

## **Données statistiques des bilans de compétences dispensés par ProPICE**

Il est fréquent que les personnes qui souhaitent effectuer un bilan de compétences demandent à leur consultant(e) lors du rendez-vous de prise de contact :

« Vous voyez souvent des gens aussi perdus que moi ? »

« Et vos clients, ils trouvent des réponses ? Des solutions ? »

« Franchement, je ne vois pas en quoi apprendre à me connaître va m'aider à trouver un boulot ! »

Et ces questions sont tout à fait normales et légitimes. Quoi de plus déstabilisant que de se sentir perdu(e) ? Il est logique de se demander si un accompagnement va pouvoir nous apporter les réponses pour que l'on puisse y voir plus clair, surtout lorsqu'on ne connaît pas réellement le contenu d'un bilan de compétences et les étapes par lesquelles on passe lors de sa réalisation.

Aussi, vous trouverez ici les données recueillies auprès des clients accompagnés par ProPICE, dont les bilans de compétences ont été clôturés réalisés entre 2023 et janvier 2026. Les résultats sont issus des questionnaires de satisfaction remplis à la fin de l'accompagnement (« Questionnaires de satisfaction à chaud ») : 207 réponses obtenues.

Toutes les réponses ont été reportées, aucune n'a été écartée.

### **Quel est le profil des personnes effectuant un bilan de compétences ?**

#### **CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES**

La majorité des bénéficiaires en bilan de compétences travaillent dans le secteur privé, en tant que salariés (74%). Parmi eux, les 2/3 appartiennent à la catégorie de niveau employé, l'autre tiers appartenant aux catégories agent de maîtrise et cadre.

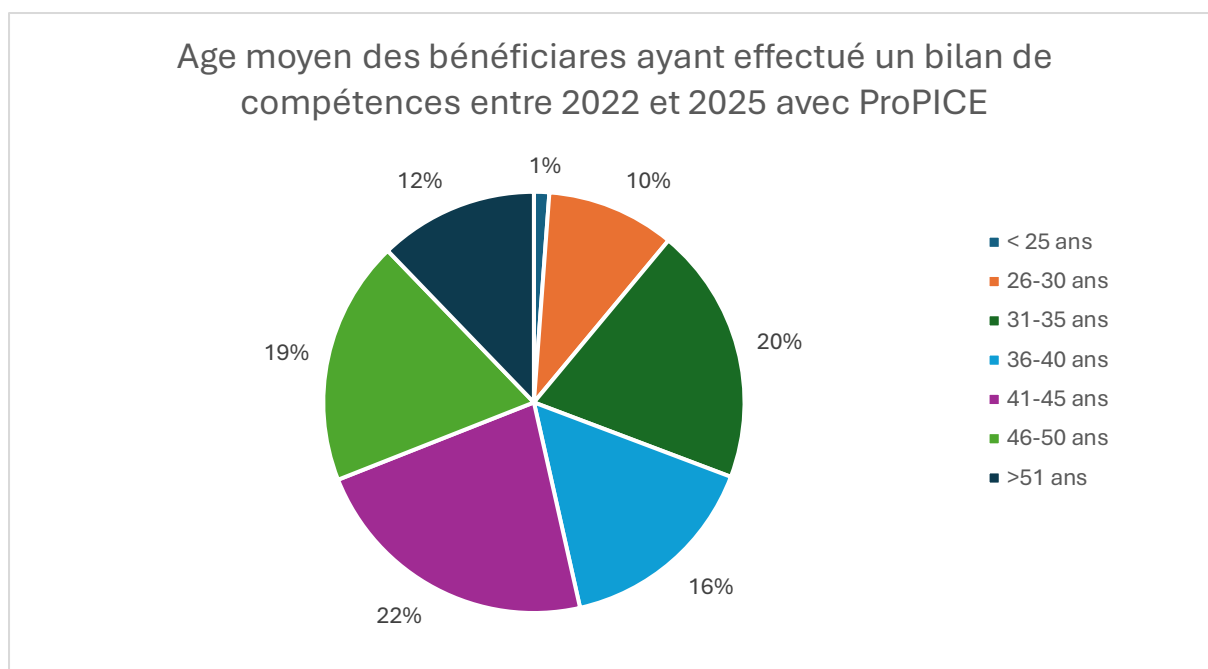
Les professions libérales et artisans sont assez peu représentées : environ 5% des bénéficiaires.

Enfin, les fonctionnaires font peu appel au bilan de compétences : environ 10% de personnes accompagnées. De plus, 100% des personnes issues du secteur public font partie de la fonction publique hospitalière, avec un financement du bilan de compétences via l'OPCO (ANFH).

#### **AGE DES BENEFICIAIRES**

Il n'y a pas d'âge pour réaliser un bilan de compétences, comme le montre le graphique ci-dessous, donnant la répartition par classe d'âge de la clientèle de ProPICE.

A noter, ce qui semble assez logique, que l'âge le moins représenté est celui inférieur à 25 ans, période où de nombreuses personnes entrent dans la vie active avec un premier projet déjà établi ou poursuivent encore des études.



### La relation avec l'accompagnant

Il est souvent dit que la relation que vous avez avec la personne qui vous accompagne est primordiale dans la réussite de votre bilan de compétences. Et c'est en effet un paramètre fondamental. La confiance que vous accordez à votre consultant(e) va vous permettre de pouvoir parler en toute liberté et franchise et également de vous laisser guider par son approche, ses méthodes et les outils qu'il va vous proposer.

Aussi, ProPICE attache une attention particulière à la relation que les consultant(e)s ont avec ses clients, et l'évalue.

Voici les résultats :

Comment évaluez-vous la relation qui s'est établie avec votre accompagnant(e) ?

5/5 : 98.6%

4/5 : 1.4 %

Comment jugez-vous la pédagogie mise en œuvre par votre accompagnant(e) ?

5/5 : 96.1%

4/5 : 3.4 %

3/5 : 0.5 %

Le formateur a-t-il su s'adapter à vos problématiques spécifiques ?

5/5 : 97.1%

4/5 : 2.4 %

3/5 : 0.5 %

L'approche et la relation qui s'établissent avec le consultant lors du bilan de compétences est un élément clé quant au succès et à la portée du bilan. Être en confiance auprès de la personne envers qui on se confie est essentiel. Voilà pourquoi il n'est pas rare, lors des premiers entretiens,

avant de faire un choix sur l'organisme souhaité pour la réalisation de votre bilan, que vous soyez encouragé à rencontrer plusieurs personnes... « Se sentir bien et à l'aise pendant toutes les séances pour être le plus naturel possible ».

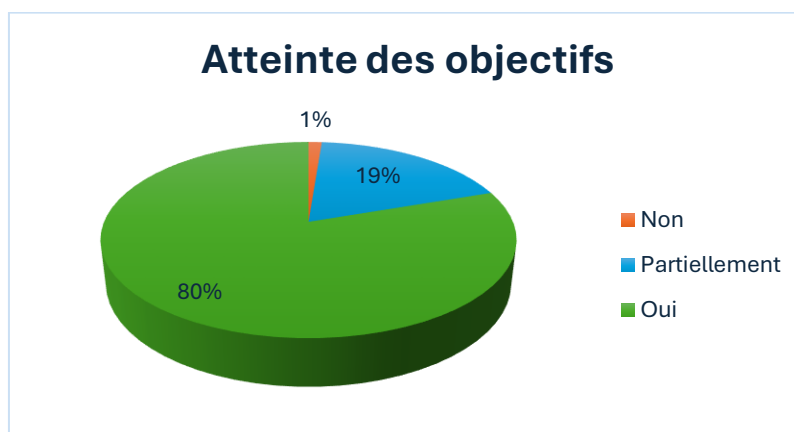
### Atteinte des objectifs

Les objectifs sont posés lors de la première séance d'accompagnement. Ce travail est fondamental car il va servir de boussole à votre consultant(e) pour vous accompagner au mieux. Ils seront évalués en milieu et en fin de bilan.

De plus, les objectifs peuvent varier au cours du bilan de compétences, soit car votre situation personnelle ou professionnelle a évolué, soit car vous avez remis de l'ordre dans vos idées, vos priorités. Avoir fixé des objectifs dès le début de l'accompagnement permet dans tous les cas de mesurer le chemin parcouru.

Question posée : « Considérez-vous que le ou les objectifs fixés en début de formation sont atteints ? »

Réponses obtenues :

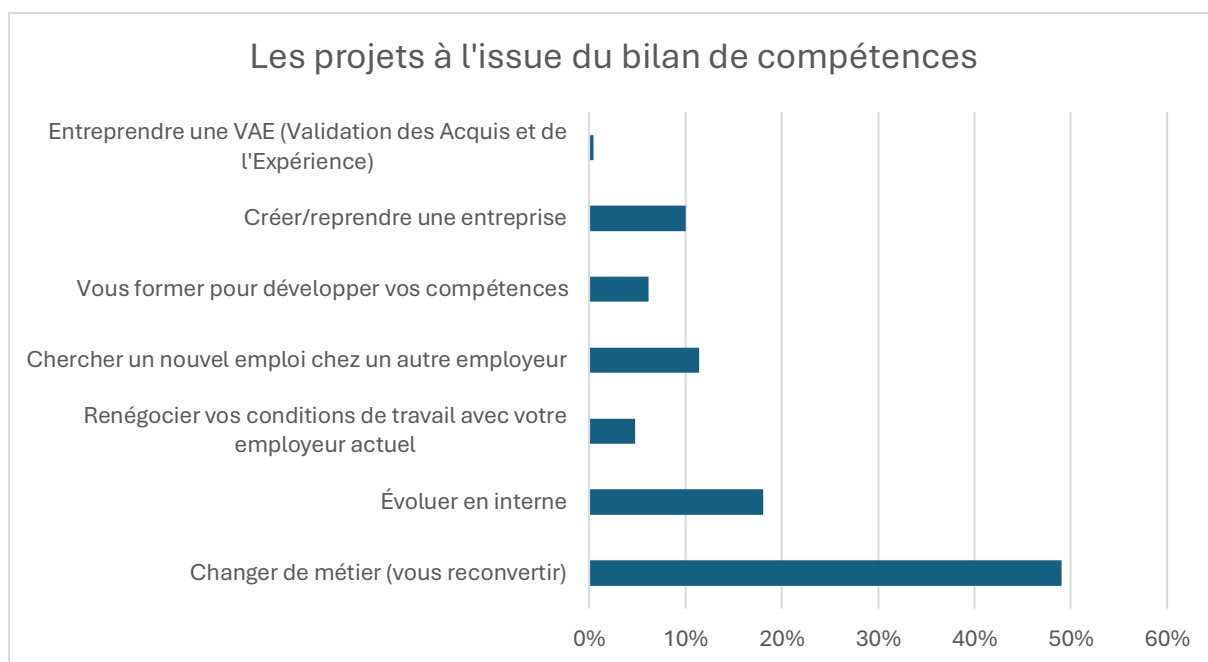


Lorsque les objectifs sont partiellement atteints, on note souvent une évolution dans la situation personnelle du bénéficiaire (déménagement, soucis de santé, ...) Il est aussi intéressant de constater que ces atteintes partielles d'objectifs, relèvent régulièrement de prise de confiance en soi ou d'oser s'affirmer dans le cadre du travail (par exemple) et qu'il est ainsi compliqué d'atteindre le 100% de réalisation à cet objectif, tant ces domaines « humains » constituent un travail sur le long terme.

### Quels sont les projets de nos clients à l'issue du bilan de compétences ?

Si le bilan de compétences est un accompagnement qui permet indéniablement d'avancer dans la connaissance et l'estime de soi, l'objectif reste néanmoins d'investiguer le projet professionnel.

Que font nos clients à l'issue de l'accompagnement ? Pour répondre à cette question, ils ont eu à se positionner parmi les choix donnés dans le graphique suivant (les réponses données par moins de 1% des bénéficiaires ne sont pas affichées).



Ainsi, près de la moitié des clients ont un projet de reconversion à l'issue de leur bilan de compétences. Ces projets sont très variés et leur réussite tient principalement aux moyens qui leur sont donnés pour se reconvertir, notamment financiers (cf article « comment financer son projet de reconversion ? »).

18% des clients envisagent une évolution en interne. Forts d'une meilleure connaissance de leurs compétences et d'une confiance en soi augmentée, ils sont plus à même de pouvoir proposer à leur employeur un plan de carrière.

Un résultat très intéressant est également que 12% des bénéficiaires concluent qu'il leur faut changer d'employeur. Autrement dit, leur métier leur convient toujours mais ils ont pris conscience qu'ils ne souhaitaient plus l'exercer dans les conditions dans lesquelles ils l'exerçaient avant leur bilan de compétences.

Enfin, en conclusion, nous pouvons affirmer que le bilan de compétences fait avancer, bouger les lignes et se sentir mieux les bénéficiaires : moins de 1% ont répondu à cette question en cochant « ne pas changer ». **Le bilan permet donc de faire réfléchir, progresser les bénéficiaires, afin qu'ils puissent élaborer un avenir professionnel qui leur ressemble et dans lequel ils vont pouvoir s'épanouir.**

#### Conclusion

ProPICE est fier de pouvoir afficher que 100% des bénéficiaires recommanderaient le parcours qu'ils ont suivi et que la note de satisfaction globale est de 4.9/5.

Alors merci à tous nos bénéficiaires et à l'ensemble de l'équipe de consultant(e) pour cela !

Marie GAUD – Février 2026