

## et PREMIÈRES SYNTHÈSES

### L'ACTIVITÉ DES ORGANISMES PRESTATAIRES DE BILANS DE COMPÉTENCES EN 1998

En 1998, les organismes prestataires de bilans de compétences ont réalisé 78 000 bilans, pour un chiffre d'affaires de 290 millions de francs. Les centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC), qui représentent 12 % des organismes prestataires, assurent 60 % des bilans et la moitié du chiffre d'affaires global. Le coût d'un bilan est moins élevé dans les CIBC (175 francs de l'heure) que dans les autres types d'organisme (279 francs de l'heure) pour une durée moyenne, quel que soit le prestataire, de 17 heures par bilan.

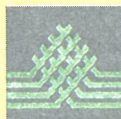
Plus des trois quarts des bilans de compétences concernent des demandeurs d'emploi, et un bénéficiaire sur trois est un jeune de moins de 26 ans.

L'analyse régionale montre une très grande variabilité de cette activité, tant en ce qui concerne le nombre de bilans, que le type de prestations effectuées ou le prix de celles-ci.

Le bilan de compétences, prévu à l'article L 900.2 du Code du travail, permet aux salariés d'établir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. La pratique des bilans de compétences s'est développée avec la généralisation des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) initiés dès 1986. Depuis 1993, les organismes prestataires sont tenus de présenter un compte rendu statistique et financier de leur activité (art. R900-7 du Code du travail) (encadré 1).

En 1998, 860 prestataires de bilans, dont 106 CIBC ont déclaré avoir exercé une activité de bilans de compétences. Représentant un peu plus de 78 000 bilans (1), ces organismes totalisent un chiffre d'affaires d'un peu plus de 290 millions de francs, établissant le prix moyen d'un bilan à 3 715 francs.

(1) - Du fait d'une modification du questionnaire auprès des organismes prestataires, la comparaison entre 1997 et 1998 ne peut être effectuée. La baisse observée entre ces deux années correspond pour partie, mais sans qu'il soit possible d'en déterminer l'importance, à une modification de la nomenclature précisant les différents types de bilans pratiqués (encadré 2).



## Les CIBC occupent une place prépondérante dans l'activité de bilans

L'activité de bilans de compétences, plus ou moins importante selon les régions, est fortement concurrencée par d'autres formes de bilans. Considérés comme un outil pour orienter ou évaluer les compétences professionnelles des travailleurs, ces bilans – réalisés au titre de l'article L900-2 du Code du travail – représentent à peine un tiers des pratiques d'orientation des salariés (tableau 1).

L'activité des CIBC, qui effectuent deux bilans de compétences sur trois dans la moitié des régions et qui fournissent la moitié du chiffre d'affaires dans deux tiers des régions, est prépondérante à ce titre (cf. encadré 3).

Ainsi 80 % des CIBC réalisent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires dans l'activité de bilan, alors que pour plus de 80 % des autres organismes moins de 25 % du chiffre d'affaires est relatif à la stricte activité de bilan de compétences (tableau 2).

Tableau 1  
Les Bilans de compétences par région

	Nombre de bilans* (hors art. R900-7)**	Nombre de bilans (article R900-7)**	Part des CIBC dans l'ensemble des bilans (en %) (art. R900-7)**	Part du chiffre d'affaires CIBC dans l'ensemble des bilans (en %) (art. R900-7)**
Alsace .....	11 859	1 827	49,4	38,2
Aquitaine .....	12 754	6 288	57,0	53,2
Auvergne .....	2 434	1 685	91,5	82,0
Basse-Normandie .....	3 197	1 650	-	-
Bourgogne .....	7 788	1 821	87,3	75,7
Bretagne .....	2 235	4 841	81,1	72,4
Centre .....	8 126	1 929	46,1	35,3
Champagne-Ardenne .....	10 696	787	66,2	46,2
Corse .....	2 318	528	45,8	48,8
Franche-Comté .....	4 245	1 772	71,4	67,2
Haute-Normandie .....	762	2 220	47,7	47,5
Ile-de-France .....	18 277	12 236	32,7	23,5
Languedoc-Roussillon .....	2 545	4 643	43,4	35,1
Limousin .....	1 734	1 617	95,9	90,4
Lorraine .....	6 057	3 520	90,6	81,9
Midi-Pyrénées .....	3 539	6 154	73,8	62,3
Nord - Pas-de-Calais .....	14 540	6 331	71,8	65,6
Pays de la Loire .....	28 206	3 124	74,6	32,9
Picardie .....	13 562	2 134	79,4	61,5
Poitou-Charentes .....	8 281	1 864	81,6	69,4
Prov.-Alpes-Côte d'Azur .....	6 075	4 697	30,3	76,7
Rhône-Alpes .....	10 544	6 108	65,1	55,4
<b>France Métropolitaine</b>	<b>179 774</b>	<b>77 776</b>	<b>60,0</b>	<b>48,0</b>
Martinique .....	151	469	99,8	99,7
<b>France entière</b> .....	<b>179 925</b>	<b>78 245</b>	<b>59,8</b>	<b>48,9</b>

\* Cette donnée ne figurait pas dans les bilans de compétences des années antérieures et vient donc compléter l'information disponible.

\*\* article R900-7 : article de règlement introduit par le décret 92-1075 du 2-10-92 relatif au compte rendu d'activité de bilan de compétences.

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences, 1998. Les départements Guyane, Réunion, Guadeloupe n'ont pas répondu.

### Encadré 1

## CADRE JURIDIQUE ET SOURCES STATISTIQUES

Le droit au bilan de compétences est régi par les lois du 3 juillet 1991 et du 31 décembre 1991. Ces bilans « ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. »

Ils reposent sur un contrat tripartite entre le bénéficiaire, le prestataire et le financeur.

Les textes précisent le principe du volontariat du salarié et décrivent une démarche en trois phases :

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

Afin de mieux différencier les types de bilans réalisés et de distinguer les bilans effectués au titre de l'article L900-2 du Code du travail des autres bilans tels que les bilans d'orientation, de positionnement ou d'évaluation, des modifications ont été apportées pour l'année 1998 au questionnaire relatif au compte rendu d'activité de bilans de compétences (art. R900-7 du Code du travail) rempli par les organismes prestataires. L'assimilation faite par la plupart des prestataires dans les enquêtes précédentes entre les bilans au sens de l'article L900-2 et les autres types de bilans, introduisait un biais dans le dénombrement de cette activité. Ces modifications du compte rendu d'activité ont pour conséquence de rendre difficile la comparaison avec les années précédentes et donc une 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 orientés vers les salariés et les demandeurs d'emploi, et donnent une vision plus précise de l'activité réelle des organismes.

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 en 1998.

Sur ces 1 287 organismes contactés en 1998, 80 % ont répondu au questionnaire, parmi lesquels 17 % n'ont déclaré aucune activité de bilans de compétences. L'échantillon exploitable comprend donc 861 organismes dont 106 sont des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC).

Le coût d'un bilan est très variable selon les régions et la dispersion est beaucoup plus forte parmi les organismes non CIBC qu'au sein des CIBC : le prix moyen d'un bilan de compétences oscille entre 1 700 et 6 400 francs pour les premiers et varie de 2 000 à 4 000 francs pour les seconds (tableau 3).

En moyenne, les bilans les moins coûteux sont ceux destinés aux demandeurs d'emploi, généralement pris en charge par l'État (3 472 francs pour un centre non CIBC et 2 714 francs pour un organisme CIBC). Les plus chers sont fréquemment pris en charge par les employeurs au titre du plan de formation (8 665 francs pour un organisme non CIBC et 4 851 francs pour un CIBC) (encadré 2).

### La plupart des organismes exercent aussi d'autres activités

Pour les organismes qui ont une activité diversifiée, la formation et le conseil en sont le principal complément. L'activité de recrutement, pratiquée par 52 % des organismes non CIBC exerçant plusieurs activités, est moins prépondérante et reste très minoritaire dans les CIBC multi-activité (6 %). Les trois quarts de ces CIBC exercent une seule activité complémentaire à celle de bilan (la formation ou le conseil). Par contre, les organismes non CIBC ont plus souvent deux ou trois activités complémentaires.

Le marché se partage entre deux types d'organismes : d'une part les prestataires associatifs et publics qui, ensemble, couvrent à 51 % l'activité de bilans ; d'autre part les organismes privés, principalement SA et SARL, qui représentent 34 % des centres. Globalement, le secteur associatif est en recul par rapport à l'activité enregistrée en 1997 (40 % en 1998 contre 54 % en 1997). En revanche, le

Tableau 2  
Part du chiffre d'affaires liée à l'activité de bilans de compétences

En pourcentage

Activité de bilans de compétences	Organismes non CIBC	Organismes CIBC	Ensemble des organismes
Moins de 2 % du chiffre d'affaires .....	25	1	22
2 % à moins de 5% du chiffre d'affaires .....	23	0	20
5 % à moins de 25% du chiffre d'affaires .....	34	10	32
25 % à moins de 50% du chiffre d'affaires .....	9	10	9
50 % à moins de 75% du chiffre d'affaires .....	4	25	6
Plus de 75 % du chiffre d'affaires .....	5	54	11
Total .....	100	100	100

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences, 1998.

Tableau 3  
Prix moyen d'un bilan de compétences par région

En francs

Région	Bilans non CIBC	Bilans CIBC	Ensemble
Alsace .....	4 529	3 073	3 795
Aquitaine .....	3 082	3 084	3 083
Auvergne .....	5 111	2 504	2 735
Basse-Normandie .....	3 402	-	3 402
Bourgogne .....	5 841	3 176	3 510
Bretagne .....	4 120	2 579	2 870
Centre .....	4 556	2 733	3 644
Champagne-Ardenne .....	5 071	2 631	3 422
Corse .....	1 698	1 912	1 796
Franche-Comté .....	3 651	2 973	3 166
Haute-Normandie .....	4 162	3 316	3 713
Ile-de-France .....	6 417	3 916	5 569
Languedoc-Roussillon .....	5 542	3 689	4 703
Limousin .....	4 501	2 201	2 314
Lorraine .....	5 271	2 474	2 738
Midi-Pyrénées .....	5 808	3 299	3 907
Nord - Pas-de-Calais .....	3 468	2 770	2 960
Pays de la Loire .....	4 948	2 663	3 222
Picardie .....	4 789	2 997	3 362
Poitou-Charentes .....	4 623	3 381	3 606
Provence - Alpes - Côte d'Azur .....	2 907	3 566	3 095
Rhône-Alpes .....	3 000	3 566	3 187
<b>Moyenne France métropolitaine .....</b>	<b>4 797</b>	<b>3 044</b>	<b>3 839</b>
Martinique .....	7 500	2 659	2 664
<b>Moyenne France entière .....</b>	<b>4 798</b>	<b>3 036</b>	<b>3 715</b>

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité portant sur 88% des organismes prestataires de bilans de compétences, 1998.

Tableau 4  
Part des organismes prestataires de bilans de compétences selon leur statut juridique

En pourcentage

Statut juridique	Organismes non CIBC	Organismes CIBC	Ensemble des organismes
S.A., SARL .....	38	0	34
Associations loi de 1901 .....	35	76	40
Établissements publics .....	10	19	11
Individuels .....	8	0	7
Autres .....	9	5	8
Total .....	100	100	100

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences, 1998.

## LES DIFFÉRENTES SOURCES DE FINANCEMENT DES CIBC

L'enquête, effectuée par TERSUD pour le compte de la Dares, renseigne sur l'origine et le mode de financement des centres interinstitutionnels de bilans de compétences. Le montant total des subventions s'établit, en 1998, à 109 millions de francs. L'État est le principal financeur (90 % du financement), soit au titre du contrat de plan État-Région (6 %), soit par le biais du FSE dont une partie est versée à l'État (17 %). Le financement direct par le FSE ne représente qu'à peine 2 %, et le financement privé, moins de 9 %.

Les deux tiers du financement (65 %) sont consacrés à la réalisation des bilans de compétences en direction des bénéficiaires. Les autres postes tels que le développement méthodologique et l'information ou la communication représentent respectivement 15 % et 8 % du montant total des subventions. Le reste du financement est consacré à des actions de conseil, de formation ou d'appui technique aux organismes.

Le nombre de bilans financés par l'État pour des demandeurs individuels (FFPPS) est de 26 441, dont la moitié durent au moins 18 heures. Parmi ces bénéficiaires, 88 % sont sans emploi, et 12 % ont une activité professionnelle presque toujours salariée et aidée dans un cas sur trois (contrats de qualification, d'adaptation...)

Près des trois quarts des CIBC font appel à des intervenants extérieurs mis à disposition contre une participation financière (essentiellement par l'Éducation nationale). Les intervenants mis à disposition sans contrepartie financière proviennent, pour leur part, presque toujours de l'ANPE.

secteur privé retrouve en 1998 son niveau de 1996 après avoir reculé en 1997 (27 %). Les trois quarts des CIBC sont des associations loi de 1901, et seuls 19 % de ces organismes sont des établissements publics (tableau 4).

Plus du quart des organismes emploient des personnes en contrat à durée déterminée (CDD) et des vacataires qui, en équivalents-temps plein, représentent globalement 28 % du personnel affecté aux bilans de compétences (tableau 5).

Un organisme sur cinq fait appel à des intervenants occasionnels ou encore à des personnes exerçant

leur activité en libéral. Les CIBC emploient en moindre nombre que les autres prestataires des salariés en contrat à durée indéterminée, au profit des vacataires, des CDD et surtout des intervenants occasionnels souvent à temps partiel.

## Depuis 1996, trois quarts des bilans de compétences s'adressent à des demandeurs d'emploi

Les femmes bénéficient plus que les hommes de bilans de compétences (56 % contre 44 %) et sont également majoritaires dans les CIBC (59 % contre 41 %).

Les demandeurs d'emploi représentent les trois quarts des bénéficiaires des bilans de compétences depuis 1996 (2). Leur part, plus ou moins importante selon les régions (carte), varie aussi selon le statut juridique des prestataires. Les CIBC effectuent, là encore, davantage de bilans en faveur des demandeurs d'emploi que les non CIBC (tableau 6).

Un bénéficiaire de bilan de compétences sur trois est un jeune de moins de 26 ans, population qui se

(2) - On considère que les modifications apportées au questionnaire en 1998 n'ont pas affecté de manière significative la structure du public selon la situation antérieure.

Tableau 5  
Ressources en personnel des différents prestataires

Statut des organismes	Statut du personnel					Personnel affecté aux bilans de compétences	Personnel administratif et commercial	Ensemble
	CDD	CDI	Vacataire	Libéral	Intervenant occasionnel			
<b>Organismes non CIBC</b>								
% de centres .....	21,1	75,9	26,9	21,2	18,3	-		
Nombre de personnes .....	328	1 355	309	181	485	2 658	841	3 499
% de personnes .....	12,3	51,1	11,6	6,8	18,2	100,0		
% en EQTP * .....	11,7	52,2	13,1	5,8	17,2	100,0		
<b>Organismes CIBC</b>								
% de centres .....	67,6	85,7	46,7	14,3	32,4			
Nombre de personnes .....	181	383	218	34,0	374	1 190	354	1 544
% de personnes .....	15,2	32,2	18,3	2,9	31,4	100,0		
% en EQTP * .....	22,7	56,7	14,2	1,3	5,1	100,0		
<b>Ensemble des organismes</b>								
% de centres .....	26,9	77,1	29,3	20,4	20,0			
Nombre de personnes .....	509	1 738	527	215	859	3 848	1 190	5 038
% de personnes .....	13,4	45,8	13,7	5,3	21,8	100,0		
% en EQTP * .....	14,6	53,4	13,4	4,3	14,3	100,0		

Le pourcentage total de centres est supérieur à 100 %, car les réponses sont multiples, les organismes pouvant employer des salariés sous différents statuts.

\* - Pourcentage de personnes en équivalent-temps plein.

Source: MES-DARES - Comptes rendus d'activité portant sur 92 % des organismes prestataires de bilans de compétences, 1998.



répartit à 55 %-45 % entre CIBC et non CIBC, tout comme les personnes de plus de 45 ans qui ne représentent qu'environ 10 % des bénéficiaires. Par contre, les adultes majoritaires dans l'ensemble de la population étudiée, sont davantage pris en charge par les CIBC (tableau 7).

Tableau 6  
Répartition des bilans de compétences  
selon la situation des bénéficiaires en 1998

En pourcentage

Situation	Non CIBC	CIBC	Ensemble
Demandeurs d'emploi .....	68	81	76
Actifs occupés .....	32	19	24
Total .....	100	100	100

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité des organismes de bilans de compétences.

## Ouvriers et employés constituent les publics cibles des CIBC

Plus de six bénéficiaires sur dix d'un bilan de compétences sont ouvriers ou employés (qualifiés ou non). Mais c'est le cas de 70 % du public pris en charge par les CIBC contre moins de la moitié de celui accueilli par les autres prestataires. À l'inverse, techniciens supérieurs, cadres moyens et supérieurs, et professions libérales se retrouvent plus particulièrement dans les organismes autres que les CIBC (tableau 8).

Le commerce et les services (marchands ou non) sont très utilisateurs de bilans de compétences. Ils représentent 64 % des bilans effectués par les CIBC et 57 % de ceux réalisés par les autres prestataires. Le secteur industriel totalise respectivement 18 % et 25 % des bilans réalisés (tableau 9).

Tableau 7  
Répartition des bilans de compétences  
selon l'âge des bénéficiaires en 1998

En pourcentage

Âge	Non CIBC	CIBC	Total
16-25 ans .....	46	54	100
26-44 ans .....	35	65	100
45 ans et plus .....	45	55	100
Ensemble .....	40	60	100

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité des organismes de bilans de compétences.

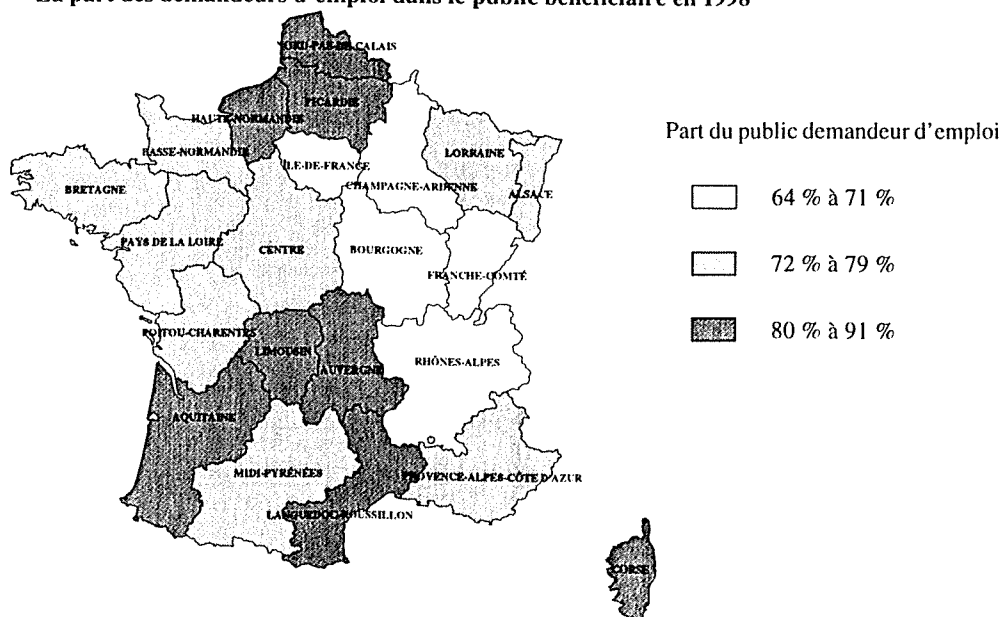
Tableau 8  
Répartition des bilans de compétences  
selon la catégorie socioprofessionnelle des bénéficiaires en 1998

En pourcentage

Catégorie socioprofessionnelle	Non CIBC	CIBC	Ensemble
Artisans, commerçants et exploitants agricoles .....	1	3	2
Ouvriers et employés non qualifiés .....	22	30	27
Ouvriers et employés qualifiés .....	25	40	34
Agents de maîtrise .....	13	12	12
Cadres moyens et techniciens supérieurs	27	11	18
Cadres supérieurs et profes. libérales .....	12	4	7
Total .....	100	100	100

Source : MES -DARES - Comptes rendus d'activité portant sur 71 % des bilans de compétences.

## La part des demandeurs d'emploi dans le public bénéficiaire en 1998



## UNE FORTE DISPARITÉ DES ORGANISMES

Une analyse typologique des organismes prestataires permet de dépasser la simple observation des moyennes qui rendent difficilement compte de la disparité des organismes. La typologie utilisée ici repose sur l'algorithme de partitionnement K-means (moyennes mobiles) et est fondée sur sept indicateurs représentatifs de l'activité d'organismes en termes de résultats et d'activité (chiffre d'affaires, nombre total de bilans réalisés), de public bénéficiaire (part des demandeurs d'emploi, des cadres, des ouvriers et employés), de bilan réalisé (prix moyen d'un bilan et durée moyenne).

Les organismes ayant renseigné ces variables (soit 82 % environ des prestataires) donnent les moyennes suivantes :

Chiffre d'affaires .....	334 394 francs
Nombre de bilans par centre .....	87
Part des demandeurs d'emploi .....	51,6 %
Part des cadres .....	44,2 %
Part des ouvriers et employés .....	42,0 %
Prix moyen .....	5 747 francs
Durée moyenne .....	18,4 heures

Ces moyennes servent de références à la description des différents types d'organismes qui se dégagent de l'analyse.

Le type 1 (23 % des organismes) regroupe des organismes dont le chiffre d'affaires est relativement faible par rapport à la moyenne, qui réalisent peu de bilans mais pour lesquels la durée est plus longue qu'en moyenne et dont le public est essentiellement salarié (ouvriers ou employés). Ce type d'organisme est très présent dans les régions Nord-Pas-de-Calais, Champagne-Ardenne, Alsace, Lorraine, Haute-Normandie, Bourgogne et Poitou-Charentes.

Le type 2 (22 %) rassemble des organismes ayant un chiffre d'affaires un peu supérieur à la moyenne, mais pour lesquels le prix et la durée du bilan sont bas. Il se caractérise par une forte présence de centres interinstitutionnels de bilans de compétences pour lesquels le public bénéficiaire est surtout composé de demandeurs d'emploi. Les organismes de ce type sont surreprésentés en Basse-Normandie, Corse, Franche-Comté, Aquitaine, Picardie, dans le Centre et le Languedoc-Roussillon.

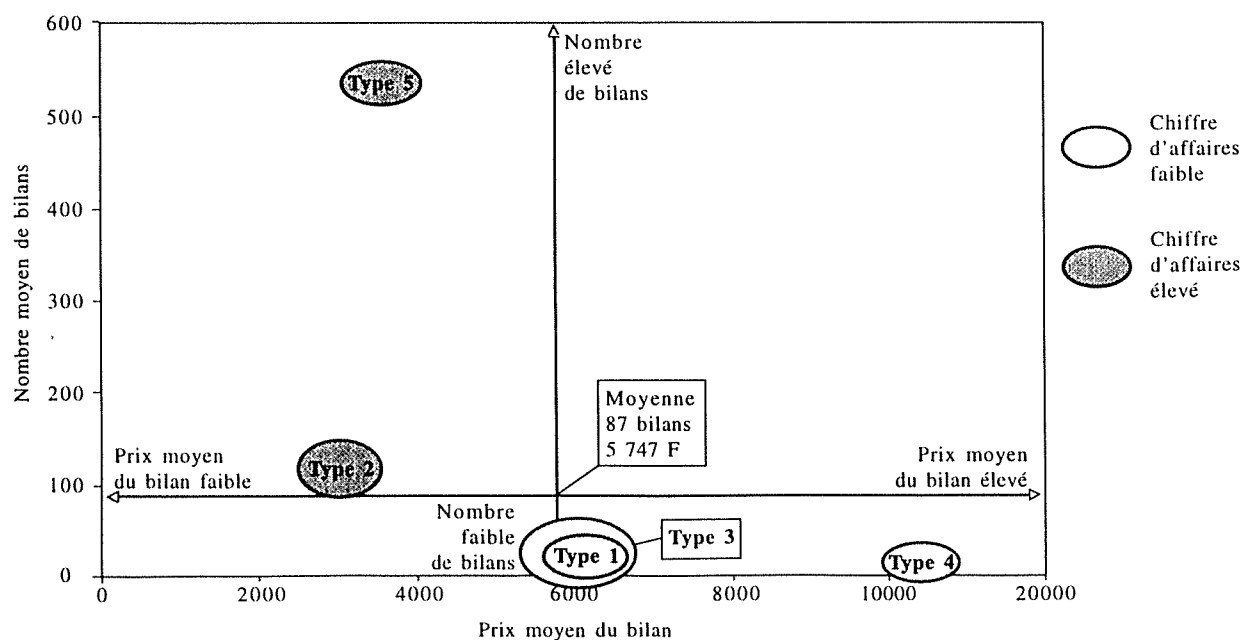
Le type 3 (33 %) est constitué d'organismes qui ont un chiffre d'affaires faible mais leur public se distingue par une plus forte proportion de cadres et de demandeurs d'emploi. Les régions où les organismes de ce type sont présents sont les Pays de la Loire, la Bourgogne, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et l'Auvergne.

Le type 4 (14 %) regroupe des organismes dont le chiffre d'affaires moyen est, bien qu'en dessous de la référence, supérieur à ceux des groupes 1 ou 3. Son public est surtout constitué de cadres, et la région Ile-de-France y est particulièrement représentée.

Enfin les organismes du type 5 (8 %) ont un chiffre d'affaires très élevé en dépit d'un prix de bilan plus faible que pour les autres organismes ; mais le nombre de bilans y est six fois supérieur à la moyenne. On y trouve essentiellement des CIBC (87 % des organismes). Les régions où ce type d'organismes est surreprésenté sont le Limousin et la région Poitou-Charentes.

Le schéma met en lumière deux grands regroupements : d'une part les types 1, 3 et 4, dont les caractéristiques communes sont des prix relativement élevés, un nombre faible de bilans débouchant sur un chiffre d'affaires modeste, et enfin un public généralement constitué d'actifs occupés, surtout de cadres.

D'autre part, les types 2 et 5, surtout composés d'organismes CIBC, où les prix de bilans sont plus faibles, mais où le grand nombre de prestations réalisées dégage un chiffre d'affaires élevé. Les bénéficiaires sont essentiellement des demandeurs d'emploi ou des salariés assez peu qualifiés (ouvriers ou employés).



## Un bénéficiaire sur deux est de niveau CAP, BEP ou inférieur

En 1998, la moitié des bénéficiaires de bilans de compétences avait un niveau de formation relativement faible (VI, Vbis et V) et parmi ces personnes 15 % avaient un niveau de fin de scolarité obligatoire (niveau VI). À l'opposé, les bénéficiaires disposant d'une formation supérieure au baccalauréat représentent 34 % du public des organismes non CIBC contre 25 % pour les CIBC (tableau 10).

## L'objectif principal poursuivi par les bénéficiaires est d'établir un projet professionnel

Lorsqu'ils réalisent un bilan, les bénéficiaires ont quasiment les mêmes objectifs, qu'ils s'adressent à un CIBC ou à un autre organisme. En revanche, ceux-ci diffèrent suivant leur statut (demandeurs d'emploi ou salariés). Pour 68 % des salariés, l'objectif principal réside dans la volonté d'établir un projet professionnel interne ou externe à l'entreprise, le projet de formation n'étant poursuivi que par 20 % d'entre eux. Les CIBC effectuent davantage de bilans en vue d'un projet de formation (27 % contre 18 % pour les non CIBC). La validation d'acquis, très minoritaire, ne représentant que 6 % des bilans (tableau 11).

Pour la moitié des demandeurs d'emploi, le premier objectif est la construction d'un projet professionnel, et pour le cinquième d'entre eux l'élaboration d'un projet de formation. Un sur quatre s'attache, en premier lieu, à mieux cibler sa recherche d'emploi, tandis que 4 % cherchent principalement à valider leurs acquis.

Françoise MAILLÉ  
(DARES).

Tableau 9  
Répartition des bilans de compétences selon le secteur d'activité en 1998

En pourcentage

Secteur d'activité	Non CIBC	CIBC	Ensemble
Agriculture, sylviculture, pêche .....	3	3	3
Industrie .....	25	18	20
Bâtiment, génie civil et agricole .....	7	7	7
Commerce et services marchands .....	35	35	35
Assurances et organismes financiers .....	8	8	8
Services non marchands .....	22	29	27
Total .....	100	100	100

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité portant sur 71 % des bilans de compétences.

Tableau 10  
Répartition des bilans de compétences selon le niveau de formation des bénéficiaires en 1998

En pourcentage

Niveau de formation	Non CIBC	CIBC	Ensemble
Niveaux I et II - (écoles d'ingénieurs, ou au moins licence) .....	18	11	14
Niveau III - (BTS, DUT, DEUG) .....	16	14	15
Niveau IV - (Baccalauréat) .....	17	25	22
Niveau V et Vbis - (BEPC, CAP, CFP A 1 <sup>er</sup> degré) .....	33	36	34
Niveau VI - (fin de scolarité obligatoire) .....	16	14	15
Total .....	100	100	100

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité des organismes de bilans de compétences.

Tableau 11  
Répartition des bilans de compétences selon l'objectif recherché

En pourcentage

Objectif principal poursuivi	Salariés	Demandeurs d'emploi
Validation d'acquis .....	6	4
Projet professionnel interne à l'entreprise .....	32	-
Projet professionnel externe à l'entreprise .....	36	-
Élaboration d'un projet professionnel .....	-	50
Élaboration d'un projet de formation .....	-	20
Projet de formation .....	20	-
Anticipation d'une mobilité non volontaire .....	6	-
Mieux cibler sa recherche d'emploi .....	-	26
Total .....	100	100

Source : MES-DARES - Comptes rendus d'activité portant sur 80% des organismes prestataires non CIBC et sur 91% des prestataires CIBC, 1998.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES 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. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.  
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http://www.ladocfrancaise.gouv.fr  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

# L A DURÉE DE VIE ACTIVE

## Un siècle d'évolution

### 1896-1997

### Projection jusqu'en 2050

La mesure de la durée du travail au cours de toute une vie pose de nombreux problèmes, notamment d'ordre conceptuel. Cet ouvrage présente différents indicateurs dont l'évolution est analysée sur un siècle (1896-1997) et projetée sur les cinquante prochaines années.

Selon une approche transversale, où l'on se réfère aux caractéristiques de la population à un moment donné, l'espérance apparente de vie professionnelle a diminué pour les hommes depuis cent ans (56 ans en 1896 ; 36,5 ans aujourd'hui) mais augmenté pour les femmes (29 ans en 1896 ; 23,5 ans en 1968 ; 30 ans aujourd'hui). Ce double mouvement, qui aboutit à un rapprochement entre hommes et femmes, se retrouve dans les autres pays développés, mais avec une ampleur différente selon les cas.

Il est toutefois préférable d'adopter une approche longitudinale et de suivre le nombre d'années ou d'heures travaillées de fait par les différentes générations : le nombre moyen d'années d'activité a ainsi peu diminué pour les hommes (de 39 ans à 35 ans et demi), car le resserrement de l'activité sur les âges adultes a été en bonne partie compensé par l'allongement de l'espérance de vie. Parmi les femmes, les évolutions de l'activité professionnelle et de la mortalité ont joué dans le même sens, aboutissant à une augmentation considérable de la durée de vie professionnelle, en nombre d'années (de 20 ans à 32 ans et demi). Pour elles, et contrairement aux hommes, les heures travaillées par les jeunes générations sont (ou plutôt seront) peu différentes de celles qu'ont connues les générations plus anciennes en dépit de la forte réduction de la durée annuelle du travail à l'œuvre depuis un siècle. Au total, la génération des hommes et des femmes nés en 1970 devrait travailler 44 000 à 46 000 heures si l'âge de la retraite est maintenu à son niveau actuel.

80 pages  
95 FF - 14,48 Euros



Ministère de l'emploi  
et de la solidarité

Direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques

En vente à :

**La Documentation française**

29-31, quai Voltaire - 75344 Paris Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00 - Télécopie : 01.40.15.72.30

<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>



BON DE COMMANDE

95 FF - 14,48 Euros

Je souhaite recevoir le **DOSSIER DE LA DARES** numéro 6/99.

À retourner à : **Documentation Française-Diffusion, 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers.**

Nombre d'exemplaires :

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_ Code postal :  Pays : \_\_\_\_\_



Ministère de l'emploi et de la solidarité  
Direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques

Règlement par chèque postal ou bancaire à l'ordre de :  
**Agent Comptable de la Documentation Française-Diffusion**