Bilan de compétences

1 h pour tout savoir… en 15 minutes chrono !

Un levier pour accompagner les situations professionnelles et répondre aux enjeux RH des collectivités



À l'attention des secrétaires générales de mairie · CDG88

Les collectivités face à des parcours professionnels parfois complexes

Ne se retrouve plus dans ses missions

Perte de motivation, lassitude professionnelle

Peine à s'adapter à l'évolution de son poste

Veut changer de métier, mais ne sait pas vers quoi

Revient après une longue absence et s'interroge sur sa reprise

Restrictions médicales : ses fonctions doivent évoluer

Compétences sous-exploitées dans son poste actuel

Ça vous rappelle quelqu'un ?

Un outil pour comprendre, identifier et construire

1

Comprendre

sa situation professionnelle

Faire le point sur son parcours, son vécu, ses motivations, ses intérêts et les difficultés rencontrées.

2

Identifier

ses ressources

Repérer ses compétences, aptitudes et savoir-faire, et leurs possibilités de transfert vers d'autres activités ou métiers.

3

Construire

des perspectives

Dégager des pistes d'évolution, de mobilité, de formation ou de reconversion, et définir un projet réaliste.

Bien plus qu'un inventaire de ce qu'un agent sait faire !

Quelles problématiques peut-il aider à accompagner ?

Perte de motivation, lassitude, perte de sens

Apport du bilan : Identifier les sources de satisfaction et d'insatisfaction, les motivations et les perspectives envisageables.

Difficultés à tenir son poste, inadéquation avec les missions

Apport du bilan : Identifier les compétences mobilisables, les besoins d'évolution et les activités plus adaptées.

Restrictions médicales, maintien dans l'emploi

Apport du bilan : Explorer les compétences transférables et des réorientations compatibles, en lien avec les acteurs concernés.

Souhait de mobilité ou de reconversion

Apport du bilan : Identifier des métiers accessibles, les compétences à valoriser et les besoins de formation.

Au-delà de l'agent, un outil au service de la gestion des ressources humaines

01

Anticiper les ruptures

Intervenir avant qu'une situation ne rende impossible de poursuivre dans ses fonctions.

02

Faciliter les mobilités internes

Repérer des compétences mobilisables dans d'autres activités ou services.

03

Accompagner le maintien dans l'emploi

Explorer des alternatives quand le poste ne peut plus être exercé comme avant.

04

Mieux accompagner les parcours

Donner des perspectives à l'agent et mieux prendre en compte ses aspirations.

Son objectif premier reste l'accompagnement de l'agent.

Quelques signaux qui peuvent vous alerter

L'agent dit…	On peut envisager…
« Je ne sais plus si je suis à ma place. »	Un travail sur les motivations et le positionnement professionnel
« Je ne peux plus faire ce que je faisais avant. »	Une réflexion sur les compétences transférables et les possibilités d'évolution
« J'aimerais changer, mais je ne sais pas quoi faire. »	Une exploration des pistes professionnelles
« J'ai l'impression de ne plus évoluer. »	Une identification des perspectives de carrière
« Je voudrais faire autre chose, mais je ne sais pas si j'en suis capable. »	Une valorisation des acquis et une identification des compétences

Un accompagnement proposé par le CDG88

Un accompagnement individualisé, avec l'approche d'un psychologue du travail, pour :

1. Prendre du recul sur son parcours professionnel
2. Identifier ses compétences et ses aptitudes
3. Clarifier ses motivations et ses aspirations
4. Explorer des perspectives professionnelles
5. Construire un projet et ses étapes de réalisation

Volontaire
Repose sur la démarche et l'implication de l'agent.

Ni évaluation, ni décision
Pas un outil pour l'employeur pour décider de l'orientation de l'agent.

Confidentiel
Contenu transmis à la collectivité uniquement avec l'accord de l'intéressé.

Ce que le bilan ne fait pas

Le bilan de compétences n'est pas…

- Une solution à un conflit entre un agent et son responsable
- Un moyen de compenser une mauvaise organisation du travail
- Un outil de diagnostic des risques psychosociaux
- Une décision de reclassement ou d'aptitude médicale
- Une garantie de mobilité ou de reconversion



Mais il peut s'inscrire dans une démarche globale, en complément de :

- la prévention
- le management
- la formation
- le maintien dans l'emploi

Un agent qui s'interroge sur son avenir professionnel n'est pas forcément un agent qui veut quitter sa collectivité

Le bilan transforme ces questionnements en pistes d'action :

- **Comprendre sa situation**
- **Retrouver des perspectives**
- **Reconnaître ses compétences**
- **Envisager autrement son activité**

Vous êtes un relais essentiel. Le CDG88 intervient en complément de votre action.