



Executive Education

Pilotar la gestión de carreras

To train pilots of change



Toulouse Business School

Vasis Conseil



www.vasis-conseil.com

3 international accreditations



www.esc-toulouse.fr

Las políticas actuales de gestión de carrera en las empresas ya no están adaptadas al entorno y a la inestabilidad que caracterizan hoy la vida de las organizaciones.

Se trata de construir e implementar soluciones para que las personas puedan proyectarse positivamente en el futuro, participando activamente en el crecimiento y productividad de la empresa.

Nuestros objetivos

Con este ciclo formativo queremos que los participantes alcancen un alto nivel de **expertise** en la dirección de las personas en situación de desarrollo profesional. El marco de actuación puede ser la planificación de carrera, la movilidad o la transición. Todas estas situaciones son la realidad de las carreras profesionales de hoy en día.

Hemos reagrupado lo que consideramos que es la esencia de **los conocimientos indispensables** para las personas que deseen ejercer una actividad en la gestión de carrera y en el asesoramiento profesional. Para ello contamos con los últimos conocimientos disponibles, fruto de investigaciones realizadas en organizaciones durante varios años.

Público objetivo

Directivos, Responsables y profesionales en Recursos Humanos y Desarrollo Profesional.

Equipo docente

Director del Programa

Dominique CLAVIER

Investigador en el ámbito de la Relación en el Trabajo desde 1976.

Catedrático de Psicología laboral en el CNAM, profesor en la Universidad de Rouen, Universidad de Sherbrooke (Canadá).

Codirección de una agrupación de investigadores: Human-Research, Estados Unidos.

Dirección de la investigación y del desarrollo en la Consultoría Groupe-BPI durante 10 años.

Autor de más 65 publicaciones científicas.

Coordinadora del Programa

Marion Suffert

Directora de Vasis Conseil

Master y D.E.A en Derecho por la Universidad Paris II- Panthéon.

Antigua Directora Asociada del MOA-BPI.

Especialista en la evolución de carreras directivas y empresariales, y en el acompañamiento de Comités de dirección en situación de crisis.

Profesores Docentes

Esther Pérez – Maite Soto – Vincent Joseph

Toulouse Business School

La movilidad internacional es hoy un reto en el entorno empresarial. Siendo una oportunidad de desarrollo profesional, el éxito de estos procesos no queda siempre garantizado. De modo general, cualquier tipo de transición o cambio (vivido como una oportunidad u obstáculo en la carrera profesional de una persona) presenta unos desafíos importantes en la política estratégica de Recursos Humanos en la empresa.

Toulouse Business School tiene como misión "Formar los líderes del cambio".

Crear y proponer una formación que aporta nuevos enfoques claves en la gestión de carreras constituye uno de los ejes fundamentales de esta misión.

| | | MAÑANA | 1º DÍA | TARDE | MAÑANA | 2º DÍA | TARDE | | |
|------------------|--|--|--------|---|---|---|-------|---|--|
| | | Introducción | | La gestión de carrera | | La gestión de las edades | | Balance de competencias | |
| Objetivos | | <ul style="list-style-type: none"> > Conocer sus objetivos, su utilidad en la actividad profesional y sus orígenes. > Los grandes autores, las investigaciones y las corrientes de pensamiento que sostienen los conceptos propuestos. | | <ul style="list-style-type: none"> Tener una visión clara sobre: <ul style="list-style-type: none"> > Las últimas investigaciones sobre la gestión de carreras. > El impacto de cada factor sobre el compromiso de las personas frente a su carrera. | | <ul style="list-style-type: none"> > Diferenciar los comportamientos vinculados con la personalidad o con el contexto de los comportamientos específicamente vinculados con la franja de edad. | | <ul style="list-style-type: none"> > Iniciar a los participantes en las prácticas del balance personal, con una reflexión y un estudio de su propio caso. > Permitirles adquirir los conceptos necesarios para la utilización de esta herramienta así como un conocimiento de los distintos contextos en lo cuales se puede realizar. | |
| Programa | | <ul style="list-style-type: none"> > Presentación del proyecto de cada uno de los participantes y objetivo de cada uno. > ¿Cuáles son los retos de las empresas? Debate de grupo. > Presentación del cuestionario IVST | | <ul style="list-style-type: none"> Estudio de caso práctico > El principio general de la gestión de carreras. > Los 4 grandes elementos: Aspiraciones, Fundamentos, Acciones y Realidades. | | <ul style="list-style-type: none"> > Las investigaciones sobre las problemáticas específicas vinculadas con la edad. > Los autores relevantes. > Las especificidades de cada franja de edad y sus problemáticas. | | <ul style="list-style-type: none"> > Los fundamentos del Balance. > La importancia de un acuerdo tripartito. > Los componentes del balance. > La validación del proyecto. | |
| | | MAÑANA | 3º DÍA | TARDE | MAÑANA | 4º DÍA | TARDE | | |
| | | Management y exigencia de productividad. La influencia de la Organización sobre la implicación en su carrera | | Fin balance de competencias | | Ética y competencias del Manager | | Movilidad, ruptura y comunicación familiar | |
| Objetivos | | <ul style="list-style-type: none"> Esquema de análisis de la postura de manager y de 3 retos en gestión de recursos humanos: <ul style="list-style-type: none"> > El estrés, > el agotamiento, > la obsolescencia. > Los diferentes factores que favorecen la confianza de los colaboradores de cara a su futuro, así como la influencia de la organización. | | <ul style="list-style-type: none"> > Iniciar a los participantes en las prácticas del balance personal, con una reflexión y un estudio de su propio caso. > Permitirles adquirir los conceptos necesarios para la utilización de esta herramienta así como un conocimiento de los distintos contextos en lo cuales se puede realizar. | | <ul style="list-style-type: none"> > Ayudar a cada uno de los participantes a tomar conciencia del impacto de su ética personal sobre la pertinencia y la coherencia de sus decisiones. | | <ul style="list-style-type: none"> > Comprender mejor los modos de comunicación. > Promover la comunicación eficaz y las soluciones a problemas comunicativos. > Presentar el análisis sistémico familiar, su relación con la gestión de carrera y la comunicación. | |
| Programa | | <ul style="list-style-type: none"> > Las posturas del manager y sus efectos sobre el desarrollo de las competencias de sus colaboradores. > El estrés, el agotamiento profesional, la obsolescencia. > Esquema de análisis sobre los niveles de competencias. > Los factores que favorecen la confianza de los colaboradores de cara a su futuro. > Los ejes de intervención en la evolución profesional de cada uno de los colaboradores. | | <ul style="list-style-type: none"> > Los fundamentos del Balance. > La importancia de un acuerdo tripartito. > Los componentes del balance. > La validación del proyecto. | | <ul style="list-style-type: none"> > Las competencias vinculadas con la función del manager. > El impacto de una relación de poder. > Dificultades encontradas y confrontación con las realidades. > El impacto de una elección ética no asumida. | | <ul style="list-style-type: none"> Principios sistémicos: <ul style="list-style-type: none"> > Modos de comunicación familiar y los procesos que desarrollan. > Impactos de la familia sobre la persona en situación de cambio. > ¿Cómo afrontar las disfunciones? > Comunicar mejor en el entorno profesional o personal. > Hacerse las preguntas adecuadas. | |
| | | MAÑANA | 5º DÍA | | TARDE | | | | |
| | | Ejercicio de reflexión compartido sobre lo que vivimos en nuestra Organización | | | Ruptura, cambio y resistencias | | | | |
| Objetivos | | <ul style="list-style-type: none"> > Ayudar a cada uno de los participantes a elaborar un programa de intervención en su Organización para encontrar los ejes de trabajo que quiere implementar, tomando en cuenta sus intereses y el entorno de la Organización. | | | <ul style="list-style-type: none"> > Proponer a los participantes un conjunto de conceptos sobre las nociones de ruptura, cambio y resistencia. | | | | |
| Programa | | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo de reflexión en sub-grupos. > Síntesis de los elementos adquiridos. > Identificar el proyecto a implementar. > Reflexionar y compartir los procesos que quieren desarrollar. > Análisis DAFO de los procesos. > Ayuda en la comunicación. > Definición de las diferentes etapas para la puesta en marcha. | | | <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es una ruptura? > Vivencia y efectos psicológicos. > Errores a evitar. > La noción de equilibrio de vida. > Mecanismos de resistencia. > Orígenes y etapas de la aceptación al cambio. > Las soluciones. <p>Para favorecer una buena comprensión de los conceptos se pondrán ejercicios en sub-grupos.</p> | | | | |

Proyecto individual de cada participante

Se propondrá a cada participante definir un proyecto para la implantación de una solución de desarrollo RRHH en su compañía. Se validará cada proyecto con unos criterios de coherencia, pertinencia del análisis, y originalidad. El equipo acompañará a cada participante hasta la implantación de la solución.

