

P REMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES BILANS DE COMPÉTENCES EN 1999

Avec 81 000 prestations, l'année 1999 est marquée par une hausse de 4 % du nombre d'entrées en bilans de compétences. Le chiffre d'affaires global correspondant augmente de 10 %. Cette progression, particulièrement forte en région Ile-de-France, est essentiellement due aux organismes autres que les centres inter-institutionnels de bilan de compétences (CIBC), alors que l'activité de ces derniers reste stable.

Le prix moyen de l'heure de bilan atteint 222 francs en 1999 (+3,3 % en un an), alors que la durée moyenne des bilans reste la même (17 heures).

L'amélioration de la conjoncture économique a eu un impact sur le public bénéficiaire des bilans de compétences. La part des demandeurs d'emploi, toujours très majoritaire (72 %), diminue de 4 points en un an. Cette baisse s'accompagne d'une augmentation du niveau moyen de qualification des bénéficiaires.

Les bilans de compétences, expérimentés dès 1986, se sont développés sous l'impulsion des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour aboutir à la promulgation de la loi de 1991 qui permet aux salariés d'imputer le bilan de compétences sur les actions de formation professionnelle réalisées en entreprise. L'objectif de cette loi est de rapprocher la gestion prévisionnelle de l'emploi de l'entreprise et les préoccupations d'évolution professionnelle des salariés tout en clarifiant les rapports contractuels entre employeurs, salariés et prestataires.

Activité soutenue des organismes prestataires de bilans de compétences

Les prestataires de bilans de compétences sont, à part égale, des organismes associatifs ou publics (avec cependant un recul régulier du secteur associatif depuis 1996) et des organismes privés.



La croissance du nombre d'organismes prestataires de bilans de compétences s'explique, d'une part, par une forte progression des centres autres que les CIBC (697 en 1998 et 751 en 1999) et, d'autre part, par une forte augmentation de l'activité de la région Ile-de-France qui assure à elle seule près de 20 % de la totalité des bilans réalisés en métropole au titre de l'article R900-7 (encadré 2). Le nombre de centres CIBC reste, quant à lui, stable (1).

Entre 1998 et 1999, le nombre total de bilans (article R900-7) croît de 4 % mais la tendance, hors Ile-de-France, est à la stabilité (+1 %) (tableau 1). Le nombre d'heures déclarées en 1999 est de 1 383 000 (+ 6 %). La hausse importante du chiffre d'affaires, qui passe de 290 MF à 319 MF, est aussi le reflet d'une élévation du prix de l'heure de bilan (222 francs en 1999 contre 215 francs en 1998).

La hausse du nombre de bilans de compétences, au titre de l'article R900-7, s'accompagne d'une baisse de 9 % des autres bilans, tels que les bilans de positionnement ou d'évaluation (encadré 1).

Les demandeurs d'emploi restent les principaux bénéficiaires

72 % des bénéficiaires de bilans sont des demandeurs d'emploi. Cette part connaît toutefois une baisse de quatre points en un an (tableau 2). La proportion de femmes croît régulièrement depuis 1996 et atteint 57 % des bénéficiaires en 1999. Comme les demandeurs d'emploi, elles effectuent souvent leur bilan au sein des C.I.B.C.

La structure des bilans par secteur d'activité reste relativement stable. Les secteurs les plus représen-

(1) - Il faut toutefois signaler que la région Picardie a regroupé ses dix centres existant en 1998 en une seule entité.

Encadré 1

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Afin de mieux différencier les types de bilans réalisés et de distinguer les bilans effectués au titre de l'article L900-2 des autres bilans tels que les bilans d'orientation, de positionnement ou d'évaluation, des modifications ont été apportées en 1998 au questionnaire rempli par les organismes prestataires de bilans de compétences (article R900-7).

Les textes de loi régissant les bilans de compétences au titre de l'article L-900-2 sont explicites sur la notion de projet associé au bilan, conçu comme une analyse des potentialités tant personnelles que professionnelles de l'individu. Le bilan d'orientation est considéré comme une démarche uniquement tournée vers l'avenir. Le bilan d'évaluation est, quant à lui, destiné à mesurer l'adéquation de l'individu à un travail donné. Ces bilans ne s'inscrivent pas dans la durée mais correspondent à des moments précis de la vie de l'individu.

L'assimilation faite dans les enquêtes précédentes entre les bilans au sens de l'article L900-2 et les autres bilans introduisait un biais dans le dénombrement de ce type d'activité. Le questionnaire a été modifié pour distinguer les bilans. Ces modifications ont eu pour conséquence de rendre difficile la comparaison avec les années antérieures à 1998 et donc l'analyse de l'évolution des prestations de bilans de compétences. Par contre, elles permettent de mieux rendre compte de l'ensemble de l'activité des organismes en matière de bilans destinés aux salariés et aux demandeurs d'emploi, et donnent une vision plus précise de leur activité réelle.

En 1999, la mise à jour du répertoire des organismes prestataires de bilans de compétences effectuée par les Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a permis de recenser 1 287 prestataires : 82 % d'entre eux ont répondu au questionnaire, parmi lesquels 15 % n'ont déclaré aucune activité de bilans de compétences. L'échantillon exploitable comporte donc 896 organismes, dont 94 centres inter-institutionnels de bilans de compétences.

Encadré 2

LES CENTRES INTER-INSTITUTIONNELS DE BILANS DE COMPÉTENCES (CIBC)

Le marché des bilans de compétences est très ouvert. Cependant, depuis la loi du 31 décembre 1991, tout offreur de bilans doit répondre à certaines exigences, notamment en termes de méthodologie et de déontologie, que vient renforcer l'obligation d'inscription sur une liste établie par les organismes collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation, (lorsque le prestataire souhaite accueillir un public de salariés).

La première expérimentation des centres de bilans a eu lieu en 1986. Ils se dénommaient alors *centres de bilans personnels et professionnels*. En 1989, ils prennent le nom de *centres inter-institutionnels de bilans de compétences* (CIBC) en devenant partenaires, de l'AFPA, de l'ANPE et de l'Éducation nationale. Ces centres sont soumis à des règles plus strictes que les autres prestataires quant à leurs missions et leur organisation.

Les CIBC doivent être organisés sous la forme d'associations - loi de 1901, de groupements d'intérêt public, ou de manière autonome auprès d'une structure d'appui. Un programme d'activités déterminant un échéancier et des indicateurs de résultats doit être défini, puis soumis à l'approbation du Préfet de région ainsi qu'au Président du Conseil régional en cas de co-financement.

L'État 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 : la première est de produire des prestations de bilans dans des conditions clairement définies ; la seconde est d'innover et d'expérimenter des recherches sur l'amélioration de la qualité de ces prestations tout en recherchant la diversification des prestations d'orientation professionnelle ; enfin, la troisième consiste en un soutien aux autres prestataires de bilans, quel que soit leur statut, sous réserve que ceux-ci ne se livrent pas à une concurrence déloyale à l'égard des CIBC.

