1. **Les différentes fonctions de l’orientation**

**L’orientation réparatrice** :

Vincent Merle s’interroge sur la fonction réparatrice de l’orientation. De fait cette formation s’observe tout au niveau de l’entreprise qu’au niveau des individus :

Au niveau de l’entreprise l’absence de vision d’ensemble des métiers et des formations et la difficulté de compréhension de leurs liens sont typiquement compensés et gérés par les conseillers d’orientation ils aident les salariés à se repérer dans cette absence d’informations pertinentes.

Ces conseillers gagneraient à maitriser la structure des données sur les emplois et formation si toutefois celle-ci permet de sous- tendre des raisonnements pour les proximités et écarts il serait optimum pour eux d’avoir des descriptions d’emploi présentées avec une partie commune à toutes les conditions d’exercice de cet emploi et une description de certaines variations possibles en éclairant les critères ou pivots qui résument mieux ces différences.

Au niveau de l’individu une prestation d’orientation peut rattraper une situation difficile et aider à retrouver de l’air pour déboucher sur les changements, adaptés en nature et en degré, l’orientation peut être utilisée comme une forme de réponse à des problèmes isolés, elle peut aussi permettre de traiter des problèmes identifiés.

**L’orientation dynamique agitatrice de mobilité :**

La mise à disposition de prestations d’orientation peut accélérer le souhait de changement, l’entreprise met dans les mains de ses salariés un équipement qui leur permet dans certaine mesure de s’auto-déterminer.

1. **Les grands modèles de l’orientation**

**Le système professionnel et l’orientation vers des métiers :**

L’organisation qui domine au début du siècle est le système professionnel de travail le salarié doit avoir des  « métiers », il détient un capital de savoirs et savoir –faire qu’il peut acquérir par un apprentissage .la notion d’aptitude est central ,il s’agit de prévoir le plus objectivement possible le métier auquel va se préparer et qu’il devrait exercer pour le reste de son existence, le métier contribue à la définition de l’identité individuel dont il est souvent l’un des constituants majeurs.

**L’orientation vers des emplois :**

La notion des métiers et d’une orientation professionnelle fondée sur les aptitudes se trouvèrent radicalement en cause ,dans ce contexte le conseil en orientation professionnelle prend un sens différent de celui qu’il avait dans le modèle d’orientation vers un métier, la question des aptitudes personnelles n’est plus le cœur du problème, il s’agit avant tout de déterminer si le jeune s’adaptera à ces conditions de travail s’il se reconnaitra dans ces collectifs de production s’il partage déjà les valeurs de tel ou tel groupe de travailleurs .

C’est pour cette raison que les outils d’orientation se développent , en furent les approches en terme de valeurs en terme d’intérêt ,et les typologies professionnelles apparaissaient aux praticiens d’orientation comme des compléments utiles à l’approche en terme d’aptitude, malgré la forte croissance des emplois postés l’orientation professionnelle continua au moins en apparence à procéder en se référant aux métiers du système professionnel du travail, le lien entre soi et l’activité professionnel avait cessé d’être essentiel, insertion dans l’emploi avait désormais pour fondement principale la similitude de leurs représentations sociales et leurs valeurs et leurs intérêts .

**Modèle de la compétence et orientation vers des fonctions professionnelles :**

Au cours de ces derniers décennies le développement de l’informatique constitua probablement l’un des facteurs importants sur deux point différencient : d’abord le travailleur y est perçu comme détenteur d’un capitale de compétence (différence de modèle 2)mais il est considère comme capable d’en développer de nouvelle notamment en fonction de l’évolution des situations de travail dans lesquelles il se trouve, on parle ainsi d’organisation qualifiante et de formation tout au long de la vie, cependant à la différence du modèle des aptitudes ,ces compétences apparaissent être étroitement liées aux contextes dans lesquelles se manifestent c’est moins l’acteur professionnel en lui-même que les interactions professionnelles (rôle ,acteurs …)qui semble désormais centrales ,dans cette conception le travailleur est un agent qui influence d’une certain maniérer le contexte professionnel ,qui influence également de manière détermine les techniques de bilan de compétences et les procédures de validation et de reconnaissance des acquis qui sont les pratiques d’orientations paradigmatiques du système technique du travail .