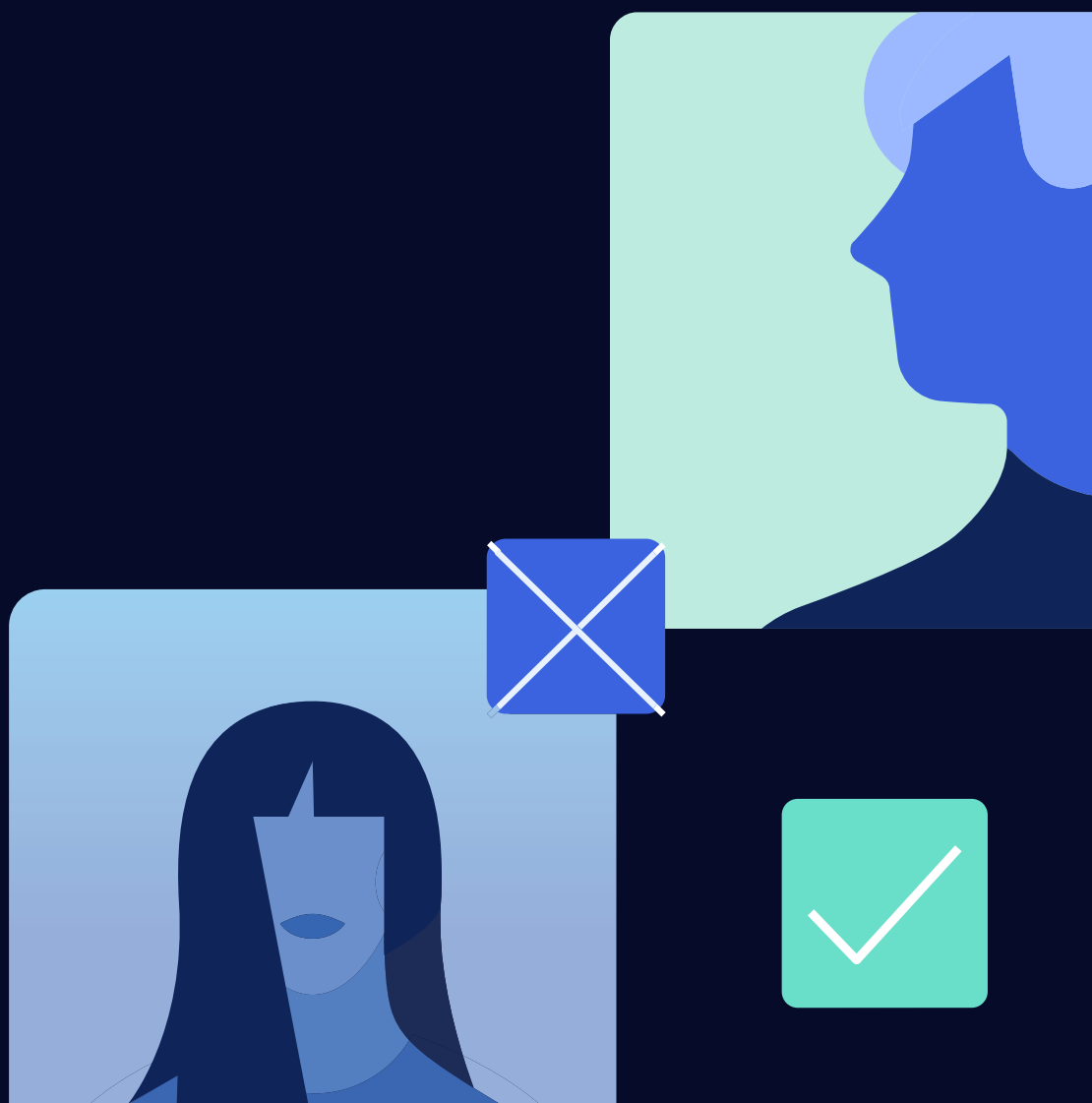


GUIDA PRATICA

(Ri) Orientamento professionale: le chiavi per un supporto efficace

CONSIGLI DI ESPERTI E BUONE PRATICHE



Editoriale

| Dare significato, costruire il futuro

(Ri)orientare la propria carriera non è più un evento una tantum. È diventato un processo regolare, a volte complesso, spesso segnato da difficoltà personali e professionali. Per le persone si tratta di trovare un percorso che abbia un senso, mentre per chi li sostiene si tratta di guidare senza imporre, di illuminare senza dirigere.

In questa guida, offriamo un approccio strutturato all'orientamento, e al supporto alla mobilità professionale. Basato sull'ascolto, la conoscenza di sé e l'utilizzo di strumenti affidabili come Evolution, questo approccio mira a garantire la scelta del percorso di carriera, valorizzando le risorse di ogni persona.

Supporta professionisti, risorse umane, coach o consulenti: questa guida è pensata per te. Per aiutarti a supportare, a comprendere meglio... e a far emergere al meglio il potenziale.

Buona lettura !

01. Le sfide dell'orientamento, del riorientamento e della mobilità interna oggi.

In un'epoca in cui i percorsi di carriera sono sempre più in trasformazione, l'orientamento professionale non è più un momento riservato solo all'inizio di una carriera. Diventa un filo conduttore lungo tutta la vita, al servizio dell'agilità individuale e della performance collettiva. La comprensione delle dinamiche in gioco consente di strutturare meglio gli approcci di supporto.

Percorsi sempre più mutevoli

Oggi, le carriere lineari sono rare. Secondo il **report 2024 di Gallup**, solo il 32% dei dipendenti ritiene che la propria organizzazione offra adeguate opportunità di crescita, e **solo il 23% dei dipendenti a livello globale si sente coinvolto nel proprio lavoro**: un dato che negli Stati Uniti e in Canada sale al 33%, ma che in Italia crolla, ad esempio, all'8% (ed era addirittura al 5% lo scorso anno. Peggio di noi, in classifica, solo Francia e Lussemburgo). Il **41% ha dichiarato di star cercando attivamente un altro lavoro** (siamo in testa subito dopo l'Albania), ma solo il 32% pensa che - rispetto alla situazione lavorativa nella propria città o regione - questo sia un buon momento per trovare lavoro. Questi dati riflettono un profondo cambiamento: la ricerca di senso, l'equilibrio della vita, il bisogno di utilità o di sviluppo personale stanno diventando prioritari rispetto a criteri più tradizionali come la stabilità del lavoro. Le aziende devono fare i conti con queste nuove aspirazioni: trattenere i talenti, garantire le transizioni, anticipare le competenze chiave. L'orientamento diventa così una leva strategica per conciliare lo sviluppo personale e le esigenze organizzative.

Un mondo del lavoro in evoluzione

Il lavoro si evolve ad alta velocità. Il World Economic Forum stima che il **44% delle competenze dovrà cambiare entro 5 anni** e che milioni di posti di lavoro scompariranno o emergeranno in nuovi settori. In questo contesto, **le persone possono sentirsi disorientate**: mancanza di visibilità sulle opportunità di lavoro, mancanza di conoscenza degli ambienti professionali, difficoltà a fare il collegamento tra il proprio profilo e le possibilità concrete.

Inoltre, le aspettative nei confronti del lavoro stanno cambiando: la ricerca di un senso, il rifiuto del lavoro salariato tradizionale, l'importanza dei valori condivisi, ecc. Questa complessità rende le scelte di carriera più difficili, ma anche più ricche, a patto che venga offerto un supporto strutturato.

L'importanza di un supporto strutturato e personalizzato

In questo panorama in evoluzione, l'orientamento non può più limitarsi ai consigli generici. Deve basarsi su un approccio rigoroso e personalizzato, basato su tre pilastri:

- Migliore **conoscenza di sé** (aspirazioni, soft skills, leve motivazionali)
- Una chiara comprensione delle professioni e degli ambienti professionali
- La capacità di **proiettarsi in un percorso** motivante, progressivo e realistico.

Questo approccio consente di garantire scelte migliori, evitare riorientamenti in caso di scelte professionali non allineate al profilo, rafforzare la fiducia dei beneficiari. È anche una leva per le risorse umane, la scuola e i sistemi pubblici, a patto che sia supportata da strumenti adeguati e metodologie solide.



02. Best practices per sostenere una persona nell'orientamento e nel riorientamento.

Sostenere efficacemente un progetto di orientamento o di riorientamento non può essere improvvisato. Che si tratti di uno studente in cerca della sua strada, di un dipendente in riqualificazione o di un professionista in cerca di senso, il supporto deve strutturare l'approccio, rendere sicuro il processo decisionale e responsabilizzare la persona delle proprie scelte. A tal fine, alcune buone pratiche hanno dimostrato la loro validità, indipendentemente dal contesto di intervento.

1. Stabilire un quadro chiaro e co-costruito

Il primo passo per un sostegno di successo è definire un **quadro di fiducia chiaro e rassicurante**. Ciò comporta il chiarimento degli obiettivi, dei rispettivi ruoli, delle fasi successive e delle regole operative. All'inizio del processo, è essenziale co-costruire il contratto di supporto intorno alle aspettative, al livello di autonomia, ai vincoli personali o professionali e al grado di urgenza o maturità del progetto.

Questa fase si basa sull'**ascolto attivo**, fondamentale per identificare il vissuto della persona, i suoi ostacoli, i suoi bisogni impliciti ed espliciti, le sue domande e le sue aspirazioni profonde. Questa attitudine all'ascolto crea un legame di fiducia che sarà decisivo per il resto del processo.

Permette inoltre di prevenire frequenti incomprensioni (attesa di un lavoro "chiavi in mano", confusione tra consulenza e coaching, ecc.) e di posizionare la persona come attore nel suo percorso.

2. Parti dalla persona, non dal mercato

Si è tentati, di fronte all'incertezza del mercato del lavoro, di iniziare con "cos'è il recruitment". Tuttavia, l'efficacia del supporto si basa prima di tutto su una **conoscenza dettagliata della persona che viene supportata**: le sue aspirazioni, i suoi valori, le sue soft skills, le sue esigenze ambientali, le leve motivazionali e gli ostacoli.

Questo approccio centrato sull'individuo evita le ingiunzioni esterne ("Dovresti fare questo, è promettente") che possono portare a vicoli ciechi. L'obiettivo è quello di far emergere un progetto professionale **allineato con l'identità della persona**, per permetterle di proiettarsi in modo sostenibile.

In questa fase è fondamentale valorizzare **i punti di forza e le competenze trasferibili**, spesso sconosciute o sottovalutate dalla persona stessa. I successi passati, le qualità personali espresse nei vari contesti (lavoro, volontariato, tempo libero), le competenze comportamentali e trasversali sono risorse preziose per immaginare traiettorie alternative o reinventate.

Diversi metodi possono supportare questa fase: interviste esplorative, valutazioni narrative, questionari di interesse, **test psicometrici** (su questo torneremo nel prossimo paragrafo), strumenti di analisi del valore o griglie di motivazione.

3. Garantire la proiezione: dal sogno all'azione

Una volta individuati uno o più assi di progetto, il sostegno deve aiutare a passare **dalla vaghezza alla concretezza**, confrontando le idee con la realtà: quali sono le competenze richieste, i possibili metodi di formazione, le condizioni di lavoro, le prospettive di carriera, i rischi finanziari o logistici, le esigenze di riqualificazione o di transizione?

Questa fase si basa su **un lavoro di esplorazione strutturato**, che consente di ampliare le prospettive pur rimanendo ancorati alla fattibilità. Si tratta di aprire il campo delle possibilità senza compromettere gli obiettivi, grazie in particolare a:

- **Giochi di ruolo o immersivi** (incontro con professionisti, corsi di scoperta)
- Accesso a **informazioni affidabili e aggiornate** su professioni e settori (come gli Albi Nazionali dei Professionisti, AIDP, il portale Statista, ASFOR, Confprofessioni, ISTAT e INPS)
- **L'utilizzo di strumenti di visualizzazione** (job map, percorsi di carriera, simulazioni di riqualificazione).

È anche così che si **costruisce il piano d'azione progressivo**. Questo passaggio è fondamentale per dare consistenza al progetto, per renderlo realizzabile e motivante. Stabiliamo un programma inverso: identifichiamo la formazione necessaria, esploriamo soluzioni di finanziamento e pianifichiamo le prime azioni concrete.

Secondo **Gallup**, **il 71% delle persone** che partecipa a programmi strutturati di riqualificazione, riporta una maggiore soddisfazione sul nuovo posto di lavoro.

4. Adottare una posizione di facilitatore piuttosto che di prescrittore

Il ruolo del professionista delle risorse umane, del coach e del consulente non è quello di decidere per la persona, ma di aiutarla a **fare le proprie scelte informate**. Ciò richiede un atteggiamento di ascolto attivo, domande strategiche, supporto non giudicante e talvolta confronto benevolo. Questa posizione promuove l'empowerment del beneficiario e rafforza il suo impegno nel processo.

Aiutando la persona a costruire i propri punti di riferimento interni e a fare affidamento sulle proprie risorse, le permettiamo di **riacquistare fiducia nella propria capacità di agire**. La relazione di sostegno diventa allora uno spazio sicuro di esplorazione, dove si impara a conoscersi meglio per orientarsi meglio.

03. Strumenti e metodi per guidare una persona nel suo percorso

Sostenere efficacemente l'orientamento e il riorientamento professionale non può essere fatto senza un solido set di strumenti, che combinino introspezione, esplorazione della realtà e proiezione nel futuro. Ogni strumento ha il suo ruolo: alcuni ti aiutano a conoscerti meglio, altri ti aiutano a scoprire lavori nella pratica e altri ancora ti aiutano a prendere decisioni informate. Questo capitolo presenta le principali metodiche a disposizione dei professionisti delle risorse umane e del supporto, in un percorso strutturato.

1. Interviste: creare un rapporto di fiducia e far emergere il significato

Il colloquio è spesso il punto di partenza – e il filo conduttore – di qualsiasi supporto. È in questo quadro relazionale che si possono esprimere emozioni, dubbi, speranze e aspirazioni.



Le interviste consentono di:

- Identificare l'esperienza professionale e personale della persona
- Tirare fuori le aspettative, le leve motivazionali e gli ostacoli
- Co-costruire una traiettoria realistica e motivante



Possono essere mobilitati approcci specifici:

- L'intervista biografica, per ripercorrere le tappe fondamentali e individuarne le costanti (valori, preferenze, successi).
- Colloquio motivazionale, per aiutare la persona a chiarire le proprie ambivalenze e rafforzare la propria capacità di coinvolgimento.
- Visione strategica, frutto del coaching, per aprire nuove prospettive senza imporre una direzione.

Benefici: promuove un passo indietro, responsabilizza la persona e alimenta l'intero processo.

2. Test psicometrici: oggettivare e valorizzare le risorse personali

I test psicometrici forniscono una visione obiettiva delle dimensioni chiave dell'orientamento professionale: competenze trasversali, motivazioni, interessi professionali, ambiente ideale, ecc. Usati bene, permettono alla persona di comprendere meglio se stessa, acquisire fiducia e sostenere le proprie scelte.



Tra le dimensioni spesso esplorate:

- **Competenze comportamentali** (ad es. adattabilità, cooperazione, autonomia, ecc.)
- **Motivazioni e ancoraggi di carriera** che fanno luce su priorità professionali sostenibili (ad es. bisogno di autonomia, sicurezza, sfida, ecc.)
- **Il rapporto con il lavoro** (schemi di pensiero e credenze)
- **Preferenze lavorative e ambiente di lavoro** favorevole

Lo strumento Evolution, sviluppato da PerformanSe, incrocia questi dati per aiutare le persone a identificare le loro leve personali, gli ambienti professionali appropriati e i lavori più adatti a loro. Scopri Evolution a pagina 18.

Benefici: valorizza le risorse spesso invisibili, facilita l'auto-posizionamento e assicura le scelte.

3. Esperienze sul campo: confrontarsi con la realtà del progetto

Non c'è niente di meglio dell'esperienza diretta per confermare o confutare un percorso professionale. Il sostegno può comprendere misure concrete per testare una professione o un settore, in condizioni reali o semi-reali.



Ci sono molte forme possibili:

- **Tirocini di osservazione, in particolare nell'ambito di programmi di transizione**
- **Incontri o colloqui con professionisti tramite la rete o le piattaforme di scambio**
- **Giornate di immersione, eventi «live my job», fiere del lavoro**
- **Mentoring o tutoring: supporto da parte di un professionista nella professione target**

Vantaggi: rende il progetto più concreto, abbatte le false dichiarazioni, rafforza la motivazione o evita errori di riorientamento.

4. Supporto alla proiezione e al processo decisionale: strutturare la transizione all'azione

Una volta identificate le risorse e esplorate le strade, è fondamentale aiutare la persona a progettare, stabilire le priorità e decidere. Ciò comporta strumenti decisionali e la costruzione di un piano d'azione.



Alcune pratiche utili:

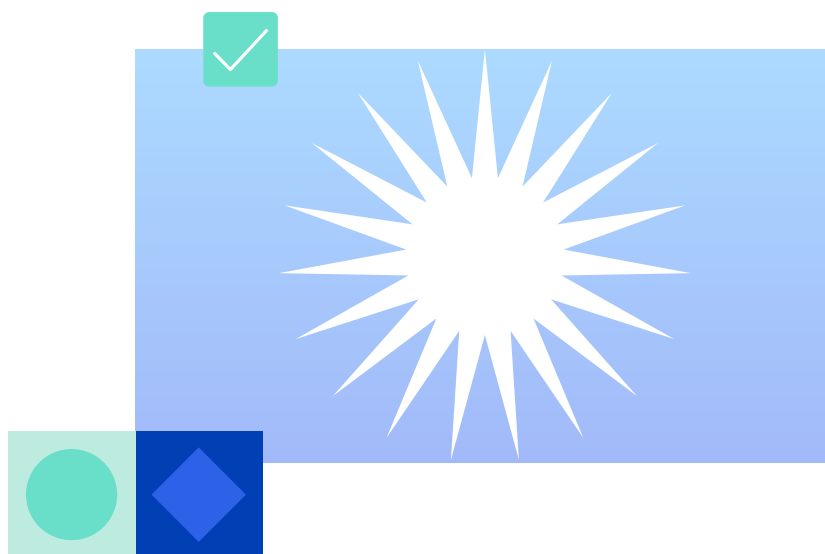
- **Griglie di matching profilo/progetto:** verifica la coerenza tra i desideri, le competenze e le realtà della professione target
- **Matrici di scelta:** confrontare diverse opzioni in base a criteri oggettivi (motivazione, fattibilità, prospettive, vincoli, ecc.)
- **Piani d'azione personalizzati,** con milestone a breve, medio e lungo termine

Benefici: evita la dispersione, rafforza l'impegno, permette di andare avanti passo dopo passo in un quadro rassicurante.

04. Il contributo dei test psicometrici alla gestione della carriera

I test psicometrici sono potenti leve per conoscere meglio se stessi, comprendere i propri driver, le risorse interne, i bisogni professionali e costruire un progetto significativo. Oltre a un semplice inventario dei tratti, forniscono **indicatori dinamici** che fanno luce sulle scelte di carriera e guidano il supporto HR verso traiettorie sostenibili e motivanti.

Ecco cinque tipi principali di dati utili in un processo di orientamento professionale e di mobilità professionale, che puoi valutare tramite i test psicometrici offerti da PerformanSe.



#1.

Competenze trasversali

Le competenze trasversali, o competenze comportamentali, si riferiscono alle competenze personali, sociali ed emotive che influenzano il modo in cui una persona interagisce, organizza, decide e gestisce situazioni complesse. Ad esempio, includono il pensiero critico, la creatività, la cooperazione, la gestione dello stress e la capacità di adattamento.

Perché misurarle?

Le soft skills sono indicatori affidabili del potenziale di un individuo di adattarsi a contesti professionali in evoluzione, di collaborare efficacemente e di assumere nuove responsabilità. La loro valutazione permette di andare oltre la semplice lettura delle competenze tecniche, per comprendere meglio le reali modalità con cui un individuo opera in un ambiente di lavoro.

Perché sono importanti per la carriera?

In un mondo in cui i percorsi di carriera sono sempre meno lineari, le soft skills sono una leva di differenziazione ed evoluzione. Identificando i propri punti di forza e le aree di sviluppo, un individuo può posizionarsi meglio, proiettarsi in ambienti adatti alle proprie capacità naturali e costruire un piano di sviluppo professionale pertinente. Per le Risorse Umane, questi dati consentono di personalizzare il supporto e anticipare i fattori di successo o di rischio nell'assunzione di una posizione.

#2.

Ancore di carriera:

Formalizzato da Edgar Schein, le ancore di carriera corrispondono alle motivazioni profonde che guidano le scelte professionali. Ogni individuo sviluppa, nel corso della sua carriera, una o due ancore dominanti tra le otto possibili: competenza tecnica, gestione, autonomia, sicurezza, creatività imprenditoriale, impegno per una causa, sfida o equilibrio di vita.

Perché misurarle?

Le ancore offrono una griglia di lettura semplice e potente delle aspirazioni lavorative. Nei momenti di dubbio, ci permettono di trovare una direzione identificando ciò che ha davvero senso per la persona.

Perché è importante per la carriera?

Durante un cambiamento professionale o dopo uno shock di carriera (licenziamento, conflitto, burn-out, evento personale), gli orientatori diventano un punto di riferimento. Permettono di orientare le scelte verso traiettorie più allineate, rifocalizzandosi sull'ancora principale o esplorando l'ancora secondaria per reinventarsi. Questa conoscenza promuove decisioni più consapevoli e aumenta la probabilità di successo.

#3.

Chiarezza del concetto di sé (CCS)

La chiarezza del concetto di sé si riferisce al grado in cui una persona percepisce le sue convinzioni su se stessa come chiaramente definite, coerenti tra loro e stabili nel tempo (Campbell et al., 1996).

Perché misurarlo?

Un buon livello di CCS facilita l'autoanalisi, la capacità di raccontare la propria storia, di proiettarsi e di giustificare le proprie scelte. Al contrario, una CCS vaga può essere un ostacolo nei periodi di transizione: la persona avrà più difficoltà a identificare le proprie risorse, a riconoscere i propri risultati e a posizionarsi.

Perché è importante per la carriera?

La CCS è particolarmente utile durante la valutazione delle competenze, il sostegno alla mobilità o l'assunzione. Ti permette di sapere se la persona ha bisogno di supporto per strutturare la sua storia professionale, rafforzare la sua lucidità su se stessa e acquisire fiducia nelle sue decisioni. Chiarire il proprio concetto di sé significa gettare solide basi per costruire una traiettoria professionale coerente.

#4.

Capitale psicologico (PsyCap)

Il capitale psicologico riunisce le risorse interne che possono essere mobilitate da una persona per affrontare la complessità e le sfide. È composto da quattro dimensioni: **autoefficacia** (credere nella propria capacità di avere successo), **speranza** (saper generare alternative e impegnarsi in esse), **ottimismo** (percepire il futuro in modo positivo) e **resilienza** (riprendersi da una difficoltà).

Perché misurarlo?

Conoscere il livello di PsyCap permette di individuare i punti di forza psicologici di una persona ma anche le fragilità da sostenere. È uno strumento prezioso per adattare le posture manageriali, valutare la capacità di proiettarsi in una nuova posizione o supportarle in un processo di riqualificazione.

Perché è importante per la carriera?

Un elevato capitale psicologico è associato a una migliore motivazione, a una maggiore capacità di gestire lo stress, di perseverare di fronte agli ostacoli e di essere flessibili. In tempi di transizione, è una risorsa essenziale. E una buona notizia: il PsyCap sta crescendo. Il feedback positivo, il riconoscimento, il supporto e il senso di utilità contribuiscono al suo rafforzamento nel tempo.

#5.

Il contratto psicologico desiderato (CPS)

Il contratto psicologico rappresenta l'insieme delle aspettative implicite che un individuo ha nei confronti del proprio datore di lavoro. Non compare nel contratto ufficiale di lavoro, ma struttura in profondità il rapporto con l'organizzazione.

Esistono due tipi principali di contratto psicologico:

- **Transazionale** : focalizzato su prestazioni, retribuzione, attività definite e risultati a breve termine.
- **Relazionale** : orientato all'impegno, al significato, alla lealtà e a una visione a lungo termine.

Perché misurarlo?

Comprendere il tipo di contratto psicologico permette di anticipare le fonti di motivazione o di disimpegno, di prevenire incomprensioni nel rapporto di lavoro e di garantire i processi di integrazione o mobilità.

Perché è importante per la carriera?

Il tipo di contratto psicologico influenza la soddisfazione, la fidelizzazione e le aspettative per lo sviluppo professionale. Non esiste un contratto "migliore" di un altro: tutto dipende dalla cultura dell'azienda, dalla posizione e dal progetto professionale della persona. Un buon allineamento tra queste dimensioni è un fattore chiave per il coinvolgimento e le prestazioni.

05. Evolution: uno strumento strutturato a supporto della mobilità

In un contesto in cui i percorsi di carriera stanno diventando sempre più scalabili e personalizzati, disporre di strumenti affidabili per supportare le persone è fondamentale. Evolution è un potente strumento progettato per illuminare, strutturare ed energizzare il processo di proiezione professionale, basato su una conoscenza dettagliata di se stessi.



Un approccio operativo e veloce

Evolution offre un sistema fluido e direttamente utilizzabile:

- Ci vogliono solo 15 minuti per completare il questionario online.
- Al termine dell'esame viene generata automaticamente una valutazione personalizzata.
- Un colloquio con il beneficiario offre poi l'opportunità di discutere i risultati e aprire la discussione su prospettive concrete.

Le tue risorse comportamentali

Quali comportamenti adotti spontaneamente sul lavoro?

Le tue risorse comportamentali rappresentano le soft skills personali e relazionali che ti aiutano a svolgere il tuo lavoro. Comprendi il tuo modo di lavorare, comunicare e adattarti alle sfide odierne. Comprendi meglio le tue scelte professionali con i tuoi punti di forza, in modo da poterle adattare a te.



L'immagine che ho di me stessa
Percezione delle tue competenze e del tuo potenziale

Sai consapevolmente delle tue capacità, ma credi di non assumerti troppe responsabilità nella tua attuale carriera. Ti vedi più in un ruolo di supporto che in un ruolo di leadership. La tua fiducia in te stessa ti permette di realizzare i tuoi compiti senza sentire il bisogno di dirigere o avviare azioni incisive.

Da esplorare

- Supera l'ambito dei tuoi incarichi.
- Credi nella tua capacità di influenzare le decisioni chiave.
- Affermati assumendo piccole responsabilità.



Il mio modo di lavorare
Modo di organizzarsi e svolgere i propri compiti

Ti piace andare dritto al punto, organizzando il lavoro in modo semplice e pratico. Ti senti a tuo agio in situazioni in cui puoi concentrarti su ciò che ti piace e piuttosto che esplorare idee complesse. Preferisci contesti stabili in cui sai cosa aspettarti.

Da esplorare

- Non lasciarti sconvolgere da richieste.
- Accetta progetti che includano il pensiero creativo.
- Osa uscire dalla tua zona di comfort.

Supporto all'analisi - Anonyme Anonyme



Un viaggio in 5 tappe per conoscersi meglio e proiettarsi nel futuro.

La valutazione di Evolution si articola attorno a due componenti principali, le Risorse Personali e il Profilo Professionale, riprendendo l'approccio di consulenza orientativa e di valutazione delle competenze.

Parte 1: Esplora le tue risorse personali

Questo primo passo ha l'obiettivo di individuare gli elementi chiave della personalità, delle aspirazioni e del rapporto con il lavoro, per costruire un progetto professionale allineato e motivante.

1. Risorse comportamentali

Le competenze trasversali sono al centro dell'analisi: adattabilità, comunicazione, gestione delle priorità, percezione di sé, ecc. Questi dati permettono di individuare i punti di forza su cui puntare in una nuova funzione.

2. Aspirazioni professionali

Sulla base **del modello di ancore di carriera** di Edgar Schein, questa parte mette in evidenza le aspirazioni profonde di un individuo: bisogno di autonomia, ricerca di sicurezza, gusto per le sfide, impegno sociale, ecc. Una bussola potente per orientare le scelte.

3. Il rapporto con il lavoro

Questa sezione esplora il modo in cui i dipendenti vivono il loro lavoro oggi: senso di controllo, allineamento con i valori dell'azienda, equilibrio tra lavoro e vita privata, fiducia nel futuro, ecc. Si tratta di un prisma essenziale per anticipare le leve della soddisfazione in una missione futura.

Parte 2: Identificazione del profilo professionale

Una volta chiarite le risorse interne, Evolution indirizza la riflessione verso ambienti di lavoro e professioni concrete, compatibili con il profilo rivelato.

4. L'ambiente di lavoro

Qui viene definito il quadro ideale nel quale esprimere il potenziale: tipo di organizzazione, stile di gestione, ruolo preferito, attività motivanti, luoghi di lavoro preferiti. Questa mappatura favorisce la coerenza tra il profilo e le condizioni di lavoro ricercate.

5. Il lavoro del futuro

Evolution offre **2 funzioni principali e 8 suggerimenti di lavoro** in linea con il profilo analizzato. Queste proposte sono costruite a partire da tutti i dati raccolti (ancore, comportamenti, preferenze), offrendo così un orientamento realistico, motivante e personalizzato.



I vantaggi di Evolution nel supporto HR



Per il beneficiario :

- Prendere coscienza dei propri punti di forza e delle proprie aspirazioni.
- Strutturare una riflessione spesso vaga o diffusa.
- Proiettarsi più concretamente verso una nuova traiettoria.
- Acquisire fiducia nel processo decisionale.



Per i professionisti delle Risorse Umane :

- Supportare i tuoi colloqui in modo obiettivo e completo.
- Strutturare il supporto con un quadro chiaro e rassicurante.
- Identificare rapidamente le leve concrete per l'azione.

Testimonianze di professionisti

I professionisti delle Risorse Umane condividono la loro esperienza nell'utilizzo di Evolution.

Testimonianze di professionisti

I professionisti delle Risorse Umane condividono la loro esperienza nell'utilizzo di Evolution.

*“Le attitudini, **le motivazioni** e il modo in cui gli studenti esercitano le **loro soft skill**, determinano le loro scelte rispetto alle opportunità professionali. Per questo il loro sviluppo deve essere affiancato a quello delle competenze tecniche. Gli strumenti PerformanSe danno l'opportunità, sia allo studente sia alla persona che gli sta davanti (orientatore, recruiter, formatore, datore di lavoro) di **esplorare una dimensione** a cui, fino ad oggi, non si è data molta importanza. Capacità di adattamento, flessibilità, pensiero critico, capacità di costruirsi una visione globale. E le **competenze relazionali**, in particolare l'intelligenza emotiva e la capacità di comunicare efficacemente. Sono queste le skill che iniziano a fare la differenza in qualsiasi ambiente di lavoro”.*

Giovanni Rigon, responsabile del Career Service del Collegio Mazza e coordinatore della Commissione Orientamento e Placement della Conferenza dei Collegi di Merito.

Testimonianze di professionisti

I professionisti delle Risorse Umane condividono la loro esperienza nell'utilizzo di Evolution.

Testimonianze di professionisti

I professionisti delle Risorse Umane condividono la loro esperienza nell'utilizzo di Evolution.

*“Gli strumenti PerformanSe sono fondamentali per il mio lavoro: hanno un ruolo chiave nell'**orientamento professionale** dei candidati Master SDA Bocconi. Un percorso di crescita per i giovani che si rimettono in gioco, nel quale coltivare le loro competenze manageriali e strategiche, per prepararsi a un futuro ricco di sfide. In occasione del **PerformanSe Day 2024** ho avuto l'opportunità di appurare **la profondità e rigore della ricerca scientifica** che c'è dietro lo sviluppo degli strumenti. La fiducia nello strumento ora è ancora maggiore. Spero in una lunga collaborazione tra SDA Bocconi e PerformanSe Italia, in un'evoluzione costante del tool e in aggiornamenti costanti delle mie competenze nell'utilizzo di questo strumento”.*

Simone Consonni, Learning & Development presso SDA Bocconi

*“Il report degli strumenti PerformanSe **non è mai una valutazione del tipo “giusto-sbagliato”**: restituisce un'immagine obiettiva, a partire dalla quale, nel corso del colloquio, ci possiamo soffermare sugli elementi chiave e sulle caratteristiche principali. Sono strumenti fondamentali nei nostri percorsi di orientamento, soprattutto nella fase di conoscenza del sé, di esplorazione delle proprie aree di interesse, delle proprie motivazioni e sistema valoriale. E non solo nella fase iniziale: diventa **uno strumento che accompagna tutto il percorso di orientamento, sul quale si torna spesso per dare feedback continui**. E abbiamo un ritorno molto positivo da parte delle persone: **si riconoscono nella descrizione**, sia rispetto ai punti di forza che rispetto alle aree di miglioramento”.*

Elisabetta Donato, referente Centro BilCo e referente Servizio Bilancio di Competenze presso CIOFS-FP Piemonte ETS.

Conclusione

I (Ri)pensare le traiettorie professionali: una leva strategica e umana

Moltiplicazione delle transizioni, aspirazione a un maggiore significato, evoluzione delle competenze attese... tutti fattori che rendono cruciale il ruolo dei professionisti HR, dei coach e dei consulenti per l'emergere di percorsi sostenibili e allineati.

La presente guida ha lo scopo di offrire parametri di riferimento chiari e strumenti concreti per strutturare tale sostegno:

- tenendo conto dell'unicità di ogni individuo,
- promuovendo dati affidabili e oggettivi utilizzando strumenti psicometrici,
- promuovendo una postura di ascolto, proiezione e azione.

Lungi dall'imporre risposte preconfezionate, il supporto professionale mira soprattutto a far emergere le domande giuste: cosa mi motiva davvero? Dove posso essere utile e soddisfatto? In quale contesto darò il meglio di me stesso?

Sono tutte domande che uno strumento come **Evolution** permette di far emergere in modo più rapido e sereno, a beneficio del beneficiario così come dell'organizzazione.

Orientare significa ridare a tutti la possibilità di agire sulla propria traiettoria professionale. E si inizia sempre con il conoscersi meglio!

Sei pronto a scoprire i risultati di Evolution in 10 minuti?

FAI IL TEST

