

## Table des matières

<b>E7 - Orientation d'une personne en transition professionnelle : Guider les parcours de reconversion .....</b>	3
□ Situation problème : La complexité des parcours de reconversion .....	4
<b>Selon la méthodologie d'accompagnement en transition .....</b>	4
□ <b>Concepts clés de l'orientation en transition .....</b>	6
□ <b>Liens avec d'autres cadres théoriques .....</b>	7



# E7 - Orientation d'une personne en transition professionnelle : Guider les parcours de reconversion

« Conseiller, c'est guider – en utilisant le vocabulaire du système éducatif suisse, en proposant des parcours adaptés, en argumentant les choix. » ([Eugénie Decré], 2024)

## Informations rapides

- Page parente : [Carnet E7 — Renseigner une personne](#)
- Page compétence : [E - Accompagner](#)
- Module concerné : [Module MDA — Accompagnement](#)

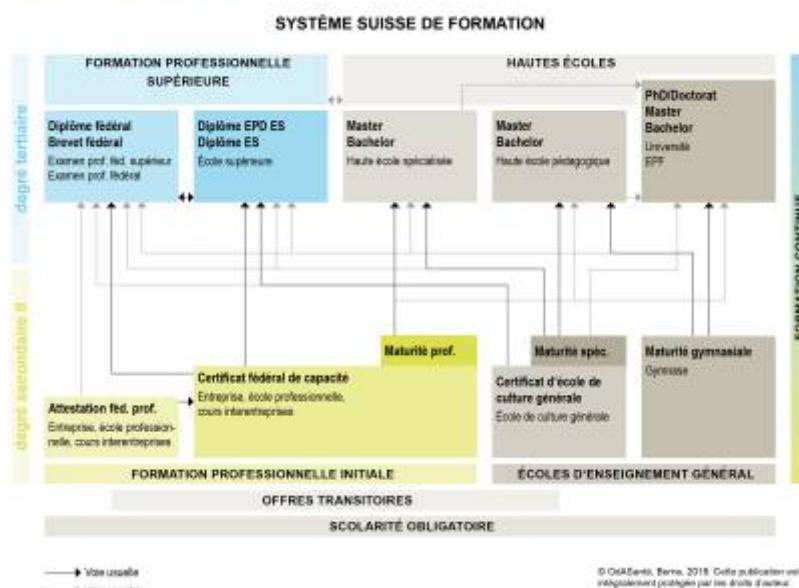


E7 - Renseigner une personne : Accompagner les transitions professionnelles

## Objectif de l'orientation en transition

Maîtriser la démarche d'accompagnement d'une personne en transition professionnelle : analyser sa situation, définir des parcours de formation adaptés en s'appuyant sur le système éducatif suisse, argumenter les choix possibles avec un vocabulaire précis, et valider ces propositions par un échange avec des pairs professionnels.

## OdASanté



## □ Situation problème : La complexité des parcours de reconversion

En tant que professionnel de l'accompagnement, je rencontre une personne en pleine transition professionnelle — comme cet ingénieur système Linux avec 10 ans d'expérience qui souhaite se reconvertir dans l'administration IBM Power/AIX pour rejoindre une banque. La personne ne connaît pas le système suisse de formation et se sent perdue face aux multiples options possibles. Sans une méthodologie structurée pour analyser sa situation, identifier les parcours pertinents et argumenter les choix, je risque de proposer des solutions inadaptées, de sous-exploiter les mécanismes de reconnaissance des acquis, ou de méconnaître des alternatives mieux adaptées à ses besoins réels.

---

## Selon la méthodologie d'accompagnement en transition

### □ Les 4 Étapes de l'orientation

Selon ([Eugénie Decré], 2024) l'accompagnement d'une personne en transition professionnelle suit une démarche en quatre étapes clés qui assurent la pertinence et la faisabilité des parcours proposés.

### La démarche structurée :

1. **\*\*Analyse de la situation\*\*** : Identifier compétences actuelles, besoins, objectifs, contraintes.
2. **\*\*Définition des parcours possibles\*\*** : Explorer les options dans le système éducatif suisse.
3. **\*\*Argumentation des choix\*\*** : Justifier chaque option avec le vocabulaire adéquat (Tertiaire B, Quaternaire, RAC, etc.).
4. **\*\*Validation par les pairs\*\*** : Partager avec au moins un·e collègue pour affiner les propositions.

**Exemple concret :** Ingénieur système Linux, 10 ans d'expérience, souhaite se reconvertir dans l'administration IBM Power/AIX pour rejoindre une banque. Il ne connaît pas le système suisse de formation.

### □ Le pilotage de l'entretien d'orientation

L'entretien d'orientation en transition nécessite un pilotage précis qui alterne écoute active et guidance experte. Le professionnel doit naviguer entre :

- **L'exploration du vécu** : Comprendre l'histoire professionnelle, les motivations profondes.
- **L'analyse des compétences** : Identifier les acquis transférables, les lacunes à combler.
- **La projection dans l'avenir** : Visualiser les possibles, évaluer les contraintes (temps, coût, mobilité).
- **La construction concrète** : Définir des étapes actionnables, des échéances réalistes.

### □ La cartographie des parcours

L'expertise consiste à cartographier les différents chemins possibles dans le système éducatif suisse,

en tenant compte :

- **Des niveaux de formation** : Secondaire II, Tertiaire A, Tertiaire B, Quaternaire.
- **Des mécanismes de reconnaissance** : RAC (raccord), validation des acquis, équivalences.
- **Des modalités d'apprentissage** : Présentiel, à distance, hybride, en emploi.
- **Des financements possibles** : Subventions SEFRI, financement personnel, employeur.

Chaque parcours doit être visualisable sous forme de schéma avec étapes et alternatives.

## □ L'argumentation professionnelle

Proposer un parcours ne suffit pas ; il faut savoir l'argumenter avec :

- **Le vocabulaire précis du système** : Distinguer "Certificat fédéral", "Brevet fédéral", "CAS", "DAS", "MAS".
- **Les critères objectifs** : Durée, coût, reconnaissance sur le marché, adéquation avec les objectifs.
- **Les avantages comparatifs** : Pourquoi ce parcours plutôt qu'un autre pour cette personne précise ?
- **Les risques identifiés** : Points de vigilance, alternatives en cas de difficulté.

L'argumentation transforme une simple information en conseil professionnel.

## □ La validation collaborative

La qualité des propositions d'orientation se renforce par l'échange avec des pairs. La validation collaborative permet :

- **D'identifier des angles morts** : Ce qu'on n'aurait pas vu seul.
- **D'enrichir les options** : Connaissances complémentaires des collègues.
- **De standardiser les pratiques** : Harmoniser le vocabulaire et les méthodes.
- **De renforcer la confiance** : La validation par un pair rassure et crédibilise.

## □ Les savoirs mobilisés

L'orientation en transition mobilise trois types de savoirs :

- **Savoirs systémiques** : Connaissance fine du système éducatif suisse et de ses mécanismes.
- **Savoirs relationnels** : Techniques d'entretien, écoute active, reformulation.
- **Savoirs méthodologiques** : Méthodes d'analyse de situation, de construction de parcours, d'argumentation.



"Conseiller, c'est guider — en utilisant le vocabulaire du système éducatif suisse, en proposant des parcours adaptés, en argumentant les choix." ([Eugénie Decré], 2024)

## □ Concepts clés de l'orientation en transition

L'accompagnement efficace d'une transition professionnelle repose sur trois dimensions interdépendantes : l'analyse situationnelle, la construction parcellaire et la validation collaborative, qui transforment l'incertitude en projets réalisables.

Dimension	Composantes	Outils/Exemples
-----	-----	-----
<b>Dimension Analytique</b>	Analyse des compétences, identification des besoins, évaluation des contraintes	Grille d'analyse, entretien biographique
<b>Dimension Constructive</b>	Définition des parcours, articulation des étapes, argumentation des choix	Cartographie des parcours, tableau comparatif
<b>Dimension Collaborative</b>	Partage avec pairs, validation professionnelle, enrichissement mutuel	Fiche de synthèse pour échange, grille de validation

### □ Les 4 postures de l'orientant en transition

Pour accompagner efficacement une transition, le professionnel doit maîtriser quatre postures complémentaires :

- **L'écoutant empathique** : Créer un climat de confiance pour explorer sans jugement.
- **Le cartographe expert** : Connaître les chemins possibles dans le système éducatif.
- **Le conseiller stratégique** : Aider à faire des choix éclairés et réalistes.
- **Le facilitateur de réseau** : Orienter vers les bons interlocuteurs et ressources.

**Posture centrale en E7** : La capacité à **traduire** une situation personnelle complexe en parcours de formation structuré.

### Ճ L'ajustement aux profils

L'ajustement aux profils = La capacité à adapter sa démarche d'orientation aux caractéristiques spécifiques de chaque personne (âge, expérience, secteur, objectifs, contraintes), sans appliquer de solutions standardisées.

**Niveaux d'ajustement :**

- **Ajustement informationnel** : Fournir les informations pertinentes pour ce profil précis.
- **Ajustement méthodologique** : Adapter les outils d'analyse et de construction de parcours.
- **Ajustement relationnel** : Moduler son style de communication et d'accompagnement.

**Exemples d'ajustement :**

- Pour un **jeune diplômé** : Insister sur les formations certifiantes reconnues.
- Pour un **senior en reconversion** : Valoriser la reconnaissance des acquis et les formations accélérées.
- Pour une **personne en emploi** : Privilégier les formations en cours d'emploi ou à temps partiel.

### □ Le jeu des parcours possibles

L'expertise en orientation consiste à savoir présenter plusieurs parcours possibles, chacun avec ses avantages et inconvénients, et à guider la personne dans un choix éclairé.

## Les 4 types de parcours classiques en transition :

### 1. Formation continue en Tertiaire B → Certificat fédéral → Brevet fédéral

□ \*Argumentation : Adapté pour une spécialisation technique reconnue, financement SEFRI possible, durée modérée.\*

### 2. Formation continue en Quaternaire → CAS en administration système IBM Power (via une Haute école spécialisée).

□ \*Argumentation : Niveau supérieur, crédits ECTS possibles, reconnaissance académique, réseaux professionnels.\*

### 3. Reconnaissance des acquis → Via dossier, en lien avec son expérience Linux (équivalence possible avec CFC ou CQF).

□ \*Argumentation : Valorisation de l'expérience, parcours accéléré, gain de temps et d'argent.\*

### 4. Passerelle RAC → Pour accéder à un MAS en sécurité informatique, s'il souhaite monter en compétences.

□ \*Argumentation : Montée en compétences stratégiques, diplôme de haut niveau, ouverture de perspectives.\*

## □ Liens avec d'autres cadres théoriques

Théorie/Cadre	Lien avec l'orientation en transition	Utilité pour la pratique E7
---	-----	-----
<b>Théorie des transitions (Schlossberg)</b>	Modèle des 4 S (Situation, Self, Support, Strategies) pour analyser les transitions.	Fournit une grille structurée pour analyser la situation de la personne.
<b>Approche narrative (White &amp; Epston)</b>	La reconstruction identitaire par le récit de vie en transition.	Aide la personne à donner du sens à son parcours et à se projeter.
<b>Career Construction Theory (Savickas)</b>	Construction active de sa carrière comme réponse aux changements.	Encourage une posture active et créative dans la construction du parcours.
<b>Théorie de l'autodétermination (Deci &amp; Ryan)</b>	Importance des besoins d'autonomie, compétence et affiliation.	Guide pour proposer des parcours qui respectent les motivations profondes.
<b>Modèle des compétences transférables</b>	Identification des compétences réutilisables dans un nouveau contexte.	Aide à valoriser l'expérience passée dans la reconversion.

### □ Exercice pratique

#### □ Construction d'un plan d'orientation complet

**Cas :** Vous accombez l'ingénieur système Linux (10 ans d'expérience) qui souhaite se reconvertis

dans l'administration IBM Power/AIX pour travailler dans une banque.

### Étapes de l'exercice :

1. \*\*Analyse approfondie de la situation\*\* :
  - Compétences techniques actuelles (Linux, quelles distributions ? quelles responsabilités ?)
  - Compétences transférables (administration système, résolution de problèmes, gestion de projets)
  - Motivations profondes (pourquoi IBM Power/AIX ? pourquoi le secteur bancaire ?)
  - Contraintes (temps disponible, budget, mobilité géographique)
  - Objectifs à court/moyen/long terme
2. \*\*Recherche des formations pertinentes\*\* :
  - Formations IBM Power/AIX en Suisse (prestataires, durées, coûts)
  - Certifications reconnues dans le secteur bancaire
  - Options de reconnaissance des acquis pour son expérience Linux
  - Passerelles possibles vers d'autres domaines (sécurité, cloud, etc.)
3. \*\*Construction de 3 parcours détaillés\*\* :
  - \*\*Parcours 1\*\* : Formation accélérée avec reconnaissance partielle d'acquis
  - \*\*Parcours 2\*\* : Formation complète avec diplôme reconnu (Brevet fédéral ou CAS)
  - \*\*Parcours 3\*\* : Double compétence (IBM Power/AIX + spécificités bancaires)
4. \*\*Argumentation comparative\*\* :
  - Pour chaque parcours : durée, coût, reconnaissance, débouchés
  - Avantages et inconvénients spécifiques à son profil
  - Critères de choix recommandés
5. \*\*Préparation d'une fiche de synthèse\*\* pour validation avec un pair.

**Rendu attendu :** Un dossier d'orientation complet (5-7 pages) incluant : analyse de situation, tableau comparatif des 3 parcours, argumentation détaillée pour chaque option, fiche de synthèse pour échange avec collègue, et plan d'action concret pour la personne.

### Applications dans la pratique quotidienne

Pour intégrer cette méthodologie d'orientation dans ma pratique E7, je me demande systématiquement :

### Avant l'entretien :

- **Quelles informations** dois-je collecter sur le secteur visé par la personne ?
- **Quels outils d'analyse** vais-je utiliser pour explorer sa situation ?
- **Quels parcours types** dans ce domaine dois-je connaître à l'avance ?

### Pendant l'entretien :

- **Comment équilibrer écoute et guidance** dans cet échange ?
- **Comment m'assurer** que j'ai bien compris ses motivations profondes ?
- **Comment présenter les options** sans influencer indûment son choix ?

### Après l'entretien :

- **Comment structurer mes propositions** pour qu'elles soient claires et actionnables ?
- **Avec quel collègue** vais-je partager cette analyse pour validation ?
- **Comment suivre** la mise en œuvre du parcours choisi ?

Comment appliquer l'orientation en transition en pratique concrète ?

### Dans la préparation :

- Constituer une "**trousse à outils de l'orientant**" avec :
  1. Grilles d'analyse de situation (compétences, motivations, contraintes)
  2. Modèles de cartographie des parcours
  3. Base de données des formations par secteur
  4. Fiches métiers avec compétences requises
- Développer une **veille sectorielle** sur les secteurs en mutation et les nouvelles formations
- Préparer des **parcours types** pour les reconversions fréquentes

### Dans l'action (pendant l'entretien) :

- Suivre une **démarche structurée** :

1. Accueil et clarification de la demande

2. Exploration approfondie de la situation
3. Analyse des compétences et aspirations
4. Présentation des options possibles
5. Construction collaborative du parcours
6. Formalisation des prochaines étapes

- \* Utiliser un **vocabulaire précis** :
  - Distinguer clairement Tertiaire B et Quaternaire
  - Expliquer les mécanismes de RAC et reconnaissance des acquis
  - Préciser les niveaux de certification et leur reconnaissance
- \* **Documenter en temps réel** les éléments clés de l'échange

### Dans l'analyse et la validation :

- Préparer une **fiche de synthèse standardisée** incluant :
  1. Résumé de la situation
  2. Parcours proposés avec arguments
  3. Questions pour le collègue validateur
- Organiser des **échanges réguliers entre collègues** pour validation croisée
- Créer une **base de cas** anonymisés pour capitaliser les expériences
- Évaluer régulièrement **l'efficacité des orientations** :
  1. Taux de mise en œuvre des parcours proposés
  2. Satisfaction des personnes accompagnées
  3. Adéquation entre les parcours proposés et les réalisations

## □ Mes insights personnels

Espace pour vos notes, réflexions, exemples concrets liés à votre pratique de l'orientation en transition.

\* \*Exemple : "J'ai réalisé que le schéma du système éducatif suisse (ODA Santé) est mon outil n°1. Je le projette systématiquement en entretien pour expliquer les niveaux de formation."\*

\*Exemple : "Pour les ingénieurs en reconversion, j'ai développé un tableau comparatif spécifique avec 4 colonnes : formations techniques, certifications sectorielles, reconnaissances d'acquis, passerelles académiques."\*

\* \*Exemple : "L'échange avec un collègue n'est pas une formalité. La dernière fois, mon collègue a identifié une formation CAS que je ne connaissais pas, qui était parfaitement adaptée."\*

\* \*Exemple : "J'ai créé un modèle de fiche de synthèse en 2 parties : une pour la personne (simple et visuelle), une pour le collègue validateur (détaillée et argumentée)."\*

---

## □ Bibliographie et références

Auteur / Source	Titre / Description	Concept clé	Lien / Référence
<b>ODA Santé</b> (2023)	*Système suisse de formation*	Vue d'ensemble du système éducatif	<a href="#">Voir la fiche</a>
<b>Confédération suisse</b> (2023)	*Formation continue en Suisse*	Cadre légal et financement	<a href="#">Voir la fiche</a>
<b>SEFRI</b> (2023)	*Loi fédérale sur la formation professionnelle*	Financement et reconnaissance	<a href="#">Voir la fiche</a>
<b>Schlossberg, N.K.</b> (2011)	*The model of human adaptation to transition*	Théorie des transitions	Modèle des 4 S (Situation, Self, Support, Strategies)

## □ Outils et ressources pratiques

### Outils d'analyse :

- **Grille d'analyse des compétences transférables**
- **Questionnaire des motivations et contraintes**
- **Schéma du système éducatif suisse** (ODA Santé)

### Outils de construction :

- **Modèle de cartographie des parcours** (visuel avec étapes)
- **Tableau comparatif des formations** par secteur
- **Calculateur de coûts et financements**

### Outils de validation :

- **Fiche de synthèse pour échange entre pairs**
- **Grille de validation des parcours proposés**
- **Check-list des points à vérifier**

## Navigation dans le carnet

← Retour à [Page principale E7 — Renseigner une personne](#) → [E - Accompagner](#)

carnet, E7, orientation, transition professionnelle, reconversion, parcours formation, tertiaire B, quaternaire, RAC, validation collaborative

Auteur : Eugénie Decré | Version : 1.0

From:  
<https://wiki.eugeniedeclare.com/> - **Formation en Conscience**



Permanent link:  
[https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=carnet:e7\\_renseignement:e7\\_orientation](https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=carnet:e7_renseignement:e7_orientation)

Last update: **2026/01/27 18:12**