

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

AMENDEMENT

N ° 904

présenté par

Mme Benin, Mme de Vaucouleurs, Mme Elimas, M. Mathiasin, M. Balanant, Mme Bannier, M. Barrot, M. Berta, M. Bolo, M. Bourlanges, M. Bru, M. Cubertafon, Mme de Sarnez, Mme Deprez-Audebert, M. Duvergé, Mme El Haïry, Mme Essayan, M. Fanget, M. Fesneau, Mme Florennes, M. Fuchs, Mme Gallerneau, M. Garcia, M. Hammouche, M. Isaac-Sibille, Mme Jacquier-Laforge, M. Joncour, M. Lagleize, M. Lainé, M. Laqhila, Mme Lasserre, M. Latombe, Mme Luquet, M. Mattei, Mme Mette, M. Michel-Kleisbauer, M. Mignola, M. Millienne, M. Pahun, M. Frédéric Petit, Mme Maud Petit, Mme Poueyto, M. Ramos, M. Robert, M. Turquois, Mme Vichnievsky et M. Wasserman

ARTICLE 4

Après l'alinéa 25, insérer l'alinéa suivant :

« Les modalités pédagogiques et le modèle économique du bilan de compétences sont définis par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le projet renforce le Conseil en Évolution Professionnelle en prévoyant la publication d'un cahier des charges rénové.

Il nous a été indiqué par Madame la Rapporteur, lors des travaux en Commission des Affaires Sociales, que ce cahier des charges du CEP préciserait aussi les modalités d'articulation Conseil en Évolution Professionnelle / Bilan de Compétences. Nous en prenons acte.

Mais cette articulation dans le cadre d'une Réforme qui cherche à créer de la lisibilité pour rendre chacun autonome ne peut faire l'économie d'une clarification sur le rôle, le contenu et la singularité du Bilan de Compétence.

Le Bilan de Compétences qui a fêté ses 30 ans, a fait l'objet ces 3 dernières années de nombreux travaux et de diverses expérimentations. Ces travaux ont montré que les pratiques ont évolué et

qu'elles en ont fait un dispositif résolument moderne, en mesure de prendre en compte les enjeux d'une société des compétences : à une époque où les trajectoires professionnelles sont de moins en moins linéaires, les compétences transversales et sociales prennent une place de plus en plus importante dans les processus de recrutement, d'orientation et de formation.

Aussi, dans le Bilan de Compétences, il est autant question de projet professionnel que de stratégies professionnelles. Justement, à l'aune de la mise à disposition d'une application digitale pour acheter ses formations, le Bilan de Compétences livre des informations sur la personne dans son environnement, le CEP apporte à la personne des informations sur son environnement. Ils relèvent d'un niveau de profondeur et d'expertise de nature différente.

L'apport du bilan est donc bien complémentaire à celui du CEP. Il répond à un besoin singulier par des techniques singulières.

Seule la rédaction d'un cahier des charges du Bilan de Compétences est de nature à mettre en exergue cette singularité. Il est de nature à préciser les approches, postures, disciplines impliquées et attendues dans le cadre d'un Bilan de Compétences.

Ce cahier des charges est de nature aussi à prémunir les usagers contre toute dérive sectaire.

La France a inspiré nombre de professionnels européens et de politiques publiques en matière d'accompagnement des actifs. Un cahier des charges dédié au Bilan de Compétences permettra donc, non seulement, de renforcer les exigences à l'égard des opérateurs de bilans de compétences dans notre Pays, mais aussi de fournir à nos partenaires européens une nouvelle preuve de notre attachement à la résolution du Conseil de l'Union en date du 21 novembre 2008 qui confirmait que « l'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière ».