



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



BILANS DE COMPETENCES ET BILANS DE CARRIERE

Année scolaire 2010-2011

**Rectorat de l'académie de Poitiers
Inspection académique de la
Vienne**

**Division des personnels
enseignants
DPE 5 – Bureau du premier degré
Enseignants de la Vienne**

**Affaire suivie par
Philippe Castets**

**Chef du bureau du premier degré
DPE5**

Tél : 05 16 52 62 03

Philippe.castets@ac-poitiers.fr

**Rectorat de l'académie de Poitiers
Inspection académique de la
Vienne
Adresse postale
22 rue Guillaume VII le Troubadour
BP 625
86022 Poitiers cedex**

Date 06 septembre 2010

N°circulaire : DPE5- 002/2010

Références :

Loi n°2007 -148 du 2 février 2007

Décret n°2007 -1470 du 15 octobre 2007

Protocole d'accord du 21 novembre 2006

Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences

Destinataires

Pour attribution

**Mesdames et Messieurs les Instituteurs et professeurs des écoles
de la Vienne**

Pour information

Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de l'Éducation nationale

Sommaire

I – Le Bilan de compétences

II – Le Bilan de carrière

III – Le calendrier :

A - Transmission des demandes à la DPE5 :

➤ **pour le jeudi 30 septembre 2010 au plus tard.**

B - Examen des candidatures lors de la CAPD du 22 octobre 2010.

C - Réalisation des bilans de compétences et bilans de carrières
durant l'année scolaire 2010-2011.

Les bilans de compétences et les bilans de carrière sont réalisés par le centre AGEVIF-FORMATION (GIP de formation des adultes de l'académie de Poitiers).

L'administration prend en charge l'ensemble des frais afférents à la réalisation du bilan de compétences ainsi que du bilan de carrière.

I – Le bilan de compétences :

Conformément à l'article 22 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, le bénéficiaire d'un bilan de compétences peut être accordé sur leur demande, **dans la limite des crédits disponibles, aux fonctionnaires ayant accompli dix ans de services effectifs,**

L'objectif du bilan de compétences :

Le bilan de compétences permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les trois phases du bilan :

1 – une phase préliminaire destinée à vous informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et techniques utilisées, de confirmer l'engagement de l'agent dans sa démarche, de définir et d'analyser la nature des besoins pour ainsi établir un calendrier.

2 – une phase d'investigation des acquis, des compétences, des motivations, des intérêts professionnels et personnels, le cas échéant d'évaluer ses connaissances générales et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

3 – une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de prendre connaissance des résultats détaillés, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel, le cas échéant, d'un projet de formation, et enfin de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés du bilan et d'un document de synthèse.

La durée du bilan de compétences :

14 heures à répartir sur une durée de 6 à 8 semaines, ainsi qu'un travail personnel de recherche, d'enquête et d'investigation.

II – Le bilan de carrière :

Le bénéficiaire d'un bilan de carrière peut être accordé sur leur demande, **dans la limite des crédits disponibles, aux fonctionnaires ayant accompli quinze de services effectifs.**

Les objectifs du bilan de carrière :

Le bilan de carrière permet aux agents de faire le point sur la carrière, d'analyser et formaliser les acquis des expériences en terme de compétences, de motivations, d'intérêts et de valeurs afin de valider un projet professionnel adapté à la poursuite de la carrière.

Le bilan de carrière permet de favoriser la prise en compte de l'expérience et des compétences dans la confirmation de ce projet, d'anticiper et de faciliter les transitions à venir au sein d'une des trois fonctions publiques.

Les trois phases du bilan de carrière :

Une phase individuelle de 1h30 afin d'accompagner le bénéficiaire dans l'analyse de sa trajectoire professionnelle et de l'outiller dans la formalisation des compétences acquises.

Un atelier, de 3 à 4 personnes, d'une durée de 3 heures consacré à un travail guidé.

Un entretien individuel de 1h30 afin de réaliser la synthèse des investigations menées et des informations obtenues afin de formaliser le projet d'évolution professionnelle.

La durée du bilan de carrière :

6 heures à répartir sur une durée de 6 semaines ;

III – Le calendrier :

A- Transmission des demandes écrites et motivées, en indiquant le bilan envisagé (de compétences ou de carrière) sous couvert de l'inspecteur de l'éducation nationale de circonscription :

➤ **à la DPE5 pour le jeudi 30 septembre 2010 au plus tard.**

B – Examen des demandes lors de la CAPD du 22 octobre 2010.

C – Réalisation des bilans de compétences et bilans de carrières durant l'année scolaire 2010-2011.

L'Inspecteur d'académie,
Directeur des services départementaux
de l'éducation nationale de la Vienne



Christian Arnaud