cdg69
Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Rhône et de la Métropole de Lyon
Coordonnateur Auvergne-Rhône-Alpes



Bilan de compétences : un **outil d'accompagnement** à la **définition** d'un **projet professionnel**

- Une action en faveur des agents territoriaux
- Un accompagnement individuel et personnalisé
- Le respect des règles déontologiques et de la confidentialité

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
Actions de formation ; Bilans de compétences

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est une méthode d'accompagnement qui « doit permettre à une personne d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation » (article L. 6313-4 du Code du travail).

Le bilan de compétences est ouvert à tous les agents, sans pré-requis, sous réserve de l'accord de financement par l'employeur.

Pourquoi faire un bilan de compétences ?

Retrouver de la motivation et du sens

Identifier ses besoins en formation



Faire le point sur son parcours professionnel

Faire évoluer sa carrière

Prendre conscience de ses points forts et ses points faibles

Les **étapes du bilan** de **compétences**

Suite à la réception de la demande, un chargé d'accompagnement s'engage à prendre contact avec l'agent sous **15 jours**.

Le bilan de compétences dure **24 heures**, réparties sur **4 mois** en moyenne.

Entretien préalable
proposé suite à la réception du formulaire de demande

- Confirmation de la demande
- Modalités d'organisation et de restitution

1 Phase préliminaire

- Définir et analyser la nature des besoins de l'agent
- Informer le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes

2 Phase d'investigation

- Analyser les motivations et les intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire
- Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles du bénéficiaire
- Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle

3 Phase de conclusion

- Prendre connaissance des résultats de la phase d'investigation
- Recenser les points d'appui et les points de vigilance par rapport au projet
- Définir le plan d'action et de mise en œuvre du projet

Suivi à 6 mois

- Questionnaire de satisfaction
- Entretien proposé systématiquement à l'agent

Ce que propose le cdg69

Une démarche professionnelle

La démarche de bilan de compétences du cdg69 respecte le cadre légal et méthodologique de cette prestation. Sur le plan déontologique, le bilan est confidentiel.
Les référents du cdg69 sont des experts de l'accompagnement (psychologue, sociologue du travail, coach, CEP...). Ils connaissent parfaitement l'environnement des collectivités territoriales (métiers, marché de l'emploi territorial, statut, formation...).

Ils sont en mesure d'adapter leurs outils et méthodes aux profils et aux besoins des agents.

Enfin, conformément aux exigences des éditeurs des tests, les référents peuvent s'appuyer sur des psychologues du travail pour interpréter les outils utilisés (inventaire de personnalité, inventaire d'intérêts professionnels, tests d'aptitudes...).

... et une mise en œuvre simplifiée et personnalisable

- ↘ Un formulaire de demande à remplir en ligne directement depuis le site cdg69.fr avec une prise de contact dans les meilleurs délais.
- ↘ Des conditions de réalisations facilitantes : entretiens en présentiel ou à distance, planning défini à l'avance
- ↘ Des adaptations possibles permettant l'accueil de tous (en cas de besoins spécifiques, merci de prendre contact avec le référent handicap via handicap@cdg69.fr)

Tarifs 2026 :

Collectivités affiliées	Collectivités non affiliées
1 200 €	**1 596** €

Mis à jour le 19/06/2026

Contact :

Pour toutes demandes et informations complémentaires :
Service Emploi / Accompagnement des parcours professionnels
Tél : 04 72 38 49 79
courriel : app@cdg69.fr