



## L'orientation scolaire et professionnelle

35/1 | 2006  
Varia

---

### J. Aubret & S. Blanchard. *Pratique du bilan personnalisé*

Paris : Dunod

M. Huteau

---



#### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/952>  
ISSN : 2104-3795

#### Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

#### Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2006  
Pagination : 136  
ISSN : 0249-6739

#### Référence électronique

M. Huteau, « J. Aubret & S. Blanchard. *Pratique du bilan personnalisé* », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 35/1 | 2006, mis en ligne le 28 septembre 2009, consulté le 08 mai 2019.  
URL : <http://journals.openedition.org/osp/952>

---

Ce document a été généré automatiquement le 8 mai 2019.

© Tous droits réservés

---

# J. Aubret & S. Blanchard. *Pratique du bilan personnalisé*

Paris : Dunod

M. Huteau

---

## RÉFÉRENCE

Paris : Dunod

- 1 Jacques Aubret et Serge Blanchard présentent les techniques que les conseillers sont appelés à mettre en œuvre dans les « bilans personnalisés ». Ces bilans, dont le prototype est le bilan de compétences tel qu'il a été défini il y a une quinzaine d'années, présentent plusieurs caractères qui les distinguent nettement des autres modalités de l'orientation des adultes et de la gestion des ressources humaines. Le bénéficiaire initie la démarche ou y adhère. La nature de sa relation avec le conseiller-bilan est contractuelle. Le bilan est structuré et organisé en fonction des objectifs posés ; quels que soient ces objectifs la prise en charge du bénéficiaire est globale. Le bilan est conduit de telle sorte que le bénéficiaire puisse se situer par rapport à lui-même, à autrui, au travail, à l'environnement. Enfin, les activités complémentaires d'évaluation, de conseil et d'accompagnement qui sont celles du conseiller-bilan supposent une qualification professionnelle et le respect d'une déontologie.
- 2 La plupart des techniques exposées sont évaluatives. Il arrive que l'on oppose l'évaluation, qui serait impersonnelle et statique, à l'accompagnement qui serait personnalisé et dynamique. À la lecture de l'ouvrage on se rend bien compte qu'une telle opposition est factice. Pour Jacques Aubret et Serge Blanchard, l'évaluation, « qui a de multiples formes, subjectives et objectives, qualitatives et quantitatives », « permet l'élaboration de points de repères... propres à fournir des images valorisantes de soi susceptibles de déclencher de nouvelles motivations à s'investir, quelles que soient les périodes de la vie considérées ». C'est en s'appropriant les données des évaluations dont il

est à la fois l'objet et le sujet que l'individu peut « organiser au cours de sa vie, les changements personnels ou professionnels imposés ou souhaités ».

- 3 Les techniques sont présentées dans l'optique particulière du bilan personnalisé. Elles ne sont pas toutes psychologiques mais le psychologue se les approprie d'une manière spécifique. Elles peuvent remplir des fonctions diverses (évaluation régulatrice, diagnostique, pronostique). Elles ne concernent pas seulement les caractéristiques stables des individus mais aussi les motivations émergentes, l'expérience qui progressivement s'acquiert, la dynamique des représentations de soi et de l'environnement. Elles se réfèrent à divers secteurs de la psychologie (psychologie différentielle, bien sûr, mais aussi psychologie du travail, psychologie sociale, psychologie de l'orientation). Elles font aussi appel à l'auto-évaluation.
- 4 Six groupes de techniques sont exposés. Si certaines sont classiques et assez bien connues, il convenait cependant de les resituer dans le cadre du bilan. C'est le cas des tests cognitifs, des questionnaires de personnalité, d'intérêts et de motivation et de l'entretien. D'autres techniques sont moins connues ou plus récentes. Il s'agit de celles qui portent sur l'analyse de l'expérience et l'évaluation des compétences, sur l'observation des comportements et des compétences sociales (en groupe), sur la capitalisation des acquis de l'expérience (les portfolios). Pour chaque catégorie de techniques, des épreuves ou des dispositifs variés sont présentés (pour l'entretien, par exemple, on traite de l'entretien d'évaluation dans les entreprises, de l'entretien d'explicitation de l'action, de l'entretien de compétences génériques, de l'entretien d'investigation et de diagnostic dans les bilans, de l'entretien de conseil et de l'entretien biographique, toujours dans les bilans, des entretiens d'inspiration psychanalytique, de l'entretien d'aide à la décision, de l'entretien « ego-écologique »). Pour toutes ces techniques, les auteurs ne se bornent pas à donner quelques recettes. Leurs fondements théoriques, lorsqu'il y en a, sont indiqués. On explique comment les procédures ont été élaborées. L'utilisateur potentiel dispose des éléments nécessaires pour apprécier si telle ou telle technique est adaptée pour répondre aux questions qu'il se pose. Cet ouvrage sera manifestement très utile aux praticiens de l'orientation, qu'ils travaillent avec des adolescents ou avec des adultes.