



pour



Retour d'expérience sur le bilan de compétences

Juin 2025

Jean-Daniel Lévy, Directeur délégué – Stratégies politiques et d'opinion

Sylvain Reich, Directeur d'études - Politique & Opinion

Natacha Stralla, Chargée d'études - Politique & Opinion



Méthodologie d'enquête

P.3

Composition de l'échantillon

P.5

Principaux enseignements

P.9

1

Perception des bilans de compétences

P.11

2

Point de départ du bilan de compétences

P.14

3

Satisfaction du bilan de compétences

P.18

4

Impact du bilan de compétences sur la situation professionnelle

P.22

5

Impact du bilan de compétences sur le bien-être et la santé au travail

P.26



Terrain

Enquête réalisée en ligne du 30 mai au 18 juin 2025.



Echantillon

Echantillon de **465** bénéficiaires de bilan(s) de compétences (dont le bilan s'est achevé au moins 1 mois avant le début de l'enquête).

Les coordonnées des bénéficiaires, après consentement de ces derniers, ont été transmises par les adhérents. Au total 3854 coordonnées ont été transmises.



Aide à la lecture des résultats détaillés :

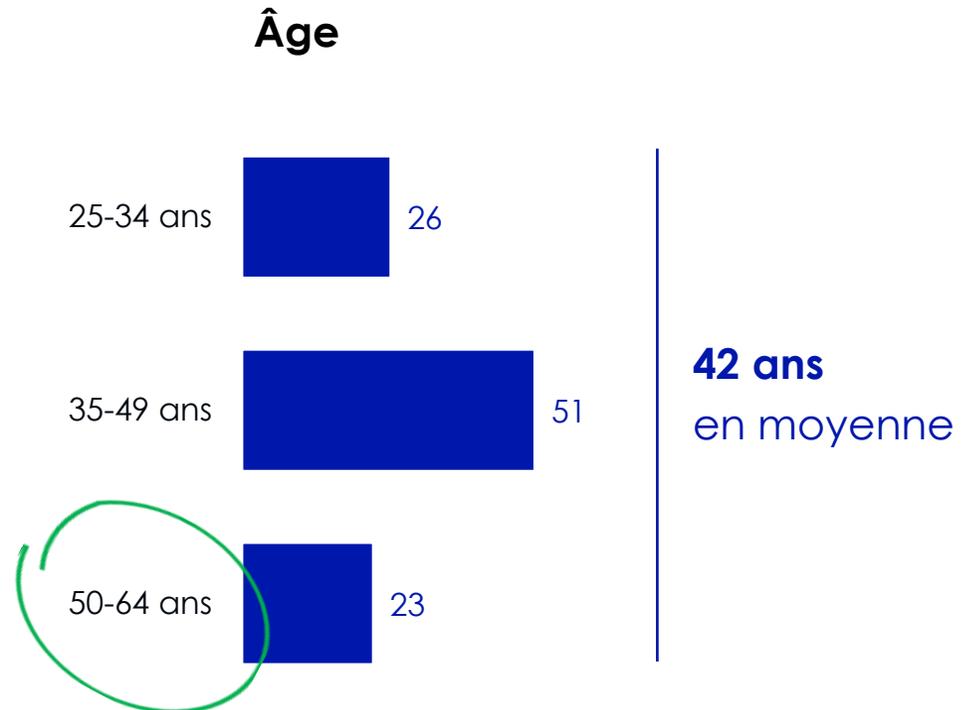
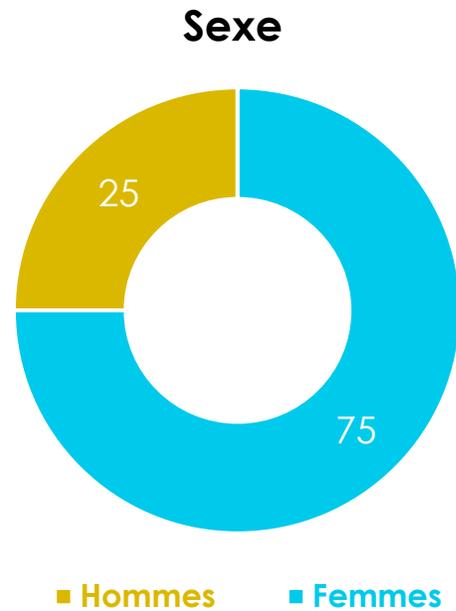
- Les chiffres présentés sont exprimés en pourcentage.
- Les chiffres en italique sont ceux qui apparaissent significativement au-dessus de la moyenne.

L'intervalle de confiance (parfois appelé « marge d'erreur ») permet de déterminer la confiance qui peut être attribuée à une valeur, en prenant en compte la valeur observée et la taille de l'échantillon. Si le calcul de l'intervalle de confiance concerne les sondages réalisés avec la méthode aléatoire, il est communément admis qu'il est proche pour les sondages réalisés avec la méthode des quotas.

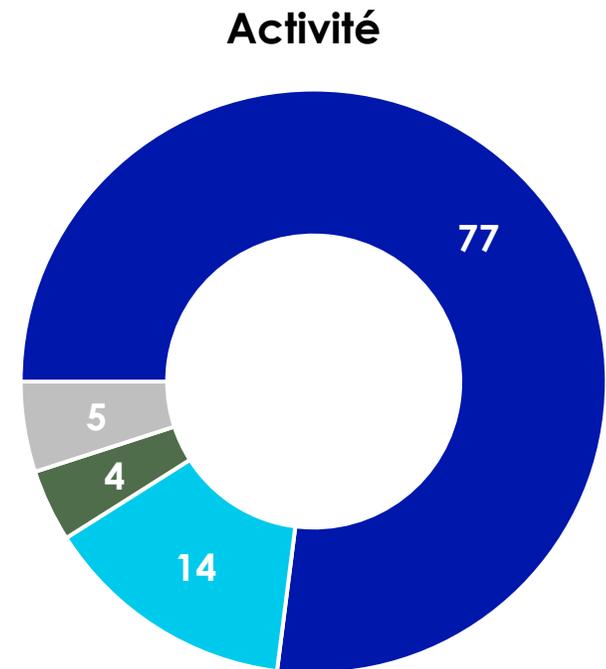
Taille de l'échantillon	5% ou 95%	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40% ou 60%	50%
100 interviews	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10
200 interviews	3,1	4,3	5,7	6,5	6,9	7,1
300 interviews	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400 interviews	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500 interviews	2,0	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600 interviews	1,8	2,4	3,3	3,8	4,0	4,1
800 interviews	1,5	2,1	2,8	3,2	3,4	3,5
1 000 interviews	1,4	1,8	2,5	2,9	3,0	3,1
2 000 interviews	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,3
3 000 interviews	0,8	1,1	1,5	1,7	1,8	1,8
4 000 interviews	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
6 000 interviews	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4

Note de lecture : dans le cas d'un échantillon de 500 personnes, si le pourcentage mesuré est de 10%, la marge d'erreur est égale à 2. Il y a donc 95% de chance que le pourcentage réel soit compris entre 8% et 12% (plus ou moins 2 points).

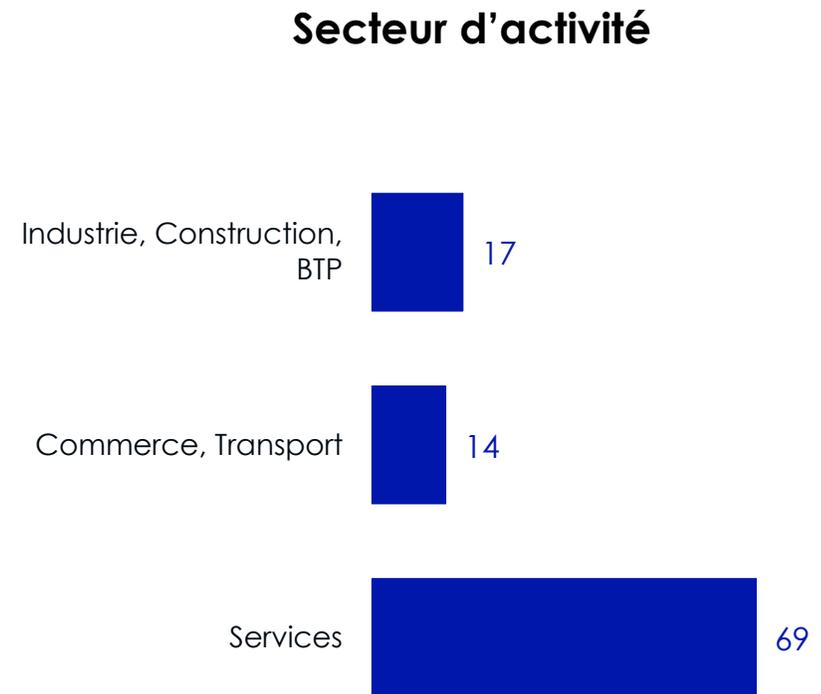
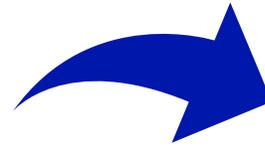
Composition de l'échantillon



Vous êtes...?
Vous êtes nés...?
Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?
A tous, en %

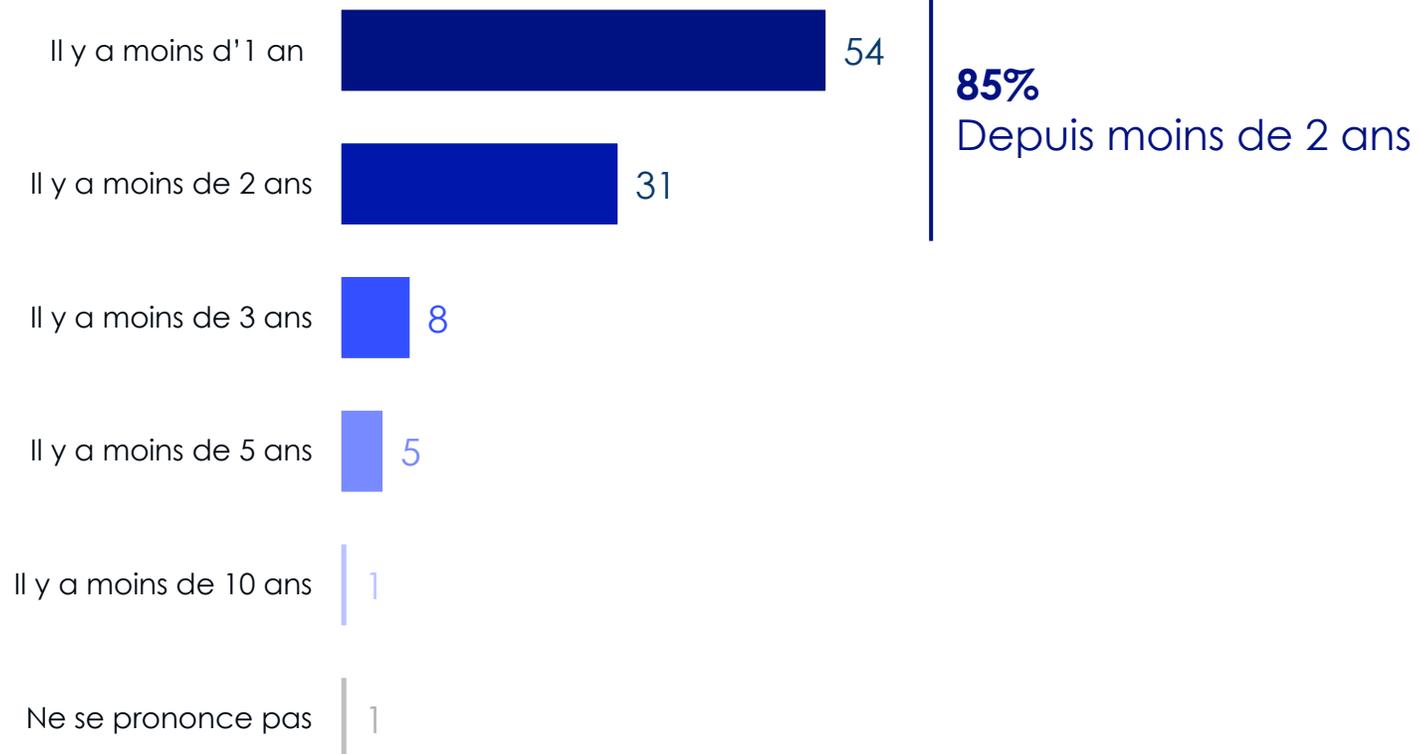


- Actifs en emploi
- Actifs en recherche d'emploi
- Etudiants
- Autres inactifs



Actuellement, exercez-vous une activité professionnelle ?
A ceux ayant déclaré une catégorie socioprofessionnelle d'emploi, en %
Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?
Aux actifs, en %

Date du dernier bilan de compétences



A tous, en %
Quand s'est achevé votre dernier bilan de compétences (suivi avec un professionnel) ?
Base : A tous, en %

Principaux enseignements

La **fédération des Acteurs de la Compétence**, qui regroupe entreprises et associations de formation et de développement des compétences, a fait appel à **Toluna Harris Interactive** afin de réaliser une enquête auprès de bénéficiaires de bilan de compétences. Cette étude avait pour objectif de réaliser un retour d'expérience des bilans de compétences, en mesurant notamment leur impact sur la situation professionnelle des bénéficiaires.

Que retenir de cette enquête ?

Les bilans de compétences apparaissent nécessaires aux yeux des bénéficiaires, surtout pour « faire le point » sur leur carrière et (re)prendre confiance en soi dans le milieu professionnel. Ainsi, réaliser des bilans de compétences tout au long de sa carrière apparaît important pour 90% des bénéficiaires, dont 28% qui affirment même que cela est « indispensable ».

La volonté de suivre un bilan de compétences n'est pas la conséquence d'une insatisfaction de sa formation initiale ou de son parcours professionnel, mais plutôt un souhait de se réorienter (45%) ou de faire un point sur sa carrière (35%).

Les bénéficiaires apparaissent largement satisfaits de leur dernier bilan de compétences (89%), dont ils mettent en avant notamment la simplicité du processus à toutes les étapes. La qualité des conseillers (97%) et la personnalisation de la formation (93%) sont particulièrement appréciées.

Les bilans de compétences sont perçus favorablement au regard de l'atteinte des objectifs initiaux : parmi ceux qui ont atteint au moins partiellement leur objectif (81%), la quasi-totalité déclarent que le bilan de compétence a joué un rôle dans cette atteinte (95%), voire un très grand rôle (70%).

A la clef de ce bilan, **plus de la moitié des bénéficiaires affirment que leur situation professionnelle s'est améliorée (57%)**. Parmi les actifs, une majorité se dit satisfait de leur situation professionnelle actuelle (64%).

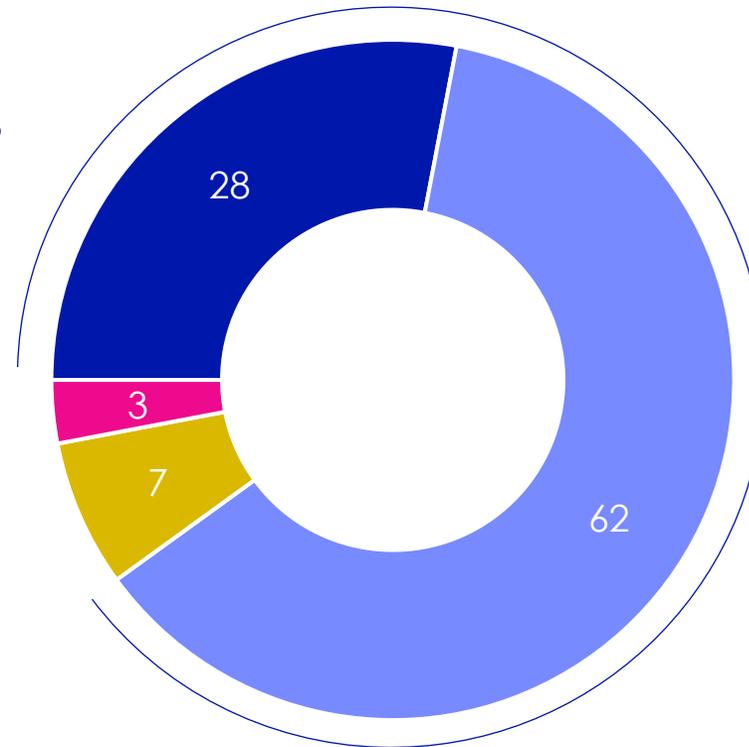
Les bénéficiaires reconnaissent un vrai impact positif du bilan de compétences sur leur bien-être et leur santé au travail : tout particulièrement en ce qui concerne leur confiance et leur estime de soi dans le milieu professionnel (83%), leur santé mentale (74%) et le sens accordé à leur travail (72%). Ces impacts positifs apparaissent notamment plus élevés chez les femmes, tout particulièrement en ce qui concerne le sentiment de se sentir utile au travail (67%, +19 points par rapport aux hommes) et l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle (68%, +12 points par rapport aux hommes).

Perception globale des bilans de compétences

Des bilans de compétences jugés nécessaires,
surtout pour « faire le point ».

La vaste majorité des bénéficiaires interrogés considèrent que réaliser des bilans de compétences tout au long de sa carrière professionnelle est important, voire indispensable pour 28% d'entre eux

Indispensable ou important : 90%



- Indispensable
- Important, mais pas indispensable
- Secondaire
- Inutile

Selon vous, est-il indispensable, important mais pas indispensable, secondaire ou inutile de réaliser des bilans de compétences (via un organisme professionnel), tout au long de sa carrière professionnelles ?

Base : A tous, en %

Point de départ du bilan de compétences

La volonté de suivre un bilan de compétences qui n'est pas la conséquence d'une insatisfaction de sa formation initiale ou de son parcours professionnel, mais plutôt un souhait de se réorienter ou de prendre du recul.

Des organismes de bilan de compétences essentiellement identifiés sur Internet (dont les réseaux sociaux) et grâce aux proches.

Les bénéficiaires ont une vision globalement positive de leur formation initiale et de leur parcours professionnel. Les plus diplômés et les CSP+ ont des perceptions plus positives des différentes étapes de leur parcours.

Satisfait



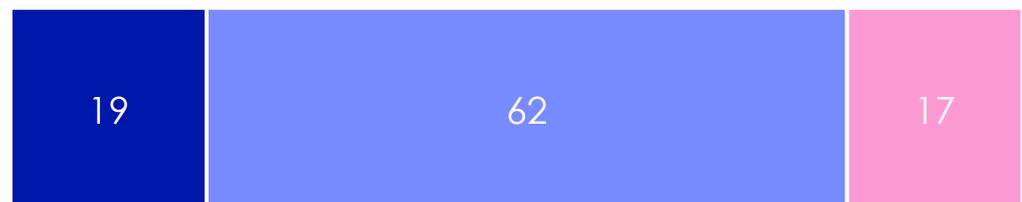
De votre formation initiale (parcours scolaire, études supérieures)



76
Diplôme > Bac +2 : 87%
CSP+ : 86%



De votre parcours professionnel

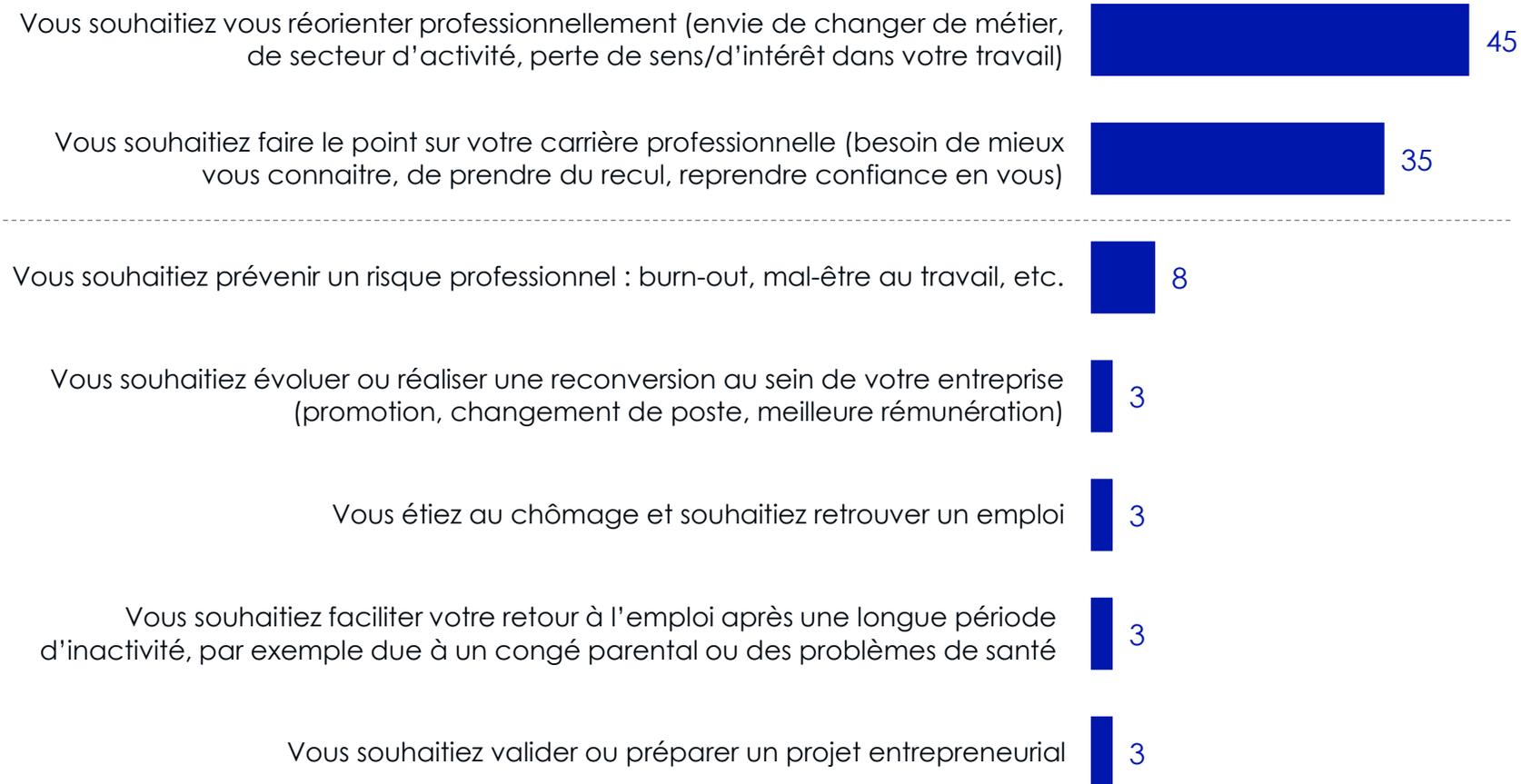


81
Diplôme > Bac +2 : 85%
CSP+ : 87%

■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt pas satisfait ■ Pas du tout satisfait

Diriez-vous que vous êtes satisfait ou non... ?
Base : A tous, en %

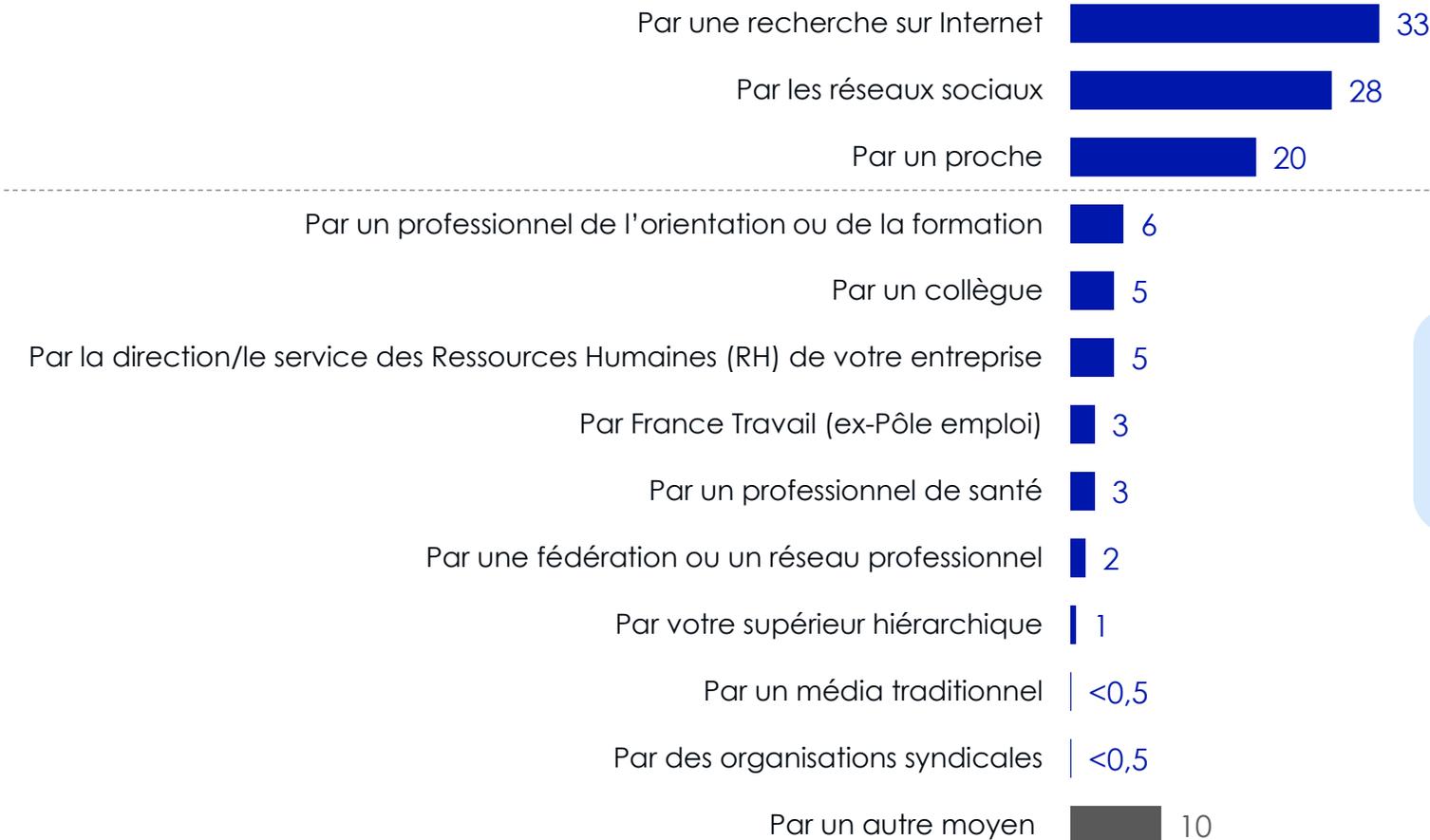
La réorientation professionnelle apparaît comme le principal objectif de départ des bénéficiaires, devant la volonté de prendre du recul.



Initialement, à quel objectif personnel le bilan de compétences que vous avez suivi devait-il répondre ? Une seule réponse possible
Pour rappel nous nous intéressons ici exclusivement au dernier bilan de compétences que vous avez suivi.

Base : A tous, en %

Les répondants ont majoritairement entendu parler de l'organisme auprès duquel ils ont réalisé un bilan de compétences via internet, les réseaux sociaux ou leurs proches

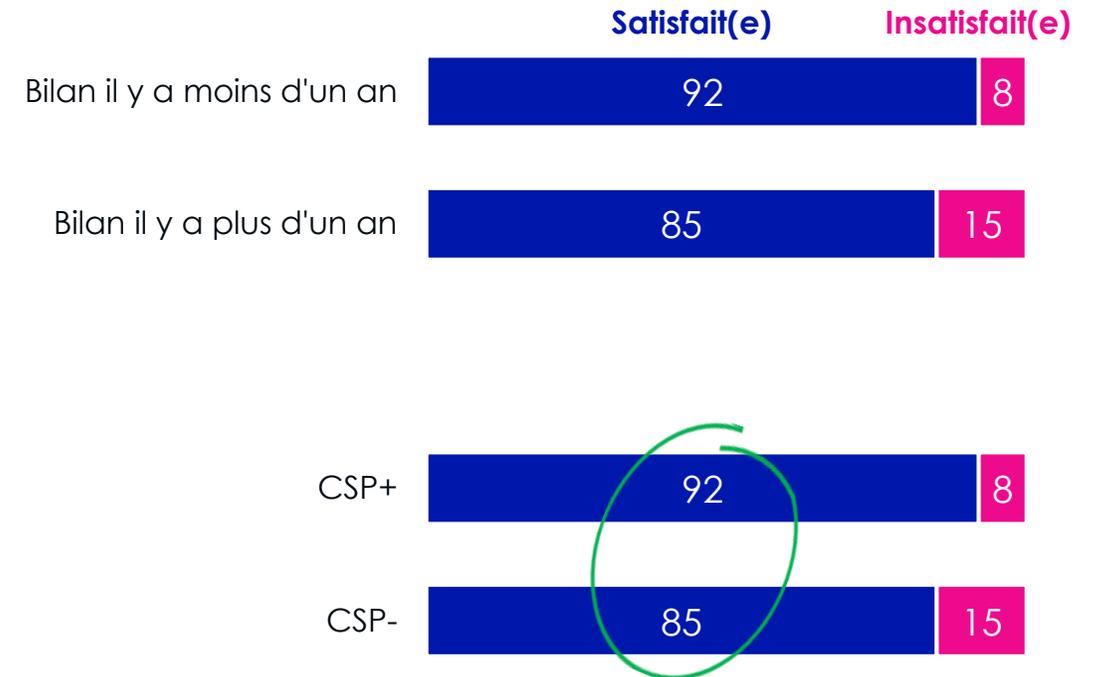
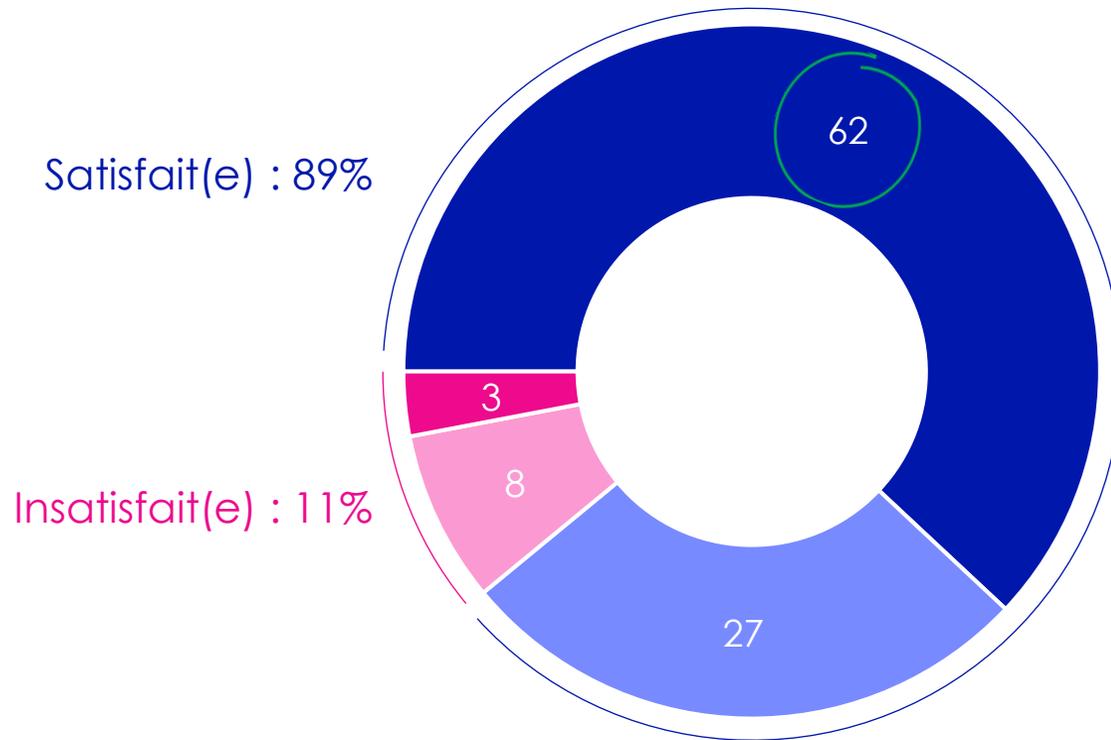


Au-delà de quelques différences à la marge, aucune catégorie de population ne se distingue particulièrement dans les moyens par lesquels ils ont entendu parler des différents organismes.

Satisfaction du bilan de compétences

Des bénéficiaires largement satisfaits de leur dernier bilan de compétences, et qui mettent en exergue la simplicité du processus. La qualité des conseillers et la personnalisation de la formation sont particulièrement mises en avant.

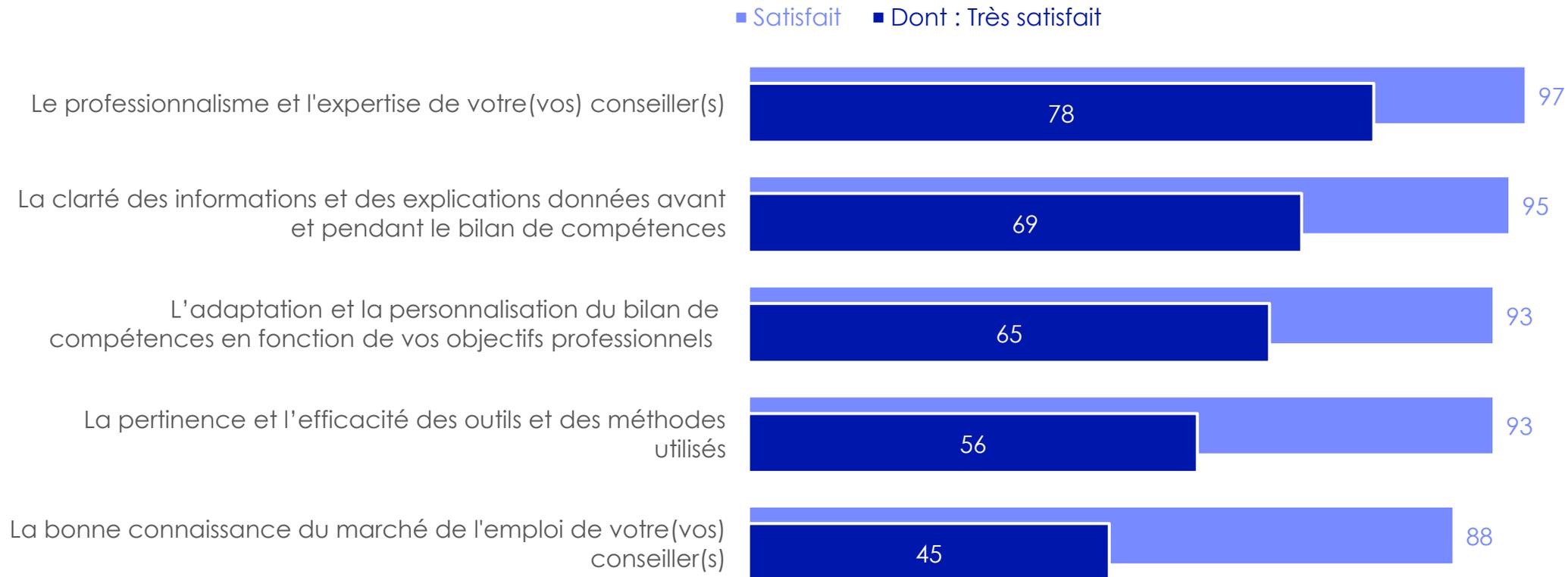
Près de 9 bénéficiaires sur 10 se disent satisfait de leur bilan de compétences, voire très satisfaits pour 6 sur 10. Des proportions encore plus élevées chez les bénéficiaires récents.



■ Très satisfait(e) ■ Plutôt satisfait(e) ■ Plutôt pas satisfait(e) ■ Pas du tout satisfait(e)

Globalement, avec du recul, diriez-vous aujourd'hui que vous êtes satisfait(e) ou non de ce bilan de compétences ?
Base : A tous, en %

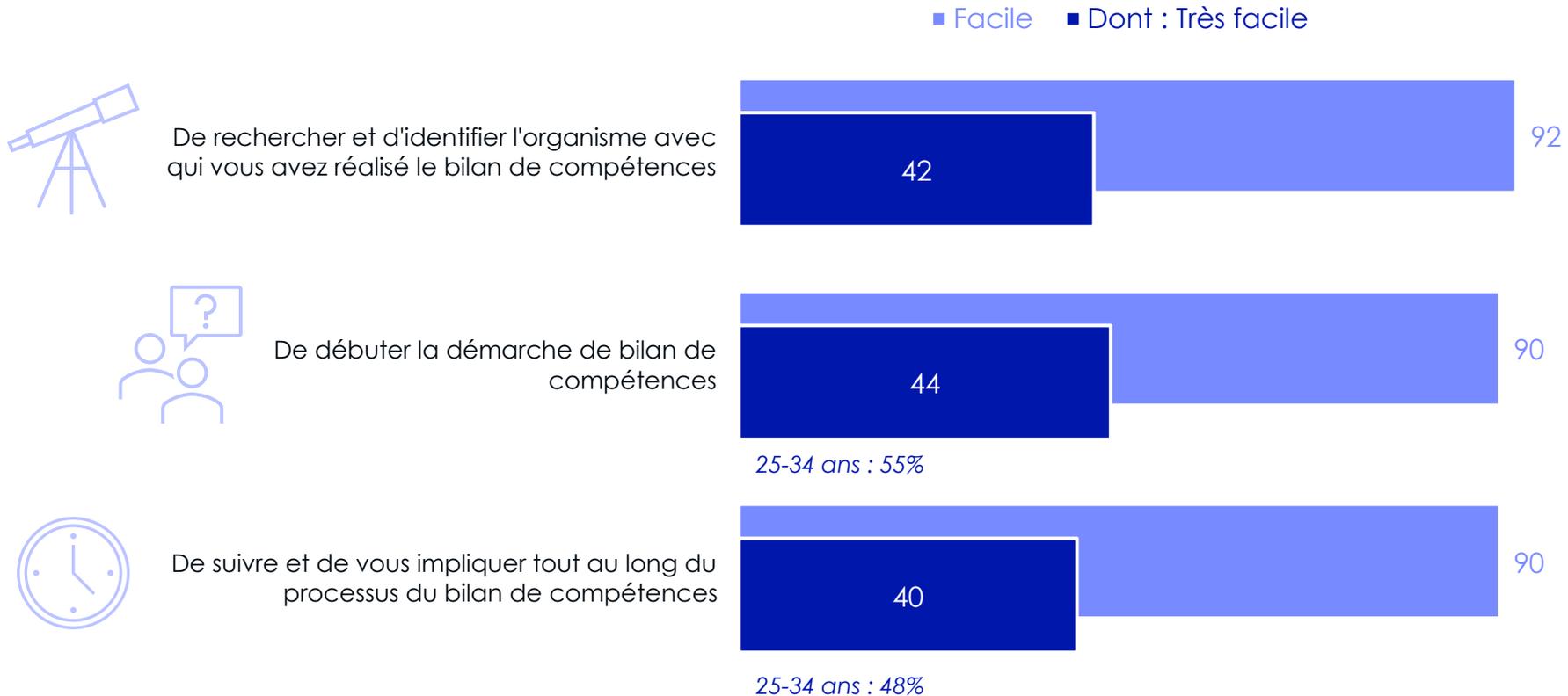
Les différents aspects des bilans de compétences bénéficient d'un très fort taux de satisfaction auprès des bénéficiaires, et tout particulièrement le professionnalisme et l'expertise des conseillers, la clarté des informations données et la personnalisation du bilan.



Et plus précisément, êtes-vous satisfait(e) ou non de chacun des aspects ci-dessous, concernant ce bilan de compétences ?

Base : A tous, en %

Le bilan de compétences est largement perçu comme une démarche facile à mettre en place et dans laquelle il n'est pas difficile de s'impliquer



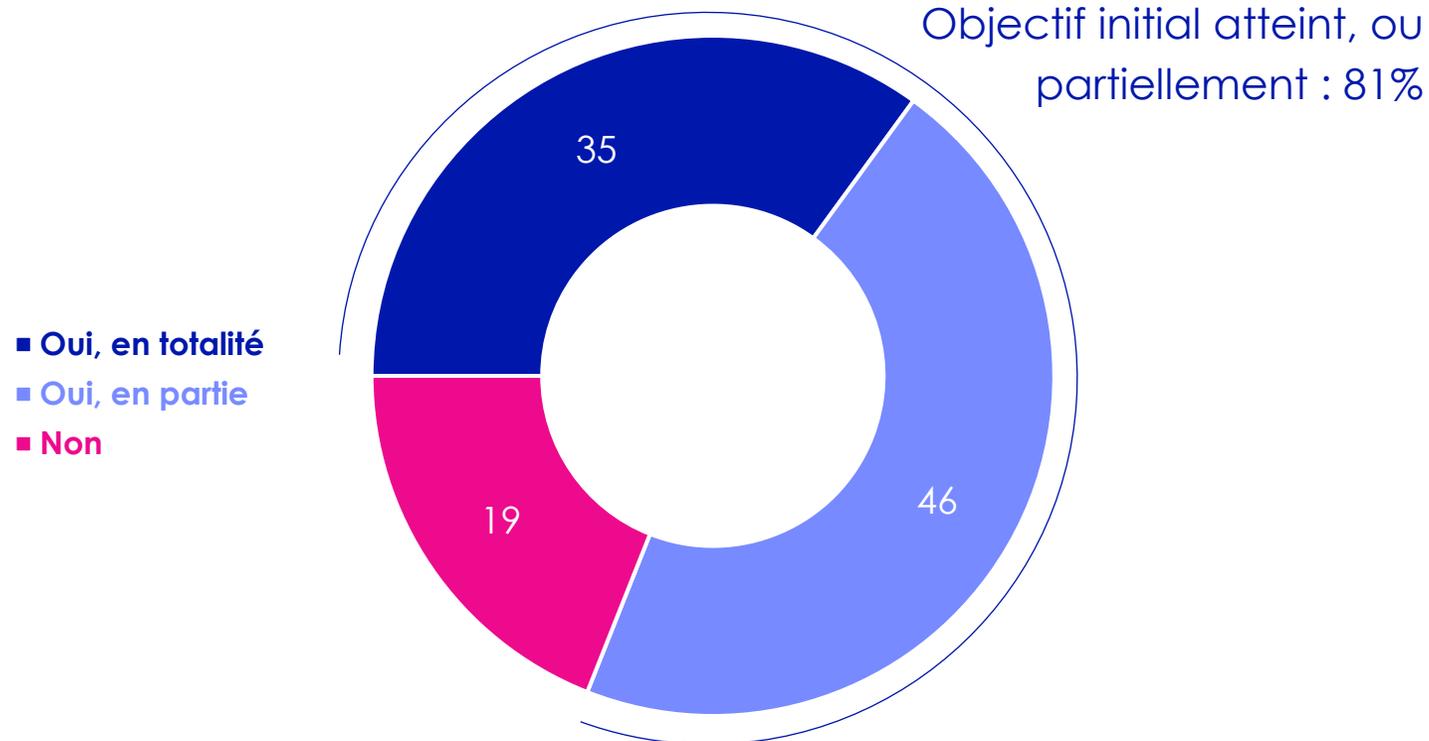
Diriez-vous qu'il a été facile ou difficile... ?
Base : A tous, en %

Impact du bilan de compétences sur la situation professionnelle

Des bilans de compétences qui ont permis aux bénéficiaires d'atteindre complètement ou partiellement leurs objectifs initiaux, avec une amélioration de leur situation professionnelle pour une majorité d'entre eux.

Au final, une majorité des bénéficiaires sont satisfaits de leur situation professionnelle actuelle, une satisfaction qui progresse chez ceux qui ont davantage de recul sur leur dernier bilan de compétences.

81% des bénéficiaires déclarent que leur objectif initial a été au moins partiellement atteint, voire totalement atteint pour 35% d'entre eux. Le rôle joué par le bilan de compétences dans l'atteinte de cet objectif est largement reconnu par les bénéficiaires.



95% d'entre eux déclarent que le **bilan de compétences a joué un rôle dans cette atteinte.**

... dont **70%** affirment qu'il a joué un **très grand rôle.**

Aujourd'hui, diriez-vous que vous avez atteint cet objectif principal que vous vous étiez fixé ?

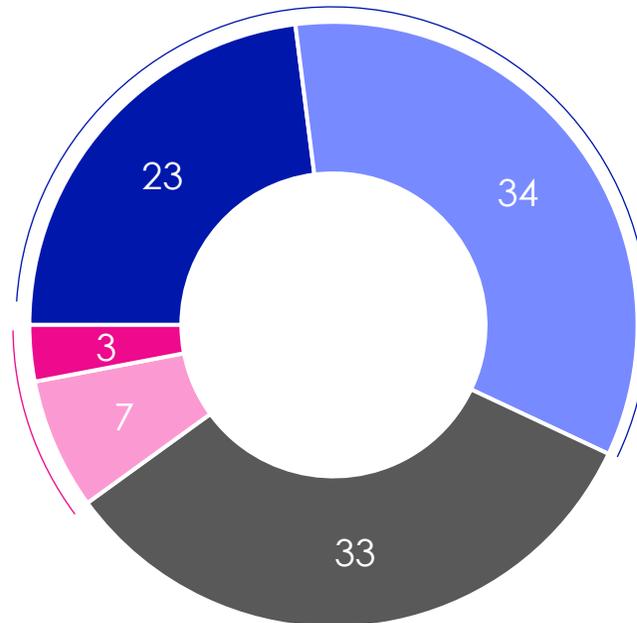
Base : A tous, en %

Dans quelle mesure votre bilan de compétences a-t-il contribué à l'atteinte de cet objectif ?

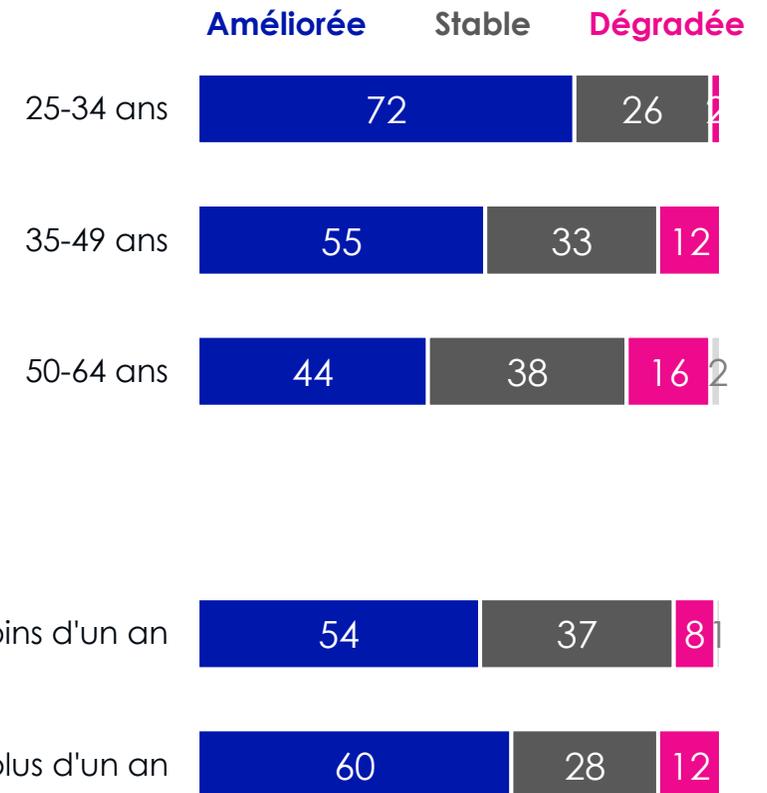
Base : A ceux qui ont déclaré avoir atteint au moins en partie leur objectif, en %

Plus de la moitié des bénéficiaires affirment que leur situation professionnelle s'est améliorée, voire fortement améliorée, depuis leur bilan de compétences. Seul 1 bénéficiaire sur 10 affirme que leur situation s'est dégradée.

La situation professionnelle s'est améliorée : 57%



- S'est fortement améliorée
- S'est plutôt améliorée
- Ne s'est ni améliorée, ni dégradée
- S'est plutôt dégradée
- S'est fortement dégradée
- Ne se prononce pas



Globalement, diriez-vous que votre situation professionnelle s'est améliorée, dégradée, ou ni l'un ni l'autre, entre avant le bilan de compétences et aujourd'hui ?
Base : A tous, en %

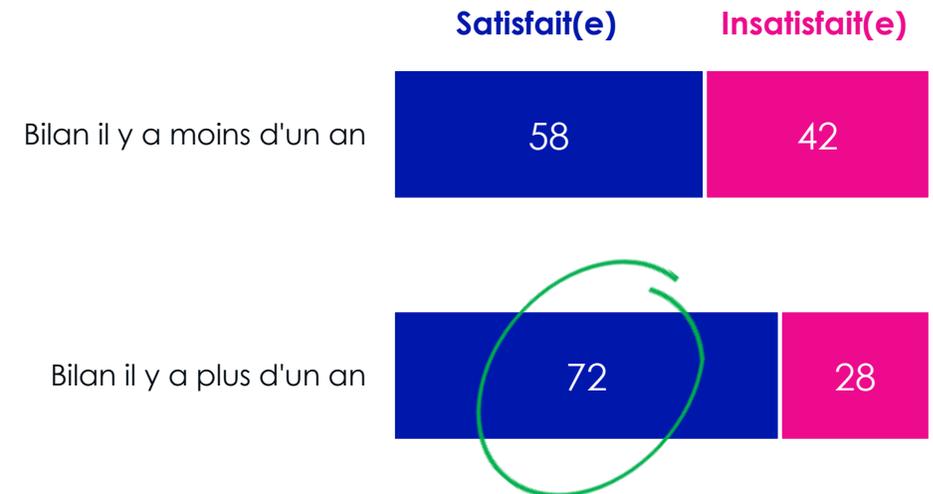
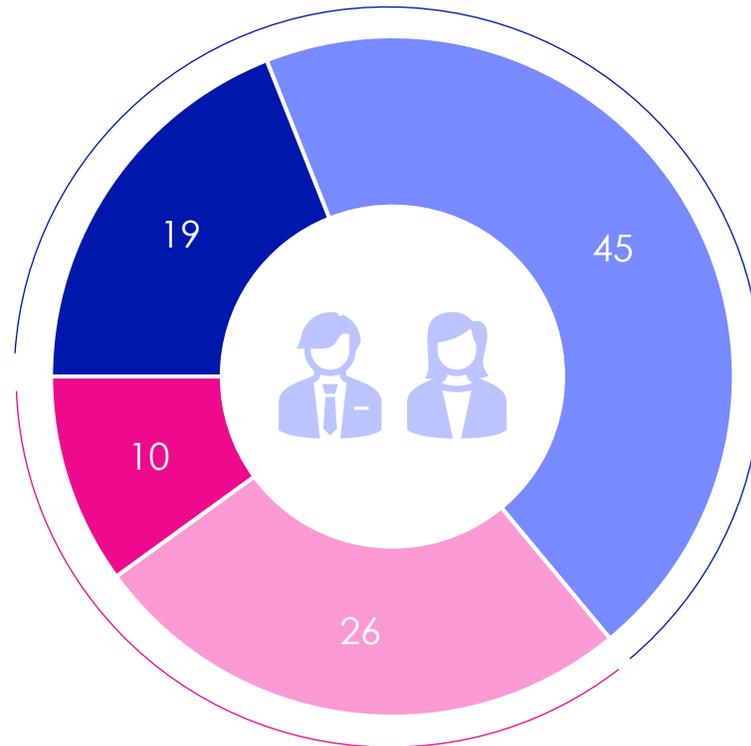
Près de deux tiers des bénéficiaires sont satisfaits de leur situation professionnelle actuelle. Ceux ayant davantage de recul sur leur dernier bilan de compétences déclarent un niveau de satisfaction plus élevé.

Satisfait(e) : 64%

58% parmi ceux qui souhaitent se réorienter professionnellement

Insatisfait(e): 36%

- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Plutôt pas satisfait
- Pas du tout satisfait

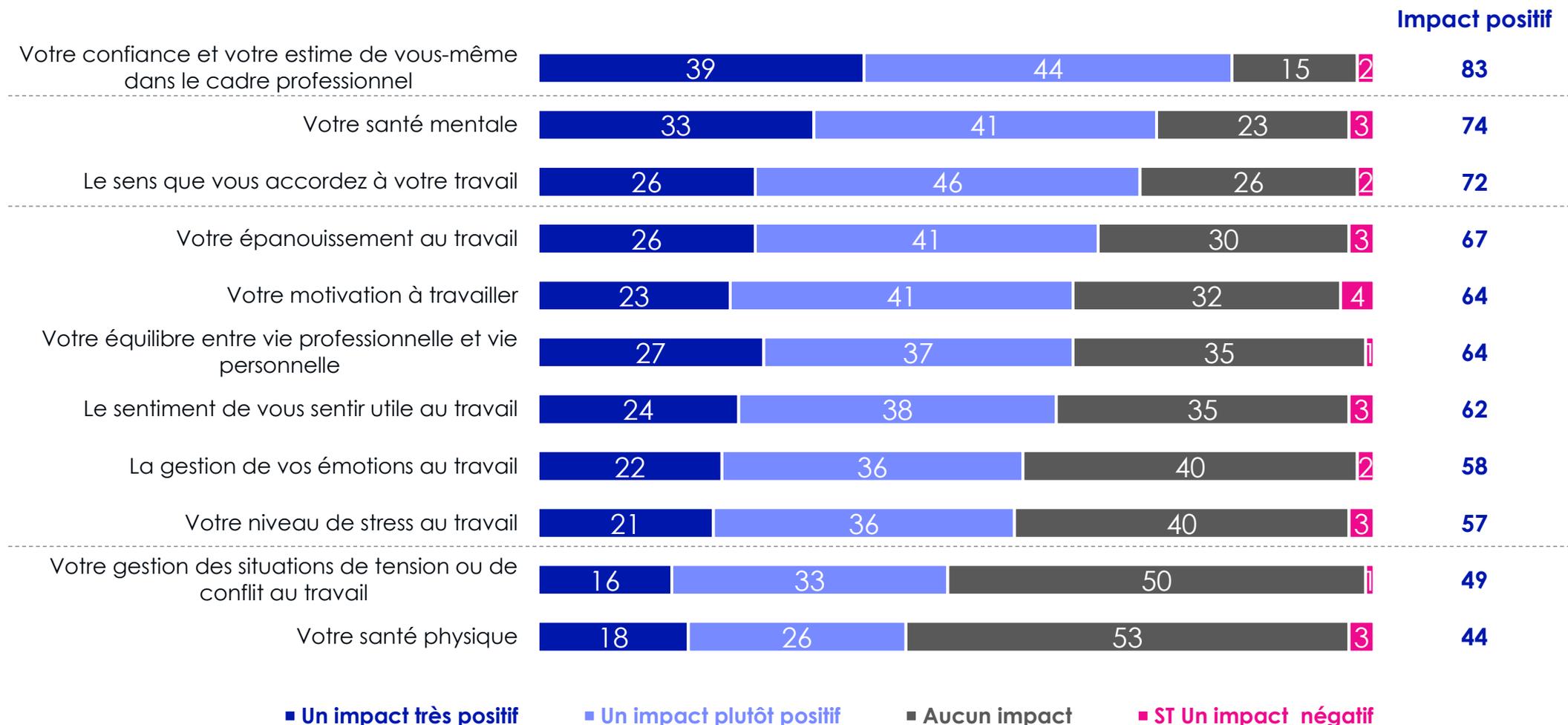


Diriez-vous que vous êtes satisfait ou non de votre situation professionnelle actuelle ?
Base : Aux actifs, en %

Impact du bilan de compétences sur le bien-être et la santé au travail

Des bénéficiaires qui reconnaissent un vrai impact du bilan de compétences sur leur bien-être et leur santé au travail, et tout particulièrement chez les femmes.

Les bénéficiaires actifs tendent à reconnaître un impact positif (voire très positif) du bilan de compétences sur les différents aspects testés, particulièrement sur la confiance en soi dans le milieu professionnel, la santé mentale et le sens accordé au travail.

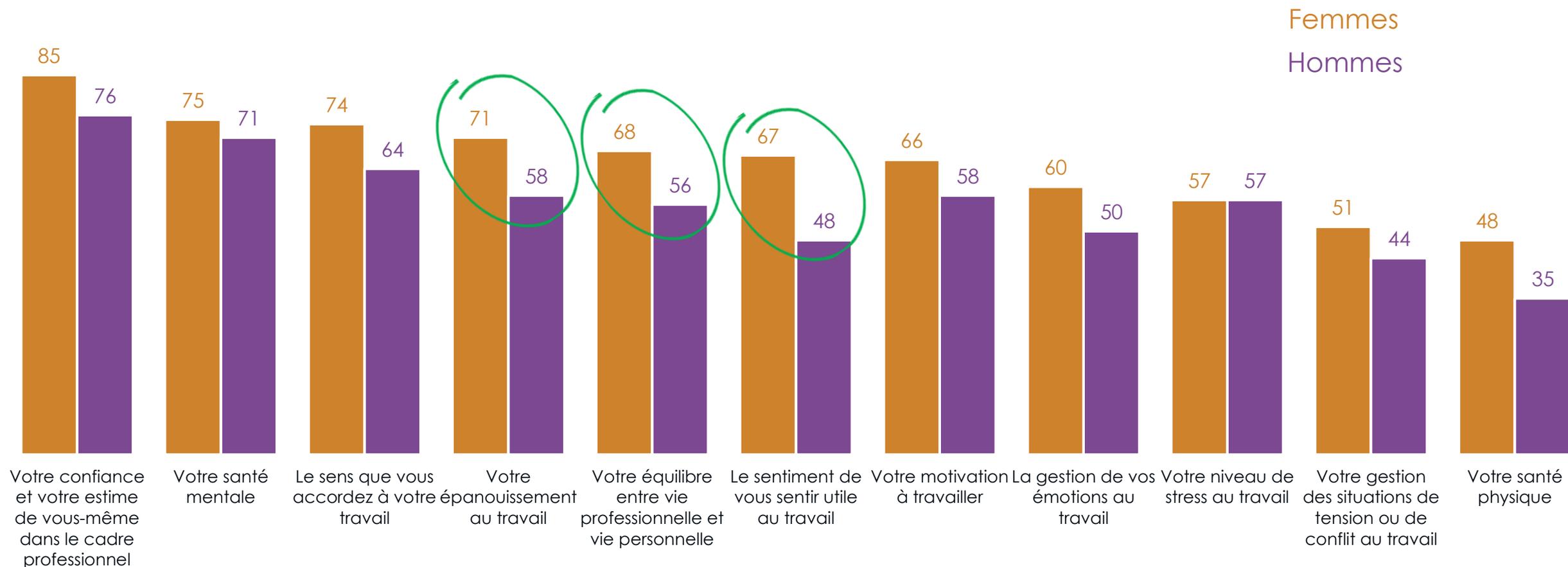


Diriez-vous que, à terme, votre bilan de compétences a eu impact positif, négatif ou neutre sur les aspects suivants ?

Base : Aux actifs, en %

De façon générale, les répondants qui sont satisfaits de leur métier actuel répondent davantage que le bilan de compétences a eu un impact positif sur tous ces aspects. Les actifs dont l'objectif est une reconversion professionnelle présentent eux des proportions d'impact positif généralement plus faibles, au profit d' « Aucun impact ».

Les bilans de compétences semblent avoir particulièrement eu un impact positif sur les femmes, notamment dans leur épanouissement au travail, l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, ainsi que leur sentiment de se sentir utile dans leur profession.



Diriez-vous que, à terme, votre bilan de compétences a eu impact positif, négatif ou neutre sur les aspects suivants ?

Base : Aux actifs, en % de réponse « **Impact positif** »



Contacts Toluna – Harris Interactive en France :

Jean-Daniel Lévy

Directeur délégué – Stratégies politiques et d'opinion
jdlevy@toluna.com

Pierre-Hadrien Bartoli

Directeur des études politiques et d'opinion
phbartoli@toluna.com

Merci de noter que toute diffusion de ces résultats doit être accompagnée des éléments techniques suivants : le **nom de l'institut**, le **nom du commanditaire** de l'étude, la **méthode d'enquête**, les **dates de réalisation** et la **taille de l'échantillon**.

Copyright © Toluna

All rights reserved. Nothing from this report is allowed to be multiplied, to be stored in an automated file, or to be made public electronically, mechanical, by photocopies, recording or any other manner, without written consent of Toluna.