

The logo for Adjust RH, featuring a stylized blue 'A' followed by the text 'djust RH' in a black sans-serif font.

Adjust RH

A dark blue horizontal banner with white text.

A HUMAN VISION OF PERFORMANCE

A grey rounded rectangular button with white text.

RECRUTEMENT

A grey rounded rectangular button with white text.

GESTION ET CONSEIL RH

A grey rounded rectangular button with white text.

FORMATION

A teal rounded rectangular button with white text.

BILAN DE COMPÉTENCES

The website URL in a blue sans-serif font.

www.adjustrh.com

NOTRE CABINET

ADJUST RH, DES EXPERTS À VOTRE SERVICE DEPUIS 2015

Fondé en 2015 par Anita Germond, Adjust RH est un cabinet spécialisé dans le secteur des Ressources Humaines.

La diversité et la complémentarité des membres de l'équipe nous permettent d'apporter des réponses à l'ensemble de vos problématiques, que ce soit

dans le secteur privé, public ou associatif. Nous nous inscrivons dans une missions d'utilité sociale et sociétale ; notre implication personnelle et professionnelle sur le territoire caractérise la qualité des solutions que nous proposons.



HUMAN VISION OF PERFORMANCE symbolise notre ADN



*Nous vivons notre métier avec passion
et veillons à ce que nos décisions
s'inscrivent dans le respect
et l'épanouissement de tous.
Nous sommes portés par nos convictions.*

NOS ACTIVITÉS

RECRUTEMENT

Renforcez vos équipes en toute sécurité

Recruter représente un enjeu stratégique. Entre peur de se tromper et méconnaissance du cadre juridique, il est normal de se poser des questions. Notre équipe d'experts vous propose des solutions "sur mesure" sécurisantes qui vous feront gagner du temps. A chaque étape du processus (du sourcing à l'intégration de votre nouveau collaborateur), nous veillons à votre marque employeur et nous en sommes les ambassadeurs !



GESTION ET CONSEIL RH

Animez vos richesses humaines

De la mise en place des différents process, à la vérification de la conformité et de l'efficacité de vos pratiques, en passant par la sécurisation des éléments de droit social propres à votre cadre réglementaire (y compris la mise en place et l'animation de vos relations sociales) : nos équipes sont à votre écoute.



FORMATION

Développez vos expertises sereinement

La formation est une solution très efficace pour être à la pointe de son environnement. La montée en compétences participe à l'optimisation du potentiel individuel mais aussi à la performance collective. Notre organisme de formation propose une pédagogie adaptée, innovante et « sur-mesure » selon votre contexte. L'approche de nos consultants transporte chaque apprenant dans une dynamique immédiatement applicable.



BILAN DE COMPÉTENCES

Explorez vos compétences

Explorez vos compétences, définissez vos objectifs et tracez le chemin vers votre avenir professionnel avec un bilan de compétences sur mesure.



BILAN DE COMPÉTENCES

Explorez vos compétences

Le bilan de compétences est un outil précieux pour aider les individus à prendre des décisions éclairées sur leur carrière et à mettre en œuvre des stratégies pour atteindre leurs objectifs professionnels.

C'est dans ce cadre que nous vous proposons un accompagnement individuel afin d'explorer vos compétences, définir vos objectifs et tracer le chemin vers votre avenir professionnel avec un bilan de compétences sur mesure.



QU'EST-CE QU'UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Par une méthode pédagogique et en conformité avec le cadre légal, la démarche du bilan de compétences consiste à :

- Repérer et évaluer vos compétences, savoirs et aptitudes liés au travail, à votre formation et votre vie sociale
- Vous donner les clés pour gérer au mieux vos ressources personnelles et organiser vos priorités professionnelles
- Recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel
- Vous donner les moyens d'utiliser vos ressources efficacement

COMMENT SE FAIRE ACCOMPAGNER ?

- **QUI ?** Toute personne active (salarié, chef d'entreprise, fonctionnaire, demandeur d'emploi, ...)
- **POUR COMBIEN DE TEMPS ?** 24 heures consécutives ou non : 16 à 18 heures avec le praticien et 6 à 8 heures en individuel
- **QUAND ?** Sur ou hors temps de travail. Il est également possible de faire une demande de congés de bilan de compétences auprès de l'employeur



- **COMMENT ?** Un accompagnement individuel et personnalisé : entretiens individuels, tests et questionnaires, analyse de la relation au travail, préparation au changement
- **QUEL FINANCEMENT ?** Plusieurs moyens de financement possibles (CPF, OPCO, entreprise, France Travail...)

BILAN DE COMPÉTENCES

LE DÉROULEMENT DU BILAN



1. Phase préliminaire

Cette phase vise à clarifier les attentes, les objectifs et les modalités du bilan de compétences ainsi que de présenter le déroulement et définir un plan d'action.

Objectif : définir vos motivations, vos besoins spécifiques, vos contraintes éventuelles ainsi que les modalités pratiques.



2. Phase d'investigation

Cette phase consiste à explorer vos compétences, vos aptitudes, vos motivations et vos intérêts professionnels.

Elle comprend des entretiens individuels, des évaluations de compétences, des questionnaires d'auto-évaluation, des mises en situations professionnelles et d'autres activités visant à recueillir des informations pertinentes sur votre parcours professionnel et vos aspirations.



3. Phase de conclusion et synthèse

Cette phase comprend l'analyse des données recueillies par le consultant afin de vous restituer les résultats avec les conclusions du bilan de compétences. Cela comprend les compétences clés et les domaines à développer avec un plan d'action personnalisé pour la suite de votre carrière.

BILAN DE COMPÉTENCES

LE FINANCEMENT DU BILAN

Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF permet de financer le bilan de compétences à travers les heures de formation accumulées par le salarié tout au long de sa carrière. Chaque salarié cumule des heures de formation sur son CPF qu'il peut utiliser pour financer un bilan de compétences



Plan de développement des compétences

Les employeurs peuvent financer le bilan de compétences de leurs salariés dans le cadre de leur plan de développement des compétences. Ce financement est à la discrétion de l'employeur et s'inscrit souvent dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Opérateur de compétences OPCO

Les OPCO peuvent prendre en charge tout ou partie du coût du bilan de compétences pour les salariés des entreprises adhérentes. Ce financement dépend des priorités et des budgets des différents OPCO.

France travail

Les demandes d'emploi peuvent bénéficier d'un financement de leur bilan de compétences par Pôle emploi. Cela fait partie des prestations proposées pour aider à la réinsertion professionnelle des chômeurs

Autofinancement

Les individus peuvent également choisir de financer eux-mêmes leur bilan de compétences s'ils ne souhaitent pas ou ne peuvent pas bénéficier des dispositifs mentionnés ci-dessus.

BILAN DE COMPÉTENCES



FICHE TECHNIQUE

Public	Toute personne active
Durée	24 heures (consécutives ou non)
Objectifs pédagogiques	Analyser les compétences professionnelles et personnelles pour définir un projet professionnel
Méthodes mobilisées	Entretiens face à face dans un cadre confidentiel ; nous pouvons recevoir à Saint Paul et à Saint Denis
Accessibilité	PMR
Référent handicap	Anita Germond 0692 79 74 09
Modalités d'inscription	Nous contacter au (+262) 0692 79 74 09
Délais d'accès	10 à 15 jours maximum

Entretien préalable gratuit et sans engagement

BILAN DE COMPÉTENCES

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Loi du 91-1404 du 31 décembre 1991

Précise les dispositions relatives au bilan de compétences

Article 16-1, article L.900-2 du Code du Travail.

«Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux travailleurs de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ».



La propriété du Bilan de Compétences

Le bénéficiaire du Bilan de Compétences est propriétaire des résultats, Ceux-ci sont traduits par un compte-rendu détaillé et un document de synthèse, dont le cadre est fixé par la loi. Le document de synthèse ne peut être transmis à un tiers qu'avec le consentement du salarié (voir convention tripartite). (Voir les articles R.900-1 et R.900-2 du Code du Travail).

La convention

Elle est tripartite et elle est établie entre l'organisme de bilans, le commanditaire et le bénéficiaire du bilan.

Les règles déontologiques, le décret n° 92.1075 du 2 octobre 1992 précise :

Le contenu des trois phases du bilan, le contenu et les modalités de restitution de la synthèse, le contenu de la convention tripartite, les obligations des organismes prestataires, le contrôle de ces organismes, le contenu de la demande d'autorisation d'absence et des demandes de prise en charge, les conditions de financement en CIF.

Les règles déontologiques applicables au Bilan de Compétences sont de trois ordres :

Le volontariat du bénéficiaire du Bilan de Compétences.

Nul ne peut être contraint d'effectuer un Bilan de Compétences.

L'expression du volontariat est inscrit dans les documents de contractualisation (convention...).

Il appartient à l'organisme prestataire de vérifier le volontariat effectif avant d'engager le bilan. (Voir article R.900-1 du Code du Travail)

Le respect du secret professionnel.

Les Conseillers au Bilan de Compétences sont tenus au secret professionnel (la violation de celui-ci pouvant être condamné pénalement),

Le Centre de Bilan ne doit garder aucune trace nominative des documents ayant servi à réaliser les bilans (ces documents sont détruits dans un délai de trois mois après la remise du document de synthèse). Le bénéficiaire peut cependant demander qu'ils soient conservés un an.



Une question ? Contactez-nous



contact@adjustrh.com



(+262) 692 79 74 09

Suivez nous sur les réseaux sociaux



www.adjustrh.com

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION
BILANS DE COMPÉTENCES