

EVOLUTION DE L'IDENTITE PROFESSIONNELLE A PARTIR DU BILAN DE COMPETENCES

Catherine Ruffin-Beck, Claude Lemoine, Christine Humez

► **To cite this version:**

Catherine Ruffin-Beck, Claude Lemoine, Christine Humez. EVOLUTION DE L'IDENTITE PROFESSIONNELLE A PARTIR DU BILAN DE COMPETENCES. Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail?, Aug 2008, Québec, Canada. 2008. <hal-01567951>

HAL Id: hal-01567951

<http://hal.univ-lille3.fr/hal-01567951>

Submitted on 24 Jul 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

EVOLUTION DE L'IDENTITE PROFESSIONNELLE A PARTIR DU BILAN DE COMPETENCES

Catherine RUFFIN-BECK¹, Claude LEMOINE², Christine HUMEZ³

Résumé

La recherche vise à expliciter les effets des démarches de bilans de compétences sachant qu'elles se situent dans un contexte de déstabilisation des parcours et de l'image de soi identitaire des personnes en recherche d'emploi. On s'inscrit dans les modèles de la psychologie des attentes qui sont susceptibles de prédéterminer la réussite ou non de la démarche. L'analyse s'attache à mettre en évidence les effets du bilan de compétences en terme de connaissance de soi et pro-activité en fonction des types de publics, période de recherche d'emploi plus ou moins longue versus situation de salarié et du mode d'accès au bilan, attentes souhaitées ou non attendue. Cette recherche est menée en partenariat des C.I.B.C -Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences- à partir de questionnaires réalisés en situation et traitant à la fois des types d'attentes en relation avec la connaissance de soi : découvertes des compétences, pro-activité et confiance en soi. Les premiers résultats confirment les effets sur la connaissance de soi et la pro-activité. Cette variable pro-activité se compose en fait de deux facteurs : la recherche d'information d'une part et les actions orientées vers la prise de poste d'autre part. Les effets de ces deux facteurs varient en fonction des groupes de sujets constitués.

I. Problématique

L'évolution, au regard du bilan de compétences, des emplois et de la formation est mise en lumière comme processus de développement et de transformation personnelle (Aubret, Pellois, Vivier 2001). Les conceptions et techniques développées en bilans de compétences s'inscrivent dans l'effort de développement, très actuel, des processus de mobilisation et d'implication personnelle favorables à des enchaînements réussis de formation et d'insertion.

Nous recherchons les effets du bilan de compétences sur le bénéficiaire. Nous nous demandons si le bilan de compétences permet au bénéficiaire de gagner en « connaissance sur lui-même » ce qui pourrait constituer pour lui une compétence nouvelle. D'autre part, une pro-activité est-elle associée au bilan de compétences ? Enfin comment attentes et effets interagissent-ils dans le bilan de compétences ?

II. Fondement théorique

¹ Université Lille3 – Laboratoire PSITEC EA4072 – Equipe Idesh – rue du Barreau 59 650 Villeneuve d'Ascq, France, ruffin.catherine@free.fr (Doctorante – Consultante en Ressources Humaines)

² Université Lille3 – Laboratoire PSITEC EA4072 – Equipe Idesh – rue du Barreau 59 650 Villeneuve d'Ascq, France, claudemoine@univ-lille3.fr

³ Université Lille3 – Laboratoire PSITEC EA4072 - rue du Barreau 59 650 Villeneuve d'Ascq, France,, christine.humez@univ-lille3.fr

Les bilans de compétences, tels que définis par la loi, existent depuis 1991 et n'ont pas d'équivalent dans les pays anglo-saxons. Il ne s'agit pas d'évaluer des personnes en rapport à d'autres ni en rapport à une norme. Le bilan de compétences n'est pas non plus une épreuve de sélection en vue d'un recrutement ou d'une sélection. Enfin le bilan de compétences n'est pas une mise en situation pour évaluer ou vérifier un comportement face à une situation précise. Le bilan de compétences pourrait être présenté comme une démarche ayant pour objectif l'élaboration d'un projet professionnel. Cette démarche comporte trois étapes qui s'appuient sur le questionnement suivant « qui suis-je ? - inventaire de mes compétences » « où vais-je ? - vers quoi je m'oriente professionnellement » et « comment y aller ? - les étapes à mettre en œuvre pour permettre la réalisation du projet ». L'étude se place du point de vue des sujets : attentes et effets du bilan de compétences ; des interactions possibles.

Si la littérature est importante, il existe peu de travaux qui portent sur les attentes des bénéficiaires de bilan et les effets du bilan de compétences. Cependant des travaux montrent l'importance de l'effet des attentes en formation adultes sur la formation. Ferrieux et Caryon (1998) montrent que le bilan a un effet positif sur la réinsertion ou l'insertion de chômeurs de longue durée, ces derniers voient leur niveau d'estime de soi augmentée. Des recherches montrent les effets du bilan de compétences sur les sphères cognitives (Levy-Leboyer 1984) ou conatives (Blanchard et al, 1999 : Gaudron et al, 2001). Dans l'ensemble, ces effets s'inscrivent dans les modèles théoriques de développement vocationnel aussi bien pour l'estime de soi que pour la connaissance ou l'image de soi. La recherche s'inscrit dans la continuité des travaux de Gaudron, Bernaud, Lemoine (2001). L'évolution du soi telle que définie par ces auteurs se caractérise par : une meilleure estime de soi, une plus grande richesse du soi (image de soi) et une augmentation de l'auto connaissance.

Le bilan de compétences participe donc ainsi aux étapes de construction de soi par l'acquisition de connaissance sur soi. En effet, si le projet est une « image future » que l'on cherche à concrétiser, la notion fait appel à des contraintes de temps, d'obstacles à dépasser avec ses propres moyens, ses compétences. Conduire un projet c'est « se dépasser », c'est un processus constant d'amélioration de soi. C'est mobiliser ses propres ressources, apprendre, rechercher dans son environnement les éléments qui peuvent conduire à la réussite du projet. En ce sens, la démarche de bilans de compétences liée à l'émergence du projet professionnel permet au bénéficiaire de mieux se connaître. «Le sujet humain n'est pas seulement scientifiquement déterminable, en tant qu'(...)objet de connaissance, il est aussi capable de déterminer sa conduite, notamment à partir même des connaissances, scientifiques ou supposées telles, auxquelles il a accès» (Lemoine, 1994). Cette connaissance de soi serait en elle-même une compétence. C'est ce mouvement qu'exprime la notion d'appropriation scientifique par auto attention focalisée. Le sujet change de statut passant de déterminé à déterminant, d'analysé à analyste, d'objet d'étude à acteur social. La connaissance scientifique devenant pour tout un chacun, un moyen d'accéder à une certaine autonomie et de se gouverner. Toutefois, la démarche de bilans de compétences ne réduira pas le potentiel de la personne à ce qu'elle fait actuellement (ni à son statut) ou ce qu'elle a fait (expérience), mais intégrera les évolutions de la personne, laissant une place à l'expression, à la réalisation de soi au travers d'actions nouvelles. Dans « souffrances et plaisir au travail », E. Morin affirme que le travail permet à la personne de faire la preuve de son existence, de se reconnaître et d'être reconnue. Ceci est à mettre en lien avec la construction de l'identité au travers des démarches de bilans de compétences. Les limites de l'autoévaluation apparaissent néanmoins. D'une part, l'exercice est perçu comme difficile parce que les personnes ne savent traiter seuls les repères d'évaluation (Lemoine, 1998), ce qui leur donne l'impression de ne pas avancer et leur font souhaiter l'intervention du formateur. Cette intervention est souhaitée non pas dans un objectif d'évaluation mais comme pour guider par les conseils et donner une norme de référence.

D'autre part, il y a une réticence à se juger et une préférence à recevoir un avis extérieur, plus habituel. Dès lors, qui peut tirer le mieux partie de cette démarche d'analyse ? Certaines personnes seraient-elles plus réceptives à la démarche ? A qui bénéficie le mieux la prestation ?

Le bilan de compétences serait un lieu où l'intéressé acquiert des connaissances nouvelles sur lui-même notamment en matière de perception de ses compétences (Bernaud, Lemoine, 2001). Faut-il s'intéresser à la compétence ou à la représentation des compétences vue par son bénéficiaire ? Sur le plan cognitif, l'auto efficacité peut être perçue comme un facteur clé du développement des schèmes et des modèles cognitif et opératif (Bandura, 2003). Nous pouvons citer les travaux de recherche sur les compétences menés à Poitiers (François et Aïssani 2002) s'appuyant sur la Théorie Sociale Cognitive de Bandura (TSC) et sur les Représentations des Compétences (RC). S'agissant de ces représentations des compétences, nous pensons aux représentations des compétences en général (définition de ce qu'est une compétence), les représentations des compétences requises pour mener à bien certaines activités et les représentations de ses propres compétences. Ces dernières font appel au sentiment d'efficacité personnelle (SEP) dans la terminologie des théories sociales cognitives. Pour Bandura, les représentations des compétences en général font appel à une représentation fixiste des compétences vs incrémentielle. Pour Bandura, les conceptions fixistes des compétences tendraient à diminuer l'auto développement des capacités alors que les conceptions incrémentielles seraient associées à la tendance inverse. Nous nous attacherons par conséquent dans les démarches de bilan à valoriser ce second axe : conception incrémentielle des compétences qui considère que les compétences sont acquises par expérience et apprentissage. Les « mises en situation » valorisées dans les processus d'accompagnement ne devraient en ce sens ne plus être considérées comme « épreuve d'évaluation » tendant à identifier les compétences acquises ou non mais peuvent être considérées comme situation formative pour les bénéficiaires, les erreurs étant considérées comme des moyens d'apprendre. Les bénéficiaires évalueraient leurs capacités en terme de progression personnelle plutôt que par comparaison sociale. Cependant, une part importante des travaux sur les représentations sociales des compétences réfèrent aussi à l'ancrage social des compétences dans l'idée que le versant social de la TSC pourrait être renforcé par rapport au cognitif en liant, plus encore que ne le fait Bandura, les processus cognitifs à des logiques sociales. Il convient dès lors de ne pas se focaliser sur des déterminations intrapsychiques mais bien de les situer en contexte.

Si la démarche de bilans de compétences permet au bénéficiaire de gagner en connaissance sur lui, cela lui permet-il d'être plus moteur, acteur sur le terrain en quelque sorte gagne-t-il en pro-activité ? Cette dimension est à rapprocher de l'appellation « dynamisation » (Gaudron et al 2001). Goguelin (1994), lui, avance la notion d'auteur avec une prise de décision, concepteur, innovant, autonome. La méthode proposée par P. Goguelin a pour objectif d'aider chacun à devenir l'auteur de son propre projet, comment passer d'acteur à auteur ... La notion de sens apparaît primordiale il faudrait « donner du sens ». L'avenir d'une société dépend fondamentalement de la mise en relation du passé et du présent non pas en terme de continuité ou reconduction des événements ce qui serait réducteur, mais dans la capacité à lier les événements, à donner un sens. Nous prolongeons la pensée de l'auteur en pensant qu'il apparaît important en démarche de bilan de compétences de trouver pour soi-même ce qui relie les événements composant notre histoire, en quelque sorte, construire un fil directeur pour redonner une cohérence au parcours. Cette démarche participerait de la construction de soi et du sentiment d'unité. Mais comment parvenons-nous à inventer notre vie, à rompre avec les pesanteurs sociales ? Être sujet de son existence est en réalité un travail complexe qui mobilise

de l'énergie. J.C Kaufman (2004) nous ouvre les portes de cette petite fabrique de soi où l'on trouve beaucoup de rêves, d'images et d'émotions, beaucoup de désarrois, d'implosions individuelles et d'explosions collectives aussi. Car donner sens à sa vie est un art difficile dans notre société qui a perdu ses repères, et ceci justement, parce que chacun peut et doit désormais donner lui-même sens à sa vie.

Prenant appui sur les travaux de François P.H (2005) « le fait d'identifier des moyens efficaces permettant d'atteindre un objectif précis augmenterait la motivation à mettre en œuvre les conduites correspondantes ». La pro-activité est définie par le fait de se mettre en action, en mouvement dans la concrétisation d'actions susceptibles de faire avancer le projet. Le plan d'action à mettre en œuvre en cours de bilan permet la concrétisation du projet en passant de l'idée à l'action. Il répond à la question « comment y aller ? » c'est-à-dire « comment concrétiser mon projet ». Le sujet identifie les moyens à mettre en place pour atteindre l'objectif fixé et établit dans le même temps un calendrier des actions. En quelque sorte, afin d'atteindre l'objectif que la personne se fixe, il doit être mis en face une obligation de moyens. Ces moyens sont autant d'étapes à mettre en place pour atteindre la cible.

Cet enrichissement personnel côté connaissance de soi d'une part et la dynamique associés au bilan -pro-activité d'autre part, sont-ils gages de l'évolution de l'identité professionnelle pour le bénéficiaire de bilan de compétences ? Des recherches montrent un lien entre la formation de l'identité et les tâches de développement de carrières sans qu'il ne soit question du bilan de compétences proprement dit. Pour Hall (1971) qui a construit un modèle théorique du développement de l'identité en cours de carrière (modèle composé de plusieurs sous identités représentant l'image de l'individu dans un rôle social particulier), il existe une croissance de la sous identité professionnelle au fur et à mesure que l'individu acquiert des compétences, croissance d'autant plus forte en période de transition. Les deux dimensions classiques auxquelles se rattache l'identité et qui participent à la structuration du sentiment d'identité sont l'unicité d'une part et la continuité d'autre part (Lagabrielle, C 1999). Le sentiment d'unité ou de cohérence se construit dans la perspective d'une histoire personnelle ce qui permet à l'individu de se vivre comme différent des autres et la continuité renvoie au fait que l'individu se perçoit le même, dans le temps. Pour Tap (1988, p7) « chercher à définir l'identité, c'est se demander comment on passe de l'identique au semblable, et du semblable au différent, de la continuité à la différenciation ».

Alors, si le bilan de compétences constitue une étape / transition dans un parcours et participe de façon positive sur le développement personnel et professionnel, il peut s'avérer légitime de penser que cela peut avoir un effet sur le développement de l'identité. Au-delà de l'enjeu de l'emploi pour le bénéficiaire de bilan (ce dernier se trouve parfois dans une démarche prescrite par un conseiller qui a pour mission de tout mettre en œuvre pour la réinsertion professionnelle du Demandeur d'Emploi), la méthode proposée en bilan de compétences ne peut-elle être vue comme moyen d'acquérir une compétence nouvelle « connaissance de soi » à laquelle s'ajoute l'appropriation de la méthode de construction de projet qu'il piloterait ensuite, le sujet devenant acteur de son devenir. Le bilan de compétences permettrait ainsi de faire gagner à son bénéficiaire des compétences nouvelles. Cette connaissance de soi développée et enrichie au cours du bilan de compétences permettrait-elle à l'individu de le rendre plus acteur dans ses démarches ? Le bilan de compétences permettrait-il au bénéficiaire de devenir pro-actif ? A l'heure de la recherche des talents, le bilan de compétences permettrait à tout un chacun de gagner deux compétences nouvelles : une meilleure connaissance de soi et la « gouvernance de sa gestion de carrières » conférant au bénéficiaire de bilan une liberté à gouverner sa propre orientation à partir des questions clés « qui suis-je ? », « où vais-je ? » et « comment y aller ? ». La terminologie de guidance de carrière « career guidance » étant surtout développée dans le cadre de l'orientation scolaire, elle est plutôt liée à une population de jeunes scolarisés qui

doivent choisir une filière d'étude, c'est pourquoi est employé ici le terme de gouvernance de carrière laissant davantage place au rôle de l'auteur. Et si celui qui démarrerait un bilan n'était pas celui en recherche de positionnement ou re-positionnement (période de crise) mais celui capable de s'interroger sur son devenir pour en garder la maîtrise...(anticipation).

III. Méthodologie

1. « Questions de recherche »

-Le bénéficiaire, en collectant des informations sur lui-même et son environnement, acquiert une meilleure connaissance sur lui, ce qui constitue une compétence. Nous supposons que la prise de conscience de cette compétence (notion d'appropriation) lui permet en retour de gagner en affirmation, ce qui se traduirait dans le fait d'oser, de se mettre en mouvement, de (re)devenir acteur.

-Par ailleurs, le bilan de compétences vise à permettre au bénéficiaire d'effectuer une décentration par rapport à soi-même pour ensuite se confronter au marché du travail. Nous vérifions que cette approche est développée dans le BC.

-Enfin, nous nous interrogerons sur l'effet des prescripteurs. Nous pensons que le déroulement du bilan de compétences est influencé en fonction du prescripteur vs le volontariat.

2. Hypothèses

H1 : Nous faisons l'hypothèse que les bilans de compétences ont des effets sur les deux dimensions suivantes :

- a : connaissance de soi
- b : pro-activité.

Nous explorons en H1 que le bilan influence positivement ces deux dimensions.

H2 : Associée à la pro-activité, la dynamique de recherche d'information sur les filières et métiers est un des fondements de la démarche bilans de compétences. Elle permet au bénéficiaire de bilan d'être acteur, que ce dernier ait été ou non à l'origine de la demande de bilan. Nous explorons en H2 si cette dernière condition (bilan Volontaire vs bilan Prescrit) influence les effets du bilan de compétence.

3. Échantillon

Cette recherche-action est menée en partenariat avec les 8 CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences) du Nord/Pas de Calais. Cette recherche permet aux CIBC de justifier d'actions qu'ils doivent mettre en place, à la demande des pouvoirs publics sur l'axe « investigation / recherche ». Il est en effet demandé aux CIBC de fournir un travail plus théorique s'appuyant sur leurs pratiques, ceci dans le but de les parfaire.

La démarche est de type exploratoire menée sur le terrain. Elle relève d'une analyse de type descriptive sur les bilans de compétences, tentant de repérer les effets du bilan de compétences sur le bénéficiaire lui-même. Les personnes qui réalisent le bilan de compétences sont appelées « bénéficiaires ».

Après une première passation du questionnaire à titre d'essai pour quelques bénéficiaires, certains ajustements de questions ont été effectués. Ces modifications ont consisté à rédiger des questions un peu différemment afin de ne pas susciter des interventions lors de la passation du questionnaire.

310 bénéficiaires français ont participé à l'étude. Tous les bénéficiaires ont effectué un bilan de compétences en C.I.B.C. Tous les C.I.B.C de la région Nord ont été impliqués dans l'étude ; soit 8 C.I.B.C.

Deux cent trente-six (236) questionnaires sont disponibles pour le T1 (avant le bilan), alors que 209 sont disponibles en T2 (après le bilan). Au total, 137 bénéficiaires ont rempli le questionnaire en T1 et T2. Sur l'ensemble des questionnaires :

- 84.5% de notre échantillon se compose de personnes en situation de recherche d'emploi,
- 70% des questionnaires sont complétés par une population constituée d'ouvriers, employés et techniciens.
- 68.3% de l'échantillon a moins de 10 années d'expériences (et 42% a moins de 5 années d'expérience professionnelle).
- 42% de notre population a le niveau CAP/BEP, 23% le niveau bac et 30 % Bac +2 ou au-delà.
- Si 56.7% des personnes sont envoyées par l'ANPE, et 21% connaissent quelqu'un ayant fait un Bilan, ils sont seulement 0.4% à être à l'initiative de leur bilan. Enfin pour 4.6% le bilan est conseillé par l'entourage ou l'entreprise.

Le temps de passation du questionnaire est d'une vingtaine de minutes. Les sujets ont pour consigne de positionner leur réponse à chaque item sur une échelle de 1 « non pas du tout » à 6 « oui tout à fait ». Pour les questions 74 à 92, c'est une réponse en « oui » ou « non » qui est à cocher.

Nous appliquons une procédure en phase de pré-test et de post-test. En effet, chaque sujet passe le questionnaire au démarrage du bilan -avant le 1^{er} entretien- puis en fin de bilan - au cours du dernier entretien-. Entre la 1^{ère} passation du questionnaire (T1) et la 2^{ème} passation du questionnaire (T2), il y a une période de 6 à 8 semaines correspondant au temps de déroulement du bilan de compétences et comportant en moyenne 7 RDV avec le conseiller).

4. Mesure des variables

Le questionnaire utilise l'échelle d'auto-analyse des compétences (EAAC, Bernaud & Lemoine, 2001 -laboratoire PRIS/Rouen-) modifiée selon une échelle Likert à six pas et complétée par des questions sur les prescripteurs et les conditions d'accès au Bilan de compétences. Des entretiens préalables et une analyse de pratique professionnelle ont permis d'identifier les items en amont.

Il faut souligner que nous connaissons peu de chose sur les propriétés psychométriques des instruments utilisés en recherche sur les bilans de compétences à l'exception des tests édités par les maisons d'Édition EAP et ECPA .La démarche de bilan de compétences permettant d'inventorier les axes suivants : « qui suis-je » « où vais-je, quel est mon projet ? » « comment y aller, les actions à mener », c'est sur cette matrice que le questionnaire est élaboré, incluant une première partie sur les attentes des bénéficiaires.

La première partie (Q1 à Q17) détermine les items d'analyse de la demande. Cette première partie recueille les items relatifs aux attentes par rapport à la démarche de bilans de compétences.

La deuxième partie (Q19 à Q70) détermine les items relatifs à la *connaissance de soi*. Les items sont de type « compétences -savoir et savoir-faire- » ou « qualités personnelles : points forts, points faibles -savoir être- ».

La troisième partie (Q74 à Q92) détermine les items de démarches, mise en mouvements / actions du bénéficiaire (*pro-activité*). Ces items concernent les démarches mises en œuvre par le bénéficiaire lui permettant de se confronter au marché du travail. Nous nous intéressons aux actions mises en œuvre en terme de « mise en action, mouvement du bénéficiaire de bilan » que cela soit par des déplacements effectifs sur le terrain ou de la collecte d'information. Concernant la quatrième partie, pour permettre une collaboration entre chercheurs, une page supplémentaire est insérée en début du questionnaire. Pour cette recherche, nous exploiterons uniquement l'item A de ce document correspondant à l'item « volontariat » ou non par rapport à la démarche bilan.

Chaque item est coté de 1 à 6. Les analyses comparatives T1-T2 ont été réalisées sur des données recodées en 3 ensembles pour voir apparaître les groupes opposés « non » opposés à « oui » et une position intermédiaire. Les questions ouvertes et leurs réponses seront traitées ultérieurement de façon isolée.

IV. Résultats

Hypothèse 1 :

a) connaissance de soi

Prenant appui sur la construction de l'E.A.A.C, nous prenons en considération l'ensemble des items visant à exprimer :

- une attention portée à soi qui se traduit par une connaissance de soi et de sa situation. Il s'agit d'images, de représentations de soi, de perception de soi assez générale qui renvoient à une centration sur soi et suppose une certaine activité d'auto-analyse,
- une attention portant sur des conduites plus délimitées et plus précises. Cette auto-attention, non acquise spontanément est induite par une situation psychosociale de questionnement ou d'observation extérieure.

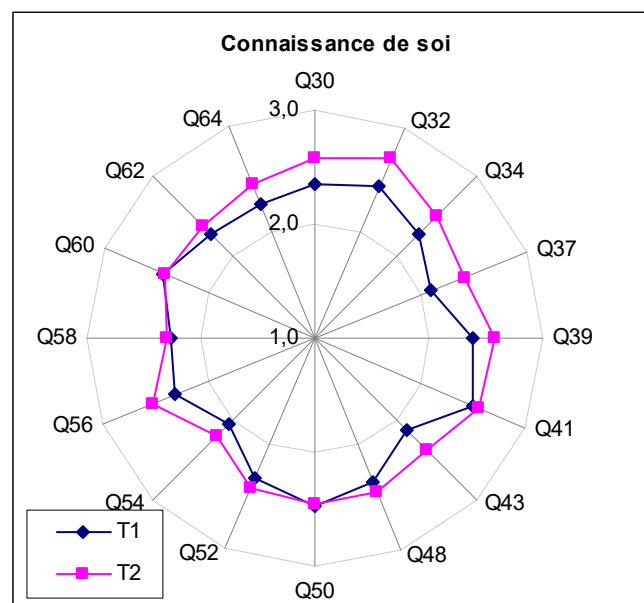


Figure 1 : Variable connaissance de soi comparaison T1-T2

(grille de lecture des figures à partir du centre : 1 est associé aux groupements de réponses 1 et 2 sur l'échelle, 2 aux positionnements 3 et 4 sur l'échelle et 3 aux positionnements 5 et 6 sur l'échelle du questionnaire).

Concernant les effets du bilan de compétences, certaines tendances indiquent que le bilan de compétences pourrait permettre au bénéficiaire de gagner en connaissance sur lui (Figure 1). La progression est assez homogène pour les items ayant trait à l'analyse des compétences ou à la façon de se comporter et agir socialement. A la question Q 60 « je cherche à savoir où j'en suis », les bénéficiaires en T2 obtiennent une moyenne inférieure à T1, en accord avec ce qui était attendu.

Il faut noter cependant peu de changement avant/après bilan pour les items suivants où les réponses semblent rester presque constantes :

- je prends du recul sur ma façon d'agir (Q58),
- je fais attention aux impressions que je ressens (Q50).

De façon étonnante, l'item Q41 « j'ai le sentiment de me connaître » reste constant en T1 et T2. Une démarche auprès de bénéficiaires de bilans est envisagée afin d'investiguer auprès de ces derniers le sens qu'ils donnent à cet item.

b) pro-activité

Prenant appui sur la construction de l'E.A.A.C, nous prenons en considération tous les items visant à identifier les démarches effectuées (Q 74 à Q 91). Le but est de repérer les démarches (milieu de travail ou formation professionnelle) effectuées par les personnes, pendant la période de bilan de compétences. Ces informations sont traitées de façon quantitative.

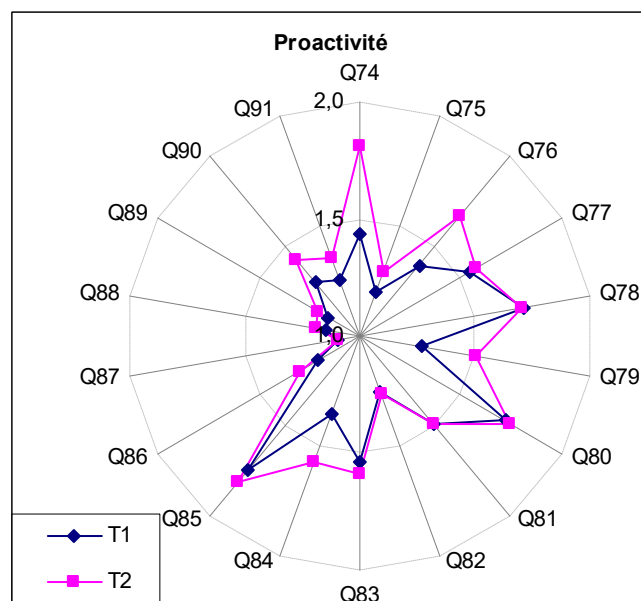


Figure 2 : Variable proactivité comparaison T1 T2

Pour l'ensemble de ces items, il ne semble pas y avoir de diminution entre T1 et T2. Néanmoins, entre T1 et T2 les effets semblent plus ou moins importants selon les items.

Parmi les items caractérisant cette pro-activité ou dynamique individuelle, les changements les plus importants notés le T1 et le T2 concernent les réponses aux items suivants :

- j'ai lu une brochure ou un guide portant sur un métier qui m'intéresse (Q 74),
- j'ai demandé des brochures, guides relatives à un programme de formation (Q 76),
- je me suis renseigné sur une entreprise ou une institution qui m'intéresse (Q 84).

Ces items caractérisent en fait une recherche d'information.

Pour un autre ensemble d'items, nous ne constatons pas d'effet du bilan (situation quasi constante avant / après bilan) :

- j'ai répondu par courrier ou téléphone à des offres d'emploi (Q77),
- je suis allé à l'ANPE consulter des offres,
- j'ai lu des offres d'emploi dans le journal,
- j'ai envoyé des candidatures à des entreprises ou des institutions,
- je suis allé à un entretien d'embauche,
- j'ai passé un concours administratif.

Ces items caractérisent en fait une démarche active de recherche d'emploi.

Hypothèse 2 :

Comparant deux groupes de population : ceux à l'initiative de la démarche d'une part (Groupe 1 - Volontaire) et les autres d'autre part (Groupe 2 - Prescrit), les points suivants les différencient au bénéfice des personnes à l'initiative de la démarche :

- j'ai visité une entreprise (Q75),
- j'ai répondu par courrier ou téléphone à des offres (Q77),
- je suis allé à l'ANPE consulter des offres (Q78).

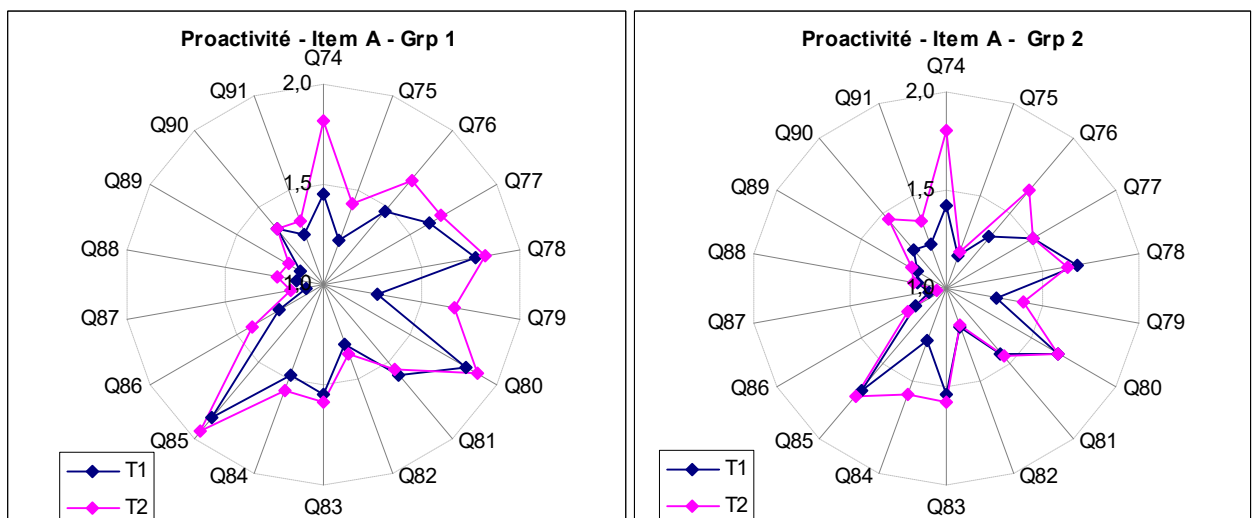


Figure 3 : Comparaison T1-T2 sur les items de pro-activité pour les Groupe Volontaire (Grp1) et Groupe Prescrit (Grp 2)

Si le bilan de compétences semble permettre d'enclencher un certain nombre d'actions sur le terrain, ces effets semblent varier en fonction de la situation du bénéficiaire. Un bénéficiaire qui se voit prescrire un bilan (Groupe 2 – Prescrit) sans en être à l'initiative va axer cette mobilisation vers une recherche documentaire et non vers des démarches effectives sur le marché de l'emploi.

Si cette recherche d'information permet effectivement au bénéficiaire de mieux se situer par rapport aux attentes du marché de l'emploi et de la formation, elle semble maintenir le bénéficiaire en retrait pour les démarches effectives de prise de poste que ce soit pour le retour à l'emploi ou le changement de poste, cette tendance ayant été constatée pour le groupe Prescrit « personnes qui ne se positionnent pas comme étant à l'initiative de la démarche. Il s'agit de bilans prescrits concernant une population de « Demandeur d'emploi ».

3. Discussion

Il est entendu alors que nous ne recherchons pas un lien de causalité du bilan sur le bénéficiaire. Au contraire, nous nous plaçons dans une démarche qui est de comprendre le bilan de compétences dans sa globalité et de tenter de comprendre les processus de transformation en jeu chez l'individu. Il nous appartient alors d'apporter un éclairage sur ce que le bénéficiaire retire de cette prestation.

Ces résultats vont dans le même sens que ceux apportés par les travaux de Gaudron, Bernaud, Lemoine (2001). En effet, le bilan de compétences permet au bénéficiaire de gagner en connaissance sur lui. Le bilan permet aussi au bénéficiaire de gagner en pro-activité / dynamismes vs immobilisme. Cette pro-activité peut être définie à partir de deux axes : recherche d'information d'une part et actions plus orientées vers l'intégration professionnelle c'est-à-dire la prise de poste d'autre part. Cette distinction apparaît importante à prendre en considération pour les travaux à venir. Une analyse en composantes principales est en cours pour vérifier une autre dimension des attentes afin de ne pas considérer le groupe volontaires / non volontaires mais investiguer davantage les attentes psychologiques. Les résultats de l'étude ci-dessus montrent, pour certains publics et notamment les demandeurs d'emploi, moins d'actions orientées vers la prise de poste entre T1 et T2. « Bilan de compétences pour l'emploi », « bilan de compétences ou emploi », quelle est la stratégie choisie par les bénéficiaires de bilans et par les prestataires de bilans ?

Références

- Aubret J, Pellois C, Vivier J. (2001). *Bilan de compétences et mutations : l'accompagnement de la personne. Actes du colloque de Caen, 18 et 19 Octobre 2001.*
- Bandura, A. (2003). *Auto efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle.* Paris : De Boeck.
- Bernaud, J.L. & Lemoine, C. (2001). Echelle d'auto-analyse des compétences. *Psychologie et psychométrie.* 22, n°3-4, pp 99-114.
- Blanchard, S., Sontag, J-C., Leskow, S. (1999). L'utilisation d'épreuves conatives dans le cadre du bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* 28, pp 275-297.
- Bruner, J. (1997). *L'éducation, entrée dans la culture.* RETZ.
- Carré, P. (2005). *L'apprenance.* Paris : Dunod.
- Cerf, M. ; Rogalski, J. (1998). Importance de la dynamique des cultures et du temps des décisions des agriculteurs dans l'organisation et le contenu du travail du conseiller agricole. *Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française.* SELF (Société d'Ergonomie de Langue Française) (FRA), pp 475-484
- Ferrieux, D., & Carayon, D. (1998). Évaluation de l'aide apportée par un bilan de compétence en termes d'employabilité et de réinsertion de chômeurs de longue durée. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée.* 48(4), pp 295-299.
- François, P-H. (2002). Représentation des compétences et auto formation, une approche sociale cognitive. In P. Carré et A. Moisan. *La formation auto dirigée : aspects psychologiques et pédagogiques.* Paris : L'harmattan pp 33-67.
- François, P-H, Aïssani Y (2002). Représentations sociales des compétences processus d'autorégulation des conduites. In C. Garnier et W. Doise, *les représentations sociales : balisage du domaine d'études.* Montréal : Nouvelles, pp 157-186.
- François, P.H. (2005). *Sentiment d'efficacité personnelle et évaluation de la motivation, Actes du colloque AFPA/ INOIP/ AIPTLF.*
- Gaudron, J-P., Bernaud, J-L., Lemoine C. (2001). Evaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : les effets individuels du bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* 30, pp 485-510.
- Goguelin, P. (1994). In *Dossier Projet in Sciences Humaines* N° 39 mai 1994 p 31.

- Guichard, J, Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod p 243.
- Hall, D.T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, pp 53-76.
- Kaufman, J.C (2004). *L'invention de soi, une théorie de l'identité*. Editions Armand Colin.
- Lagabrielle, C. (1999). *Thèse de doctorat. Transitions identitaires chez des salariés en formation professionnelle qualifiante. Université de Bordeaux II. (exemplaire thèse)*.
- Lemoine, C. (1994). *Connaissance d'autrui, enjeu psychosocial*. Publications de l'Université de Rouen, n°195.
- Lemoine, C. in M. Audet et J.L Bergeron (1998) « de l'évaluation à l'auto-analyse » *Pratiques de Gestion des Ressources Humaines*, tome 3, 263-269. Presses Inter-Universitaires, Cap Rouge Québec.
- Lemoine, C. (1997). Le statut scientifique des méthodes verbales : de l'opinion déclarée à la prise de conscience. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 1997, N°3, Nos 1-2.
- Lemoine, C. (2003). De l'évaluation à l'auto description des compétences. In *AFPA. La place de l'évaluation dans le processus d'orientation professionnelle des adultes. Lomme Lille. INOIP. 200 pages*.
- Lemoine, C. (2004). Se faire soi. In *orientation scolaire et professionnelle, Déc 2004, vol 33, n°4*.
- Lemoine, C. (2006). Le conseil en orientation : d'évaluer la personnalité à faciliter l'auto-réflexion au cours de tests et de leurs résultats. Counseling in vocational guidance : from assessing the personality to make easy the self reflexion during tests and their results, in *Risorsa Uomo 4/2006, pp 295-312*.
- Levy-Leboyer, C. (1984). Maturité vocationnelle, self-concept et tests. *Revue de psychologie appliquée* 34, pp 215-228 et pp 305-322.
- Morin, E. (2005). Souffrances et plaisirs au travail. Contributions des psychologues à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Conférence d'ouverture *Colloque INOIP/AIPTLF*, Lille, France. 2005.
- Perrenoud, P. (2004). Adosser la pratique réflexive aux sciences sociales, condition de professionnalisation. *Education permanente* n°160, pp 35 à 60.
- Schön, D, Heynemand, J, Gagnon D (1993). *Le praticien réflexif, à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Montréal : Éditions Logiques.
- Tap, P. (1986). *Identité individuelle et personnalisation*. Colloque international de Toulouse, Toulouse : Privat, Sciences de l'Homme.
- Tap, P. Esparbes-Pistre, S., Sordes-Ader, F. (1987). Identité et stratégie de personnalisation, *Bulletin de Psychologie*, L, 428, pp 185-197.
- Tap, P., (1988), *La société Pygmalion ? Intégration sociale et réalisation de la personne*. Paris : Dunod.
- Zarka, J. (1977). Conseil psychologique et psychologie du conseil : quelques propositions. *L'orientation Scolaire et Professionnelle* 1, pp 21-51.