

Première Synthèses

Informations

LES BILANS DE COMPÉTENCES : *en hausse pour les demandeurs d'emploi, stabilité pour les salariés*

En 2003, plus de 50 000 bilans de compétences ont été réalisés, essentiellement au profit des salariés. Par ailleurs, plus de 155 000 bilans de compétences approfondis ont été organisés au profit des seuls demandeurs d'emploi.

Depuis plusieurs années, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences est stable. En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un bilan de compétences approfondi est en forte hausse : + 60 % entre 2002 et 2003.

Qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, les principaux bénéficiaires de ces prestations sont les femmes, les cadres et les employés et, de manière plus générale, les plus diplômés.

Les pratiques professionnelles des organismes prestataires sont très hétérogènes, en raison notamment d'un fort « turn over » et d'un statut précaire pour un tiers d'entre eux.

Permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, mobiliser leurs capacités dans le cadre d'un projet professionnel ou de formation. Tel était, en 1991, l'objectif du législateur, lorsqu'il a institué un congé pour bilan de compétences (encadré 1).

Dix ans plus tard, les partenaires sociaux ont renégocié la convention d'assurance chômage. À cette occasion, ils ont mis en place des bilans de compétences approfondis (BCA) réservés aux seuls demandeurs d'emploi.

Si les bilans de compétences approfondis se situent historiquement dans la continuité des bilans de compétences, ces deux dispositifs divergent en partie quant aux objectifs recherchés. Le bilan de compétences approfondi confronte, en particulier, les potentialités de la personne avec la réalité du marché du travail local.

Au cours de l'année 2003, plus de 50 000 bilans de compétences et plus de 155 000 bilans de compétences

approfondis ont été pris en charge par des organismes spécialisés dans ce type de prestation ou par des organismes de formation.

De plus en plus de bilans de compétences approfondis pour les demandeurs d'emploi

Depuis la mise en place des bilans de compétences approfondis, en juillet 2001, le nombre de bénéficiaires ne cesse de croître. Entre 2002 et 2003, le nombre de demandeurs d'emploi ayant effectué un bilan a augmenté de près de 60 %. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à suivre ce type de prestation : six bénéficiaires sur dix, alors qu'elles représentent à peine plus de la moitié des demandeurs d'emploi.

L'Anpe oriente moins souvent les jeunes vers ce type de prestation (tableau 1). Leur expérience professionnelle n'est, en effet, pas suffisante pour engager une telle démarche qui nécessite de confronter les compétences qu'ils ont acquises à leurs attentes. Ils sont plutôt orientés vers des prestations plus adaptées à leur profil, du type « objectif emploi » ou « objectif projet » qui valorisent un travail sur le projet professionnel pour des jeunes qui ne maîtrisent pas directement le monde de l'entreprise.

Ce sont davantage les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) qui sont en charge de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté. Ces organismes orientent plus naturellement les jeunes vers des prestations d'orientation et d'accompagnement financées par les conseils régionaux. Les moins de 25 ans sont toutefois davantage représentés parmi les bénéficiaires de bilan, lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi que salariés (respectivement 8 % parmi les bénéficiaires de BCA et 2 % parmi les bénéficiaires de BC).

Les demandeurs d'emploi dont le niveau de formation initiale est plus élevé que la moyenne sont particulièrement intéressés par cette démarche : plus de 30 % des bénéficiaires ont un diplôme de l'enseignement supérieur, alors qu'ils représentent à peine plus de 20 % des demandeurs d'emploi. De même, les chômeurs les plus qualifiés accèdent plus souvent à cette mesure : 17 % des bénéficiaires sont des cadres, alors qu'ils repré-

Encadré 1

LE DISPOSITIF JURIDIQUE

Bilans de compétences

La loi du 31 décembre 1991, précédée de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, donne au bilan de compétences une base légale et un contenu juridique. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions juridiques relatives à la formation professionnelle continue (article L. 900-2 du code du travail). Le code du travail reconnaît à tout travailleur, qu'il soit salarié, non salarié, demandeur d'emploi, agent public, le droit à suivre un bilan de compétences. Devenu un droit, le bilan de compétences ne constitue pas pour autant une obligation du salarié qui peut le refuser.

Le bilan peut être réalisé à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Il est alors conçu comme un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et comme un outil de gestion des carrières et de la mobilité professionnelle. Le bilan peut être également réalisé à la demande du salarié dans le cadre du congé-bilan de compétences, sous réserve d'une ancienneté de cinq ans, dont douze mois dans l'entreprise. Dans les deux cas, le bilan est assimilé à une période de travail effectif, dans la limite de 24 heures.

Bilans de compétences approfondis

Si les bénéficiaires de bilans de compétences peuvent être demandeurs d'emploi, l'Anpe ne prescrit plus de bilans de compétences dans le cadre de la loi du 31 décembre 1991 depuis la mise en place du bilan de compétences approfondi. Seuls les collectivités territoriales et les organismes tels que l'AGE-FIPH financent encore des bilans de compétences au sens de l'article L. 900-2 du code de travail pour les demandeurs d'emploi. Les conseils régionaux, notamment, financent des bilans de compétences pour les jeunes de 16 à 25 ans. Ces prescriptions sont assez marginales.

Le bilan de compétences approfondi, défini dans le cadre du programme l'action personnalisée pour un nouveau départ (PAP-ND), est mis en œuvre par l'Anpe depuis le 1^{er} juillet 2001. Il permet aux demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés de reclassement sur le marché du travail, de réorienter leur projet professionnel et de redéfinir un parcours de retour à l'emploi.

Tableau 1
70% des bilans de compétences approfondis bénéficient à des demandeurs d'emploi entre 25 et 44 ans *En pourcentage*

	Hommes	Femmes	Ensemble	DEFM déc. 2003
Moins de 25 ans	7,7	8,2	8,0	19,0
Entre 25 et 34 ans	36,8	40,4	38,9	31,3
Entre 35 et 44 ans	30,7	32,8	32,0	25,3
45 ans et plus	24,8	18,6	21,1	24,4
	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Fichier historique administratif de l'Anpe - Exploitation Dares 2003.

Tableau 2
Les bénéficiaires de bilans de compétences approfondis Plus de sept femmes sur dix sont des employées *En pourcentage*

	Hommes	Femmes	Ensemble	DEFM déc. 2003
Ouvriers :	17,2	5,4	10,0	23,9
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	7,0	3,2	4,7	11,6
<i>Ouvriers qualifiés</i>	10,2	2,2	5,3	12,3
Employés :	42,8	70,6	59,6	59,4
<i>Employés non qualifiés</i>	14,2	21,5	18,6	19,9
<i>Employés qualifiés</i>	28,6	49,1	41,0	39,5
Techniciens agents de maîtrise :	17,5	11,7	14,0	9,0
<i>Techniciens</i>	10,9	7,2	8,6	6,2
<i>Agents de maîtrise</i>	6,6	4,5	5,4	2,8
Cadres	22,5	12,3	16,4	7,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Fichier historique administratif de l'Anpe - Exploitation Dares 2003.

sentent 8 % de la population des demandeurs d'emploi (tableau 2). En fait, les demandeurs d'emploi qualifiés ou diplômés recherchent principalement à confirmer, voire éventuellement à infirmer, leur capacité à se remettre en cause professionnellement. C'est une des conclusions de l'étude réalisée par le Cereq pour le compte de la Dares [1].

La mise en place des bilans de compétences approfondis a néanmoins fait émerger de nouveaux bénéficiaires, souvent moins qualifiés. Moins enclins à se positionner

spontanément sur ce type de mesure, ils attendent l'aide d'un conseiller qui, disent-ils, « en sait plus que moi sur moi » et « qui connaît mieux le marché du travail ». Ils espèrent que cette aide va les aider à mieux s'orienter.

Le bilan de compétences approfondi est avant tout un outil d'orientation mis en place dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi (Pare). Dès les premiers mois d'inscription au chômage, le service public de l'emploi le propose. Ainsi, près de la moitié des bénéficiaires effectuent ce bilan dans les trois mois

qui suivent leur inscription à l'Anpe. Seuls, deux bénéficiaires sur dix réalisent cette démarche après plus d'un an d'inscription à l'Anpe.

D'après le Cereq [2], plus les demandeurs d'emploi sont autonomes et font preuve d'initiative, plus le bilan est efficace. Les conditions de réussite sont ainsi plus facilement réunies en début de chômage qu'après une longue période de recherche d'emploi infructueuse.

Les bilans de compétences, pour les salariés

Depuis la mise en place des BCA, les bilans de compétences s'adressent prioritairement aux salariés. Les 25-44 ans sont sur-représentés (tableau 3). Plus de 60 % des bénéficiaires du congé de bilan de compétences sont des femmes, alors qu'elles ne sont que 40 % parmi les salariés.

Les employés et les cadres sont fortement représentés. La moitié des salariés en bilan sont des employés, alors que cette population représente à peine un tiers des salariés. Près d'un bénéficiaire sur cinq est cadre (tableau 4).

D'après le Cereq, si les diplômés et les salariés qualifiés s'engagent plus volontiers dans une démarche de bilan, c'est qu'ils « mobilisent tout un vocabulaire qui organise un mode de pensée de la compétence » requérant un niveau d'abstraction et une « représentation individuelle de sa propre valeur qui n'est pas facilement accessible à tous ». Cette représentation est « souvent matérialisée par un diplôme, reconnaissance d'un savoir acquis et propriété de l'individu ». Ainsi, bien que la démarche de bilan ait « pour objectif de rompre avec la seule reconnaissance de la certification, elle repose néanmoins sur un mécanisme identique, celui de la possession par un individu d'une valeur donnée scolaire, professionnelle ou sociale, à travers le fameux triptyque savoir, savoir-faire, savoir être ».

Les conseillers : des formations homogènes, des pratiques éclatées, un « turn over » important

Dans les organismes prestataires de bilans de compétences, plus de la moitié du personnel a reçu une formation de psychologue et une grande

Tableau 3
Bénéficiaires de bilans de compétences
Près de la moitié des bénéficiaires de BC ont entre 35 et 44 ans

En pourcentage

	Bénéficiaires de bilans de compétences			Salariés		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 25 ans	2,1	1,4	1,7	7,4	7,1	7,2
De 25 à 34 ans	37,5	40,5	39,4	28,6	26,7	27,8
De 35 à 44 ans	45,4	44,4	44,8	29,9	30,2	30,0
45 ans et plus	15,0	13,7	14,1	34,1	36,0	35,0
Total	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0

Source : Etats statistiques et financiers 2003 des organismes paritaires collecteurs agréés - Enquête Emploi ; Exploitation Dares.

Tableau 4
Les bilans de compétences : la moitié des bénéficiaires sont des employés

En pourcentage

	hommes	femmes	Ensemble	salariés (Enquête emploi 2003)
Ouvriers non qualifiés	5	3	4	8
Ouvriers qualifiés	20	5	10	24
Employés	35	59	50	30
Agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires . .	18	16	17	24
Ingénieurs et cadres	22	17	19	14
Total	100	100	100	100

Source : états statistiques et financiers 2003 des organismes collecteurs paritaires agréés - Enquête Emploi ; Exploitation Dares.

Encadré 2

LES ORGANISMES PRESTATAIRES DE BILANS DE COMPÉTENCES POUR LES SALARIÉS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Pour réaliser un bilan de compétences, un salarié doit faire appel à un prestataire extérieur à l'organisme employeur. Lorsqu'il s'inscrit dans le cadre du plan de formation, le bilan doit faire l'objet d'une convention entre le salarié, l'organisme prestataire et l'employeur. Lorsqu'il ne se déroule pas dans ce cadre, il doit faire l'objet d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire de bilans de compétences et l'OPACIF (Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du Congé individuel de formation).

Les organismes prestataires ont obligation de se faire inscrire sur une liste établie par les OPACIF, sauf autorisation préalable du préfet de région. Ils sont tenus de respecter les conditions générales d'exercice de cette activité : déroulement de bilan en trois phases (préliminaire, investigations, conclusions), recours à des méthodes et techniques considérées comme fiables et mises en œuvre par des personnes qualifiées, consentement du bénéficiaire, respect de la confidentialité des informations recueillies dans le cadre de la prestation, restitution des résultats de bilan de compétences et d'un document de synthèse au seul bénéficiaire, sauf accord préalable de ce dernier.

Ces mêmes organismes sont également sollicités par l'Anpe pour la mise en œuvre des BCA qui s'adressent aux demandeurs d'emploi.

Les Centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC)

Les CIBC sont soumis à des règles plus strictes que les autres prestataires. Ils doivent être organisés sous la forme d'association loi 1901, de groupement d'intérêt public ou de manière autonome auprès d'une structure d'appui. Ils doivent définir un programme d'activités avec un échéancier et des indicateurs de résultats qu'ils soumettent à l'approbation du Préfet de région, ainsi qu'au Président du Conseil régional en cas de co-financement.

L'Etat participe aux financements des prestations réalisées par les CIBC et conventionnées par le Préfet de région grâce au Fonds de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale (FFPPS).

Les CIBC ont trois missions :

- produire des prestations de bilans dans des conditions clairement définies,
- innover, expérimenter des recherches pour améliorer la qualité de ces prestations, diversifier les prestations d'orientation professionnelle.
- soutenir les autres prestataires de bilan, sous réserve que ceux-ci ne se livrent pas à une concurrence déloyale à l'égard des CIBC.

majorité d'entre eux possède un diplôme de 3^{ème} cycle. Dans les centres inter-institutionnels de bilan de compétences, près de sept personnes sur dix ont atteint ce niveau de formation (encadré 2). Le poids des formations en psychologie y est encore plus important : deux tiers du personnel

sont titulaires d'un diplôme de ce type. Le reste du personnel est plutôt diplômé dans les domaines des ressources humaines (11 %) ou de l'ingénierie de la formation (7 %).

Si les conseillers en bilan de compétence sont, en grande majorité, des psychologues, les méthodes qu'ils

emploient relèvent néanmoins de registres forts différents. Comme le montre le CNAM [3 et 4], on ne saurait dès lors « *considérer que les bilans de compétences constituent une pratique sociale et professionnelle stabilisée* ». « *Chacun se constitue des guides pratiques d'analyse des compétences qu'il est difficile de comparer et de mutualiser* ». Comme il n'existe pas de formation spécifique uniforme sur l'ensemble du territoire pour ce type d'activité, celle-ci « *ne relève pas d'une profession établie* ».

Par ailleurs, pour cette équipe « les tests relatifs aux connaissances ont été construits la plupart du temps dans le cadre scolaire, leur transposition pour des adultes peut être ainsi éminemment problématique ». L'origine des tests utilisés pose également « *des questions dans leur transposition à la situation française, tant sur le plan de la culture initiale qu'au niveau de la culture professionnelle, et pose donc des questions d'étalonnage* ». Enfin, nombre de tests sont fondés sur une logique probabiliste qui peut se transformer, si l'on n'y prend garde, en une « *logique de destin personnel ou un déterminisme social* » difficilement compatible avec une « *logique d'orientation choisie* ».

Il est enfin souvent difficile de stabiliser les équipes car le turn-over des conseillers est important et leur statut souvent précaire : près de 30 % d'entre eux sont embauchés sur des contrats à durée déterminée, contre 10 % pour l'ensemble des salariés (tableau 5). Ceci « *contribue à élargir des pratiques déjà fort hétérogènes* », alors que cette activité « *suppose une approche plurielle et une compétence d'équipe* » [3].

Tant pour les salariés que pour les demandeurs d'emploi, le bilan de compétence est un outil qui permet,

Encadré 3

CHIFFRER LES BILANS DE COMPÉTENCES ET LES BILANS DE COMPÉTENCES APPROFONDIS : une batterie d'enquêtes et de sources administratives

- Les données concernant les bénéficiaires des bilans de compétences approfondis et les demandeurs d'emploi sont issues d'une exploitation du fichier historique administratif de l'Anpe. Ce fichier reprend tous les parcours des demandeurs d'emploi. Il permet d'isoler ceux ayant bénéficié d'un bilan de compétences approfondi.

- Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de bilans de compétences au sens de l'article L. 900-2 du code du travail est estimé à partir d'informations issues des conseils régionaux et de l'enquête réalisée par la Dares sur l'activité des organismes prestataires de bilans. Ils représentent une part marginale (7%) des demandeurs d'emploi bénéficiaires de bilans.

- Les chiffres concernant les salariés bénéficiaires de bilans de compétences sont issus de l'exploitation des « États statistiques et financiers (ESF) au titre de l'année 2003 des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ». Cette exploitation a été réalisée par la DGEFP. Elle porte uniquement les salariés en CDI qui réalisent un bilan de compétence au titre du congé bilan, soit une grande majorité des salariés. Les données concernant les autres salariés en CIF-CDD ou en plan de formation ont été estimées à partir de l'enquête de la Dares et des ESF.

- Les données concernant les salariés des organismes prestataires sont issues de l'enquête réalisée par la Dares sur l'activité de ces organismes en 2002. Elle prend appui sur l'article R. 900-7 du code du travail obligeant, à des fins de contrôle, les organismes prestataires à présenter annuellement un compte-rendu statistique et financier. La Dares exploite ces comptes-rendus depuis 1994 et a publié jusqu'en 2000 un bilan annuel. D'après une récente expertise, les données manquent de fiabilité. Néanmoins, une part importante des organismes a répondu à l'enquête et la structure des salariés n'évolue pas fondamentalement d'une année sur l'autre.

Tableau 5
Les conseillers, selon le statut d'emploi

En pourcentage

	Part sur l'ensemble du personnel	Part en équivalent temps-plein
Personnel affecté à la production de BC/ BCA	73	72
dont :		
CDI	62	73
CDD et vacataires	31	23
Libéral	7	4
Personnel administratif et commercial	27	28
dont :		
CDI	83	84
CDD	17	16
Total personnel	100	100
dont :		
CDI	65	75
CDD	25	21
Intervenants extérieurs	10	4

Source : Dares- comptes rendu d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences et de bilans de compétences approfondis [5 et 6].

dans bien de cas, de redonner confiance en soi. Cet effet de « redynamisation » peut néanmoins retomber, si le projet du candidat ne peut aboutir, ou si la sortie du bilan ne s'accompagne pas d'un véritable projet. C'est un des outils à mobiliser au

sein d'une gamme plus large de prestations, à la disposition des demandeurs d'emploi et des salariés.

Camille BONAÏTI,
Didier GÉLOT (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Analyse comparative des bilans de compétence et des bilans de compétence approfondis ; Approche sociologique et juridique, Cereq, janvier 2004.
- [2] « Bilans de compétences et bilans de compétences approfondis : vrais ou faux jumeaux ? » *Premières Synthèses*, Dares, n° ...,
- [3] Clot Y., Prot B., « Bilans de compétences et bilans de compétences approfondis », CNAM, Laboratoire de psychologie du travail et de l'action, janvier 2004.
- [4] Prot B., « L'activité des bénéficiaires des bilans de compétences », *Premières Synthèses*, Dares, n° ...,
- [5] Maillé F., « L'activité des bénéficiaires des bilans de compétences en 1999 », *Premières Synthèses* Dares N° 20.2, mai 2001.
- [6] Pélage A., « Les bilans de compétences en 2000 : plus souvent à l'initiative du salarié », *Premières Synthèses*, Dares n° 26.2, juin 2002.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet. Téléphone Publications : 01.44.38.22.60 ou 61 - Documentation : 01.44.38.23.12 ou 14 - Télécopie : 01.44.38.23.43 Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Reprographie : DAGEMO. Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 €, CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.