



Colloque européen | Paris | 4 septembre 2014

Discours d'introduction de la table ronde

« Le devenir du bilan de compétences », avec les représentants nationaux des organisations syndicales et patronales et représentants de l'Etat (animée par Maryline Gesbert, Responsable de l'Observatoire, Centre Inffo), par Jean-Pierre Therry

Bonjour à tous

Je suis très heureux de vous voir autant rassemblés sur ce beau sujet qu'est le bilan de compétences !

En tant que secrétaire confédéral à la CFTC et responsable national du volet « emploi – formation », j'ai travaillé l'année dernière, au côté de tous ses représentants, pour finaliser l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013, préalable à la loi sur la formation professionnelle. Mais j'ai accompagné aussi, durant maintenant plusieurs décennies le développement du bilan de compétences et des CIBC, dont j'assume aujourd'hui la fonction de vice-président national.

J'ai donc une vision assez concrète des questions qui gravitent aujourd'hui autour du bilan de compétences mais je laisserai le soin à mes collègues de développer tout cela dans quelques minutes.

Plus largement : débattre du devenir du bilan de compétences, puisque c'est le titre de cette table ronde, c'est parler de ses évolutions. Mais quel est notre point de départ ? Nous l'avons vu à l'instant, avec la précédente table ronde : le bilan de compétences, accompagné par la fédération européenne, connaît un engouement incontestable au niveau européen : le bilan de compétences apparaît comme la démarche emblématique de l'orientation tout au long de la vie.

Mais qu'en est-il aujourd'hui en France : difficile à dire en l'absence d'études exhaustives ou représentatives. Jusqu'en 2007, nous avons avec les statistiques de la DARES, une vision quantitative assez complète de ce que représentait en volume le dispositif sur un plan national. En 2007, la DARES faisait état de 194 000 bilans de compétences réalisés dont 30 300 dans le cadre du congé bilan de compétences. Où en sommes-nous aujourd'hui ? Les dernières statistiques nationales, notamment collectées à partir de la base du FPSPP font état de quelques 25 000 bilans de compétences annuels au bénéfice des salariés. Ces chiffres interrogent.... En effet, Les CIBC ont réalisé, en 2013, 11 548 bilans de compétences (dont 2 622 dans le cadre du DIF). Il faut noter que cela représente plus de 53% d'augmentation en l'espace de 10 ans (avec 7565 bilans de compétences « salariés » en 2003). De plus, pour avoir une image objective du « poids » du bilan de compétences au sein des dispositifs d'orientation et d'accompagnement, il faudrait compléter ces statistiques par les bilans de compétences réalisés dans le cadre d'accompagnement spécifique directement pris en charge par certaines institutions ou organisations, soit sur un plan social (pour les conseils généraux ou les PLIE par exemple), soit au bénéfice de publics cibles (comme par exemple les travailleurs handicapés avec ou sans emploi), et enfin il faudrait ajouter les bilans de compétences « hors dispositif » financé par pôle emploi (et répondant à certaines problématiques particulières, par exemple la fin d'un congé parental, l'inactivité des femmes au foyer pendant plusieurs années, etc.).

Ces différents éléments me font penser que l'on va bien au-delà des 25 000 bilans de compétences annuels recensés dans certains rapports.

Au-delà de cette dimension quantitative, d'où partons-nous, donc ?

- d'un droit qui s'est aujourd'hui mieux répandu, mais pas encore suffisamment, il est vrai, au niveau des salariés.
- d'une démarche mieux connue et mieux maîtrisée par les différents financeurs (et ils sont divers et nombreux).
- d'une démarche que la loi a permis de réguler dans ses modalités de mise en œuvre : que ce soit d'un point de vue technique ou déontologique. C'est d'autant plus important qu'une approche aussi sensible pouvait entraîner des dérives importantes. Vous remarquerez qu'il n'y a pas eu, depuis plus de 20 ans qu'existe la loi, de scandale que

la presse aurait pu « mettre en valeur », ce qui n'est pas le cas pour de nombreux autres dispositifs financés par l'Etat ou les entreprises.

Cependant, en 20 ans, notre société a beaucoup changé. La crise que nous connaissons maintenant depuis plus de 4 ans a accentué ces mutations que ce soit sur un plan social, économique mais aussi législatif. En effet, les partenaires sociaux ont exprimés dans leur majorité le souhait de faire évoluer les systèmes de la formation et de l'orientation. Des nouveaux droits apparaissent, le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle en constitue des illustrations saillantes.

Tout l'enjeu se situe désormais dans l'articulation du droit au bilan de compétences avec ses nouveaux leviers au service de la continuité des parcours professionnels.

Les travaux de la fédération nationale des CIBC ont permis de mettre en évidence un format nouveau et modulaire du bilan de compétences, pouvant s'adapter au degré d'autonomie, au besoin et à la situation. Cela constitue une piste de travail intéressante. Nous en reparlerons peut-être lors de la table ronde.

Les partenaires sociaux, quant à eux, se sont engagés à faire des préconisations auprès de l'Etat en matière d'évolution du bilan de compétences, pour l'articuler avec les nouveaux systèmes qui seront mis en œuvre dès 2015 et développer sa qualité. Le calendrier initial de ses travaux ayant été un peu retardé, ceux-ci vont maintenant probablement commencer. On peut ainsi penser que les échanges qui vont suivre constituent le premier temps de travail de ceux-ci sur la thématique exclusive du bilan de compétences. Connaissant de longue date chacun des participants, je suis certain que cette première séance de travail sera fructueuse, et pas seulement pour ces acteurs nationaux mais aussi tous les professionnels du bilan de compétences qui sont très largement représentés dans cette salle.

Je laisse donc la parole à notre animatrice : Maryline Gesbert, responsable de l'observatoire de Centre Inffo.