

Les questionnaires de personnalité dans le bilan de compétences

Ce que la recherche mesure, ce qu'elle ne mesure pas, et ce que le plafonnement du CPF va déplacer

François Labbas — MANAEVO · août 2026

Le questionnaire de personnalité occupe dans le bilan de compétences une position singulière : c'est l'élément le plus visible de la prestation et le moins documenté de ses composants. Le plus visible, parce qu'il figure dans presque tous les catalogues, qu'il structure la phase d'investigation et qu'il est souvent ce dont le bénéficiaire se souvient six mois plus tard. Le moins documenté, parce qu'aucune des évaluations conduites sur le dispositif depuis trente ans n'a isolé sa contribution propre. On sait que le bilan produit des effets. On ne sait pas ce que le test y fait.

Cette asymétrie restait sans conséquence tant que l'économie du dispositif absorbait tout. Elle en a depuis février 2026. Le décret n° 2026-127 du 24 février plafonne à 1 600 € la prise en charge d'un bilan par le compte personnel de formation, avec un plancher de treize heures d'accompagnement effectif et un délai de carence de cinq ans entre deux bilans financés sur fonds publics ou paritaires ; la participation forfaitaire du titulaire est passée à 150 € au 2 avril. Or le coût moyen d'un bilan financé par le CPF s'établissait en 2024 autour de 1 950 € pour une vingtaine d'heures. L'écart n'est pas une nuance comptable : chaque prestataire va devoir décider de ce qu'il conserve et de ce qu'il retire.

La question posée ici n'est donc pas de savoir si les questionnaires de personnalité ont leur place dans un bilan — ils y sont, massivement. Elle est de savoir ce qu'ils y produisent de mesurable, et où doit porter l'arbitrage si l'on veut préserver ce qui produit l'effet.

Précision de méthode

Les données mobilisées ici sont de trois natures qu'il faut tenir séparées. Premièrement, des méta-analyses internationales sur la validité des méthodes d'évaluation : elles portent sur un critère de sélection — la performance au poste — qui n'est pas celui du bilan. Deuxièmement, des recherches quasi expérimentales françaises sur les effets du bilan, anciennes (1997-2005) et conduites sur des échantillons modestes. Troisièmement, des enquêtes de satisfaction publiées par les prestataires eux-mêmes : déclaratives, sans groupe témoin, avec des taux de retour de 50 à 70 %. Aucune de ces trois familles ne mesure ce que mesurent les deux autres, et aucune ne mesure directement l'apport propre d'un questionnaire de personnalité. La section 5 expose la thèse critique ; la section 6 expose les objections qui lui sont faites, telles que les articulent leurs défenseurs.

1. Le droit n'exige aucun test — et en encadre pourtant l'usage

L'article L. 6313-4 du code du travail définit l'objet du bilan : permettre au travailleur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de

formation. Il ne mentionne aucun outil. Il pose en revanche quatre obligations qui s'appliquent directement à tout questionnaire employé.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur, et son refus n'est ni une faute ni un motif de licenciement. Les informations demandées au bénéficiaire « doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet ». Le bénéficiaire est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse, et les personnes qui détiennent ces informations relèvent du secret professionnel au sens des articles 226-13 et 226-14 du code pénal. La durée ne peut excéder vingt-quatre heures.

L'article R. 6313-4 organise trois phases — préliminaire, investigation, conclusions — conduites par le prestataire lui-même. La phase préliminaire a notamment pour objet d'informer le bénéficiaire des conditions de déroulement, donc des méthodes et techniques mises en œuvre. L'article R. 6313-7, dans sa rédaction issue du décret du 28 décembre 2023, impose la destruction des documents élaborés dès le terme de l'action, sauf accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi, ou transmission du document de synthèse : la conservation est alors limitée à trois ans.

Le « lien direct et nécessaire » est la disposition la plus intéressante et la moins mobilisée. C'est une norme de pertinence, et elle est opposable. Elle signifie qu'un item portant sur l'anxiété, l'humeur, la vie affective ou les convictions doit pouvoir être rattaché à l'objet du bilan. Beaucoup d'inventaires généralistes en comportent. Peu de prestataires sont aujourd'hui en mesure d'écrire, dimension par dimension, en quoi la mesure est nécessaire au projet professionnel de la personne qu'ils accompagnent.

Rien, par ailleurs, n'exige du praticien une qualification particulière en psychométrie. La certification Qualiopi porte sur des processus — analyse du besoin, information du public, qualification des intervenants au regard de la prestation — et non sur la validité des instruments employés. Un organisme peut être parfaitement conforme et utiliser un questionnaire dont il ignore l'étalonnage.

2. Ce que les praticiens font : un usage massif, et peu différencié

La seule étude française qui ait examiné les outils réellement employés dans des bilans, et non ceux que les prestataires déclarent employer, a vingt ans. Laberon, Lagabriele et Vonthron (2005) ont croisé deux matériaux : les pratiques déclarées par 327 consultants et chargés de recrutement, et 318 comptes rendus de bilans de compétences. Leur résultat central tient en deux constats. Le premier : l'entretien et les outils d'investigation de la personnalité sont massivement présents dans les deux contextes. Le second, plus dérangeant : ce sont largement les mêmes outils, quel que soit le contexte d'intervention. Les auteurs concluent que le choix des techniques ne repose pas sur une évaluation scientifique de leur pertinence.

C'est ce second constat qui pose problème. Sélectionner et orienter sont deux opérations inverses. La première prend une décision sur quelqu'un, au bénéfice d'un tiers, et compare des candidats entre eux. La seconde travaille avec quelqu'un, à son seul bénéfice, et ne compare rien. Employer le même instrument pour les deux, c'est importer dans un dispositif de développement une logique de classement — et le bénéficiaire, qui a souvent déjà rencontré ces outils en recrutement, le perçoit parfaitement.

Réserve nécessaire : ces données sont antérieures à la loi de 2018 et à l'ouverture du marché par le CPF, qui a profondément transformé l'offre. Aucune enquête nationale équivalente n'a été conduite depuis. C'est en soi une information : on réglemente finement le financement d'un dispositif dont plus personne ne mesure le contenu réel. La grande enquête nationale sur les effets déclarés par les bénéficiaires (Kop et coll., 1997) est plus ancienne encore.

3. Le bilan produit des effets — le test n'y est pour rien de démontré

L'évaluation de référence reste celle de Gaudron, Bernaud et Lemoine (2001) : une recherche longitudinale et quasi expérimentale portant sur 158 bénéficiaires, comparés à un groupe témoin de 80 personnes, avec mesures avant, après, et six mois plus tard. Trois résultats.

D'abord un effet net : une taille d'effet moyenne de + 0,62 sur l'ensemble des variables étudiées — estime de soi, auto-connaissance, image de soi — comparable à ce qu'observaient alors les travaux nord-américains. Ensuite une persistance partielle : à six mois, les gains d'estime de soi et d'auto-connaissance se maintiennent, mais les productions relatives à l'image de soi reviennent à leur niveau initial. Enfin des effets modulés : Bernaud (1998), sur 116 bénéficiaires suivis longitudinalement, montre que l'ampleur du bénéfice dépend de variables individuelles et situationnelles, ce qui interdit de traiter le bilan comme une prestation à rendement uniforme.

Ces protocoles établissent l'efficacité de la démarche. Aucun n'a fait varier la présence ou l'absence d'un questionnaire de personnalité. L'effet mesuré est celui d'un dispositif complet ; on ne peut en attribuer aucune part à l'un de ses composants pris isolément.

À côté de cette littérature, les prestataires publient chaque année leurs propres chiffres, au titre de leurs engagements qualité : 95 à 100 % de bénéficiaires satisfaits, 96 à 100 % estimant être mieux outillés pour leurs choix professionnels. Ces indicateurs sont recueillis à chaud, sans groupe témoin, auprès de répondants auto-sélectionnés, avec des taux de retour de 50 à 72 %. Ils mesurent l'acceptabilité de la prestation, non son effet. Les données les plus informatives qu'ils contiennent sont d'ailleurs les moins flatteuses : tel centre publié, à six mois, 8 % de projets déjà mis en œuvre et 54 % de démarches en cours. C'est une donnée exploitable, là où « 97 % estiment que le bilan a contribué à faire évoluer leur situation » n'en est pas une.

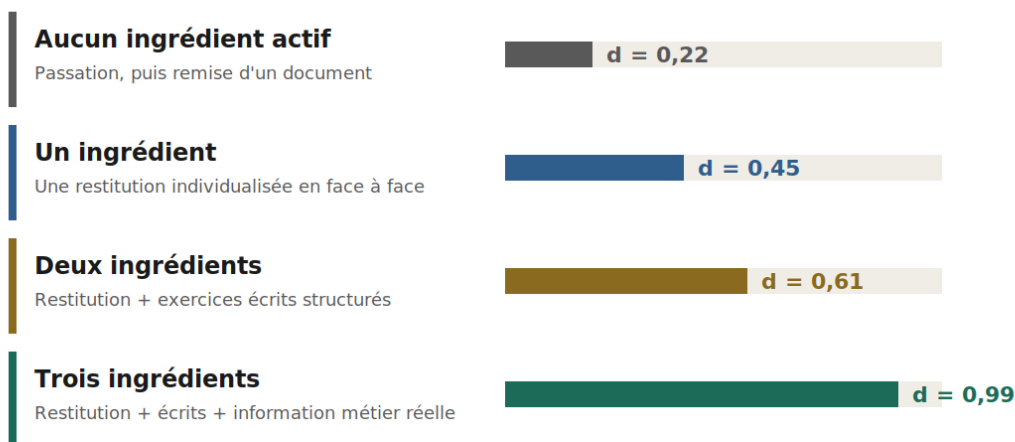
Un dernier point mérite d'être relevé. Ce que ces recherches mesurent, ce sont des effets sur le rapport à soi : mieux se connaître, se juger plus favorablement, engager des démarches. Les effets sur la trajectoire elle-même — changer d'emploi, réussir une reconversion, s'y maintenir — sont bien moins documentés, et pour une raison de fond : ils dépendent du marché du travail autant que de l'accompagnement. Un bilan bien conduit peut produire une décision lucide qui ne se réalisera pas. Confondre les deux registres est la source la plus fréquente de déception, chez le bénéficiaire comme chez le financeur.

4. Où se loge l'effet : la restitution, pas l'instrument

La question « qu'est-ce qui, dans un accompagnement d'orientation, produit l'effet ? » a reçu une réponse empirique. Ryan (1999), puis Brown et Ryan Krane (2000), ont décomposé 62 études d'intervention en dix-huit composants et isolé cinq « ingrédients » associés à l'ampleur du résultat : les exercices écrits, la restitution et l'interprétation individualisées, l'information réelle sur le monde du travail, l'exposition à des modèles, et la construction d'un soutien autour de la décision. Le résultat marquant est cumulatif.

Ce qui fait bouger un bilan, ce n'est pas l'outil

Effet moyen des accompagnements d'orientation selon le nombre d'« ingrédients actifs » présents dans le dispositif. Méta-analyse de 62 études (Ryan, 1999 ; Brown & Ryan Krane, 2000).



Aucun de ces ingrédients n'est un test. Celui qui s'en approche, la restitution individualisée, suppose un support — sans dire lequel.

Figure 1 — Tailles d'effet moyennes (d de Cohen) selon le nombre d'ingrédients actifs présents dans l'intervention. Aucune étude du corpus n'en combinait plus de trois. D'après Ryan (1999) et Brown & Ryan Krane (2000).

La réplication de Whiston et coll. (2017), sur 57 études postérieures publiées entre 1996 et 2015 auprès de 7 364 participants, confirme partiellement le modèle. Les exercices écrits, la restitution individualisée et l'information sur les métiers ressortent significatifs ; l'exposition à des modèles et la construction de soutien, non. Trois composants nouveaux apparaissent, avec des tailles d'effet élevées : le soutien du conseiller (0,83), la clarification des valeurs (0,52) et l'apport de connaissances sur le processus de décision lui-même (0,51). Les auteurs relèvent en outre que l'efficacité des inventaires auto-rapportés varie fortement d'une étude à l'autre, et appellent des travaux permettant de distinguer ceux qui servent de ceux qui ne servent pas.

Deux lectures s'imposent. La première : parmi les ingrédients actifs, un seul touche aux tests — la restitution individualisée — et c'est la restitution qui est active, pas l'instrument. Le questionnaire est le prétexte de la conversation, non sa cause. La seconde, qui en découle : une heure de restitution supplémentaire pèse davantage, dans le résultat, qu'un second questionnaire.

Ce constat rejoint une relation que j'utilise ailleurs pour analyser la performance : $\text{Performance} = (\text{Compétence} \times \text{Motivation}) \times \text{Conditions}$. La relation est multiplicative, le rendement d'une action dépend de son terme le plus faible. Dans un bilan, le terme

faible n'est presque jamais la précision de l'instrument. C'est le temps de restitution, et la confrontation du projet au réel du métier visé.

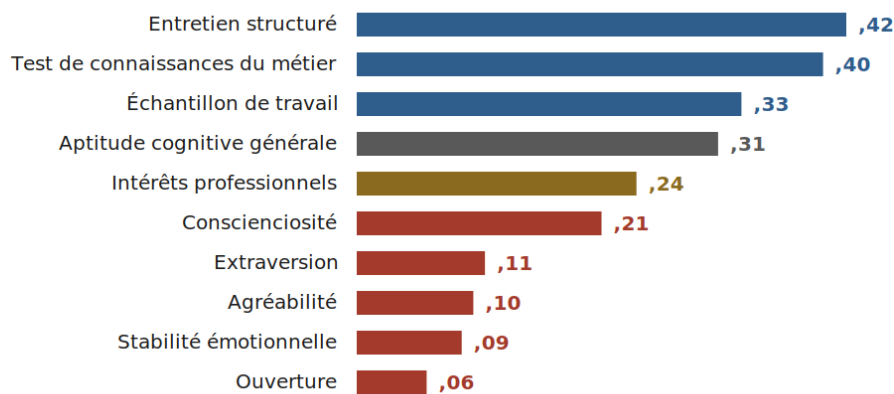
5. Ce que les questionnaires ne peuvent pas porter

5.1 Une prédiction faible, et surtout instable

Sackett, Zhang, Berry et Lievens (2022) ont repris l'ensemble des méta-analyses de la psychologie du personnel et montré que les corrections de restriction de variance y avaient été appliquées de façon systématiquement excessive : les facteurs de correction, issus d'études prédictives, avaient été appliqués à des études concurrentes qui composent environ 80 % du corpus. Les validités révisées sont nettement inférieures aux valeurs de référence de Schmidt et Hunter (1998).

Ce qu'on fait prédit mieux que ce qu'on dit être

Validités opérationnelles moyennes révisées, en contexte de sélection, pour prédire la performance globale au poste. Sackett, Zhang, Berry & Lievens (2022), *Journal of Applied Psychology*.



Les trois premières méthodes portent sur ce que la personne fait ; les cinq dernières, sur ce qu'elle dit être. Ces coefficients mesurent une prédiction de performance en recrutement, pas l'effet d'un bilan.

**Le questionnaire de personnalité n'est pas un mauvais outil.
C'est un outil faiblement prédictif, employé comme s'il était fort.**

Figure 2 — Validités opérationnelles moyennes révisées (Sackett, Zhang, Berry & Lievens, 2022). Critère : performance globale au poste, en contexte de sélection. Les traits sont ici mesurés hors contexte de travail.

Deux réserves, dans les deux sens. Ces coefficients concernent la prédiction de la performance au poste en situation de sélection : ce n'est pas le critère du bilan, et il serait fautif d'en conclure qu'un questionnaire est inutile en accompagnement. Mais ils bornent ce qu'un questionnaire peut légitimement affirmer sur l'avenir professionnel de quelqu'un. Une conscienciosité élevée n'annonce pas une réussite : elle décrit une tendance déclarée qui, en moyenne et sur de grands nombres, covarie faiblement avec la performance évaluée.

Il faut y ajouter la dispersion, qui est l'apport le plus utile de ce travail. Les écarts-types inter-études sont considérables : 0,25 pour les intérêts, 0,15 pour la conscienciosité hors contexte. Une moyenne assortie d'un tel écart-type ne dit presque rien du cas particulier — ce qui est précisément la situation du consultant face à une personne.

5.2 La circularité de l'auto-description

Un questionnaire de personnalité renvoie une image de soi. Or dans un bilan, cette image de soi est justement l'objet du travail : ce qu'il s'agit d'examiner, de nuancer, parfois de déplacer. La traiter comme une donnée extérieure au processus revient à mesurer avec l'instrument ce qu'on prétend faire bouger avec lui. Le résultat de Gaudron et coll. rend l'objection très concrète : parmi les trois variables améliorées par le bilan, c'est l'image de soi qui revient à son niveau initial six mois plus tard. C'est la moins stable des trois. Et c'est celle sur laquelle un questionnaire passé une fois, dans un moment de transition, prétend fonder une orientation.

5.3 Le prix de la typologie

Le cas du MBTI est le mieux documenté. La critique porte moins sur les items que sur la règle de cotation : quatre dimensions continues sont converties en dichotomies alors que les distributions observées ne sont pas bimodales. La majorité des répondants se situe près du milieu, et un écart minime fait basculer le type. Pittenger (1993, 2005) rapporte que, selon les études, de 39 % à 76 % des personnes obtiennent un type différent lors d'un second passage à cinq semaines d'intervalle, la dimension pensée/sentiment étant la plus instable. Le même mécanisme vaut pour les typologies à quatre couleurs ou quatre lettres largement diffusées en formation.

Dans un bilan, le risque principal est l'effet de labellisation, et il joue contre l'objet même du dispositif : « je suis un profil X » se transforme aisément en « je ne suis pas fait pour Y ». Une personne en transition est, par définition, en train de reconsidérer ce qu'elle peut faire. Lui remettre une étiquette stable est le plus sûr moyen de refermer ce qu'on prétendait ouvrir. La compétence, du reste, n'est jamais directement observable : c'est une disposition dont on n'observe que des performances, en situation. Un type l'est encore moins.

5.4 L'effet Barnum, et ce qu'il interdit de conclure

Forer (1949) a remis à trente-neuf étudiants une description de personnalité rigoureusement identique pour tous, présentée comme le résultat individuel d'un test qu'ils venaient de passer. Ils l'ont jugée exacte, avec une note moyenne supérieure à 4 sur 5. L'effet est d'autant plus fort que la source est perçue comme compétente et que la restitution est présentée comme personnalisée — c'est-à-dire exactement dans les conditions d'un entretien de restitution en bilan de compétences.

La conséquence est sévère, et rarement tirée : le sentiment de justesse éprouvé par le bénéficiaire ne peut pas servir de preuve de la validité de l'instrument. Or c'est la seule preuve que la plupart des prestataires produisent. Une profession qui documente ses outils par des taux de satisfaction se défend avec la mesure dont Forer a précisément établi qu'elle ne démontre rien.

5.5 Une question rarement posée au diffuseur

La valeur d'un score dépend entièrement de l'étalonnage auquel il est rapporté : une population, une date, un effectif. Ces trois informations figurent dans le manuel technique des instruments sérieux ; elles sont rarement demandées à l'achat. La question à poser tient en une phrase : sur quelle population, en quelle année et avec quel effectif

l'étalonnage a-t-il été construit, et cette population ressemble-t-elle à celle de mes bénéficiaires ? Un instrument dont le diffuseur ne peut pas répondre n'est pas un instrument de mesure.

6. Objections et résultats divergents

Cinq objections méritent d'être exposées telles que les articulent leurs défenseurs.

L'objection de critère. Juger les questionnaires à l'aune de Sackett et coll. est une erreur de catégorie. Le bilan ne cherche pas à prédire la performance : ses critères sont décisionnels — degré de décision, sentiment d'efficacité dans la décision de carrière, mise en œuvre effective du projet. Sur ces critères, les méta-analyses d'intervention montrent bien un effet de la restitution individualisée, et les études qui l'établissent mobilisent presque toutes des inventaires. L'objection est forte. Elle ne restaure pas la validité prédictive des traits ; elle déplace la question, ce qui n'est pas la même chose que d'y répondre.

L'objection de contextualisation. Les mesures de personnalité rapportées au travail — « au travail, je... » plutôt que « en général, je... » — obtiennent de meilleurs résultats et surtout beaucoup plus réguliers : la conscienciosité contextualisée atteint 0,25 avec un écart-type inter-études proche de zéro, quand l'entretien structuré, en tête du classement à 0,42, s'étend en réalité de 0,18 à 0,66. Un prédicteur modeste mais régulier n'est pas nécessairement moins utile qu'un prédicteur fort et erratique. Cette objection est solide, et elle a une traduction pratique immédiate : préférer les instruments contextualisés au travail.

L'objection sur le MBTI. La méta-analyse de généralisation de fidélité de Capraro et Capraro (2002) trouve des coefficients acceptables. La réanalyse des données citées par Pittenger montre que l'instabilité se concentre chez les répondants initialement proches du milieu, de l'ordre de 25 à 32 % de bascules selon les dimensions : c'est un défaut de la règle de découpage plus qu'un défaut de mesure. L'éditeur, enfin, a toujours exclu l'usage de l'instrument en sélection. Juger un outil sur des prétentions qu'il n'a jamais eues n'est pas équitable. Reste que ce qui est restitué au bénéficiaire est un type, non un score continu — et que c'est le type qui est instable.

L'objection de l'objet médiateur. Le questionnaire fournit un vocabulaire partagé et une légitimité à une conversation que le bénéficiaire n'engagerait pas spontanément. L'ingrédient le plus puissant identifié par Whiston et coll. — le soutien du conseiller, 0,83 — doit bien passer par quelque chose. L'objection est recevable, mais elle change le critère de choix : un instrument se juge alors à sa capacité à ouvrir une conversation utile, non à sa validité prédictive. Il faut alors le présenter ainsi au bénéficiaire, et non comme une mesure.

L'objection de preuve manquante, qui vise ma propre thèse. Aucune étude n'a retiré le questionnaire d'un bilan pour mesurer ce qui s'y perd. L'absence de contribution démontrée n'est pas la démonstration d'une absence de contribution. La formulation prudente est donc celle-ci : le questionnaire n'est pas ce qui porte l'effet connu, et rien n'établit qu'il ne porte rien.

Il faut enfin rappeler les limites du socle français lui-même. Les travaux de référence datent de 1997-2005, portent sur quelques centaines de personnes, reposent sur des protocoles quasi expérimentaux sans randomisation, et décrivent un marché antérieur au CPF. La taille d'effet de 0,62 n'est pas transposable telle quelle à un bilan de treize heures conduit à distance en 2026. Que la recherche française d'évaluation se soit largement arrêtée au moment précis où le dispositif changeait d'échelle est le vrai problème de ce dossier.

7. Sept décisions concrètes

1. Poser la question de décision avant l'outil. Quel choix, dans ce bilan, sera différent selon le résultat du questionnaire ? Si la réponse est « aucun », l'outil est décoratif — et il consomme du temps de restitution.
2. Documenter par écrit le lien direct et nécessaire, dimension par dimension, dans le document remis en phase préliminaire. C'est une exigence légale, et c'est accessoirement le meilleur test de la pertinence d'un instrument.
3. Exiger du diffuseur le manuel technique : population, date et effectif d'étalonnage, coefficients de fidélité, éléments de validité, existence d'une version française validée et non simplement traduite.
4. Préférer les inventaires d'intérêts et de valeurs aux inventaires de traits quand la question posée est celle d'un choix. Ils portent sur ce que la personne veut, qui est l'objet du bilan, plutôt que sur ce qu'elle est.
5. Ne jamais restituer un type. Restituer des écarts, dans des situations nommées. Construire l'investigation sur un référentiel de situations — huit à douze situations critiques du métier visé — et sur des ancrages comportementaux, plutôt que sur des listes d'adjectifs.
6. Traiter tout résultat comme une hypothèse à confronter, jamais comme une conclusion. Une hypothèse se vérifie par une enquête métier, une mise en situation, une immersion — c'est-à-dire par les ingrédients dont on sait qu'ils font effet.
7. Budgéter la restitution avant l'outil. Sous plafond de 1 600 €, la variable d'ajustement doit être le catalogue d'outils, pas les heures d'entretien. C'est l'inverse de la tentation économique naturelle : le test est peu coûteux, industrialisable et impressionnant sur une plaquette ; l'entretien est cher et invisible.

Ce que le plafonnement va révéler

La question n'est pas de bannir les questionnaires de personnalité du bilan de compétences. Elle est de savoir si la profession est encore en mesure de dire ce qu'ils y font. Tant que la seule preuve produite est la satisfaction du bénéficiaire, la réponse est non — et l'on se défend alors avec la mesure la plus faible dont on dispose.

Le plafonnement de février 2026 va contraindre chaque prestataire à rendre explicite ce qu'il coupe. C'est une contrainte, et c'est aussi l'occasion d'un arbitrage fondé sur ce qui est établi plutôt que sur l'habitude. La ligne de partage est connue : séparer l'évaluation qui décide de l'évaluation qui développe. Le bilan est tout entier du côté du développement. Il n'a aucune décision à prendre sur la personne — et il n'a donc besoin d'aucun instrument conçu pour en prendre une.

R É F É R E N C E S

- Bernaudo, J.-L. (1998). Les modérateurs des effets du bilan de compétences : une approche individuelle et situationnelle. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 48(4), 263-273.
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust : old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (dir.), *Handbook of Counseling Psychology* (3e éd.). New York : Wiley.
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions : more analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 411-428.
- Capraro, R. M., & Capraro, M. M. (2002). Myers-Briggs Type Indicator score reliability across studies : a meta-analytic reliability generalization study. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 590-602.
- Code du travail, articles L. 6313-1, L. 6313-4 et R. 6313-4 à R. 6313-8.
- Décrets n° 2026-126 et n° 2026-127 du 24 février 2026, pris en application des articles 202 et 203 de la loi de finances pour 2026 du 19 février 2026 (éligibilité et plafonnement de la prise en charge par le CPF).
- Forer, B. R. (1949). The fallacy of personal validation : a classroom demonstration of gullibility. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(1), 118-123.
- Gaudron, J.-P., Bernaudo, J.-L., & Lemoine, C. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : les effets individuels du bilan de compétences. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30(4), 485-510.
- Kop, J.-L., Dickes, P., Desprez, W., Bachacou, H., Danton, G., & Moriconi, T. (1997). L'évaluation des effets du bilan de compétences par les bénéficiaires. Résultats d'une enquête nationale. *Connexions*, 70, 95-108.
- Laberon, S., Lagabrielle, C., & Vonthron, A.-M. (2005). Examen des pratiques d'évaluation en recrutement et en bilan de compétences. *Psychologie du travail et des organisations*, 11(1), 3-14.
- Pittenger, D. J. (2005). Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator. *Consulting Psychology Journal : Practice and Research*, 57(3), 210-221.
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection : addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2040-2068.
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2023). Revisiting the design of selection systems in light of new findings regarding the validity of widely used predictors. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(3), 283-300.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions : a meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184.
- Chiffres de volume et de coût : Assemblée nationale, amendement n° 106 à l'article 81 du projet de loi de finances pour 2026 (janvier 2026), qui fait état de 80 008 bilans financés par le CPF en 2024 pour 155,7 M€, soit 1 946 € en moyenne pour 20 heures. Source engagée dans le débat parlementaire en faveur du maintien du dispositif ; l'ordre de grandeur est cohérent avec les données Dares sur le CPF 2024 (environ 79 000 bilans financés, 8e rang des actions).
- Taux de satisfaction cités : rapports publics d'engagement qualité de centres interinstitutionnels de bilans de compétences (exercices 2024 et 2025). Enquêtes déclaratives d'organismes prestataires, sans groupe témoin, taux de retour de 50 à 72 %.