

07/07/2026

RAPPORT D'ACTIVITES

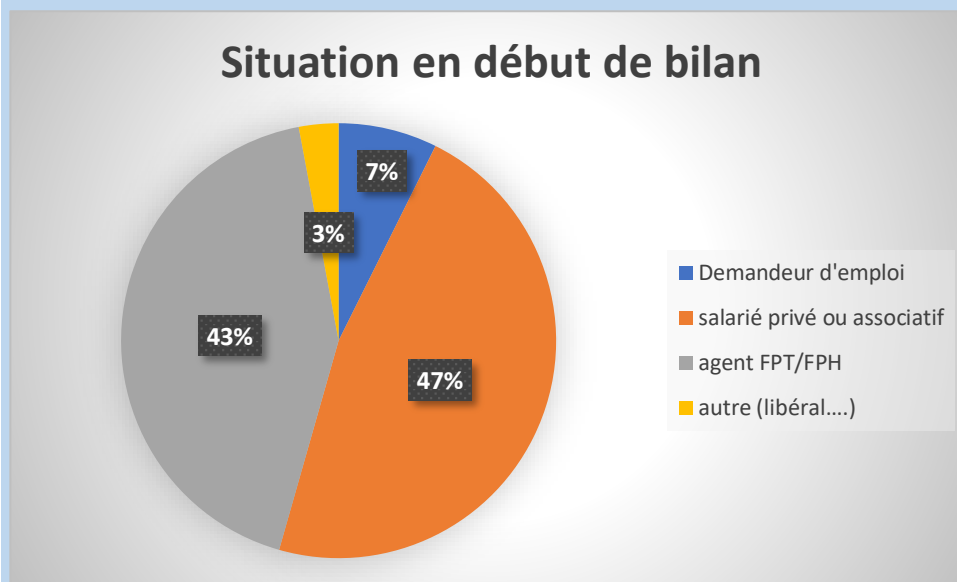


Résoliance
Coaching, Conseil, Formation

1- Quelques chiffres....

1.1 Nombre de bénéficiaires accompagnés et secteurs d'activité :

EN 2025...



56 personnes ont engagé un bilan de compétences

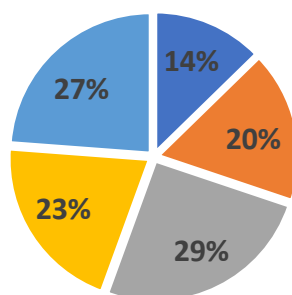
100% sont allés au bout de la démarche

Une dizaine de bénéficiaires étaient en reconversion professionnelle avec RQTH (secteur hospitalier et secteur privé)

Nombre d'heures réalisées au total : heures, dont

- 500 heures pour le secteur hospitalier et fonction publique territoriale
- 725 heures pour d'autres secteurs.

Nombre d'enquêtes métier réalisées pendant le bilan



■ 0 ■ 1 ou 2 ■ 3 ou 4 ■ 5 et + ■ NR

Les bénéficiaires ont majoritairement effectué entre 3 et 4 enquêtes métiers au cours de leur bilan. Certains en ont réalisés jusqu'à 13 ! Seulement 14% n'en ont pas réalisées.

**27% n'a pas répondu à cette question*

1.2 Résultats des évaluations de nos bénéficiaires

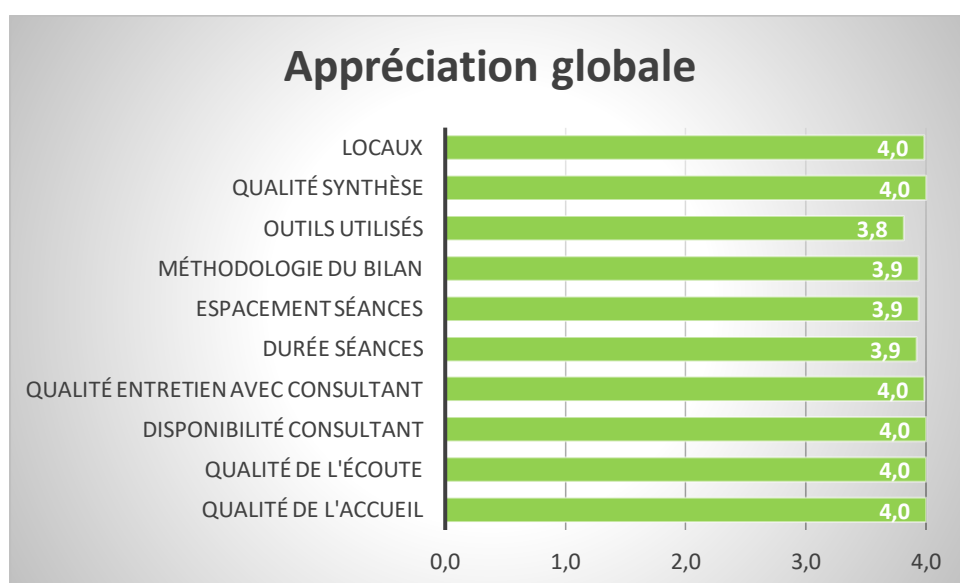
Niveau de satisfaction général :

EN 2025...

Nous demandons à nos bénéficiaires d'évaluer leur accompagnement. La note moyenne obtenue sur la prestation de bilan, tout public confondu est de : **9,4 /10**. Nos bénéficiaires qui ont mobilisé leur CPF peuvent également nous évaluer via la plateforme de « moncompteformation ». Nous obtenons la note de 4,83/5.

La moyenne de l'ensemble des items d'appréciation porte à 99% le taux de satisfaction.

Quelques points spécifiques :



Les objectifs ont changé pour 55% d'entre eux, en cours de bilan, suite à une nouvelle lecture de leurs propres ressources et de leurs priorités.

100% d'entre eux estiment que le bilan aura une influence sur leur vie professionnelle.

100% de nos clients sont prêts à recommander le cabinet Résoliance. Un grand merci à tous pour votre confiance renouvelée, année après année (depuis 2015 !)

2- Synthèse des évaluations

2.1 Influence sur la vie professionnelle

1. Renforcement de la confiance en soi (thème dominant)

Très largement le facteur le plus cité. Les bénéficiaires évoquent une meilleure connaissance de leurs qualités, compétences et capacités, souvent restées invisibles à leurs propres yeux avant le bilan. Cette confiance retrouvée est associée à une capacité accrue à « oser » — se lancer, changer, s'affirmer.

2. Clarification du projet et des choix professionnels

Nombreuses réponses autour de la clarté nouvellement acquise : savoir ce que l'on veut et surtout ce que l'on ne veut plus, identifier ce qui est essentiel, distinguer ce qui est supportable de ce qui ne l'est plus. Le bilan est décrit comme un outil qui transforme une situation floue en positionnement net (« c'est clair maintenant », « des idées plus claires »).

3. Changement de posture face au travail

Plusieurs témoignages marquent un basculement dans le rapport au travail : passage d'une posture subie à une posture choisie, changement de regard sur les priorités personnelles et professionnelles, remise en question du rôle occupé (ex. renoncement à un poste de management au profit de fonctions plus opérationnelles).

4. Passage à l'action concret

Un groupe de réponses documente des transitions déjà engagées ou en cours à 6 mois :

- Nouvel emploi trouvé grâce au bilan
- Entrée en formation prévue (rentrée 2026)
- Démarches de reprise d'études engagées
- Contacts pris avec des organismes de formation
- Projet de création d'entreprise / passage en indépendant
- Repositionnement dans le cadre professionnel actuel (discussion avec la hiérarchie)

5. Ouverture du champ des possibles

Plusieurs bénéficiaires signalent une projection vers des métiers ou domaines non envisagés initialement, élargissant les pistes au-delà du projet de départ.

6. Impact sur le rapport à soi et aux autres (dimension plus introspective)

Un témoignage détaillé évoque une prise de conscience profonde autour du besoin de contrôle, du perfectionnisme et de la peur du jugement, avec une volonté de faire évoluer sa posture managériale vers plus de délégation et de confiance envers les collaborateurs. Ce témoignage illustre un impact qui dépasse le strict projet professionnel pour toucher au mode relationnel au travail.

7. Amélioration de la qualité de vie visée

Certaines réponses associent explicitement le changement professionnel à un mieux-être attendu : moins de stress, plus de recul, rythme de vie différent.

Lecture globale : l'influence du bilan sur la vie professionnelle est perçue de façon unanime comme positive, et se structure en trois strates : un **socle psychologique** (confiance, connaissance de soi), un **changement de posture** (choisir plutôt que subir, redéfinir ses priorités), et des **traductions concrètes** déjà amorcées (emploi, formation, création d'entreprise, repositionnement interne). Cela suggère un effet du bilan qui ne se limite pas à la réflexion mais se prolonge en actes.

2.2 Commentaires commentés de nos clients 2025!

Commentaires libres de fin d'évaluation (satisfaction bénéficiaires)

1. Qualité de la relation à la consultante/au consultant (thème très majoritaire)

L'écoute et la bienveillance sont, de loin, les qualités les plus citées, souvent nommément associées à un(e) consultant(e) en particulier (Mme Verwaerde, Anne, Betty, Mme Mathieu, Valérie). Les bénéficiaires décrivent des professionnel·les perçu·es comme humain·es, douces, compétentes, capables de nommer aussi bien les qualités que les défauts pour permettre un vrai travail sur soi. Plusieurs commentaires évoquent une relation de confiance qui dépasse le cadre strictement professionnel.

2. Impact sur la confiance en soi et le mieux-être psychologique

Plusieurs témoignages relient explicitement le bilan à une sortie de l'anxiété, du malaise professionnel ou de l'inquiétude liée à une situation personnelle (ex. inaptitude physique). Le vocabulaire employé est fort : « confiance », « sérénité », « détermination », « soutenu ».

3. Passage de la réflexion à l'action

Un sous-groupe de commentaires souligne la capacité du bilan à dépasser l'ambivalence initiale pour entrer concrètement dans l'action : projet identifié et clair, méthode pour avancer connue, voire nouvel emploi déjà trouvé (dont un cas explicitement lié à une enquête métier).

4. Travail sur la connaissance de soi et les compétences

Plusieurs retours valorisent le travail de mise en lumière des compétences et qualités personnelles, parfois via des outils spécifiques (MBTI cité), ayant permis de faire émerger des pistes de métier concrètes.

5. Qualité méthodologique de l'accompagnement

Des commentaires soulignent la structure complète du parcours : accompagnement personnalisé, du questionnaire initial jusqu'à la mise en œuvre du projet, avec une approche globale intégrant les dimensions personnelle et professionnelle.

6. Remise en question constructive

Le bilan est décrit par certains comme un travail exigeant de remise en question, vécu positivement comme motivant et enrichissant plutôt que comme une épreuve.

7. Satisfaction globale / recommandation

Plusieurs commentaires expriment une satisfaction sans réserve, avec des marques explicites de gratitude et de recommandation ("je recommande sans hésitation à tout le monde", "un grand merci !", "ne changez rien, tout est parfait").

Lecture globale : les commentaires de fin de bilan convergent très fortement autour de la **qualité humaine de l'accompagnement** (écoute, bienveillance, personnalisation) comme facteur central de satisfaction, associée à un **impact tangible** sur la confiance en soi, la clarté du projet et, pour plusieurs bénéficiaires, un passage concret à l'action (emploi trouvé, projet en cours de réalisation). Aucun commentaire négatif ou critique n'apparaît dans cet échantillon.

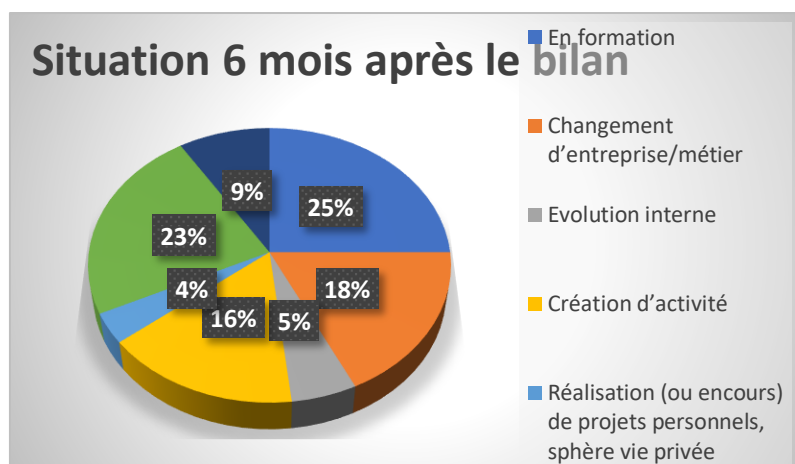
3- Le suivi à 6 mois

69 répondants au suivi à 6 mois : la méthodologie combine entretiens en présentiel/téléphone et prises de nouvelles par mail/SMS, avec un taux de non-réponse inférieur à 10% — ce qui est un bon niveau de représentativité pour les résultats ci-dessous.

Résultats des suivis à 6 mois :



Lecture : près de **87% des bénéficiaires** ont mis en œuvre (totalement ou partiellement) le plan d'action défini à l'issue du bilan de compétences, contre 13% qui ne l'ont pas ou peu concrétisé. C'est un très bon indicateur d'efficacité du dispositif : la grande majorité des accompagnements débouchent sur une action concrète dans les 6 mois.



Lecture : un quart des bénéficiaires sont entrés en formation, ce qui est cohérent avec la vocation du BdC de préparer une évolution professionnelle. Un peu moins d'un quart sont restés au même poste (mais cela ne signifie pas un statu quo total : la catégorie inclut les évolutions "avec changement"). Environ un tiers ont opéré une bascule vers un nouveau métier/entreprise ou une création d'activité (10+9 = 19 personnes, 34%), ce qui traduit une dynamique de transition professionnelle forte.

Synthèse

Un dispositif suivi d'effets concrets : 87% de mise en œuvre du plan d'action est un résultat solide à mettre en avant.

- **Des trajectoires diversifiées** post-bilan : formation (25%), mobilité externe (34% cumulés changement de poste + création), stabilité au poste (23%) — le BdC ne débouche pas sur un seul type de parcours mais nourrit des choix variés selon les profils.
- **Point de vigilance méthodologique :** les totaux des deux graphiques (54 et 56) sont inférieurs aux 69 répondants — cela suggère que certaines de ces questions n'ont pas été renseignées par tous, ou que des réponses partielles ont été exclues. Cela peut être noté dans le rapport pour la transparence des chiffres.

Ce que le bilan a apporté aux bénéficiaires

Question du questionnaire : « Qu'est-ce que le bilan vous a permis / apporté ? » — relance à 6 mois.

Qualité de la relation et de l'accompagnement

Thème le plus cité par les bénéficiaires. L'écoute, la bienveillance, le regard extérieur et le dynamisme de la consultante reviennent très fréquemment. Plusieurs bénéficiaires soulignent le rôle rassurant et « porteur » de l'accompagnant-e : capacité à donner confiance, à légitimer et objectiver les compétences, à poser les bonnes questions (« qu'est-ce qui aurait du sens ? »).

Connaissance de soi

- Test de personnalité mentionné plusieurs fois comme déclencheur de prise de conscience et de confiance.
- Retour d'image à 360° cité comme un moment fort (« a ouvert les yeux sur moi-même »).
- Découverte de traits personnels non identifiés auparavant (ex. hypersensibilité).
- Travail sur la dimension cognitive (« savoir qui j'étais sur le plan cognitif »).

Reprise de confiance et estime de soi

Thème très présent : « reprise de confiance », « prise de conscience de mes capacités », besoin que les qualités soient validées, objectivées et écrites dans la synthèse. Le bilan agit comme un espace de légitimation des compétences et qualités du bénéficiaire.

Exploration et découverte de pistes professionnelles

- Enquêtes métier plébiscitées, parfois qualifiées de « révélation ».
- Découverte de métiers non envisagés au départ (ergothérapeute cité deux fois, formatrice).
- Mise en lumière d'une adéquation métier ressentie comme évidente a posteriori.
- Élargissement des horizons au-delà de l'employeur initial (ex. sortir du CHU).

Structuration de la démarche

Outils concrets mentionnés : CV, lettre de motivation, préparation aux entretiens, priorisation entre plusieurs pistes, aide à structurer les idées.

Prise de recul et remise en question

Plusieurs réponses dépassent le champ strictement professionnel : « remise en question de ma vie en général », réflexion sur ce que la personne peut ou ne peut pas faire.

Passage à l'action

Vocabulaire récurrent : « oser », « se lancer », « permission de croire en moi ». Le bilan semble avoir joué un rôle de déclencheur de mise en mouvement, au-delà de la seule réflexion.

Lecture globale : l'apport perçu du bilan se structure autour de trois piliers récurrents — la relation d'accompagnement (écoute/confiance), la connaissance de soi (tests, retours) et l'ouverture du champ des possibles (enquêtes métier, pistes inattendues) — débouchant sur un mouvement de passage à l'action plus que sur la seule clarification théorique du projet.

2. Axes d'amélioration suggérés par les bénéficiaires

Question du questionnaire : « Qu'auriez-vous souhaité de plus ? » — relance à 6 mois.

Dimension collective et pair-à-pair

Besoin exprimé de rencontrer d'autres bénéficiaires ayant réalisé ou réalisant un bilan de compétences, afin de mieux donner sens à la démarche. Deux pistes concrètes suggérées :

- Un forum d'échange entre bénéficiaires, positionné par un répondant comme une alternative ou un complément aux tests.

- Un collectif organisé autour de thématiques ciblées (exemple cité : financement de formation dans la fonction publique d'État).

Durée et sécurisation du parcours

Une demande porte sur un allongement de la durée du bilan, jugée nécessaire pour mieux sécuriser la phase de transition vers la reconversion professionnelle.

Outils d'auto-connaissance

Souhait de tests complémentaires (cité deux fois), pour approfondir la connaissance de son propre mode de fonctionnement — demande à nuancer avec le point 2.1, où un bénéficiaire privilégie explicitement les échanges collectifs aux tests.

Lecture globale : les axes d'amélioration se concentrent autour de trois besoins principaux — un renforcement du lien social/collectif autour du bilan (rompre l'isolement de la démarche), un allongement/sécurisation du parcours dans la durée, et un accompagnement plus actif dans la mise en réseau et l'ouverture des pistes métiers.

4. Nouveaux outils

Depuis 2024, notre cabinet intègre l'intelligence artificielle dans l'élaboration :

- de nouveaux outils très ciblés sur les besoins des bénéficiaires (ex : questionnaire spécifique selon les singularités des parcours – femme au foyer, repreneur d'entreprise...),
- des synthèses de bilans de compétences.

Cet outil, utilisé avec discernement, nous permet de gagner en clarté, en efficacité et en personnalisation. Au-delà de cette utilisation, l'IA nous accompagne également dans l'analyse des parcours, la mise en lumière des compétences clés, et l'orientation vers des métiers porteurs. Elle facilite la formalisation du projet professionnel et permet de recommander des ressources de formation ciblées.

Nous veillons enfin à sensibiliser nos bénéficiaires à ces technologies, qui s'imposent progressivement comme des leviers incontournables dans l'évolution des métiers et des compétences.

5. Expertise PSH

Notre organisme est référencé par l'hôpital de Besançon depuis 2019 pour l'accompagnement des agents en situation de handicap. Nous accompagnons environ 6 personnes par an. 100% des personnes accompagnées identifient de nouveaux projets et sont reclassées soit en interne soit en mobilité externe. Nous sommes en mesure de travailler avec des partenaires variés, ressource pour la personne accompagnée et pour son environnement professionnel (équipe, manager...)

Notre équipe est composée d'une consultante référente sur cette activité (Corine Thévenin). Elle est experte en matière d'accompagnement des entreprises et des salariés sur les thématiques du handicap et apporte son expérience à notre équipe.