et al., 1996).

Pourquoi les mesurer ?

Un bon niveau de clarté du concept de soi (CCS) facilite l'auto-analyse, la capacité à raconter son parcours, à se projeter, et à justifier ses choix. À l'inverse, une CCS floue peut être un frein dans les périodes de transition : la personne aura plus de mal à identifier ses ressources, à reconnaître ses réalisations et à se positionner.

En quoi c'est important pour la carrière ?

Lors d'un changement professionnel ou après un choc de carrière (licenciement, conflit, burn-out, événement personnel), les ancrs jouent un rôle de repère. Elles permettent d'orienter les choix vers des trajectoires plus alignées, en recentrant sur l'ancre principale ou en explorant l'ancre secondaire pour se réinventer. Cette connaissance favorise des décisions plus conscientes et augmente la probabilité d'un rebond réussi.

#4.

Le capital psychologique (PsyCap)

Le capital psychologique regroupe les ressources internes mobilisables par une personne pour faire face à la complexité et aux défis. Il est composé de quatre dimensions: l'**auto-efficacité** (croire en sa capacité à réussir), l'**espoir** (savoir générer des alternatives et s'y engager), l'**optimisme** (percevoir l'avenir positivement) et la **résilience** (rebondir après une difficulté).

Pourquoi les mesurer ?

Connaître le niveau de PsyCap permet de repérer les forces psychologiques d'une personne mais aussi les fragilités à soutenir. C'est un outil précieux pour adapter les postures managériales, évaluer la capacité de projection dans un nouveau poste, ou accompagner dans une démarche de reconversion.

En quoi c'est important pour la carrière ?

Un capital psychologique élevé est associé à une meilleure motivation, une plus grande capacité à gérer le stress, à persévérer face aux obstacles, et à faire preuve de flexibilité. Dans les périodes de transition, c'est une ressource essentielle. Et bonne nouvelle : le PsyCap se développe. Feedbacks positifs, reconnaissance, soutien et sentiment d'utilité participent à son renforcement dans le temps.

#5.

Le Contrat Psychologique Souhaité (CPS)

Le contrat psychologique représente l'ensemble des attentes implicites qu'un individu entretient vis-à-vis de son employeur. Il ne figure pas dans le contrat de travail officiel, mais structure en profondeur la relation à l'organisation. On distingue deux grands types de contrat psychologique :

- **Transactionnel** : axé sur la performance, la rémunération, les tâches définies et les résultats à court terme.
- **Relationnel** : orienté vers l'engagement, le sens, la loyauté et une vision plus long terme.

Pourquoi les mesurer ?

Comprendre le type de contrat psychologique permet d'anticiper les sources de motivation ou de désengagement, de prévenir les malentendus dans la relation d'emploi et de sécuriser les processus d'intégration ou de mobilité.

En quoi c'est important pour la carrière ?

Le type de contrat psychologique influence la satisfaction, la fidélisation et les attentes en matière de développement professionnel. Il n'y a pas de contrat « meilleur » qu'un autre : tout dépend de la culture de l'entreprise, du poste, et du projet professionnel de la personne. Un bon alignement entre ces dimensions est un facteur clé d'engagement et de performance.

05. Outil EVOLUTION : un levier pour la mobilité et l'orientation professionnelle

Dans un contexte où les trajectoires professionnelles deviennent de plus en plus évolutives et personnalisées, disposer d'outils fiables pour accompagner les salariés dans leur réflexion est essentiel. **Evolution est un test psychométrique puissant conçu pour éclairer, structurer et dynamiser le processus de projection professionnelle**, en s'appuyant sur une connaissance fine de soi.



Une approche opérationnelle et rapide

Evolution propose un dispositif fluide et directement exploitable :

- **15 minutes** suffisent pour répondre au questionnaire en ligne.
- Un **bilan personnalisé** est généré automatiquement à l'issue de la passation.
- Un **entretien** avec le bénéficiaire permet ensuite d'échanger sur les résultats et d'ouvrir la discussion sur des perspectives concrètes.



Un cheminement en 5 étapes pour mieux se connaître et se projeter

Le bilan Evolution s'articule autour de deux grands volets **Ressources personnelles** et **Profil d'emploi**, reprenant le fil classique d'une démarche de conseil en orientation ou de bilan de compétences.

Volet 1 : Explorer ses ressources personnelles

Cette première étape vise à identifier les éléments clés de la personnalité, des aspirations et du rapport au travail, pour construire un projet professionnel aligné et motivant.

Les ressources comportementales

Les soft skills sont ici au cœur de l'analyse : capacité d'adaptation, communication, gestion des priorités, perception de soi... Ces données permettent d'identifier les points forts sur lesquels capitaliser dans une nouvelle fonction.

Les aspirations professionnelles

Fondée sur les ancrs de carrière de Schein, cette partie explore les moteurs profonds d'un individu (autonomie, sécurité, challenge, engagement...) et offre une boussole précieuse pour guider ses choix d'évolution.

La relation au travail

Ce volet explore la manière dont le salarié vit son travail aujourd'hui : sentiment de maîtrise, alignement avec les valeurs de l'entreprise, équilibre vie pro/vie perso, confiance en l'avenir... Un prisme essentiel pour anticiper les leviers de satisfaction dans une future mission.

Volet 2 : Identifier son profil d'emploi

Une fois les ressources internes clarifiées, Evolution oriente la réflexion vers des environnements de travail et des métiers concrets, compatibles avec le profil révélé.

L'environnement de travail

Ici, le cadre idéal d'expression du potentiel est défini : type d'organisation, style de management, rôle préféré, activités motivantes, lieux de travail privilégiés. Cette cartographie favorise une mise en cohérence entre profil et conditions de travail recherchées.

Le futur métier

Evolution propose 2 fonctions principales et 8 suggestions de métiers en adéquation avec le profil analysé. Ces propositions sont construites à partir de l'ensemble des données collectées (ancres, comportements, préférences), offrant ainsi une orientation réaliste, motivante et personnalisée.



Bénéfices d'Evolution en accompagnement RH



Pour le bénéficiaire :

- Prendre conscience de ses forces et aspirations.
- Structurer une réflexion souvent floue ou diffuse.
- Se projeter plus concrètement dans une nouvelle trajectoire.
- Gagner en confiance dans sa prise de décision.



Pour le professionnel RH :

- Appuyer ses entretiens sur une base objective et complète.
- Structurer l'accompagnement avec un cadre lisible et rassurant.
- Identifier rapidement des leviers d'action concrets.



Témoignages de professionnels

Des professionnels RH partagent leur expérience d'utilisation d'Evolution.

Témoignage Swisslife

[Lire le témoignage complet ici]

« En mobilité, l'outil d'orientation Evolution nous permet surtout de mieux définir et de mieux accompagner les projets professionnels de nos collaborateurs, en étant plus proches de leurs motivations propres et de leurs besoins réels. »



Florine Garet, Responsable du département
« Développement des Talents et Marque Employeur, Swisslife

Témoignage CP Formation

[Lire le témoignage complet ici]

« J'apprécie le fait que l'outil Evolution ne soit pas à proprement parler un test de personnalité, mais plutôt un éclairage ouvert sur la manière dont un individu fonctionne au travail et peut se situer dans des environnements différents. »



Adeline Janela, Responsable Digital Learning,
CP Formation

Témoignages de professionnels

Des professionnels RH partagent leur expérience d'utilisation d'Evolution.

Témoignage Fédération Française du Bâtiment

[Lire le témoignage complet ici]

« Evolution nous éclaire sur les ressources personnelles des collaborateurs et facilite la définition de projets de changements, quand il s'agit d'aider un collaborateur à se réorienter en interne, pour des raisons physiques par exemple. »



Julie Thomas, Déléguée Régionale Emploi Formation,
Fédération Française du Bâtiment

Témoignage Département du Val d'Oise

[Lire le témoignage complet ici]

« L'outil Evolution offre une manière simple et très positive de réfléchir ensemble à ce dont les collaborateurs ont vraiment besoin pour s'épanouir. Il aide à de vraies prises de conscience. »



Corinne Massoubre, Responsable du développement des
compétences, Conseil Départemental du Val d'Oise

Conclusion

(Re)penser les trajectoires professionnelles : un levier stratégique et humain.

Multiplication des transitions, aspiration à plus de sens, évolution des compétences attendues... autant de facteurs qui rendent crucial le rôle des professionnels RH, des coaches, et des conseillers dans l'émergence de parcours à la fois durables et alignés. Ce guide a voulu offrir des repères clairs et des outils concrets pour structurer cet accompagnement :

- en prenant en compte la singularité de chaque individu,
- en valorisant des données fiables et objectivées grâce aux outils psychométriques,
- et en favorisant une posture d'écoute, de projection et d'action.

Loin d'imposer des réponses toutes faites, l'accompagnement professionnel vise avant tout à faire émerger les bonnes questions : Qu'est-ce qui me motive vraiment ? Où puis-je être utile et épanoui ? Dans quel cadre vais-je donner le meilleur de moi-même ? Autant de questionnements qu'un outil comme Evolution permet de faire émerger plus vite et plus sereinement, au service du bénéficiaire comme de l'organisation.

En somme, orienter, c'est redonner à chacun le pouvoir d'agir sur sa trajectoire professionnelle. Et cela commence toujours par mieux se connaître !

Prêt.e à découvrir vos résultats en 10 min ?

FAIRE LE TEST

Un Smartphone ?

