



Le Bilan de Compétences, un dispositif incontournable

La Fédération Nationale des CIBC a pris connaissance du référé de la Cour des Comptes rendu public le 22 juin 2022, invitant à recentrer l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) sur les formations les plus qualifiantes et proposant l'arrêt du financement de certaines formations, dont le Bilan de Compétences. Si cette recommandation était suivie, cela aboutirait à la remise en cause d'un des principaux dispositifs d'orientation professionnelle de notre pays.

La Fédération Nationale des CIBC tient donc à rappeler quelques éléments de contexte permettant de comprendre la place qu'occupe le Bilan de Compétences au sein des dispositifs de formation et d'accompagnement et les enjeux liés à son financement.

La loi pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » a fait figurer le Bilan de Compétences dans la liste des quatre actions concourant au développement des compétences aux côtés des actions de formation, de la VAE et de l'apprentissage. Le législateur a ainsi fait le choix d'en faire un dispositif essentiel dans la construction des parcours individuels.

Au moment où la demande d'accompagnement n'a jamais été aussi forte qu'actuellement (49% des salariés (sondage BVA – 2021) affirment avoir envisagé, initié ou réalisé une reconversion professionnelle), le Bilan de Compétences apparaît bien comme l'outil d'aide à la décision et de mise en confiance nécessaire pour opérer les bons choix dans le cadre d'une évolution de carrière, en réponse à une demande sociale des actifs croissante.

La crise sanitaire a été un révélateur et un accélérateur pour les salariés qui ont des questionnements de fond et ont plus que jamais besoin d'être accompagnés dans leur changement professionnel, afin d'éviter de s'engager dans des voies ne correspondant ni à leurs aptitudes, ni à leurs compétences réelles et dans des formations inappropriées et onéreuses.

Complémentaire avec le conseil en évolution professionnelle (CEP), le bilan de compétences est particulièrement adapté pour les salariés ayant des perspectives d'évolution faiblement structurées et étayées. Il permet d'aller en profondeur, de prendre le temps, d'approfondir des pistes, de mener une introspection, d'analyser leur parcours et leur situation actuelle tout en prenant de la hauteur.

Le bilan de compétences (re) donne du pouvoir d'agir aux salariés, il nécessite à la fois du temps et des moyens spécifiques dans des situations parfois délicates professionnellement (épuisement professionnel, perte de sens, problématique de santé...) qui demandent, entre autres, un processus de reprise de confiance en soi, l'émergence ou la mise en évidence de compétences, aptitudes, habiletés et savoirs informels qu'ils ignorent parfois.

Ce n'est pas pour rien que le Bilan de Compétences est plébiscité par les salariés. On constate une augmentation nette depuis 2020 sachant qu'il a permis à plus de 160 000 personnes d'être guidées dans la construction de leurs projets et dans leur trajectoire professionnelle.

Depuis plus de 30 ans, les CIBC promeuvent le bilan de compétences. Ils se sont également engagés depuis 2005 dans une démarche volontariste de certification qualité spécifique et exigeante qui a abouti, avec la loi de 2018, à l'obtention du label OBCAQT (Opérateur de Bilan de Compétences et d'Accompagnement Qualité Totale) et de la certification Qualiopi. C'est un des leviers qui permet de renforcer la professionnalisation et le sérieux des organismes habilités à mettre en œuvre ce dispositif.

La lutte contre les pratiques frauduleuses constatées sur l'application CPF doit se poursuivre et s'intensifier sans pour autant remettre en cause les dispositifs. En effet, la remise en cause du financement du Bilan de compétences reviendrait à priver les actifs d'un droit au bilan qui fait depuis de nombreuses années la preuve de son utilité sociale et professionnelle et répond aux attentes individuelles en lien avec les logiques collectives d'entreprises.

A l'heure où plusieurs secteurs économiques sont confrontés à une crise majeure de recrutements et de vocations, la Fédération Nationale des CIBC attire l'attention des pouvoirs publics, du législateur et des partenaires sociaux sur le danger d'une approche purement comptable et sur la nécessité de sécuriser ce dispositif et son financement.

A Vichy, le 27 juin 2022

Contact presse : Sophie Clamens, Déléguée Générale de la Fédération Nationale des CIBC
Tél : 06.16.48.31.23 – sophie.clamens@cibc.net