1. **Quelques exemples de types d’utilisation**

**Dans le cadre de mutations, l’orientation pour dégripper, mettre en mouvement les salariés :**

Les structures importantes ne pouvant pas ou ne souhaitant pas licencier du personnel doivent néanmoins faire face aux évolutions techniques organisationnelles, elles ont besoin que les personnes évoluent et suivent ces changements, les accompagnent. Ces organisations mettent en place un dispositif d’orientation en vue de stimuler et canaliser des flux de mobilité interne.

**Lors de reconversions, l’orientation pour atténuer les situations de crise**:

Certains groupes importants ont des équipes de conseillers d’orientation qui interviennent longtemps en amont de la fermeture de sites ,ces conseillers stimulent les salaries dans leur projection sur l’avenir et les aident a identifier d’autres métiers et /ou postes ,cette utilisation de l’orientation est souvent associée à des dépenses de formation élevées, donc les conseillers doivent connaitre tous les moyens (formation et autres )permettant de combler les déficits de compétences observés entre les profils de compétences et les exigences du métier ou poste visé .

**En secteur très concurrentiel, l’orientation pour fidéliser :**

 Des entreprises dans le secteurs de l’informatique notamment ,font face à des taux de turnover qui les mènent à s’interroger sur les modalités de fidélisation au delà des éléments de rémunération ,des prestations orientations permettent aux salariés qui le souhaitent de creuser les raisons de leur éventuelle insatisfaction de se projeter dans l’avenir ,de rencontrer d’autres salariés de l’entreprise ,ces démarches sont pour les salariés autant de moyens pour favoriser leur développement .

**Partout, l’orientation pour compenser le manque de lisibilité :**

Bon nombre d’entreprises ne sont pas en mesure de proposer à leurs salariés des informations sur les emplois et leur évolution qui soient a la fois accessibles et compréhensibles ,sans ce type d’informations les salariés manquent de support pour se projeter sur d’autres postes dans l’entreprise ,l’intervention de conseillers d’orientation peut permettre de compenser cette double opacité ( sur les possibilités d’évolution et sur les règles) ,ainsi les conseillers doivent ajouter au cœur de leurs prestations d’orientation ,l’accompagnement des salariés dans leurs interrogations sur les thèmes suivants :

* Quels sont les emplois actuels : leur contenu, les prérequis, les formations pour y accéder ?
* Quels sont les emplois qui apparaissent ?
* Comment se tenir au courant et à temps des recrutements internes ?
* Comment et auprès de qui postuler ?
1. **Aux frontières de l’oriention**

Il n y a pas de rupture nette permettent de conclure sur la nature de l’intervention – orientation ou gestion de carrière /bilan professionnel - mais des continuum sur lesquels l’intervenant se situe entre deux extrêmes :

* Prise en compte du seul professionnalisme du salarié a un extrême et de la combinaison de l’expérience et des motivations a l’autre.
* Positionnement du consultant comme l’expert qui trouve les solutions versus le consultant qui anime et structure le processus d’orientation : l’attention et l’expertise portent alors plus sur le chemin que sur le ou les points d’arrivée.

Le tableau suivant simplifie en les accentuant les différences entre ces deux familles de prestations pour lesquelles la séparation est rarement nette

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Bilan professionnel | Bilan orientation |
| Nature de la question posée  | Que peut-il faire à partir de son expérience et de ses compétences ? | Quel projet possible au carrefour de ses motivations et de ses compétences ?  |
| Qui apporte la réponse  | Le conseiller structure le processus et apporte la réponse  | Le conseiller apporte le processus  |
| A partir de quelles familles de données  | Données portant sur l’expérience : activités professionnelles, secteur, connaissances, éléments de contexte  | Données portant sur le profil personnel : intérêts, valeurs, aptitudes, connaissances, et sur le profil professionnel : compétences décrites en activités et contexte  |
| Enjeux, difficultés  | Optimiser les compétences  | Ouvrir réellement en restant réaliste  |
| Pour produire quel type de piste  | Vers des emplois-métiers proches  | Vers tout type d’emploi-métier sous réserve du niveau (qualification et formation) |