Soft skills

Construir o seu projeto profissional

Um dia para fazer o ponto da situação do seu percurso e definir uma evolução realista. Os participantes inventariam as suas competências, as suas realizações e o que motiva as suas escolhas, exploram as possibilidades de evolução na empresa e na profissão, confrontam as suas pistas com as necessidades reais e saem com um projeto escrito, um plano de ação e a preparação da conversa com o gestor ou com os recursos humanos.

Duração : 1 dia

Objetivos

1. Fazer o balanço das suas competências, das suas realizações e do que motiva as suas escolhas profissionais
2. Identificar as pistas de evolução possíveis: alargamento da função, mobilidade interna, mudança de profissão, chefia
3. Avaliar cada pista face às necessidades da empresa, às competências a adquirir e às suas restrições pessoais
4. Formular um projeto profissional claro, com etapas e prazos
5. Preparar a conversa em que o projeto será apresentado ao gestor ou aos recursos humanos

Programa

Dia 1 — manhã

• Sofrer ou conduzir a sua evolução: para que serve um projeto profissional

• Inventário das suas competências técnicas e comportamentais a partir de realizações concretas

• O que conta para si: valores, interesses, condições de trabalho procuradas

• O olhar dos outros: o que colegas e responsáveis reconhecem em si

Dia 1 — tarde (oficina)

• Explorar as pistas: funções próximas, percurso de especialista ou de chefia, mobilidade entre serviços ou entre locais

• Testar o realismo: competências a adquirir, formações necessárias, calendário, restrições familiares

• Redigir o seu projeto numa página e o seu plano de ação a 6 e 12 meses

• Oficina: simulação da conversa de apresentação do projeto

Metodologia

• Portefólio de realizações e inventário de competências preenchidos durante a sessão

• Exercícios individuais alternados com trocas em pequenos grupos, num quadro confidencial

• Descrições de funções e referencial de competências da empresa utilizados quando existem

• Simulação de conversa a pares com retorno estruturado

• Projeto profissional de uma página e plano de ação entregues a cada um

Avaliação e documentos

Teste de conhecimentos e apresentação do seu projeto no fim do dia, avaliação a quente em D+1. Cada participante recebe um certificado numerado verificável online; o relatório de formação entregue à empresa não reproduz o conteúdo dos projetos individuais.

Materiais bilingues para cada participante; cada formação presencial inclui o seu gémeo digital no OmniLearn.

Bom saber

Para depois manter as competências ao longo do ano, o meio dia «Gerir o seu próprio desenvolvimento» dá seguimento. Um diagnóstico a 360° (Qualtivate) pode alimentar o inventário de competências antes da sessão.

Informações práticas

Duração	1 dia
Público	Colaboradores e quadros que ponderam uma evolução, uma mobilidade interna ou uma mudança de profissão
Pré-requisitos	Sem pré-requisitos
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, na empresa
Formato	Na empresa, presencial nas suas instalações
Língua	Francês, darija ou inglês; materiais bilingues
Financiamento	Contratos especiais de formação da OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos os processos consigo, sem custo adicional.
Personalização do programa	Programa adaptado aos seus procedimentos, aos seus equipamentos e ao seu público

Perguntas frequentes

Qual a diferença para «Gerir o seu próprio desenvolvimento»?
Construir o seu projeto profissional responde à pergunta «para onde ir?»: direção, pistas, plano. Gerir o seu próprio desenvolvimento responde a «como progredir no dia a dia?»: plano de aprendizagem, retornos, formação. O segundo segue-se muitas vezes ao primeiro.

A empresa terá acesso ao projeto de cada participante?
Não. O projeto pertence ao participante, que escolhe o que apresenta ao gestor ou aos recursos humanos. O relatório de formação incide sobre o desenrolar e os conhecimentos adquiridos, não sobre o conteúdo dos projetos.

É um balanço de competências?
Não. É uma formação coletiva de um dia que dá um método e conduz a um primeiro projeto. Um acompanhamento individual ao longo de várias semanas continua a ser uma abordagem distinta.

Em que momento propô-la aos colaboradores?
Após alguns anos na mesma função, antes da campanha de avaliações anuais ou numa reorganização. Para a empresa, é também uma forma de preparar sucessões com colaboradores que refletiram sobre a sua evolução.