

P

RENTREES PROFESSIONNELLES

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES BILANS DE COMPÉTENCES ENTRE 1993 ET 1996

L'évolution observée entre 1993 et 1995 semble indiquer une certaine désaffection pour la pratique du bilan de compétences telle que la prévoyait la loi de 1991. En 1996, tous les indicateurs enregistrent une nouvelle baisse significative : le nombre de bilans tombent à 85 000 prestations enregistrées (-22 %), tandis que le nombre d'heures diminue de 25 % et que le chiffre d'affaires des organismes prestataires perd 9 points par rapport à 1995.

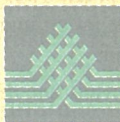
Près des quatre cinquièmes des bilans de compétences recensés depuis 1993 ont été effectués par des chômeurs ou des jeunes en première insertion professionnelle mais la diminution est générale. Pour les demandeurs d'emploi, la chute du nombre des bilans (de près de 40 % entre 1993 et 1996) est surtout due à la concurrence de mesures similaires, tandis que pour les actifs occupés, la stagnation autour de 20 000 bilans par an, semble provenir des réticences tant des salariés que des entreprises vis-à-vis de ce dispositif.

Par ailleurs, le prix du bilan de compétences a augmenté depuis 1993. Cette évolution a conduit à une restructuration de l'offre de bilans, notamment au développement des prestations offertes par les sociétés privées.

Avec la loi de 1991, État et partenaires sociaux ont fait du bilan de compétences un droit accessible aux salariés et imputable sur les actions de formation professionnelle réalisées dans l'entreprise. L'objectif était de rapprocher les démarches anticipatrices de l'entreprise, en termes de gestion prévisionnelle de l'emploi, des préoccupations d'évolution professionnelle des salariés (encadré 1), avec la garantie d'une éthique en ce domaine et d'une réglementation clarifiant les rapports contractuels entre les trois parties, entreprise, salarié et prestataire.

En 1997 et pour la quatrième année consécutive, une enquête sur les bilans de compétences a été menée auprès de 1 400 organismes prestataires, dont 900 seulement ont déclaré une activité en 1996 (1) (encadré 2).

(1) - Enquête effectuée à la demande de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle par la Dares, assistée d'un opérateur privé (INFOMEDIATION).



Entre 1993 et 1995, l'activité des centres de bilan connaît une évolution contrastée, mais la baisse se confirme en 1996

Si le nombre des bilans de compétences a progressé entre 1993 et 1994 (+ 5 %) pour ensuite fléchir légèrement en 1995 (- 1,6 %), celui des heures bilans a subi de fortes variations entre ces trois années (+ 31 % de 1993 à 1994, -13,4 % en 1995). Cette évolution, globalement négative, s'explique par les effets de la loi de 1993 qui a fait passer la durée des bilans jeunes de 9 heures à 16 heures en moyenne.

Par ailleurs, l'augmentation du prix moyen de l'heure bilan (de 150 Francs en 1993 à 170 Francs en 1995), a entraîné une hausse du chiffre d'affaire global des prestataires de 270 millions de Francs en 1993 à 340 millions de Francs en 1995 (tableau 1).

En 1996, les organismes prestataires de bilans de compétences ont par contre effectué seulement 5 000 bilans, soit une baisse de 22 % par rapport à 1995 (109 000 bilans), pour un volume d'environ 1,5 millions d'heures, soit une diminution de 25 %. Ces baisses prononcées ont été compensées par la hausse du prix de l'heure de bilan, ce qui a conduit à un chiffre d'affaires total de 310 millions de Francs en 1996, restant au dessus du niveau de 1993 (tableau 1).

La durée moyenne des bilans de compétences est passée de 14 à 19 heures entre 1993 et 1994 puis

Tableau 1
Évolution de l'activité des organismes de bilans de compétences

	Nombre d'organismes actifs	Personnes employées	Nombre de bilans	Part en % des D.E.	Milliers d'heures de bilans	Chiffre d'affaires (TTC) en millions de francs
1993	600	5 000	126 000	83,3	1 800	270
1994	700	5 330	125 000	76,0	2 300	340
1995	890	5 245	109 000	81,7	2 000	340
1996	900	5 200	85 000	74,8	1 500	310
Évolution 96-93 (%)	50,0	4,0	-32,5	-39,4	-16,7	14,8

Source : MES-DARES, exploitation des comptes rendus d'activité des prestataires.

Tableau 2
Répartition des bilans 1996 par publics analysés, sexe et tranche d'âge

Tranche d'âge	Demandeurs d'emploi	Actifs occupés	Ensemble	Hommes	Femmes	% tranche d'âge
16-25 ans .	26 394	2 375	28 769	13 141	15 629	33,8
26-44 ans .	29 638	15 194	44 832	20 168	24 689	52,7
45 ans et plus	7 568	3 831	11 399	6 392	4 983	13,4
Total	63 600	21 400	85 000	39 700	45 300	100,0
% par public	74,8	25,2	100,0	46,7	53,3	

Source : MES-DARES, exploitation des comptes rendus d'activité des prestataires.

s'est stabilisée en 1995 et 1996 (18 heures par bilan). Le prix de l'heure-bilan a, quant à lui, nettement augmenté en 1996 comme en 1995 (respectivement 207 et 170 Francs).

Le nombre des bilans au profit des demandeurs d'emploi continue de diminuer

La part des demandeurs d'emploi parmi les bénéficiaires d'un bilan

de compétences qui avait baissé entre 1994 et 1993 (75 % contre 83 %), s'est redressée en 1995 (81 %) pour finalement retomber à 75% en 1996. Les femmes y restent majoritaires (54 % en 1996 contre 52 % en 1995) (tableau 2).

La chute du nombre des bilans effectués entre 1993 et 1996 (près de 40 %) semble surtout due à la concurrence avec d'autres mesures similaires (bilan d'orientation dans le cadre des congés de conversion,

Encadré 1

LE CONTEXTE JURIDIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Depuis l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et l'avenant du 5 juillet 1994, la pratique du bilan de compétences a été développée par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, notamment par l'expérimentation puis la généralisation des centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC), initiés par la Délégation à la formation professionnelle dès 1986.

La loi de 1991 offre aux salariés la possibilité d'utiliser le bilan de compétences dans le cadre d'une démarche personnelle.

Depuis 1993, les organismes prestataires de bilans de compétences sont tenus (article R.900-7 du Code du Travail) de présenter annuellement un compte rendu statistique et financier. Une première version du questionnaire a été testée pour l'activité 1993 puis améliorée entre 1994 et 1996. A la différence des organismes de formation, les prestataires de bilan ne sont pas tenus à une déclaration d'existence obligatoire. Les prestations de bilan ne constituant par ailleurs qu'une part limitée de leur activité, cette dispersion rend difficile le repérage et l'analyse des pratiques en matière de bilan.

Les centres interinstitutionnels de bilans de compétences ont rempli en 1996 comme auparavant une déclaration spécifique comportant des renseignements complémentaires sur les bilans effectués.

Tableau 3
Répartition des bilans 1996 par secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle

	Agriculture	Industrie	B.T.P.	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand	Secteur indéterminé	Ensemble	Part de la CSP (en %)
Artisans, commerçants, exploitants agricoles	229	225	119	707	190	236	1 706	2,0
Ouvriers et employés non qualifiés	952	3 961	1 927	4 677	4 668	6 472	22 657	26,7
Ouvriers et employés qualifiés	667	4 156	1 679	6 547	5 758	3 638	22 445	26,4
Agents de maîtrise	119	1 561	507	1 995	1 677	945	6 804	8,0
Cadres moyens et techniciens supérieurs	357	2 881	507	4 240	2 870	921	11 777	13,9
Cadres supérieurs et professions libérales	128	1 726	265	1 684	1 089	661	5 552	6,5
Total ventilé par CSP	2 451	14 510	5 004	19 850	16 253	12 873	70 941	83,5
Stagiaires formation professionnelle	450	495	394	935	1 037	10 748	14 059	16,5
Total général	2 901	15 005	5 398	20 785	17 290	23 621	85 000	100,0
Part du secteur en %	3,4	17,7	6,4	24,5	20,3	27,8	100,0	

Source : MES-DARES, exploitation des comptes rendus d'activité des prestataires.

bilans de l'AFPA et de l'Éducation Nationale, bilans spécifiques pour les RMistes).

Le nombre des bilans réalisés baisse surtout pour les jeunes : la part des 16-25 ans passe de 64 % du total des bilans réalisés en 1993 à 34 % en 1996, tandis que celle des 26-44 ans (30 % en 1993) progresse dans le même temps de 23 points. De même les plus de 45 ans voient leur part s'accroître régulièrement depuis 1993 (6 % en 1993, 9 % en 1994 et 13,4% en 1996).

La baisse du nombre de bilans jeunes s'explique en partie par un accroissement du temps moyen préconisé qui est passé de 9 à 16 heures, à crédits constants. Par ailleurs, en 1996, les jeunes en actions de formation alternée ne sont plus distingués des autres jeunes demandeurs d'emploi par les Conseils régionaux qui se sont vus transférer la compétence des bilans réalisés dans ce cadre. L'évolution du nombre d'actifs occupés bénéficiaires d'un bilan de compétences est, quant à elle, contrastée, leur part progressant de 17 % à 24 % entre 1993 et 1994 puis diminuant de fa-

çon significative en 1995 (18,5 %), pour revenir à 25 % en 1996. La part des femmes se stabilise à 51,5 %.

Une participation des catégories socioprofessionnelles variable en fonction des secteurs

En 1996, les bilans de compétences demeurent surtout utilisés par les ouvriers et les employés (53 %), bien que leur part soit en constante diminution (plus de 82 % en 1993). Pour les non qualifiés (27 % en 1996 contre 64,5 % en 1993), les secteurs les plus utilisateurs de bilans en 1993, c'est-à-dire l'agriculture, le bâtiment et le secteur non marchand (40 %), ne représentent plus aujourd'hui que 30 % des bilans réalisés.

Concernant les personnels qualifiés (28 % en 1993 et 26,4% en 1996) ou les cadres (15% en 1993 et 20 % en 1996), les secteurs privilégiés sont toujours l'industrie et le tertiaire marchand. Au total, la part du secteur tertiaire se stabilise après avoir régulièrement progressé depuis 1993 (45 % des bilans en 1996 contre 37 % en 1993) ; par

contre, celle des bilans réalisés dans les secteurs industriels reste pratiquement stable (18 % en 1996 et 17 % en 1993) (tableau 3).

Un niveau de formation en majorité faible

En 1996, les bénéficiaires d'un bilan de compétences sont en grande majorité d'un niveau de formation inférieur ou égal au bac (76 %), malgré une baisse constante de cette part qui atteignait 90,2 % en 1993. Le public de niveau VI ne représente plus que 19 % des bilans contre 51 % en 1993, surtout du fait de la baisse du nombre des jeunes bénéficiaires. Les niveaux moyens (niveaux V et IV) sont ceux qui ont le plus progressé, avec une part passant de 39 % en 1993 à 56,6 % en 1996.

Le bilan de compétences pour les salariés, une prestation concurrencée

21 400 bilans ont été effectués en 1996 en faveur des salariés dans le cadre de la convention tripartite prévue par la législation, soit un peu

plus que le niveau de l'année 1993. Ces chiffres restent faibles au regard du public potentiel (14 millions d'actifs occupés ayant plus de cinq ans d'ancienneté professionnelle en mars 1996), ou des actions de formation professionnelle continue dans les entreprises (4,5 millions de stagiaires recensés en 1996).

D'après les résultats d'une récente étude menée avec l'IGAS (rapport n° 97059 de juin 1997), les causes de cette stagnation, sont multiples. Tout d'abord, ce droit, expérimenté dans un contexte économique plutôt favorable, s'est heurté à la détérioration de la situation de l'emploi entre 1991 et 1996. Le bilan des compétences semble, en outre, avoir rencontré à des réticences de la part des salariés comme des employeurs avec, de part et d'autre, une certaine méfiance face à la demande d'un tel bilan.

Enfin, le bilan de compétences ne constitue qu'un élément parmi l'ensemble des outils d'aide à l'orientation des salariés : les entreprises recourent en effet, soit à des bilans de positionnement (appréciation de l'aptitude du salarié à suivre un cursus de formation), soit à des évaluations préalables à une mutation de poste ou dans le cadre d'un entretien annuel, soit enfin à des formules comme le « pilotage de carrière ». Ces prestations seraient utilisées par les entreprises dans une proportion qui est estimée à près du triple de celle des bilans réalisés dans le cadre légal d'une convention tripartite.

Un accès inégalement réparti

D'après l'exploitation des déclarations fiscales 24-83 des entreprises de 10 salariés et plus, l'utilisation du bilan de compétences varie sensiblement selon la taille de l'entreprise, le niveau de qualification, l'âge et le sexe du salarié. Près des deux tiers des bilans déclarés par les entreprises sont effectués dans

Encadré 2

LES SOURCES STATISTIQUES SUR LE BILAN DE COMPÉTENCES

Un répertoire des organismes mis à jour de façon décentralisée

Depuis 1997, la mise à jour du répertoire des organismes actifs en 1996 est gérée de façon déconcentrée par les DRTEFP. Le répertoire national 1996, ainsi reconstitué, contient un peu plus de 1 400 adresses de centres prestataires de bilans de compétences, presque deux fois plus qu'en 1995. Cependant, sur cet ensemble, 900 organismes seulement déclarent avoir eu une activité (chiffre d'affaires non nul) soit 64 % du total des organismes référencés par les DRTEFP. 400 organismes déclarent n'avoir eu aucune activité et 100 n'ont pas répondu à l'enquête. Environ 700 parmi les 900 questionnaires retournés ont été correctement remplis (78 %), les 200 autres ayant dû être corrigés pour constituer l'échantillon final.

Les autres sources d'information sur le bilan de compétences

Deux sources complémentaires ont été utilisées dans la présente étude :

- les déclarations des entreprises, dans le cadre de leur participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue : un formulaire de déclaration fiscale n° 24-83 doit être rempli chaque année par toute entreprise employant au moins 10 salariés, quels que soient sa forme juridique, son régime d'imposition ou son activité ; l'obligation légale est actuellement de participer au financement de la formation à hauteur de 1,5% de sa masse salariale.

- une enquête menée avec l'IGAS sur les bilans au bénéfice des salariés auprès d'une centaine de Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences (CIBC). Cette enquête organisée par la DARES et réalisée par INFOMEDIATION a été menée en novembre 1996, auprès d'actifs occupés ayant effectué un bilan de compétences au printemps 1996 dans un CIBC. Cette enquête avait pour objectif de mesurer le degré de satisfaction de ces salariés, leurs attentes et les changements professionnels intervenus quatre à six mois après le bilan de compétences. 615 questionnaires ont été adressés aux bénéficiaires dont 300 ont correspondu aux conditions fixées, notamment une fin du bilan située entre avril et juin 1996.

Tableau 4

Répartition des bilans de compétences par taille d'entreprise en 1995

Taille des entreprises	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Ensemble
Nbre d'entreprises déclarant des bilans de compétences	80	180	370	215	85	930
Pourcentage de bilans ramené à l'effectif salarié	19,2	26,5	2,8	1,5	0,6	1,3

Source : CEREQ, exploitation des déclarations fiscales 24-83 en 1995.

des entreprises de plus de 500 salariés en 1995 mais le pourcentage de bilans rapportés au nombre de salariés y reste inférieur à 2 % (tableau 4).

Par catégorie socioprofessionnelle, un quart des bilans recensés sont effectués par des techniciens ou un agents de maîtrise, alors que ces catégories représentent moins de 10 % des salariés ayant plus de cinq

ans d'ancienneté; près d'un autre quart des bilans sont réalisés par des ouvriers qualifiés (tableau 5).

Le plan de formation de l'entreprise constitue le mode de prise en charge du bilan de compétences le plus fréquent pour les employés et l'encadrement, tandis que le congé individuel de formation est plus fréquemment l'occasion d'un bilan pour les ouvriers qualifiés.

Tableau 5
Répartition des bilans de compétences par C.S.P. des salariés en 1995

Cadre dans lequel le bilan a été effectué	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Employés	Techn., agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres	Total
Congé individuel de formation (CIF)	2,4	44,3	16,0	27,2	10,1	100,0
Plan de formation de l'entreprise	4,7	10,5	34,6	25,3	24,8	100,0
Ensemble	3,9	22,6	27,9	26,1	19,5	100,0

Source : CERREQ, exploitation des déclarations fiscales 2483 en 1995.

Les CIF réalisent deux tiers des bilans bénéficiant à des salariés

L'ancienneté moyenne des quelque 300 actifs interrogés, ayant réalisé un bilan en avril 1996 dans un CIBC, était de près de sept ans au moment du bilan. Ces bilans concernent donc avant tout des personnes ayant entre 5 à 10 ans d'ancienneté dans le métier, le secteur ou l'entreprise. D'après l'enquête, il s'agit en majorité de femmes (59 %), plus d'un salarié bénéficiaire de bilans sur deux était âgé

de 30 à 40 ans (53 %), tandis que les moins de trente ans (21 %) sont moins nombreux que les plus de quarante (27 %).

Bien que rarement utilisé en vue d'une promotion professionnelle, le bilan semble satisfaire ceux qui y ont recours

Pour ces personnes insérées dans l'emploi, le bilan de compétences débouche rarement sur un changement professionnel ascendant. En effet, la plupart des salariés n'ont

pas changé de qualification, quatre à six mois après le bilan, et rares sont ceux qui ont changé de secteur d'activité.

Parmi les bénéficiaires ayant signalé un changement de leur situation professionnelle dans les quatre à six mois qui ont suivi le bilan, plus de la moitié indique que ce changement est lié à la phase d'élaboration d'un projet professionnel qui a eu lieu à la suite du bilan. Deux tiers mentionnent la formation ou la recherche d'emploi (42 % des motifs de changement, plusieurs réponses étaient possibles simultanément) alors que la promotion reste très peu évoquée.

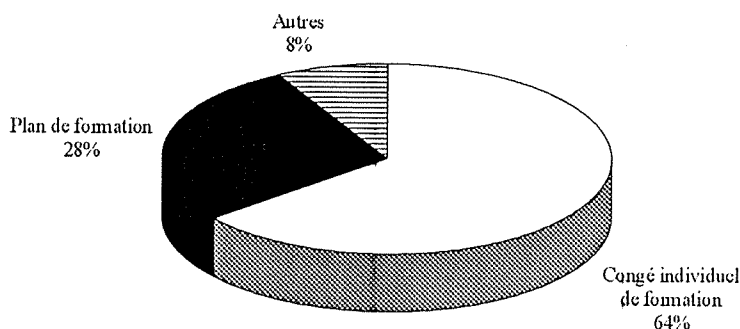
Les bénéficiaires d'un bilan expriment une assez large satisfaction par rapport à leurs attentes de départ, seuls 4 % se déclarent insatisfaits. Les attentes exprimées sont d'abord d'ordre personnel, recherche d'une meilleure connaissance de soi-même et de ses capacités ; ce sont de loin celles auxquelles les bilans répondent de façon la plus satisfaisante (graphique 2).

La construction d'un projet professionnel ou d'un parcours de formation viennent en quatrième et cinquième position après l'orientation et la reconversion. La promotion professionnelle est l'attente la moins exprimée ; citée par un bénéficiaire sur cinq, elle est plus rarement satisfaite.

Les prestataires de bilans de compétences : des activités multiples et une forte sous-traitance

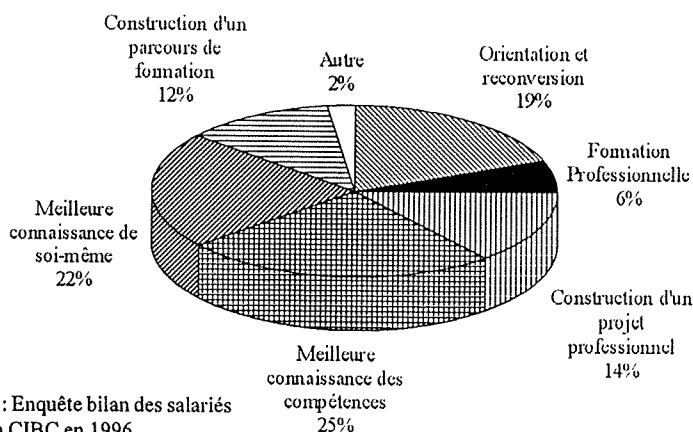
L'activité des organismes répondant à l'enquête de 1996 ne se limite pas aux bilans de compétences, puisqu'en général, ils mènent parallèlement des activités de formation (71 % des organismes), de conseil, de mobilité interne ou externe (58 % des organismes) ou de recrutement (45 % des organismes).

Graphique 1
Cadre dans lequel sont effectués les bilans salariés



Source : Enquête bilan des salariés dans un CIBC en 1996.

Graphique 2
Choix des situations exprimés par les bénéficiaires d'un bilan



Source : Enquête bilan des salariés dans un CIBC en 1996.

La part des associations de loi 1901, nettement majoritaires en 1993 (66 % du chiffre d'affaire total), diminue (46 % en 1996). En contrepartie, le secteur privé conquiert près de 6 points de parts de marché, réalisant 35 % du chiffre d'affaires en 1996 contre 14 % en 1993.

La part des établissements publics continue de diminuer, mais de façon moins importante que celle du secteur associatif (17 % du chiffre d'affaire contre 20 % en 1993) (tableau 6).

Ces activités se différencient géographiquement en trois groupes de

régions, comme l'illustrent la carte et l'étude de l'encadré 4.

Gérard OSBERT
(DARES),

Philippe HEURTAUX
(INFOMEDIATION).

Tableau 6
Activité des organismes prestataires de bilans en 1996 par statut juridique

Statut juridique	Nombre d'organismes actifs en 1996		Chiffre d'affaires T.T.C. en 1996		Nombre de bilans réalisés en 1996	
	Effectifs	%	Millions de F.	%	Milliers	%
SA, SARL	305	33,9	101,8	32,8	13,4	15,7
Association Loi 1901	355	39,4	141,9	45,8	47,2	55,5
Établissement public	131	14,6	52,2	16,8	19,9	23,4
Individuels	68	7,6	7,4	2,4	1,8	2,1
Autres	41	4,6	6,7	2,2	2,7	3,2
Total	900	100,0	310,0	100,0	85,0	100,0

Source : MES-DARES, exploitation des comptes rendus d'activité des prestataires.

Encadré 3

LES CENTRES INTERINSTITUTIONNELS DE BILANS DE COMPÉTENCES (CIBC)

Avec un chiffre d'affaires s'élevant à environ 160 millions de Francs, les 110 CIBC réalisaient en 1993 presque 50 % de l'activité de bilans de compétences du réseau subventionné. Cette part culmine, en nombre de bilans réalisés, en 1994, les heures-bilans ainsi que leur chiffre d'affaires restant relativement stables par rapport à 1993, en raison des prix moins élevés pratiqués par les CIBC relativement aux autres prestataires. En 1996, cette part s'est sensiblement réduite, le nombre des bilans réalisés ne représentant plus que 40 % du total, même si la part de marché en chiffre d'affaires reste constante (38,5 %).

En 1996, les publics bénéficiaires sont pour 14 % des actifs occupés, pour 79 % des demandeurs d'emploi et pour 7 % des inactifs. Parmi les actifs occupés, bénéficiaires d'un bilan CIBC, on compte surtout des salariés (71 %).

Les intervenants extérieurs des organismes prestataires sont soit mis à disposition par l'Éducation nationale (27 % en 1996 contre 45 % en 1995) soit par d'autres organismes (48 %). L'ensemble des mises à disposition gratuites de postes représente 12 % du total.

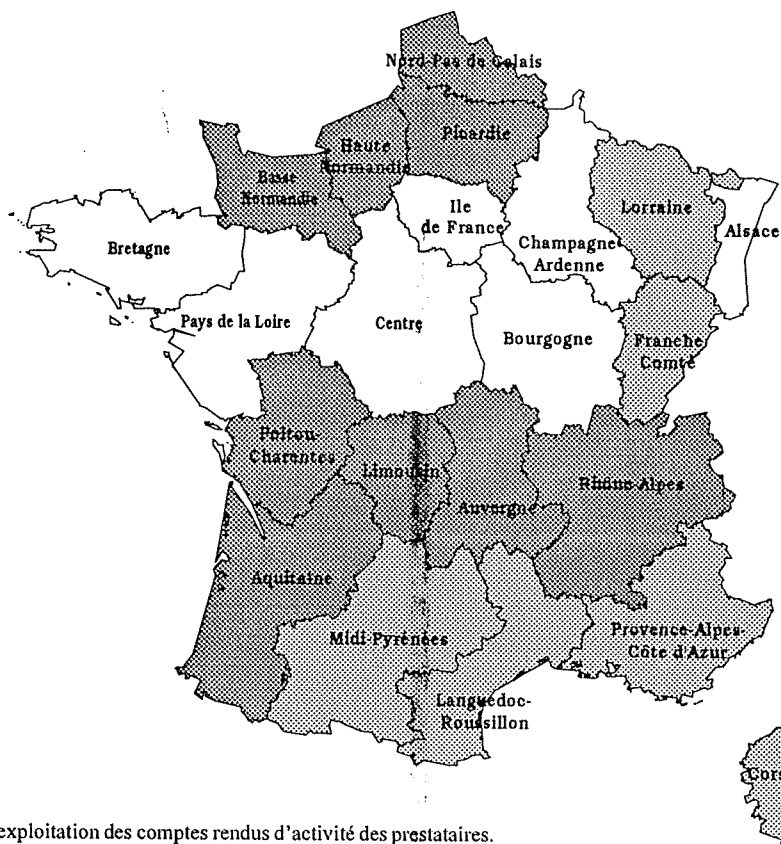
Dans les CIBC, les bilans réalisés sont le plus souvent d'une durée supérieure à 12 heures (84 % des bilans de 1996), 8 % durant moins de 9 heures.

Les objectifs visés par les bénéficiaires sont de plus en plus orientés vers la détermination d'un projet professionnel (50 % des bénéficiaires en 1996), suivie par la recherche d'emploi (22 %), et la formation (en baisse avec 17 % en 1996).

Années	Nombre d'organismes considérés	Effectif des personnels	Nombre de bilans	Nombre d'heures de bilan	Chiffre d'affaires (TTC) Millions F
1994	110	1 640	60 000	900 000	160
1995	110	1 575	50 100	800 300	130
1996	110	1 500	40 300	649 000	120
Évolution	1996/94	- 1 %	- 33 %	- 28 %	- 25 %

Source : MES-DARES, exploitation des comptes rendus d'activité des prestataires.


L'ACTIVITÉ DES ORGANISMES PRESTATAIRES DE BILAN DE COMPÉTENCES PAR RÉGION MÉTROPOLITAINE POUR L'ANNÉE 1996




Source : MES-DARES, exploitation des comptes rendus d'activité des prestataires.

 **Les régions où les bilans sont surtout orientés vers les demandeurs d'emploi**

Dans ces régions, les prestataires de bilans reçoivent surtout des demandeurs d'emploi (entre 80 et 95 % des bilans réalisés), le secteur associatif et le secteur public y sont dominants (plus de 75 % du chiffre d'affaires total), la durée moyenne des bilans est la plus longue (près de 21 heures) et les centres sont caractérisés par une mono-activité en 1996. Le coût moyen du bilan de compétences y est inférieur à celui des autres groupes de régions.

 **Les régions où les bilans s'adressent à des publics mixtes**

L'hétérogénéité dans ces régions concerne tant les publics (salariés ou demandeurs d'emploi) que le statut des centres de bilans, public, associatif ou privé. Les bilans ont une durée proche de la moyenne nationale (18 heures), et l'activité des prestataires, en général peu spécialisés (seul un tiers des organismes répertoriés déclare une activité en 1996), se fait à part égale avec la formation, le conseil ou l'orientation.

 **Les régions où les bilans sont surtout réalisés au profit des salariés**

Dans ces régions les bilans sont plutôt courts et chers (1 000 F au dessus de la moyenne nationale de 3 900 F). Ils concernent plutôt un public salarié, avec une part importante de cadres (près de 50 % des bilans réalisés). L'offre de bilan, en majorité constituée de centres à support privé, se situe dans un contexte de forte concurrence, l'activité bilan ne constituant pas l'activité principale de ces organismes, plutôt spécialisés sur la formation ou l'orientation professionnelle.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcaré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 685 F - Autres pays : 700 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction de l'Animation de la Recherche
des Etudes et des Statistiques

DARES

Les Dossiers de la DARES

numéros 3-4

Octobre 1997

T YPOLOGIE DES ZONES D'EMPLOI SENSIBLES AUX RISQUES DU CHÔMAGE

Ce dossier présente une lecture nationale et régionale de la fragilité des territoires au regard du chômage.

Il propose une représentation en neuf classes du territoire métropolitain pour les 348 zones d'emploi qui le composent.

Il fournit ensuite une cartographie commentée de chaque région.

Les résultats obtenus, loin de dessiner une géographie uniforme, repèrent, voire confirment, certains déséquilibres, mais aussi certaines similitudes entre les zones d'emploi. Autant d'éléments d'analyse précieux pour permettre, aux acteurs engagés dans les démarches de création d'emploi, d'adapter leurs actions aux spécificités locales.

190 F

Abonnements et diffusion :

La Documentation Française

124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers

Téléphone : 01 48 39 56 00 - Télécopie : 01 48 39 56 01