

# Analyse des indicateurs de performance BILANS DE COMPETENCES



**CABINET DE  
PSYCHOLOGIE  
DU TRAVAIL**

Betty Guay  
06 95 45 87 45

01/08/2024



## Table des matières

---

Préambule.....	2
Indicateurs globaux.....	2
Le questionnaire d'évaluation .....	2
Les motivations pour suivre le bilan de compétences .....	3
Les actions menées par les bénéficiaires lors du bilan de compétences pour valider leur projet.....	3
L'évaluation du bilan de compétences.....	4



## Préambule

---

Encadré par le Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 et par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, aptitudes et motivations du bénéficiaire afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

A ce titre, les indicateurs de performance traduisent l'efficacité des processus et permettent de suivre les activités en temps réel pour remonter des alertes de gestion, prendre les mesures correctives adaptées et piloter les activités sur le long terme avec une vue sur plusieurs années.

Adaptés au bilan de compétences, les indicateurs servent à la gestion budgétaire, au pilotage des actions du bilan et aux données statistiques pour l'élaboration des bilans de compétences de qualité.

Le tableau de bord est un outil de gestion partagé. Leur communication permet d'améliorer la visibilité des prestations réalisées. Le processus dépasse la notion de service ou de fonction, il représente une succession d'opérations reliées entre elles au sein d'une chaîne finalisée.

L'amélioration du pilotage de nos bilans de compétences passe par la mise en place et le suivi d'indicateurs partagés et adaptés qui permettent d'atteindre des objectifs opérationnels et stratégiques.

Ainsi, nous proposons le suivi des tableaux de bord liés aux questionnaires et enquêtes transmises.

## Indicateurs globaux

---

13 personnes ont suivi des bilans de compétences dans notre cabinet depuis septembre 2020.

- 12 personnes ont terminé leur accompagnement
- 1 personne a stoppé pour cause d'arrêt maladie
- 10 bilans de compétences ont duré 24 heures
- 3 bilans de compétences ont duré entre 12 et 14 heures
- 7 personnes sur 10 ont souhaité réaliser un entretien de suivi post bilan

## Le questionnaire d'évaluation

- 5 personnes ont répondu au questionnaire d'évaluation
- 100 % des bilans de compétences ont été réalisés hors temps de travail du bénéficiaire
- 80 % des personnes ont été incités par leur entourage à réaliser un bilan de compétences
- 80 % des personnes ont contacté plusieurs centres de bilan de compétence avant de choisir le cabinet de psychologie du travail.

Les principaux facteurs qui vous ont conduit à sélectionner l'organisme ou le consultant :

- 100% des personnes ont choisi le cabinet pour la qualité des contacts avec la psychologue
- 40% pour la méthode utilisée
- 20% pour la proximité du lieu géo ou les horaires
- 20% sur la recommandation de personnes
- 100% des personnes pensent qu'il a été facile de trouver l'organisme.

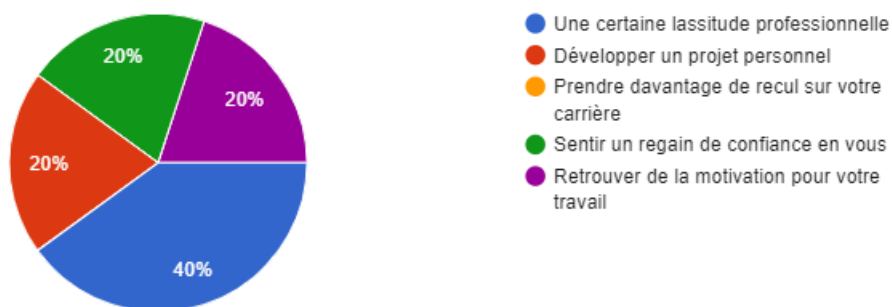


## Les motivations pour suivre le bilan de compétences

80 % des personnes souhaitent une aide pour définir une nouvelle trajectoire professionnelle

20% souhaitent cadrer leurs réflexions professionnelles

Les motivations plus personnelles :



## Les actions menées par les bénéficiaires lors du bilan de compétences pour valider leur projet

Recherche web / bibliographique sur les métiers envisagés : 100% des bénéficiaires

Analyse des offres d'emploi en lien avec le secteur d'activité recherché : 100% des bénéficiaires

Réactualisation des outils de candidatures : 88 % des bénéficiaires

Enquête métier / entretien avec des professionnels : 88% des bénéficiaires ont en moyenne réalisé 3 à 4 enquêtes métier

Stage d'immersion dans le métier envisagé : 2 bénéficiaires ont réalisé des stages d'immersion



## L'évaluation du bilan de compétences

La note moyenne de satisfaction des bénéficiaires est de 9/10

5/5 Note moyenne des avis stagiaires sur le compte formation (CPF : 1 répondant)

Niveaux de satisfactions :

Nombre de séances : 3,8/4

Enchaînement des différentes étapes : 3,8/4

Adéquation du bilan par rapport aux attentes initiales : 3,4/4

Qualité de la relation avec le consultant : 4/4

Apports et intérêt des séances d'entretien : 3,8/4

100% des personnes qui ont répondu recommanderaient ce cabinet à leur entourage pour suivre un bilan de compétences

100% des personnes qui ont répondues estiment que cela a permis de faire aboutir leur projet professionnel

A la suite du bilan de compétences les répondants envisageaient les résolutions suivantes :

A la suite de ce bilan de compétences, envisagez-vous les résolutions suivantes?

