GUIDE DE PRESENTATION
Bilan de compétences HPI

"Clarifier vos choix pour bâtir votre projet professionnel dans une perspective de développement durable et global."

Les adultes atypiques (HPI, TSA, TDA/H, Dys) doivent pouvoir bénéficier d'un bilan de compétences approprié, prenant en compte leurs spécificités afin que l'accompagnement soit adapté, bienveillant, précis et contextualisé sur leurs caractéristiques particulières.

Ils ont besoin d'être véritablement compris car leur parcours professionnel, leur employabilité et leurs choix pédagogiques sont très souvent différents. Surtout que l'accompagnement soit à leur rythme et prenne en compte leur systèmes cognitif, intellectuel et émotionnel. C'est-à-dire, ne pas perdre de temps inutilement, ne pas se répéter, travailler vite, être capable d'être orienté utilement, leurs ouvrir des perspectives professionnelles nouvelles, créatives et durables qui correspondent à leur sensibilité, leur vitesse de traitement, leur complexité, leur mode de communication.

Un point important est également de leurs permettre de comprendre de manière opératoire le fonctionnement « du monde normal », ses codes, ses implicites, ses principes de fonctionnement, les règles qui les sous-tendent et de trouver des modalités d'adaptation et d'interactions apaisées et fluides de part d'autre. Ils doivent trouver des stratégies adaptées dans les organisations telles qu'elles sont.

A travers notre approche, et notre expérience de plus de 15 ans sur ces profils et cette dynamique, nous leur permettons d'aborder le bilan de compétences en considérant pleinement leurs capacités professionnelles et personnelles "hors-normes" et en leur faisant prendre conscience, par une approche axée solutions, que leur fonctionnement atypique est un atout dont il faut révéler le potentiel.

Pour cela, nous leur donnons les axes de réflexion et de travail pour les aider à :

>> Avoir une vision plus juste de leurs propres caractéristiques de douance
>> Avoir une identification des vigilances à avoir sur ses typicités HPI
>> Avoir des réponses concrètes aux questions ou problématiques existantes
>> Avoir des réponses concrètes sur la compréhension du monde neurotypique et de la conduite à tenir pour avoir des interactions sécurisées
>> A trouver leur place et **révéler leurs compétences en adéquation avec leur projet professionnel**.

Spécificité de notre approche

Clarifier les critères de choix d'un projet professionnel, à partir d'un bilan professionnel (bilan des acquis, intérêts et motivations, 360°). L'établissement du profil du bénéficiaire sera complété par l'identification de ses préférences cérébrales (profil neurocognitif) : **intégrer l'avancée des neurosciences** pour capitaliser aussi sur le potentiel et les zones de talent du candidat, ceci, au-delà du diplôme et des compétences, qui ne sont plus les seuls critères pertinents pour répondre à l'évolution rapide des métiers et des recrutements.

Un grand soin est porté sur l'analyse de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle du bénéficiaire, qui par les faits, nous permet souvent d'identifier des compétences déjà acquises ou en cours d'acquisition. Nous proposerons des rendez-vous téléphoniques ou des rencontres avec des personnes compétentes dans la profession ou l'activité visée, des partenariats avec des cabinets de recrutement nous le permettent.

&

Favoriser l'appropriation de postures et de processus relationnels adéquats pour capitaliser sur ses équipes et son réseau et faire face aux nouveaux défis de la mondialisation et des moyens technologiques (internet, big data, réseaux sociaux, partage des connaissances, alliance et vision partagée).

L'exploration du champ relationnel est susceptible d'aider le candidat dans ses choix et peut lui servir ultérieurement dans son poste, pour s'adapter en permanence aux défis incontournables de la mondialisation, en capitalisant sur les outils d'organisation, de communication mais aussi en capitalisant sur ses équipes et son réseau (vision partagée, alliance des acteurs, partage des connaissances, posture de manager-coach).

L'exploration du champ relationnel est susceptible d'aider le candidat dans ses choix et peut lui servir ultérieurement dans son poste, pour s'adapter en permanence aux défis incontournables de la mondialisation, en capitalisant sur les outils d'organisation, de communication mais aussi en capitalisant sur ses équipes et son réseau (vision partagée, alliance des acteurs, partage des connaissances, posture de manager-coach).

Déroulement

Notre offre de bilan se développe autour de trois axes : « Bilan des acquis et potentiels », « Intégrer sa dynamique propre », « Bâtir son projet professionnel ».

Un travail personnel de réflexion et de recherche est à réaliser par l'intéressé entre 2 séances. Des échanges mail se font en fonction des besoins avec le prestataire.

1er Axe : Une investigation à visée « objective » des acquis et des potentiels « bilan neurodiversité et bilan de compétences » (par un spécialiste interne AFM). Le spécialiste « bilan » permet aux personnes de faire le point sur le parcours déjà réalisé, en rendant intelligibles les résultats « objectifs » des tests choisis en fonction des besoins du candidat et relatifs aux :

- Aptitudes intellectuelles et processus cognitifs
- identification des compétences et des traits de personnalité à partir d'un questionnaire spécifique
- champs motivationnels (intérêts/préférences)
- parcours professionnel, étude et choix d'orientation
- Les difficultés rencontrées

2ème Axe : Une exploration plus « subjective », pour permettre d'intégrer la dynamique propre du candidat

Les entretiens en face à face avec le prestataire (expert en conduite du changement et formé à l'accompagnement des collaborateurs et managers dans les organisations) permettent à l'intéressé de :

- Explorer ses pratiques professionnelles, en termes d'opérationnalité, de processus relationnels et de ressentis, de capacité stratégique
- Mettre en évidence ses représentations de lui-même et des attentes du monde professionnel
- Expérimenter d'autres possibles favorisant l'émergence d'aires de mobilité adéquates pour une meilleure insertion
- Analyser la mesure du gap éventuel, les moyens et l'énergie à mobiliser pour évoluer.

3ème Axe : Une recherche de cohérence globale, pour le candidat, ses projets d'évolution potentiels au sein de son organisation ou pour une mobilité externe.

Cette double approche veut permettre au candidat, de mieux appréhender sa réalité, et de faire des choix plus cohérents, pour identifier ses axes de progrès en lien avec les perspectives projet d'évolution professionnelle (motivations, valeurs et sens) :

- Définition du projet et mise en place du plan d'action
- Explorer les voies d'évolutions professionnelles internes ou externes
- Mettre en place des stratégies adéquates
- Mobilisation de son réseau professionnel et en acquérir de nouveaux
- Conjuguer opérationnalité, régulation, formation (gestion des systèmes d'information et arrivée du numérique et des big data, et pour quels objectifs)

Durées

- **Un temps de travail personnel**, de recherche et d'analyse est à prévoir par le bénéficiaire : en particulier pour remplir les documents demandés en amont de l'accompagnement (bilan, CV, motivations …), et les temps de suivi de l'accompagnement, les temps de consultations des ressources digitales : **10 h en moyenne**.
- L'ensemble des **entretiens individuels** avec l'intervenant sera réalisé en distanciel (Zoom) : **8h**
- *A titre d'information : Les temps d'analyse des éléments de travail transmis par le bénéficiaire avant les RV, les échanges mail et/ou téléphoniques durant toute la durée du bilan, et tout le travail pédagogique associé à cet accompagnement représentent pour le prestataire : 5h en moyenne*

Profils des stagiaires

- Toute personne atypique qui veut savoir si elle est concernée par la neurodiversité, ou, qui a passé un test, et qui ne sais pas quoi faire avec
- Toute personne qui a besoin de clarifications sur ses caractéristiques et ses fonctionnements et qui souhaite trouver des solutions concrètes pour questionner et mieux orienter ses stratégies professionnelles et rendre plus securit et confortable ses conditions de travail.
- Peuvent également bénéficier de ce bilan les personnes surdouées HPI, THPI ou TTHPI.

Prérequis

- Aucun prérequis préalable n'est demandé

Objectifs pédagogiques

- Analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations spécifiques
- Définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation qui puisse aider à révéler le(s) talent(s) qui sont en vous

- Utiliser son potentiel comme un atout supplémentaire dans la réussite de son projet professionnel
- s'approprier les nouvelles logiques et analyses pour bâtir un projet qui soit réaliste, tout en appréhendant et partageant avec le prestataire les nouvelles contraintes liées aux contextes de crises (post covid, crise économique et sociale actuelle …), à la gestion de la complexité du monde d'aujourd'hui, et les nouvelles postures à acquérir qui soient en phase avec ses choix, ses spécificités, ses aspirations, ses valeurs, et ses attentes

Contenu des phases du bilan

PHASE PRELIMINAIRE - entretien d'ouverture (2h)

- Remise de votre **livret personnel** avant le 1er RV avec une première partie à faire parvenir au prestataire la veille du RV accompagné de votre CV
- Analyse de votre demande, de votre besoin spécifique et du contexte dans lequel s'inscrit votre bilan
- Détermination du format d'accompagnement le plus adapté à la situation et au besoin,
- Co-construction des modalités de déroulement du bilan.
- Reprise des objectifs visés et des axes de travail qui en découleront sur la phase d'investigation

PHASE D'INVESTIGATION

- La phase d'investigation comporte des **temps de travail personnel** sur la base des éléments d'investigation fournis dans le livret. Des temps de recherches et d'analyse sont aussi à réaliser entre chaque séance. (Le tout est évalué à environ 10h)
- La phase d'investigation est ponctuée **d'entretiens individuels** avec le prestataire tout au long du bilan.
- **Réflexion et exploration** des éléments contenus dans le livret personnel
- Etude et analyse des éléments transmis par le bénéficiaire tout le long de la phase par le prestataire
- **Personnalité/Valeurs et Sens** : « Pourquoi je veux changer ?" : lassitude, monotonie, volonté d'aller de l'avant ? - "Qui suis-je ?" : Quelles sont mes valeurs, qu'est-ce qui fait Sens pour moi ? Quels sont mes atouts, quelles sont mes difficultés ? Questionnements sur les problématiques rencontrées, les difficultés avec « les autres », ce que vous ne comprenez pas, ce que cela signifie, et ce qui serait utile de corriger, ou pas
- **Motivations et Centres d'intérêt** : "Quand suis-je le plus opérationnel ?" : Quels sont les environnements les plus favorables pour moi ? Quels sont mes moteurs ? - Quels sont mes freins ? Pourquoi ?
- **Explorer ses pratiques professionnelles**, en termes d'opérationnalité, de processus relationnels et de ressentis, de capacité stratégique capacité à mobiliser l'intelligence collective, à accompagnement le développement de mes futurs collaborateurs, à interagir avec mes interlocuteurs privilégiés, à m'adapter aux nouveaux modes d'organisation en lien avec de l'entreprise de demain
- **Le Poste idéal, l'environnement idéal** : Compte tenu de mes valeurs, de mon potentiel, de la mutation d'un environnement mondialisé et dans une perspective de développement durable des sphères professionnelle, familiale et personnelle ? Quel serait pour vous le poste idéal ? Quelle Culture d'entreprise : Visions et valeurs ? Quelle forme de Management : Alliance et Performance ? Quel type d'Organisation.
- **Les entretiens interactifs** réalisés en distantiel Zoom vous donneront au fur et à mesure : vos caractéristiques spécifiques et personnelles de douance. A travers cette phase d'investigation nous explorerons ensemble également ce que vous ne comprenez pas, ce que vous ne voyez pas, ce que « les autres » voient ou pas, les risques associés, la prévisibilité du « monde neurotypiques », les vigilances à avoir, les stratégies à adopter, les « vaccins » à utiliser dans les environnements délicats, le tout vous permettant d'avoir plus d'autonomie et donc plus d'initiative pour déployer vos ailes.
- **Au cours de cette phase** : étude des documents de travail par le prestataire afin de remettre en perspective les éléments d'investigation pour (re)construire votre projet professionnel et pour en vérifier la pertinence, soit pour élaborer une ou plusieurs alternatives, en fonction des évènements, des découvertes et/ou des opportunités.
- **A l'issue de cette phase** nous remettrons en perspective les éléments d'investigation pour (re)construire votre projet professionnel et pour en vérifier la pertinence, soit pour élaborer une ou plusieurs alternatives.
- **Outils possibles** : Bilan neurodiversité, Communication Non Violente, Les talents de l'institut GALLUP, les principales forces de caractère de VIA Institute, Le MBTI pour identifier les préférences de fonctionnement.

PHASE DE CONCLUSION

- Par la voie d'un **entretien personnalisé**, nous reprendrons ensemble les résultats détaillés de la phase d'investigation.
- Nous établirons votre **scénario d'évolution** : Comment choisir parmi les opportunités repérées ? Quelles sont celles qui me correspondent le mieux ? Pourquoi ? Quels sont les challenges et les points de vigilance pour moi ? Nous recenserons les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels.
- Enfin, nous envisagerons les principales modalités et **étapes de mise en œuvre** à la suite de ce bilan.

Equipe pédagogique

Fabrice MICHEAU – Directeur AFM Développement
Consultant et coach dans les organisations depuis 35 ans. Sciences Politiques Bordeaux. Expert douance et neuro-diversité depuis plus de 15 ans. Spécialisé dans l'accompagnement des adultes « Haut Potentiel, HPI/THPI, HQI/THQI », il intervient également en accompagnement de systèmes

complexes et sur les problématiques de risques humains, de situations sensibles et de crise. Expert MBTI. Il est fondateur du Portail : www.hpitalents.com.

Titulaire de la Société Française de Coaching, formateur et superviseur de Coachs, Chargé d'enseignements dans plusieurs masters (Universités) et Business School. Il est accrédité « coaching de dirigeants » par plusieurs Groupes et services de l'Etat. Il fonde (en 1994) et anime à Bordeaux le Réseau Aquitaine Coaching (plus de 150 membres), la première organisation de coaching en France.

Fabrice Micheau se forme d'abord à la Gestion et Administration des Entreprises et en Sciences Politiques, avant de renforcer ses domaines d'expertise avec le management, la pédagogie, la psychanalyse et la systémique.

Il démarre sa carrière à des postes de direction dans des grands groupes et la poursuit au sein de plusieurs cabinets de consultants. Sa pratique s'inscrit plus spécifiquement dans l'accompagnement institutionnel, politique et stratégique et la gestion de crise. Il est sollicité en particulier pour la recherche de sens dans des environnements complexes et dans la conduite des hommes et des organisations.

* Nous ne faisons pas de sous-traitance pour le Bilan de compétences.

Moyens pédagogiques et techniques

- Extranet personnalisé avec :
    - Mise à disposition de votre **Livret personnel** de Bilan de compétences
    - Mise à disposition de toutes **ressources documentaires** utiles à votre réflexion durant la phase d'investigation
    - Mise à dispositions de **supports spécifiques neurodiversité** : TSA, TDA/H
- Mise à disposition d'une base importante de **ressources pédagogiques digitales** (près de 30h) : vidéos et podcasts
- **Guide de présentation** de notre Bilan de compétence reprenant : les objectifs du bilan, le public concerné, la durée, les modalités et délais d'accès, les tarifs, la présentation de l'équipe à votre disposition, les méthodes mobilisées, les modalités d'évaluation et de suivi, les condition et accessibilité pour les personnes en situation d'handicap, la description des 3 phases du bilan et leurs objectifs respectifs, le cadre légal et réglementaire, les financements possibles, la note d'information sur les engagements déontologiques, sur le respect du consentement , la confidentialité et la neutralité
- **Mise en relation** avec les groupes ressources neurodiversité du Réseau international "Coloriés" proches de chez vous, pouvant vous aider dans votre investigation
- Mise à disposition de **groupes ressources spécifiques HPI et THPI** sur LinkedIn
- Mise à disposition d'un **Livret personnel** qui vous suivra tout au long de votre bilan, à travers les différentes phases de votre bilan : de la phase préliminaire au document de synthèse final
- Mise à disposition d'un **réseau de partenaires et de professionnels** (France, étranger)
- Mise à disposition d'une « **hot line mail** » durant tout le Bilan et 3 mois au-delà.

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats du bilan

- Feuilles de présence
- Formulaires d'évaluation de la prestation
- Certificat de réalisation du bilan
- Evaluation de suivi à 6 mois

Modalités pédagogiques choisies :

- Entretiens personnalisés
- Etude de cas
- Apports d'outils et méthodes de travail et de communication
- Travail sur les CV et si besoin, sur les modalités de mobilités internes ou externes
- Appui à la recherche d'emploi
- Conseils spécifiques pour les caractéristiques neurodiversité
- Travail personnel d'investigation et d'enquête terrain
- Mise en relation avec des partenaires et de professionnels identifiés (France, étranger)
- Echanges mails ou téléphone en fonction des besoins
- Entretien en visioconférence Zoom

Modalité et délai d'accès en formation

- Accès au bilan après entretien
- Délai moyen d'entrée en formation entre 15 jours et 1 mois (selon les plages de rdv disponibles)

Modalité d'évaluation et de suivi :

- **Evaluation de la progression :**
  - Evaluation de positionnement pour déterminer les besoins et prérequis
  - Evaluation continue de votre progression tout a long du bilan
  - Entretien de synthèse / conclusion

- **Évaluation de l'action**
  - Évaluation à chaud de satisfaction des bénéficiaires
  - Évaluation de suivi à 6 mois

Cadre légal et réglementaire

La prestation de bilan de compétence est régie par un cadre légal et réglementaire stricte.
Pour retrouver toutes les informations, consultez la page dédiée au bilan de compétence sur le site du ministère du travail.
De plus voici les textes des références concernés :

- 3-8 du Code du travail. Articles L. 1233.71, L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 631
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État
- LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences
- Tout bénéficiaire d'un bilan de compétence est protégé par l'article 226-13 du code pénal sur le secret professionnel

Financements possibles pour réaliser votre bilan de compétence

- **CPF** : Compte Personnel de Formation
- **Pole emploi** : Via l'AIF Aide Individuelle à la Formation
- **Salariés d'entreprise** : via le Plan de Développement de Compétence
- **Agefiph**: pour les personnes en situation de handicap
- **FIphfp** : pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique
- Financement personnel

Pour plus d'information, contactez Aurélie au 06.99.64.39.54

Prise en charge des personnes en situation d'handicap

Fabrice Micheau - AFM DEVELOPPEMENT s'assure que le bilan proposé puisse être accessible aux personnes en situation de handicap. Pour cela, nous disposons d'un référent handicap que vous pourrez contacter à l'adresse suivante : administratif@afmdeveloppement.com afin d'anticiper ensemble les aménagements éventuels à mettre en œuvre pour favoriser la réussite de votre parcours.

Engagements déontologiques sur le respect du consentement, la confidentialité et la neutralité

- Il est rappelé que vous bénéficiez du droit au respect de votre consentement dans la liberté de répondre ou non à certaines questions.
- Seul le bénéficiaire est destinaire des résultats de son bilan et du document de synthèse.
- Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. A ce titre, le prestataire s'engage à détruire tous les documents ayant servis à la réalisation de ce bilan au terme de la prestation. Sauf accord contraire établit avec le bénéficiaire.
- Le prestataire effectuant s'engage à la confidentialité des éléments à chaque étape du bilan.

Contact :

- Fabrice Micheau : afm6@free.fr - 0615932066 - pour les prises de RV et pour les aspects pédagogiques
- Aurélie Fonta : administratif@afmdeveloppement.com - 0699643954 - pour les aspects administratifs et financiers

Prix de la formation : à partir de 3000.00€ HT - Nous contacter administratif@afmdeveloppement.com pour recevoir un devis adapté à votre situation.

Date de mise à jour : 26/01/2023