

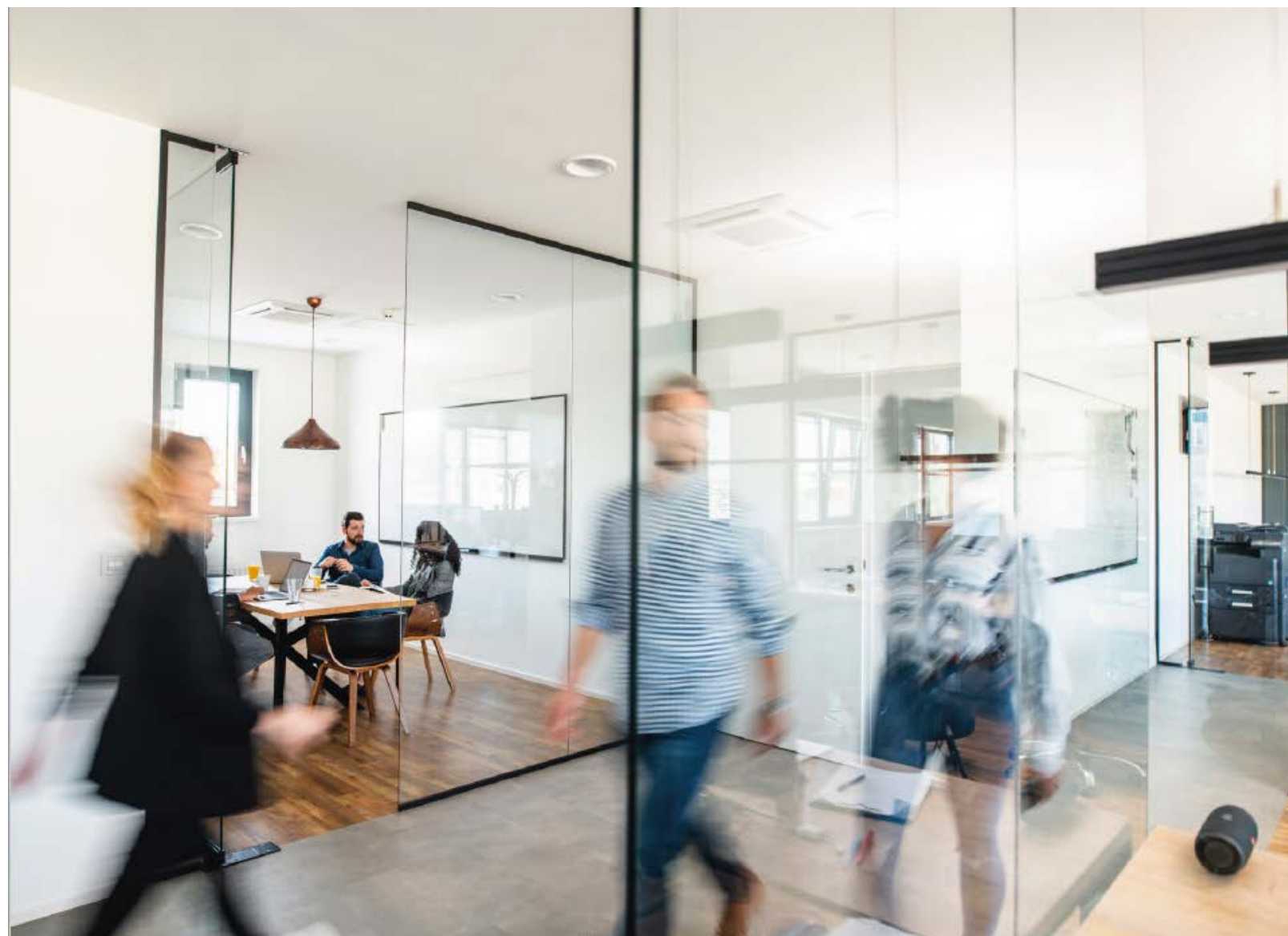
# Haut Potentiel Intellectuel Bilan de compétence spécialisé

MON  
COMPTE  
FORMATION

Janvier 2022



*Anthropologia*  
ANTHROPOLOGIA



## UN BILAN DE COMPETENCES SPÉCIALISÉ HPI

« Dans un monde du travail plus mouvant que jamais, s'interroger sur ses perspectives d'évolution ou une éventuelle reconversion professionnelle est à la fois légitime et essentiel. »

Le bilan de compétences est la base de l'**élaboration d'une stratégie du changement**. Il aide à définir un projet cohérent de formation ou de création d'entreprise.

**Les HPI sont souvent déçus par un bilan classique.**

### Pourquoi ?



- Vous pensez et travaillez différemment des autres salariés.
- Vous n'avez pas les mêmes attentes, ni les mêmes besoins.
- Vous avez besoin d'un bilan de compétences adapté !

Notre prestation correspond au fonctionnement intellectuel et émotionnel particulier du public HPI, dans le respect du cadre légal.

**2 intervenantes** spécialisées **RH & HPI** vous accompagnent.

## CHIFFRES CLÉS

**9** étapes • **8** rendez-vous • **3** mois • **20h** de  
RV en face à face • **24h** de travail personnel

## PROGRAMME

### ENTRETIEN PREALABLE - 1h (gracieux).

Prise de contact avec les consultantes - Validation de la méthodologie détaillée - Quel financement ?

### ENTRETIEN PRELIMINAIRE - 1h (en visio-conférence).

Formulation de l'objectif - Planning - Contrat d'engagement.

### PHASE DE DECOUVERTE - 2h + Travail personnel (TP) : 2 à 3h.

Analyse du parcours professionnel / biographie - Expression des intentions et motivations.

### PHASE SAVOIR-ÊTRE - 3h + 2h + TP : 3h.

Atelier de connaissance de soi avec le MBTI - Mes talents - Mes supers pouvoirs - Mes points sensibles.

### PHASE SAVOIR-FAIRE & CARBURANT - 3h + TP : 3 à 4h.

Analyse de mes savoirs et savoir-faire - Mes valeurs / besoins / centres d'intérêt - Les conditions de travail - Faire surgir les idées.

### PHASE ELABORATION DU PROJET - 3h + TP : 3h.

Les pistes - Les cibles - Mes pré-projets.

### PHASE VALIDATION DU PROJET - 1h + TP : minimum 2h.

Confrontation du/des projets avec la réalité socio-économique.

### PHASE INVESTIGATION & PLAN D'ACTION - TP : 2 à 5h.

Recherches documentaires - Enquêtes - Confrontation - Découverte du bassin d'emploi et des organismes de formation adaptés - Plan d'action.

### SYNTHESE - 1h.

Restitution du document de synthèse final au bénéficiaire.

## **Objectifs**

- Réaliser un travail approfondi sur le parcours professionnel passé.
- Identifier votre profil de personnalité, vos valeurs, vos compétences clés.
- Mettre en perspective les diverses possibilités afin d'élaborer un projet concret et réalisable en tenant compte des acquis, intérêts et contraintes.
- Se confronter à la réalité afin de définir ce qui est possible.
- Construire un plan d'action précis et détaillé à partir des points forts et points d'efforts.

**Suivi à 6 mois :** envoi d'un questionnaire de suivi et satisfaction -  
Proposition d'entretien (en face à face, téléphonique ou échange par mail).

**Modalités de conclusion et d'évaluation:** Les consultantes rédigeront une synthèse finale où l'ensemble des travaux du bénéficiaire seront compilés. Une évaluation portera sur l'assiduité du bénéficiaire à élaborer les travaux personnels et la pertinence de son projet.

**Public :** salariés, demandeurs d'emploi, particuliers.

**Pré-requis** : Aucun .

**Accessibilité**: Les personnes en situation d'handicap sont invitées à nous contacter pour évoquer les différentes modalités.

**Tarif**: 2750€ TTC.

**Délai d'accès:**

Entrée permanente:

- Inscription CPF: J
- Réponse à la demande et validation: J+2 max
- Confirmation du stagiaire: J+4
- Délai début formation: J+11

« Vous pouvez faire financer votre bilan de compétence dans le cadre de votre CPF, du plan de formation de votre employeur, d'un outplacement ou de la mobilité interne. N'hésitez pas à nous consulter. »



Anne Jeanjean  
06 75 04 08 43  
[www.ajc-rh.com](http://www.ajc-rh.com)

*Anthropologia*  
ANTHROPOLOGIA

Olivia Gémain  
07 60 13 13 05  
[www.anthropologia.fr](http://www.anthropologia.fr)



## **NOTRE ENGAGEMENT DEONTOLOGIQUE**

- Respecter le protocole relatif au bilan de compétences décrit par la loi du 31 décembre 1991 et du décret du 2 octobre 1992 modifiant le code du travail.

- Respecter le volontariat de l'usager : la prestation ne pourra démarrer que si vous êtes volontaire pour entreprendre cette démarche (et non contraint) et après la signature d'une convention tripartite.

- Garantir une transparence totale concernant le choix de la méthodologie et des outils utilisés.

- Garantir la confidentialité des informations vous concernant. Tous les documents élaborés seront détruits au terme de la réalisation de votre projet, sauf autorisation écrite dans le cadre d'un suivi.

- Définir avant le démarrage du bilan, les conditions et les modalités de restitution de la synthèse à l'entreprise s'il s'agit d'un bilan de compétences réalisé à l'initiative de votre employeur.

## **LE CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE du Bilan de Compétences**

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles R. 900-1 à R. 900-7 du code du travail, qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le bilan comportera nécessairement une phase d'investigation et de recueil d'informations, une phase d'intégration , de suivi et une phase de synthèse. Le Bilan de Compétences doit se dérouler en 3 phases Art R 900-1 du Code du Travail. Une restitution écrite des résultats est communiquée au bénéficiaire.

Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Tous les actifs peuvent réaliser un bilan de compétences .

## LE CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DU BILAN DE COMPETENCES

Le bilan de compétences est une démarche individuelle, encadrée juridiquement par les articles R. 900-1 à R. 900-7 du code du travail, qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il est mis en oeuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations.

Tous les actifs peuvent réaliser un bilan de compétences : Les salariés du secteur privé, Les agents du secteur public (fonctionnaires, contractuels), Les demandeurs d'emploi, Les indépendants.

1. Le Bilan de compétences repose sur la demande et l'adhésion volontaire du Bénéficiaire.

2. Sa réalisation est soumise à la signature d'une convention. Consentement du bénéficiaire:

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé. Article L.900-4-1 du Code du Travail.

Convention bilan: La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le Bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise, l'organisme paritaire financeur du Bilan ou le CPF (Compte personnel de formation) lorsque le bilan s'effectue à titre personnel par le bénéficiaire.

3. La démarche du prestataire est soumise à l'obligation de moyen. Il lui incombe de mettre en oeuvre l'ensemble des moyens convenus contractuellement pour optimiser la réussite de la mission confiée correspondant aux attentes et objectifs du bénéficiaire du Bilan définies en début de processus.

4. Il met en oeuvre des méthodes validées qu'il maîtrise et qui présentent des garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité. Art R900-4 du Code du Travail rappelle l'importance de la fiabilité des méthodes et techniques utilisées ayant dû faire la preuve de leur pertinence (élaborées à partir de théories validées par des pratiques professionnelles).

5. AJC RH s'engage à ne pas sortir de l'objectif du bilan dans son recueil d'informations.

6. Le bilan comportera nécessairement une phase d'investigation et de recueil d'informations, une phase d'intégration, de suivi et une phase de synthèse. Le Bilan de Compétences doit se dérouler en 3 phases Art R 900-1 du Code du Travail.

Nature et teneur des investigations menées par le prestataire:

Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du Bilan tel qu'il est défini dans l'article L.900-2 du Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

7. Il se soumet à une obligation de réserve et à un engagement de confidentialité et s'interdit de divulguer les informations qu'il reçoit. Il est soumis au secret professionnel.

8. Il s'interdit de transmettre quelque information que ce soit concernant le bénéficiaire du bilan. Secret professionnel - Violation (article du Code Pénal 226-13) Les manquements constatés exposent le prestataire à des sanctions civiles ou/et pénales, suivant la nature du délit considéré. Le document de synthèse peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire (point stipulé dans la convention établie par le prestataire) Art R900-4-1 du Code du Travail.

9. Il communique au bénéficiaire du Bilan une restitution écrite ou synthèse qui devient la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers sans l'accord de celui-ci.

Restitution des résultats au bénéficiaire: L'intégralité des résultats doit être restituée au bénéficiaire. Art R.900-1 du Code du Travail. Document de synthèse: Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité et est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations, avant sa rédaction finale. Art R.900-2 du Code du Travail. Propriété des résultats du Bilan: Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats et de la synthèse du Bilan.

Le document de synthèse peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire.

Cette disposition doit faire l'objet d'un point dans la convention établie par le prestataire. L'arrêté du 27 octobre 1992 propose les conventions types propres à cette décision. Art L.900-4-1 du Code du Travail.