



Le bilan de compétences **QUELLE PLACE EN 2015 ET AU-DELÀ ?**

Près de trente ans après la circulaire Delebarre du 14 mars 1986 qui instituaient l'expérimentation des centres de bilan de compétences, le dispositif est appelé à évoluer dans le cadre du nouveau contexte fixé par l'arrivée du conseil en évolution professionnelle et du compte personnel de formation. Entre optimisme et pessimisme, les acteurs s'expriment.

Nicolas Deguerry

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

La **présentation** des acteurs

L'**impact** de la réforme

Les **perspectives** pour le bilan de compétences

OBJECTIF RÉNOVATION

Oublié de la réforme ? Le bilan de compétences n'a pas fait couler beaucoup d'encre lors de la préparation de la loi de 2014. Se pose désormais la question de son articulation avec le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF).

En octobre 2014, la Fédération nationale des centres interinstitutionnels de bilan de compétences (FN-CIBC) interpellait le ministère du Travail pour réclamer un "arrêté dérogatoire" autorisant la poursuite du bilan de compétences-Dif en 2015.

Le mois précédent, l'Association syndicale des centres de bilan de compétences (ASCBC) soutenait "Non à la mort du bilan de compétences !", pétition qui avait recueilli quelque 1 100 signatures à la mi-janvier 2015.

Mais si des inquiétudes ont pu être partagées quant à la période de transition qui s'annonce, rien ne serait plus faux que de conclure à l'unité. Entre les CIBC, créés par l'État et pilotés par les partenaires sociaux, et les centres privés, qui ne comptent que deux associations pour les représenter (voir encadré Repères), les divergences d'analyse sont profondes.

Bilan vs CEP ?

Inquiète des perspectives posées par la loi du 5 mars 2014, Brigitte Billaud, présidente de l'ASCBC, nous présente un courrier de l'Opcva Afdas daté de décembre 2014. Lequel suggère à un potentiel bénéficiaire de se "rapprocher dès janvier 2015 de son conseiller en évolution professionnelle", au titre d'une "étape préliminaire" à un éventuel bilan de compétences. Pour la présidente, il y a là confirmation du "risque de voir le métier vidé par le CEP". Ceci d'autant plus qu'elle craint un "conflit d'intérêts" avec l'Apec, à la fois opérateur du CEP et prestataire de bilan.

"Épiphénomène sans aucune importance" pour Serge Rochet, délégué général de la FN-CIBC, l'argument est aussi contesté par Michel Ferreira-Maia, chef de la mission Politique formation et qualification à la DGEFP, qui estime que les études



portant sur les doubles compétences en matière d'orientation et de formation avaient montré une très faible propension à l'auto-prescription.

L'utilité du bilan de compétences

Du côté de l'État, on affirme surtout croire sans réserve à l'utilité du bilan de compétences. Ainsi, Jean-Marc Huart, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP, y voit un outil "tout à fait essentiel et complémentaire des nouveaux dispositifs".

Rappelant que le bilan a bien été évoqué en annexe de l'Ani de 2013, il estime de "l'ordre normal du processus que d'avoir mis en place des nouveaux dispositifs et d'ensuite adapter l'existant". Réfutant par ailleurs l'idée d'une confusion entre les deux dispositifs, il souligne que le cahier des charges du CEP prévoit, sans ambiguïté, la possibilité d'un recours au bilan.

Quels financements ?

La disparition du bilan de compétences-Dif met-elle en danger le financement du bilan de compétences ? Oui, pour Brigitte Billaud, qui continue de réclamer l'éligibilité du bilan au CPF. Non, pour la FN-CIBC, qui a abandonné sa demande de création d'un arrêté dérogatoire et se satisfait



800

centres de bilan de compétences actifs à ce jour



40 000

bilans réalisés en 2014

L'ASBC REGRETTE

- LA NON-ÉLIGIBILITÉ AU CPF
- DES OBJECTIFS JUGÉS TROP PROCHES DU CEP
- LE CONTRÔLE DU MARCHÉ PAR LES 5 OPÉRATEURS
- UN BILAN CENTRÉ SUR LES POSTES À POURVOIR

LA FN-CIBC SOUTIENT

- UN BILAN MODULAIRE
- LA DIVERSIFICATION DES MODALITÉS (E-BILAN...)
- DES PARTENARIATS ARTICULÉS AVEC LES 5 OPÉRATEURS
- LE NOUVEAU RÉFÉRENTIEL QUALITÉ EUROPE BILAN DE COMPÉTENCES

LE CHIFFRE
MOINS DE 1%
 DE LA POPULATION
 ACTIVE A BÉNÉFICIÉ
 D'UN BILAN
 EN 2014



Des opportunités nouvelles d'entretiens d'évolution professionnelle en entreprise"

© Jeanne Dier

les futurs "entretiens d'évolution professionnelle en entreprise, dont l'un des points de sortie possibles peut être un bilan de compétences".

Reste que, Brigitte Billaud le souligne, les difficultés de mise en œuvre risquent d'être fatales à nombre de prestataires : "Nous pourrions peut-être « raccrocher les wagons » mais, en attendant, comment ferons-nous pour vivre ?"

Proposer un bilan de 10 heures aux plus autonomes

Serge Rochet en convient : "Je pourrais être un peu plus inquiet pendant le temps de mise en œuvre si je n'étais pas dans un réseau aussi implanté et solide."

Associé au groupe technique paritaire du Copanef dédié aux évolutions du bilan de compétences, il devrait pouvoir y porter sa conviction de la nécessité de développer un bilan de compétences modulaire. Ceci, en sortant du "carcan administratif des 24 heures" qui n'aurait, selon lui, jamais dû devenir un "standard incontournable", mais rester un "maximum" tel que prévu par la loi de 1991.

En proposant un bilan de 10 heures aux plus autonomes, "un plus grand nombre d'actifs bénéficiera de cette prestation experte qu'est le bilan de compétences", pronostique-t-il. ●



Le cahier des charges du CEP prévoit la possibilité d'un recours au bilan



3 QUESTIONS À

Jean-Pierre Therry, animateur (CFTC) du groupe technique Copanef "Préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences"

"Développer une ingénierie évaluative"

Le bilan de compétences est-il l'oublié de la réforme de la formation ?

Oui, mais il faut se rappeler que le bilan de compétences figure dans l'annexe de notre accord national interprofessionnel (Ani) du 14 décembre 2013. Pour les partenaires sociaux, l'objectif est de voir ensemble aujourd'hui comment aménager le bilan de compétences par rapport au conseil en évolution professionnelle. Pendant les négociations, on aurait pu débattre du bilan de compétences comme action éligible au compte personnel de formation. Cela aurait pu être pour nous, négociateurs CFTC, un élément majeur pour ne pas signer l'accord. Cependant, nous

avons décidé dès le départ de réaliser des travaux sur l'avenir du bilan de compétences.

Quelle(s) évolution(s) du bilan les partenaires sociaux proposent-ils ?

Dans l'esprit de l'annexe, le Copanef a mis en place un groupe de travail "Préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle". Trois approches complémentaires seront développées : une approche systémique, qui doit permettre de structurer le bilan de compétences en termes de contenus et d'interfaces avec le CEP, l'entretien professionnel, la VAE,

la FPC, le passeport formation ; une approche qualité ; et une approche "ingénierie évaluative", pour préciser les méthodes et les outils de suivi-contrôle des nouveaux processus mis en œuvre.

Une "cannibalisation" du bilan par le CEP vous paraît-elle possible ?

Cela poserait un vrai problème déontologique si tel était le cas. Que deviendraient les psychologues du travail qui effectuent les bilans ? Car ce n'est pas aux conseillers en évolution professionnelle de procéder à la réalisation des bilans de compétences.

Propos recueillis par Philippe Grandin



REPÈRES

UN DISPOSITIF, UNE PLURALITÉ D'ACTEURS

Tous centres de bilan confondus, les statistiques établies en 2007 par la Dares indiquaient un peu plus de 1100 centres agréés. Notamment sous l'effet de la refonte des critères d'habilitation des Fongecif, l'effectif serait aujourd'hui d'environ 800 centres.

Acteurs historiques impulsés par l'État et sous pilotage des partenaires sociaux, les Centres interinstitutionnels de bilan de compétences comptent quelque 67 entités, réparties sur 330 sites. Représentés par la Fédération nationale des CIBC, ils sont responsables d'environ 18 000 des 40 000 bilans réalisés en 2014.

Les centres privés disposent de deux associations, la Chambre syndicale des CBC, créée en 1995 et qui revendique 26 membres ; et l'Association syndicale des CBC, créée en 2013 par scission et qui compterait une quarantaine de membres.

Prescripteur, Pôle emploi a également été opérateur de bilan *via* le bilan de compétences approfondi, de 2001 à 2011. L'Apec, opérateur national du CEP, continuera elle à délivrer des bilans.

+ d'infos : www.cibc.net - <http://cscbc.fr> - ascbc@orange.fr