

TRAJETS DE SALARIES ET BILAN DE COMPETENCES.  
QUELLES TRANS-FORMATIONS ?

SENE Sabine, 2007, TRAJETS DE SALARIES ET BILAN DE COMPETENCES. QUELLES TRANS-FORMATIONS ?, recherche effectuée avec quatre bénéficiaires de bilan du secteur sanitaire et social, mémoire en vue de l'obtention du Diplôme Master 2 Ingénierie de la Formation, Spécialité Fonctions d'Accompagnement en Formation, Département des Sciences de l'Education, Université François Rabelais de Tours.

Ce mémoire traite de l'évaluation des transformations que génère un bilan de compétences sur le trajet de salariés en situation de transition professionnelle. Ce questionnement s'inscrit dans une période de réflexivité pour l'auteure après douze années de pratique dans ce domaine. Il y est question à la fois de mesurer l'efficacité du dispositif mais également de s'interroger sur la place du conseiller.

Cette recherche s'inscrit dans le champ de l'orientation éducative des adultes et va s'attacher à mettre en avant l'impact formatif du bilan de compétences ; un impact qui va produire des effets transformateurs sur les plans professionnel, socio personnel et psychologique. Ce problème a été traité en s'appuyant sur les théories suivantes : la tripolarité de la formation, l'ADVP, l'approche biographique, l'immaturation de la vie adulte, les étapes de vie au travail des personnes de type vocationnel social. La méthodologie utilisée dans le cadre de ce travail a été de réaliser des entretiens en y associant le recours au « blason » avec quatre personnes travaillant dans le domaine sanitaire et social.

Les résultats obtenus confirment l'impact formatif du bilan de compétences qui va entraîner des effets sur le trajet des salariés. L'accompagnement qui est réalisé dans ce cadre se veut *tripolaire* impliquant des postures différentes pour le conseiller. Néanmoins, le bilan de compétences s'inscrit dans une temporalité qui peut à sa suite être rattrapée par un temps plus social néfaste à la dynamique de changement qu'il a impulsée, réduisant ainsi ses effets transformateurs. La mise en place d'une prestation d'aide au cheminement pourrait offrir aux salariés un moyen de faire perdurer les effets en échangeant sur les difficultés rencontrées. Il pourrait s'agir d'un suivi non imposé mais disponible dans des espaces qui seraient à la fois physique et virtuel, ponctuel et durable.

Mots-clés :

Trajet, salarié, bilan de compétences, transformations, effets, impact, formation, espace, temps, transition, conseiller, place, postures.