RAPPORT

du comité de mission

2025

EVOLUTEAM

CRÉATEUR DE VALEUR DURABLE

SOMMAIRE

→ ***À propos d'EVOLUTEAM*** ***4***

→ ***Une société engagée*** ***5***

→ ***Notre raison d'être*** ***6***

→ ***Nos engagements statutaires*** ***7***

Engagement #1 8

Engagement #2 12

→ ***Bilan et perspectives*** ***17***

→ ***Le comité de mission*** ***18***

À PROPOS d'EVOLUTEAM

Votre succès, notre mission.

Depuis plus de 20 ans, nous accompagnons les entreprises du privé et les acteurs publics dans leurs enjeux de transformation, de croissance et de développement des compétences. Avec plus de 500 clients actifs et une note moyenne de satisfaction de 4,6/5, notre organisme s'est imposé comme un partenaire de confiance pour les entreprises souhaitant transformer leurs enjeux de marché en pratiques concrètes, en comportements gagnants et en succès durables.

Nos domaines d'intervention

Soft Skills

Renforcez votre efficacité personnelle et professionnelle face aux situations complexes.

Relation Client et Commerciale

Développez vos compétences relationnelles et commerciales pour fluidifier la communication avec vos clients et gagner en efficacité.

Leadership & Management

Révélez votre leadership en alliant performance et humanité tout en développant vos compétences comportementales et relationnelles.

Développement du capital humain

Dynamisez vos pratiques RH et développez la culture de la transmission grâce aux formations de formateurs internes.

Management de Projet

Intégrez la culture projet et ses méthodes éprouvées pour collaborer efficacement au sein de votre équipe ou d'une équipe transverse.

Enjeux sociétaux

Sensibilisez et favorisez l'engagement de vos collaborateurs pour agir collectivement et positivement en entreprise et plus généralement en société développée.

Nos solutions pédagogiques

Nous concevons des dispositifs de formation immersifs et engageants qui se déploient en présentiel, distanciel ou mixte, en individuel ou en collectif, en synchrone ou en asynchrone.

Pour enrichir l'expérience et favoriser l'ancrage, nous mobilisons un large éventail de méthodes : inventaires comportementaux, autodiagnostics, équicoaching, méthodes narratives et théâtrales, co-développement… Ces approches se déclinent sous différents formats : séminaires, ateliers, coaching individuel ou d'équipe, formations structurées…

Chaque solution est pensée comme un levier de transformation durable directement transférable dans le quotidien professionnel.



UNE SOCIÉTÉ ENGAGÉE

Depuis toujours, la satisfaction de nos clients est une priorité absolue pour nous.

Une démarche qualité ambitieuse et reconnue

Nous organisons notre travail autour d'une démarche qualité forte et engagée, dont la finalité est la satisfaction de nos clients et l'amélioration continue de nos pratiques.

Forts d'un socle de valeurs partagées, nous avançons aux côtés de nos clients avec engagement, exigence et optimisme.

En 2015, nous avons obtenu la reconnaissance de notre système de management de la qualité en étant certifié ISO 9001 et ISO 29990 dans le cadre de l'ingénierie, la conception et la réalisation d'actions de formation.

Depuis 2018, nous sommes certifiés Qualiopi dans le cadre de nos actions de formation.

D'une société certifiée à une société engagée

Les nouveaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux, les questions d'inclusion de qualité… qui questionnent aussi bien nos clients que nous-mêmes (en tant qu'entreprise et en tant qu'individus), nous ont amené à repenser notre engagement autour d'une question simple : comment continuer d'être un acteur de référence pour nos clients et nos partenaires tout en intégrant l'ensemble de ces nouveaux enjeux dans un modèle qui nous ressemble et qui leur ressemble ?

"Un nouvel engagement fort, statutaire, avec une valeur juridique"

Nous nous sommes engagés en 2023 pour devenir "société à mission" et nous avons obtenu la reconnaissance de cette qualité le 1er février 2024.

Pour nous, c'est un nouvel engagement fort, statutaire, avec une valeur juridique. Il nous permet de nous structurer autour d'une organisation unique, spécifique à l'histoire et à la culture de notre entreprise, et qui répond aux enjeux et attentes de nos clients en termes d'engagements sociétaux et environnementaux.



MATTHIEU ALEXANDRE
Directeur Général et Stratégique

NOTRE
RAISON D'ÊTRE

"Engagés pour un monde plus éclairé, nous concevons des solutions pédagogiques centrées sur le développement des potentiels humains avec, pour ambition, de créer de la valeur durable."

Être engagés, c'est agir avec responsabilité, conviction et constance au service de ce qui compte vraiment. C'est mettre notre énergie et nos choix au service d'un impact positif, pour nos clients, nos collaborateurs, nos partenaires et la société.

Œuvrer pour un monde plus éclairé, c'est contribuer à mieux comprendre, mieux décider et mieux agir. C'est transmettre des repères, développer l'esprit critique et favoriser l'accès aux savoirs dans un environnement en constante évolution.

Concevoir des solutions pédagogiques, c'est créer des dispositifs utiles, concrets et innovants qui facilitent l'apprentissage, l'appropriation des connaissances et la montée en compétences de chacun.

Favoriser le développement des potentiels humains, c'est révéler les talents, encourager la confiance, accompagner la progression et permettre à chacun d'exprimer pleinement ses capacités.

Créer de la valeur durable, enfin, c'est générer des bénéfices qui s'inscrivent dans le temps : économiques, humains, sociaux et environnementaux, au service d'une réussite responsable et partagée.

NOS ENGAGEMENTS
statutaires

01 ↘ Concevoir et proposer des solutions pédagogiques adaptées aux enjeux de structuration et de transformation des entreprises et des individus pour créer de la valeur durable.

Objectifs opérationnels

- → Proposer des solutions pédagogiques adaptées aux enjeux de nos clients.
- → Avoir un niveau élevé de satisfaction des apprenants.

02 ↘ S'engager à accompagner l'évolution professionnelle de nos partenaires et de nos collaborateurs.

Objectifs opérationnels

- → Offrir à l'équipe interne un cadre de travail et une expérience professionnelle épanouissants.
- → Contribuer à la montée en compétences des partenaires externes.

ENGAGEMENT STATUTAIRE 1

CONCEVOIR ET PROPOSER DES SOLUTIONS PÉDAGOGIQUES ADAPTÉES AUX ENJEUX DE STRUCTURATION ET DE TRANSFORMATION DES ENTREPRISES ET DES INDIVIDUS POUR CRÉER DE LA VALEUR DURABLE.

↘ OBJECTIF OPÉRATIONNEL #1

01 Proposer des solutions pédagogiques adaptées aux enjeux de nos clients.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Identifier les enjeux de nos clients pour l'année à venir
- Proposer une ou des solutions pédagogiques pour chaque enjeu

	RÉSULTATS ATTEINTS	% DE RÉALISATION
Enjeux sociétaux	3*	100 %
Management de projet	3*	100 %
Powerskills	4*	100 %

*Nombre de solutions pédagogiques par enjeu

LES ATOUTS DE CET OBJECTIF

✓ Orientation client forte

Cet objectif place les besoins du client au centre de la démarche et valorise une logique de service sur mesure.

✓ Lien direct avec la valeur ajoutée de l'organisme

La capacité à concevoir des solutions adaptées constitue un véritable différenciant.

✓ Incitation à l'innovation pédagogique

Cet objectif nous encourage à diversifier notre offre, nos modalités et nos moyens pédagogiques.

✓ Renforcement de la relation commerciale et partenariale

Il valorise l'écoute, le conseil et la co-construction avec les clients.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

✓ Notion parfois subjective de "solution adaptée"

Ce qui paraît pertinent pour un interlocuteur ne l'est pas nécessairement pour un autre (RH, manager, direction, apprenants).

✓ Difficulté à mesurer objectivement l'adéquation

L'appréciation peut reposer sur un ressenti plus que sur des critères factuels ou des résultats observables.

✓ Vision centrée client mais pas toujours apprenant

Une solution peut répondre aux enjeux de l'entreprise sans être suffisamment adaptée au niveau, au rythme ou aux contraintes des apprenants.

PLAN D'ACTION 2026

2026

✓ Définir des critères précis d'adaptation

Par exemple : adéquation aux objectifs, prise en compte du public cible, contraintes de temps, budget, modalités, indicateurs de résultats.

✓ Formaliser une phase d'analyse du besoin

Mettre en place un diagnostic structuré avant toute proposition : enjeux métier, compétences visées, contexte, freins, attentes.

✓ Croiser plusieurs points de vue

Recueillir l'avis du client commanditaire, des managers, des apprenants et des formateurs.

✓ Mesurer les résultats après mise en œuvre

Associer cet item à des indicateurs d'impact : progression des compétences, satisfaction, transfert en situation de travail, performance métier.

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

L'objectif est stratégique car il mesure la pertinence de la réponse apportée au client et la capacité de conseil de l'organisme. Pour être encore plus pertinent, il gagne à être combiné avec des indicateurs d'efficacité pédagogique, de satisfaction et d'impact opérationnel pour évaluer pleinement l'adaptation des solutions proposées.

↘ OBJECTIF OPÉRATIONNEL #2

02 Avoir un niveau élevé de satisfaction des apprenants.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Score de satisfaction moyen des apprenants de nos formations : **4,5/5**

RÉSULTATS ATTEINTS	% DE RÉALISATION
4,6/5 (+0,1 pt)	**100 %**

LES ATOUTS DE CET OBJECTIF

✓ Mise en œuvre simple et rapide

Les questionnaires de satisfaction sont faciles à diffuser, à remplir et à exploiter. Ils permettent de recueillir des retours immédiats en fin de formation.

✓ Vision directe de l'expérience apprenant

Ils donnent des informations utiles sur la perception des participants : qualité de l'animation, clarté du contenu, rythme, supports pédagogiques, conditions matérielles, organisation.

✓ Outil d'amélioration continue à court terme

Les retours permettent d'identifier rapidement des ajustements simples : durée des séquences, ergonomie des supports, logistique, communication préalable, etc.

✓ Valorisation de la parole des apprenants

Le fait de solliciter leur avis renforce le sentiment d'écoute et peut améliorer la relation de confiance.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

✓ Mesure partielle de l'efficacité réelle

La satisfaction ne prouve pas que les apprenants ont acquis des compétences, ni qu'ils sauront les mobiliser en situation professionnelle.

✓ Biais subjectifs

Les réponses peuvent être influencées par la sympathie envers le formateur, l'ambiance du groupe, les attentes initiales ou encore la fatigue en fin de session.

✓ Difficulté à objectiver les résultats

Les notes de satisfaction restent déclaratives et parfois peu exploitables sans analyse qualitative complémentaire.

✓ Vision à court terme uniquement

Les questionnaires "à chaud" ne mesurent pas les effets dans la durée : transfert des acquis, impact métier, évolution des pratiques.

✓ Risque de pilotage biaisé

Si l'organisme se concentre uniquement sur la satisfaction, il peut privilégier le confort ou l'animation au détriment des objectifs pédagogiques.

PLAN D'ACTION 2026

2026

✓ Compléter par l'évaluation des acquis

Mettre en place des quiz, études de cas, mises en situation, tests avant/après formation pour mesurer les apprentissages.

✓ Mesurer le transfert en situation de travail

Interroger les apprenants et/ou managers quelques semaines après la formation sur l'utilisation concrète des compétences acquises.

✓ Croiser les indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Associer notes chiffrées, verbatims, entretiens, taux de complétion, assiduité, participation.

✓ Aligner l'évaluation sur les objectifs pédagogiques

Construire des indicateurs directement liés aux compétences visées et aux besoins du commanditaire.

✓ Former les équipes à l'analyse des données

Ne pas se limiter aux moyennes globales : analyser tendances, écarts entre sessions, récurrences des commentaires.

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Un système centré uniquement sur la satisfaction des apprenants est utile pour mesurer la qualité perçue de la formation, mais insuffisant pour évaluer son efficacité réelle. Pour piloter la performance d'un organisme de formation, il est recommandé de combiner satisfaction, acquisition des compétences et impact opérationnel.

ENGAGEMENT STATUTAIRE 2

S'ENGAGER À ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DE NOS PARTENAIRES ET DE NOS COLLABORATEURS.

↘ OBJECTIF OPÉRATIONNEL #1

01 Offrir à l'équipe interne un cadre de travail et une expérience professionnelle épanouissants.

RÉSULTATS ATTENDUS	RÉSULTATS ATTEINTS	% DE RÉALISATION
3 évènements internes par an alternant temps stratégiques et temps de convivialité	5 événements internes organisés	**166 %**
1 cadre RH clair et structurant	1 projet RH global : Ambitions 2026	**100 %**
2 entretiens individuels par collaborateur : 1 entretien annuel d'évaluation et un entretien professionnel	2	**100 %**
1 plan de développement des compétences annuel par collaborateur	1	**100 %**

LES ATOUTS DE CET OBJECTIF

- **Prise en compte du capital humain**
  Cet indicateur valorise les collaborateurs comme ressources essentielles de la performance d'EVOLUTEAM.
- **Amélioration de l'engagement des équipes**
  Un cadre de travail positif favorise la motivation, l'implication et le sentiment d'appartenance.
- **Attractivité et fidélisation des talents**
  Une bonne expérience collaborateur contribue à recruter plus facilement et à limiter le turnover.
- **Impact positif sur la qualité des prestations**
  Des équipes épanouies sont souvent plus disponibles, plus créatives et plus investies dans la relation client et la pédagogie.
- **Développement d'une culture d'entreprise saine**
  Cet item encourage l'écoute, la coopération, la reconnaissance et la qualité de vie au travail.
- **Prévention des risques psychosociaux**
  L'attention portée aux conditions de travail peut réduire stress, démotivation et absentéisme.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- **Notion subjective d'épanouissement**
  Le bien-être au travail varie selon les individus, les attentes, les parcours et les situations personnelles.
- **Difficulté de mesure objective**
  Le ressenti collaborateur repose souvent sur des perceptions parfois fluctuantes selon le contexte du moment.
- **Risque de vision partielle de la performance**
  Un environnement agréable ne garantit pas à lui seul l'efficacité organisationnelle ni les résultats économiques.
- **Effets différés dans le temps**
  Les actions menées sur la qualité de vie au travail produisent parfois leurs effets à moyen terme.
- **Influence de facteurs externes**
  Charge de travail, contexte économique, management intermédiaire ou contraintes personnelles peuvent impacter les résultats.
- **Risque de survaloriser le confort**
  Si cet item est isolé, l'organisation peut privilégier le bien-être perçu sans traiter suffisamment les enjeux de performance ou de structuration.

PLAN D'ACTION 2026

2026

- **Définir les dimensions du cadre épanouissant**
  Préciser les critères évalués : conditions matérielles, autonomie, reconnaissance, équilibre vie pro/vie perso, management, développement professionnel, ambiance de travail.
- **Mettre en place des enquêtes régulières**
  Réaliser des baromètres internes anonymes pour suivre l'engagement et la satisfaction des équipes.
- **Croiser les indicateurs qualitatifs et quantitatifs**
  Associer verbatims, taux de turnover, absentéisme, mobilité interne, participation aux projets, ancienneté moyenne.
- **Former les managers**
  Renforcer les compétences managériales sur l'écoute, la régulation de charge, le feedback et la reconnaissance.
- **Relier bien-être et performance durable**
  Associer cet item à des indicateurs de qualité de service, innovation, satisfaction client et efficacité collective des commentaires.

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

L'objectif d'offrir à l'équipe interne un cadre de travail et une expérience professionnelle épanouissants constitue un indicateur essentiel, car la qualité de l'environnement de travail influence directement l'engagement, la coopération et la motivation des collaborateurs. Pour nous, des équipes investies et épanouies représentent un levier important de qualité de service et de continuité des activités.

Cependant, cet objectif mérite d'être apprécié à travers plusieurs indicateurs concrets et réguliers afin de traduire de manière fiable la réalité vécue par les équipes et d'identifier les axes de progrès prioritaires.

↘ OBJECTIF OPÉRATIONNEL #2

02 Contribuer à la montée en compétences des partenaires externes.

RÉSULTATS ATTENDUS	RÉSULTATS ATTEINTS	% DE RÉALISATION
Donner accès gracieusement à l'ensemble de notre catalogue de formation à nos formateur·rice·s	100 % de notre catalogue de formation accessible	**100 %**
Organiser au moins un évènement formateur·rice/an	1 évènement annuel organisé	**100 %**
Mettre en place des outils de partage d'information pertinente sur le marché, sur les clients et sur le secteur métier de la formation	EvoNews publiée 6 fois par an	**100 %**

LES ATOUTS DE CET OBJECTIF

✓ **Valorisation de l'impact externe de l'organisme**

Cet indicateur met en lumière notre capacité à renforcer les compétences de notre écosystème.

✓ **Renforcement des relations partenariales**

La montée en compétences des partenaires favorise des relations durables fondées sur la confiance, la coopération et la création de valeur mutuelle.

✓ **Amélioration de la qualité globale des prestations**

Des partenaires mieux formés peuvent offrir un niveau de service plus homogène et plus performant.

✓ **Soutien au développement stratégique**

Former les partenaires peut faciliter le déploiement de nouvelles offres, de nouveaux outils, de nouvelles normes ou de nouveaux process.

✓ **Rayonnement de l'expertise d'EVOLUTEAM**

Cet objectif valorise notre capacité à transmettre un savoir-faire au-delà du périmètre interne.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

✓ **Difficulté à mesurer la progression réelle**

La montée en compétences est parfois complexe à objectiver, surtout si aucun niveau initial n'a été évalué.

✓ **Résultats visibles à moyen ou long terme**

Les effets de la formation sur les pratiques ou la performance des partenaires ne sont pas toujours immédiats.

✓ **Hétérogénéité des publics externes**

Les partenaires peuvent avoir des profils, contextes, attentes et niveaux très différents, rendant l'évaluation globale délicate.

✓ **Responsabilité partagée**

La progression dépend aussi de l'engagement du partenaire, de ses moyens internes, du management local ou du temps disponible.

✓ **Risque de focalisation sur le volume plutôt que l'impact**

Former beaucoup de partenaires ne signifie pas nécessairement qu'ils développent réellement leurs compétences.

✓ **Accès limité aux données terrain**

L'organisme n'a pas toujours de visibilité sur la mise en pratique réelle chez les partenaires externes.

PLAN D'ACTION 2026

2026

✓ **Évaluer le niveau initial et final**

Mettre en place des diagnostics en amont, autoévaluations, quiz ou mises en situation avant/après formation.

✓ **Définir les compétences cibles attendues**

Clarifier les savoirs, savoir-faire et comportements à développer chez les partenaires.

✓ **Mesurer le transfert en situation réelle**

Prévoir des suivis à distance : enquêtes, audits, observations, retours managers, indicateurs qualité.

✓ **Associer des indicateurs business ou qualité**

Exemples : baisse des erreurs, amélioration de la satisfaction client finale, hausse des ventes, conformité accrue.

✓ **Mettre en place un accompagnement continu**

Compléter la formation par tutorat, ressources digitales, classes virtuelles, communautés de pratiques.

✓ **Recueillir le retour des partenaires**

Mesurer la perception de la valeur apportée, l'utilité des contenus et les besoins complémentaires.

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Cet objectif est pertinent car il mesure l'impact de l'organisme sur son écosystème et sa capacité à diffuser l'expertise. Toutefois, il ne permet pas d'apprécier pleinement la qualité ni l'efficacité des actions menées. Il est recommandé de le compléter par des indicateurs de progression, de transfert des acquis et de résultats opérationnels.

100 %

DES OBJECTIFS ATTEINTS !

COMITÉ DE MISSION

Bilan et perspectives

Une démarche centrée sur la mesure de l'impact, plus fidèle à notre ambition.

Des progrès accomplis collectivement

Les résultats obtenus jusqu'à présent témoignent de la solidité de notre engagement et des progrès accomplis collectivement. Ils constituent des repères précieux pour piloter notre performance et mesurer le chemin parcouru. Mais la seule mesure du résultat montre aujourd'hui ses limites : elle ne reflète pas toujours pleinement les effets réels et durables de nos actions. C'est pourquoi nous souhaitons franchir une nouvelle étape en nous engageant dans une démarche centrée sur la mesure de l'impact, plus fidèle à notre ambition et à la valeur que nous créons autour de nous.

"Les résultats obtenus témoignent de la solidité de notre engagement"

De la mesure du résultat à la mesure de l'impact

Dès 2026, nous ferons évoluer nos objectifs opérationnels et nous évaluerons désormais la valeur créée pour notre environnement, nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires. Cette transition constitue un enjeu majeur : elle nous permettra de mieux comprendre les effets durables de nos choix, d'orienter nos décisions avec davantage de responsabilité et de renforcer la cohérence entre notre ambition et nos actions. Mesurer l'impact, c'est donner tout son sens à la performance.



SOLÈNE LE ROCH
Responsable Coordination
Présidente du comité de mission

COMITÉ DE MISSION

Le rôle et la mission

LE COMITÉ DE MISSION, UN ACTEUR CLÉ DE NOTRE GOUVERNANCE

Plus qu'un organe de suivi, il porte une ambition stratégique : veiller à ce que la raison d'être irrigue durablement les orientations, les décisions et les actions de l'entreprise. Il garantit l'alignement entre la performance économique et les engagements sociaux, sociétaux et environnementaux.

Par son regard indépendant et pluridisciplinaire, il questionne, alerte, propose et contribue à faire émerger de nouvelles opportunités de création de valeur durable.

Véritable catalyseur de transformation, le comité de mission favorise le dialogue avec les parties prenantes, renforce la transparence de l'entreprise et consolide sa crédibilité. Il aide ainsi l'organisation à inscrire sa mission au cœur de son développement et à faire de ses engagements un levier de différenciation, d'innovation et de pérennité.

Ses missions

- Évaluer la mise en œuvre des objectifs statutaires,
- Challenger les trajectoires engagées,
- Éclairer les choix stratégiques,
- Encourager une logique d'amélioration continue.

Les membres

Les membres du comité de mission sont tous·tes volontaires et contributeur·rice·s. Ils·Elles sont réunis·ies par leur engagement et par la conviction que notre raison d'être doit guider durablement nos choix et nos actions. Riches de leur individualité et de leurs regards complémentaires, ils·elles partagent une ambition commune : transformer nos engagements statutaires en impact concret et durable.
Le comité de mission se réunit quatre fois par an.



MATTHIEU ALEXANDRE
Directeur Général et Stratégique, engagé avec EVOLUTEAM depuis 2012

Matthieu définit la vision, pilote la performance globale et anticipe les évolutions du marché. Il fédère les équipes, sécurise la croissance et positionne l'organisme de formation comme un acteur innovant, durable et à fort impact.



JOSIANE BAROSA
Responsable Administrative et Financière, engagée avec EVOLUTEAM depuis 2014

Josiane apporte de la clarté financière et un cadre solide pour avancer sereinement ! Elle sait rendre simple ce qui paraît complexe, même quand on parle budget, comptabilité ou gestion. En bref, Josiane sait faire parler les chiffres sans leur laisser prendre toute la place !



GWENAËLLE BUCHET
Directrice Pédagogique, engagée avec EVOLUTEAM depuis 2023

Gwenaëlle définit la vision pédagogique d'EVOLUTEAM, pilote l'innovation, aligne l'offre de formation avec les enjeux stratégiques de nos clients et garantit la qualité de nos solutions pédagogiques. Scoute dans l'âme, elle sait que rien n'est impossible avec un peu d'ingéniosité et beaucoup d'esprit d'équipe.



LAURE CASTA
Directrice du Développement, engagée avec EVOLUTEAM depuis 2014

Laure définit la stratégie de croissance d'EVOLUTEAM, identifie de nouveaux marchés et crée des partenariats durables. Elle fait du développement commercial un levier d'impact, de rayonnement et de performance durable. En alliant créativité, sens relationnel et vision stratégique elle transforme les besoins de nos clients en solutions pédagogiques concrètes et impactantes.



SOLÈNE LE ROCH
Responsable Coordination, engagée avec EVOLUTEAM depuis 2019
Présidente du comité de mission

Solène orchestre le déploiement de nos solutions pédagogiques et veille à leur cohérence, leur qualité et leur bon déroulement. Véritable couteau suisse, elle garantit la fluidité entre clients, équipe interne, intervenants et apprenants. Son ambition : optimiser les processus et assurer une qualité d'accompagnement irréprochable.



CAROLINE MAURE
Commerciale Senior, engagée avec EVOLUTEAM depuis 2024

Caroline, grâce à son grand sens de l'écoute, sait se mettre au diapason de nos clients pour leur proposer LA solution pédagogique alignée avec leurs enjeux stratégiques et leurs besoins en compétences. Elle contribue également à la valorisation de notre offre et à l'innovation commerciale.



ÉLODIE PIEJOS
Gestionnaire ADV, engagée avec EVOLUTEAM depuis 2021

Élodie est le maillon indispensable qui relie toutes les parties prenantes d'un projet pour que tout s'enchaîne sans accroc. Exigeante et déterminée, elle est toujours engagée à 100 % pour soutenir l'équipe et faire avancer les projets jusqu'au bout !

EVOLUTEAM

CRÉATEUR DE VALEUR DURABLE

Siège social
9 Villa Wagram-Saint-Honoré
75008 Paris

01 47 39 02 02
info@evoluteam.fr
www.evoluteam.fr