

# PREMIÈRES INFORMATIONS

## LES ORGANISMES PRESTATAIRES DE BILANS DE COMPÉTENCES

L'activité des centres de bilans de compétences a connu en 1994 une évolution contrastée. Le nombre de bilans est resté stable tandis que celui des heures déclarées s'est nettement élevé (+ 28 %). Même si trois quarts des bilans de compétences concernent encore les demandeurs d'emploi, on assiste à une augmentation du nombre de ceux réalisés dans le cadre du plan de formation des entreprises ou du congé individuel de formation (+ 11 %).

Les centres inter-institutionnels de bilans de compétences ont pris en 1994 une part de marché plus importante qu'en 1993, avec une augmentation du nombre de bilans réalisés plus forte (+ 7 %) que chez les autres prestataires. Le coût moyen des bilans y est en outre moins élevé.

La pratique du bilan de compétences a été conjointement développée par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Elle est notamment passée par l'expérimentation, à partir de 1986, puis par la généralisation des centres inter-institutionnels de bilans de compétences (encadré 1).

Outil d'aide à l'orientation des personnes, quel que soit leur statut ou leur situation professionnelle, le bilan de compétences fait, pour la deuxième année consécutive, l'objet d'une étude qui permet une comparaison entre les exercices 1993 et 1994 (encadré 2).

### Un nombre de bilans stable pour une durée moyenne plus longue

En 1994, environ 700 organismes prestataires de bilans de compétences ont été actifs, soit sensiblement le même nombre qu'en 1993 (680), c'est à dire 70 % des organismes recensés. Ils ont effectué 125 000 bilans (- 0,8 % par rapport à 1993), pour un volume de 2,3 millions d'heures bilans, chiffre en augmentation de 27,8 % (tableau 1).



Estimé en 1994 à 340 millions de francs, le chiffre d'affaires des organismes prestataires de bilans est en hausse de près de 26 % par rapport à l'année 1993 (270 millions de francs). Cette nette augmentation est due en majeure partie à l'allongement des bilans effectués au bénéfice des jeunes qui passent de 9 heures à 16 heures en moyenne.

La durée moyenne des bilans de compétences s'est notablement accrue, passant de 14 à 19 heures tandis que le coût moyen de «l'heure-bilan» est en légère diminution (149,5 francs en 1994 contre 153,7 francs en 1993).

### Les opérateurs de bilans de compétences : 30 % d'intervenants extérieurs

En 1994, le nombre total de personnes employées dans les organismes prestataires de bilans de compétences, majoritairement sous contrat à durée indéterminée, est estimé à 5 330, en augmentation de 6,6% par rapport à 1993. Les personnels administratifs représentent 20,9 % des effectifs. Parmi les intervenants, la part des intervenants extérieurs est d'environ 30 % et diminue par rapport à 1993 (40 %). Les opérateurs indépendants sont toujours peu représentés (3,9 %).

En 1994, les intervenants ont réalisé en moyenne 23 bilans alors qu'en 1993 ils en avaient effectués 27. Leur nombre par organisme reste très variable. Si la moyenne nationale est de 7 opérateurs par organisme prestataire, ce nombre varie de 1 à 10 suivant la région (4 en Pays de Loire, 48 à la Réunion).

L'activité des organismes prestataires ne se limite pas aux bilans de compétences, puisqu'en général, ils mènent parallèlement des activités de formation (65,3 % des organismes), de conseil (43 % des organismes) ou de recrutement (31,5 %).

(1) - Cette augmentation est due en partie à l'opération «chèques bilans» destinée aux cadres demandeurs d'emploi qui fait intervenir largement les prestataires privés, sélectionnés régionalement (Cf. circulaire DE/DFP du 10.3.94).

Tableau 1  
L'activité des organismes prestataires de bilans de compétences

Années	Nombre d'organismes considérés	Nombre de personnes employées	Nombre de bilans réalisés	Nombre d'heures de bilans	Chiffre d'affaires TTC (millions de F.)
1993	680	5 000	126 000	1 800 000	270
1994	700	5 330	125 000	2 300 000	340
Variation		+ 6,6 %	- 0,8 %	+ 27,8 %	+ 25,9 %

Encadré 1

## ENVIRONNEMENT JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL DU BILAN DE COMPÉTENCES

Trois textes sont à la base du droit au bilan de compétences, l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, la loi du 31 décembre 1991, le décret du 2 octobre 1992. Le droit au bilan de compétences s'insère dans celui de la formation permanente. Il repose sur une possibilité de congé, à l'initiative du salarié - droit au congé bilan - ou de l'employeur dans le cadre du plan de formation, sur un financement, par un organisme paritaire ou sur le budget de formation de l'entreprise, sur une prestation extérieure par un organisme habilité, et enfin sur un contrat tripartite entre le bénéficiaire, le prestataire et le financeur.

La loi n'impose pas d'outil particuliers, mais définit une déontologie - volontariat du salarié, libre choix de restitution à l'entreprise par le bénéficiaire - et une démarche en trois phases :

- phase préliminaire (information, engagement et définition des besoins du salarié),
- phase d'investigation (des acquis, du souhait et du possible),
- phase de conclusion (plan d'action)

Le rôle de l'Etat dans le développement des bilans de compétences a été double :

- définir une réglementation visant à clarifier les rapports contractuels entre les différentes parties, individus, entreprises et organismes de bilans.
- favoriser par ses financements l'accès aux bilans des publics qui n'entrent pas dans les dispositifs de droit commun (demandeurs d'emploi...).

En accord avec les partenaires sociaux, l'Etat assure la protection de l'usager à plusieurs niveaux : production d'un canevas détaillé de la prestation bilan de compétences, exercice du contrôle social des OPACIF, conditions à respecter pour recevoir un agrément de prestataire, possibilité de contrôle a posteriori des organismes par l'Etat. Un effort vers la mise en oeuvre d'une démarche qualité des prestations est également mené.

Le développement de l'usage du bilan de compétences doit permettre aux individus d'exercer une pression sur ce nouveau «marché» pour l'adapter à leurs besoins tout en améliorant le rapport qualité prix.

Encadré 2

## MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

### La mesure de l'activité «bilans de compétences»

Conformément à la réglementation, les organismes prestataires de bilans de compétences sont tenus de produire annuellement un compte rendu statistique et financier dont une première version a été testée pour l'activité 1993. Pour la deuxième année consécutive, la DARES, assistée d'un prestataire de service spécialisé dans le domaine de la formation professionnelle, a réalisé une enquête permettant d'apprécier l'activité de ces organismes.

Le questionnaire élaboré en 1993 et s'inspirant notamment du bilan pédagogique et financier a été envoyé aux organismes figurant sur la liste mise à jour depuis la première enquête. Ce répertoire national des organismes de bilans, actifs en 1994, a été également enrichi par les compléments effectués par les DRTEFP. Il contient aujourd'hui un peu plus de 1 000 adresses de centres de bilans.

### Déroulement de l'enquête en 1994

70 % des organismes sollicités ont renvoyé leur compte-rendu à l'issue des deux phases de l'enquête, dont 74 % ont été correctement remplis, constituant un échantillon dont la représentativité a été testée sur le plan régional puis national. Il se confirme ainsi que le nombre de centres ayant effectué des bilans dans le cadre de conventions tri-partite (visées par l'obligation de déclaration) reste stable.

### L'étude des centres inter-institutionnels de bilans de compétences

Les CIBC ont rempli pour 1994 une déclaration spécifique comportant des renseignements complémentaires sur les bilans effectués par leur soin. Pour cette deuxième année d'enquête, plus de 80 % des CIBC ont répondu à l'interrogation. Une exploitation régionale de ces résultats est également prévue pour mieux cerner l'activité «bilans de compétences».

Bien que la part de celles-ci se réduise, il s'agit en majorité d'associations de type loi 1901 (45 % contre 54 % en 1993) qui réalisent 57 % du chiffre d'affaires total (66 % en 1993). Le secteur privé représente 32 % des prestataires (30 % en 1993) pour une part du marché atteignant 22 % contre seulement 14 % en 1993 (1). Les établissements publics réalisent la même part du chiffre d'affaires total qu'en 1993 (20 %); cependant ils représentent, en 1994, 18,5% du nombre total de prestataires contre 15% en 1993.

Les centres inter-institutionnels de bilans de compétences, au nombre de 110 en 1994, ont pris une part de marché plus importante, avec un nombre de bilans réalisés qui passe de 55 000 en 1993 à 59 000 en 1994. Le coût moyen des bilans y est en outre moins élevé (encadré 3).

### Les publics bénéficiaires : diminution de la part des demandeurs d'emploi, en particulier des jeunes de 16 à 25 ans

La part des demandeurs d'emploi chez les bénéficiaires d'un bilan de compétences a baissé de 8 points en un an (75 % contre 83 % en 1993). Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes (52 %). Un net glissement se produit dans les tranches d'âge puisque la part des 16-25 ans pour l'ensemble des bénéficiaires, qui était de 64 % du total en 1993 chute de 20 points et passe à 44 % tandis que celle des 26-44 ans (30% en 1993) progresse dans le même temps de 17 points soit 47 % et celle des plus de 45 ans (6 % en 1993) de 3 points (tableau 2).

Si les bénéficiaires d'un bilan de compétences restent en majorité les demandeurs d'emploi, la part des actifs occupés (16,7 % des bénéficiaires en 1993) augmente nettement (24,1 % en 1994).

### La part des non qualifiés diminue

Réalisés en majorité pour des demandeurs d'emploi, les bilans de compétences demeurent comme en 1993 surtout utilisés par les catégories ouvriers et employés (75 %). Cette

Encadré 3

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

Les CIBC réunissent les partenaires de la formation professionnelle et de l'emploi pour offrir des prestations pluridisciplinaires au bénéfice de tous les publics. Ils constituent un réseau national de 110 centres qui a réalisé près de 60 000 bilans en 1994.

Leur part globale en termes de chiffre d'affaires s'élève environ à 130 millions de francs, représentant 38 % du chiffre d'affaires total des organismes prestataires de bilans de compétences et 47 % du nombre total des bilans réalisés.

Les intervenants extérieurs mis à disposition des CIBC, avec ou sans contrepartie financière, proviennent essentiellement de l'Education nationale (un tiers des mises à disposition).

Les CIBC sont financés en majorité par l'Etat (68 %) et les collectivités locales (22 %). En plus des subventions liées à leur activité générale de prestataire de bilans, les financements de l'Etat concernent également la mise en œuvre des bilans de compétences pour des publics qui n'entrent pas dans les dispositifs de droit commun. Trois quarts des fonds vont au fonctionnement des centres et un quart aux autres postes de dépenses comme la constitution d'un «lieu ressource pour professionnels», l'information et l'animation du réseau, le développement méthodologique, etc. Les bilans réalisés sont d'une durée supérieure à 12 heures dans 62 % des cas et parmi ceux de moins de 12 heures la moitié durent moins de 9 heures.

### Un public spécifique pour les CIBC

Trois quarts des bénéficiaires sont des demandeurs d'emploi dont moins d'un dixième sont RMistes et 6,5 % stagiaires de la formation professionnelle.

Les actifs occupés bénéficiant d'un bilan de compétences réalisés par un CIBC sont surtout des salariés (85 %) alors que la part des professions libérales et des commerçants est peu significative (5 %). Les contrats de travail de type particulier (contrats de qualification, d'adaptation, etc.) en représentent 10 %.

Les inactifs, étudiants ou femmes au foyer, sont très minoritaires avec 4,6 % des bénéficiaires. La part des femmes (54,5 %) y est plus élevée que dans les autres centres prestataires de bilans tandis que la tranche d'âge la plus représentée reste celle des 26 à 44 ans, inférieure cependant à celle des autres centres (41 % contre 47 %).

Tableau 2  
Situation des bénéficiaires d'un bilan de compétences en 1994

En pourcentage

Age	Demandeurs d'emploi			Actifs occupés			Ensemble			Part de la tranche d'âge
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
16-25	47,9	52,1	88,8	52,3	47,7	11,2	48,4	51,6	100,0	44,1
26-44	47,3	52,7	65,2	44,5	55,5	34,8	46,7	53,3	100,0	46,9
45 et +	55,1	44,9	66,1	49,5	50,5	33,9	53,2	46,8	100,0	9,0
Part totale	48,5	51,5	74,9	46,6	53,4	24,1	48,2	51,8	100,0	100,0

Tableau 3  
Catégorie professionnelle et secteur d'activité des bénéficiaires d'un bilan de compétences en 1994

En pourcentage

Secteurs	Catégorie professionnelle							Part du secteur
	Artisans, commerçants et exploitants agricoles	Ouvriers et employés non qualifiés	Ouvriers et employés qualifiés	Agents de maîtrise	Cadres moyens et techniciens supérieurs	Cadres supérieurs et professions libérales		
Agriculture .....	12,5	35,0	31,7	5,9	10,9	4,0	4,3	
Industrie .....	1,8	28,7	36,9	10,2	15,1	7,3	18,2	
Bâtiment .....	2,8	46,0	34,8	6,1	7,5	2,8	7,8	
Tertiaire marchand .....	3,8	31,1	31,1	8,6	14,5	6,7	21,5	
Tertiaire non marchand .....	3,4	37,2	35,0	8,3	13,2	5,2	22,5	
Activité indéterminée .....	1,2	71,3	18,2	2,5	2,1	1,0	25,7	
Part de la catégorie ...	3,0	44,1	31,2	6,9	10,3	4,5	100,0	

part est toutefois en nette diminution (82,5% en 1993), suite à la baisse de la représentation des personnels non qualifiés (44 % contre 54 % en 1993) qui reflète celle des secteurs agriculture, bâtiment et tertiaire non marchand (tableau 3).

Les ouvriers et employés qualifiés (28 % en 1993 et 31 % en 1994) et les cadres (14,8 % en 1994 et 15 % en 1993), sont toujours principalement issus de l'industrie et du tertiaire marchand. La part du secteur tertiaire a progressé, de 37 % des bilans en 1993 à 44 % en 1994, le bilan de compétences restant moins utilisé chez les cadres moyens et techniciens supérieurs.

### Un niveau de formation majoritairement faible

Les publics dont le niveau de formation est inférieur ou égal au bac (niveaux IV et infra) constituent la grande majorité du public bénéficiaire d'un bilan de compétences (81 %).

A lui seul, le public de niveau VI, le plus soumis aux aléas du chômage, mobilise 27,6 % de l'ensemble des bilans réalisés. Les premiers niveaux de qualification (niveaux V et IV) en totalisent 53 % tandis que les publics de niveau I, II et III restent minoritaires, avec 19 % des bilans réalisés (tableau 4).

### Des chances d'accès au bilan encore limitées et variables pour les demandeurs d'emploi

Pour les salariés, le bilan de compétences ne constitue qu'un outil d'orientation parmi d'autres, et reste

donc très minoritaire : environ 0,15 % bénéficient d'un bilan subventionné (encadré 4). Même parmi les demandeurs d'emploi, seuls environ 3 % ont réalisé un bilan de compétences. Les jeunes âgés de moins de 25 ans en sont deux fois plus souvent bénéficiaires (5 %) que leurs aînés, du fait de l'exis-

tence d'un bilan de compétences obligatoire dans le crédit formation individualisé (C.F.I.).

Gérard OSBERT  
(DARES),

Philippe HEURTAUX  
(INFOMEDIATION).

Tableau 4  
Niveau de formation des bénéficiaires d'un bilan de compétences en 1994

Niveaux de formation	En pourcentage	
	Bénéficiaires	Heures-bilans
Niveaux I ou II : égal ou supérieur à celui d'une licence ou des écoles d'ingénieurs .....	8,4	9,0
Niveau III : BTS, DUT ou DEUG .....	10,7	8,5
Niveau IV : Btn, BT, BP, BM, Bac ou Bac Pro .....	16,1	13,4
Niveau V : CAP, BEP ou CFPA 1 <sup>er</sup> degré .....	37,2	39,8
Niveau VI : fin de scolarité obligatoire .....	27,6	29,3

#### Encadré 4

### LE BILAN DE COMPÉTENCES : UN OUTIL D'ORIENTATION DES SALARIÉS PARMI D'AUTRES

Une étude sur les pratiques d'orientation des salariés, commandée en 1995 par la DARES et réalisée par la CEGOS, a montré que les bilans de compétences réalisés dans ce cadre légal ne constitueraient qu'une infime partie des pratiques d'orientation des salariés.

Selon les D.R.H. interrogés, les bilans «hors cadre légal» sont nettement plus nombreux que les bilans «légaux» et, face au 15 000 bilans réalisés chaque année pour des salariés dans le cadre légal, les pratiques d'entretien annuel avec les supérieurs hiérarchiques abordant les questions de carrière touchent quelques millions de salariés.

Les raisons du développement limité du bilan de compétence légal tiennent pour les salariés au manque d'information (surtout dans les P.M.E), à la crainte de signaler à leur employeur un désir de changement d'entreprise et au doute sur l'effet concret du bilan.

Les entreprises se montrent sceptiques vis-à-vis des modalités de restitution du bilan à l'employeur puisque le salarié bénéficiaire du bilan n'est pas tenu de lui communiquer le contenu du bilan, même si, selon l'enquête, 30% d'entre eux l'ont fait.

L'étude de la CEGOS a recensé une dizaine d'autres pratiques d'orientation des salariés, classées selon deux critères : maîtrise par l'entreprise, ouverture de la cible d'emploi.

Un article tiré de cette étude sera publié dans la revue «Travail et Emploi».