Habilidades interpersonales

Construir su proyecto profesional

Una jornada para hacer balance de su trayectoria y definir una evolución realista. Los participantes inventarían sus competencias, sus logros y lo que motiva sus decisiones, exploran las posibilidades de evolución en su empresa y en su oficio, contrastan sus opciones con las necesidades reales y salen con un proyecto escrito, un plan de acción y la preparación de la conversación con su jefe o con recursos humanos.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Hacer balance de sus competencias, de sus logros y de lo que motiva sus decisiones profesionales
2. Identificar las vías de evolución posibles: ampliación del puesto, movilidad interna, cambio de oficio, mando
3. Evaluar cada vía según las necesidades de la empresa, las competencias por adquirir y sus limitaciones personales
4. Formular un proyecto profesional claro, con etapas y plazos
5. Preparar la entrevista en la que presentará el proyecto a su jefe o a recursos humanos

Programa

Día 1 — mañana

• Sufrir o pilotar su evolución: para qué sirve un proyecto profesional

• Inventario de sus competencias técnicas y de comportamiento a partir de logros concretos

• Lo que cuenta para uno mismo: valores, intereses, condiciones de trabajo buscadas

• La mirada de los demás: lo que compañeros y responsables reconocen en usted

Día 1 — tarde (taller)

• Explorar las vías: puestos afines, carrera de experto o de mando, movilidad entre servicios o entre sedes

• Probar el realismo: competencias por adquirir, formaciones necesarias, calendario, limitaciones familiares

• Redactar su proyecto en una página y su plan de acción a 6 y 12 meses

• Taller: simulación de la entrevista de presentación del proyecto

Metodología

• Portafolio de logros e inventario de competencias completados durante la sesión

• Ejercicios individuales alternados con intercambios en pequeños grupos, en un marco confidencial

• Descripciones de puestos y marco de competencias de la empresa, cuando existen

• Simulación de entrevista en parejas con comentarios estructurados

• Proyecto profesional de una página y plan de acción entregados a cada uno

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos y presentación de su proyecto al final de la jornada, evaluación en caliente a D+1. Cada participante recibe un certificado numerado y verificable en línea; el informe de formación entregado a la empresa no recoge el contenido de los proyectos individuales.

Materiales bilingües para cada participante; cada formación presencial incluye su gemelo digital en OmniLearn.

Conviene saber

Para mantener después sus competencias a lo largo del año, la media jornada «Pilotar su propio desarrollo» toma el relevo. Un diagnóstico de 360° (Qualtivate) puede alimentar el inventario de competencias antes de la sesión.

Información práctica

Duración	1 día
Público	Colaboradores y cuadros que contemplan una evolución, una movilidad interna o un cambio de oficio
Requisitos previos	Sin requisitos previos
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, en la empresa
Formato	En la empresa, presencial en sus instalaciones
Idioma	Francés, darija o inglés; materiales bilingües
Financiación	Contratos especiales de formación de la OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos los expedientes con usted, sin coste adicional.
Personalización del programa	Programa adaptado a sus procedimientos, sus equipos y su público

Preguntas frecuentes

¿Qué diferencia hay con «Pilotar su propio desarrollo»?
Construir su proyecto profesional responde a la pregunta «¿hacia dónde ir?»: dirección, vías, plan. Pilotar su propio desarrollo responde a «¿cómo progresar día a día?»: plan de aprendizaje, retroalimentación, formación. El segundo suele seguir al primero.

¿Tendrá la empresa acceso al proyecto de cada participante?
No. El proyecto pertenece al participante, que decide qué presenta a su jefe o a recursos humanos. El informe de formación trata del desarrollo y de lo aprendido, no del contenido de los proyectos.

¿Es un balance de competencias?
No. Es una formación colectiva de una jornada que ofrece un método y desemboca en un primer proyecto. Un acompañamiento individual de varias semanas sigue siendo un proceso distinto.

¿Cuándo conviene proponerla a los colaboradores?
Tras algunos años en un mismo puesto, antes de la campaña de entrevistas anuales o durante una reorganización. Para la empresa es también una forma de preparar los relevos con colaboradores que han reflexionado sobre su evolución.