



# **Rapport d'audition**

## **Profil de qualification et conditions de réussite conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière (COPUC)**

Autor(en)      Andreas Schubiger  
                      Barbara von Werra

Version          2.1

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Données générales .....</b>	<b>3</b>
1.1	Destinataires de l'audition.....	4
<b>2</b>	<b>Résumé des résultats .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Évaluation détaillée .....</b>	<b>7</b>
3.1	Participants à l'audition .....	7
3.1.1	Point de vue des participants à l'audition sur le profil de qualification et le profil professionnel.....	7
3.1.2	Rôle des participants à l'audition dans l'activité professionnelle .....	7
3.1.3	Contexte professionnel / diplôme .....	8
3.2	Domaines de compétences opérationnelles (DCO) et compétences opérationnelles (CO) .....	8
3.3	Exhaustivité et exactitude des compétences opérationnelles et des critères de performance correspondants par domaine de compétences opérationnelles .....	9
3.3.1	DOC A Conseil .....	10
3.3.2	DOC B.....	10
3.3.3	DOC C.....	11
3.3.4	DOC D .....	11
3.3.5	DOC E.....	11
3.3.6	DOC F.....	12
3.3.7	DOC G .....	12
3.4	Profil professionnel.....	13
3.4.1	Complétude du profil professionnel .....	13
3.4.2	L'adéquation entre le profil professionnel et le niveau d'exigences de la profession .....	13
3.4.3	Actualité du profil de la profession.....	13
<b>4</b>	<b>Amendements et décision: Profil de qualification, critères de performance avec niveau d'exigences et profil de la profession.....</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>Changements dans le profil professionnel .....</b>	<b>25</b>
	Les adaptations textuelles du profil professionnel sont présentées en mode modification. ....	25

# 1 Données générales

Conformément à la loi fédérale sur la formation professionnelle, les conseiller-e-s en orientation professionnelle, universitaire et de carrière doivent avoir suivi une formation spécialisée reconnue par la Confédération. Le Conseil fédéral fixe les exigences minimales pour la reconnaissance des filières de formation dans l'ordonnance sur la formation professionnelle. Sur la base de ces exigences, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) édicte le profil de qualification de conseiller/conseillère en orientation professionnelle, universitaire et de carrière et les Conditions de réussite pour l'obtention du titre de « Conseiller/conseillère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière ». Le profil de qualification comprend le profil de la profession, les compétences opérationnelles et le niveau d'exigence. Les conditions de réussite indiquent de quelle manière les compétences nécessaires doivent être évaluées. Tant les exigences minimales que le profil de qualification et les conditions de réussite servent de base pour l'accréditation des formations spécialisées par le SEFRI. Pour les établissements de formation, ces documents constituent la référence pour le développement des filières de formation et des procédures de qualification.

Le SEFRI a soumis le profil de qualification et les conditions de réussite pour la formation de «conseiller/conseillère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière» à une révision à partir de l'automne 2022. Pour ce faire, il a confié à l'Institut für Kompetenzentwicklung, Training und Transfer I-K-T GmbH le mandat de diriger le projet de révision et a défini les comités et les parties prenantes qui ont été impliqués dans l'élaboration des nouvelles bases de formation.<sup>1</sup>

Les ébauches de documents révisés étaient prêtes à l'automne 2023 et ont été envoyées en audition dans toute la Suisse. L'audition a eu lieu entre le 20 novembre et le 31 décembre 2023 et a été menée au moyen d'une enquête en ligne. La participation à l'audition était ouverte à toutes les personnes intéressées. Elle a également été rendue publique par le biais de la newsletter PanoramaneWS du 29 novembre 2023. Les principales parties prenantes ont également été contactées personnellement et invitées à participer.

Toutes les personnes consultées avaient reçu le profil de qualification avec profil professionnel, la vue d'ensemble des compétences opérationnelles, les critères de performance avec le niveau d'exigences, les conditions de réussite et un rapport complémentaire avec des informations sur l'évolution du profil de qualification et des comparaisons avec celui actuellement en vigueur. Il contenait le lien vers l'enquête en ligne et ceux vers les emplacements de stockage sur le site web du SEFRI des profils de qualification et des conditions de réussite, en allemand et en français, ainsi que les coordonnées d'une personne de contact en cas de questions.

---

<sup>1</sup> Les parties prenantes impliquées sont énumérées dans le chapitre **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** Le rapport de l'audition décrit les comités du projet. Il est déposé sous le lien suivant: [Révision du profil de qualification et des conditions de réussite de la formation des conseiller-ères diplômés-es en orientation professionnelle, universitaire et de carrière \(formationprofessionnelle2030.ch\)](https://www.bildung.admin.ch/dokumentation/audition/revision-des-profil-de-qualification-et-des-conditions-de-reussite-de-la-formation-des-conseiller-eres-diplomes-es-en-orientation-professionnelle-universitaire-et-de-carriere-formationprofessionnelle2030.ch)



Ce rapport donne un aperçu des résultats de l'audition. Il présente en outre des propositions de modification et retours concrets. Ceux-ci ont été examinés au sein du groupe spécialisé et soumis au groupe de pilotage regroupant les partenaires pour consultation auprès du SEFRI.

### 1.1 Destinataires de l'audition

Les parties prenantes suivantes ont été invitées par e-mail à transmettre aux personnes concernées les documents de l'audition (profil de qualification, conditions de réussite, rapport complémentaire) et le lien vers l'enquête en ligne.

- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)
- Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CS OPUC)
- Association Suisse pour l'Orientation Universitaire (ASOU)
- Conférence des offices AI (COAI)
- profunda suisse
- Université de Berne (et Fribourg)
- Université de Lausanne (et Genève)
- Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (FHNW)
- Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW)
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) laubbahnswiss (association pour les spécialistes de carrière indépendants)
- Association Suisse de Conseil (SGfB)
- Société suisse de psychologie de la carrière et des ressources humaines (SGLP)
- Association Vaudoise des Psychologues en Orientation (AVPO)
- Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)
- Conférence suisse des directrices et directeurs d'écoles professionnelles (CSD)
- Conférence suisse des services de la scolarité obligatoire (CSSO)
- Conférence suisse des services de l'enseignement secondaire II formation générale (CESFG)
- Conférence des directrices et directeurs de gymnases suisses (CDGS)
- Association faîtière des enseignantes et des enseignants suisses (ECH)
- Swissuniversities
- Union syndicale suisse (USS)
- Travail.Suisse
- Union suisse des arts et métiers (USAM)
- Union patronale suisse (UPS)
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland (HdBA)

## 2 Résumé des résultats

De manière générale, l'exhaustivité et l'exactitude des domaines de compétences opérationnelles, des compétences opérationnelles et des critères de performance correspondants sont très bien acceptées.

L'adéquation du profil professionnel avec les exigences actuelles et futures de la profession a également été jugée très positivement.

Les propositions de modification dans le chapitre **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** reposent pour la plupart sur des déclarations individuelles, quelques-unes d'entre elles sur des déclarations de cinq personnes au maximum. Les retours proposant des modifications ont été examinés de manière critique par la direction du projet, le groupe spécialisé, le comité consultatif et le groupe de pilotage, qui les ont intégrés lorsque cela était possible. Ils étaient tous compréhensibles d'un point de vue global et montrent que les participants-es à l'enquête ont étudié les documents avec beaucoup d'attention.

De nombreux participants-es à l'audition reconnaissent et apprécient le travail complet et minutieux qui a été fourni par toutes les personnes impliquées pour l'élaboration du profil de qualification.

### ***Les retours d'information font apparaître les tensions suivantes :***

*L'orientation en tant que psychologie appliquée et une formation à orientation scientifique :*

La législation prévoit que la formation de conseiller-ère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière, dispensée tant à l'université que dans une haute école spécialisée (ou dans le cadre d'une autre offre de formation), est ouverte d'une part aux personnes disposant d'une formation universitaire et d'autre part aux personnes issues d'autres groupes professionnels. Cet état de fait suscite des avis divergents parmi les participants-es à l'enquête.

L'article 56 de l'ordonnance sur la formation professionnelle décrit les exigences minimales relatives aux filières de formation pour les conseillers d'orientation (art. 50 LFPr) de la manière suivante :

- La formation spécialisée en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est dispensée par une haute école ou par une institution reconnue par l'office.
- La formation spécialisée comprend:
  - a. 600 heures de formation pour les étudiants diplômés d'une haute école et 1800 heures de formation pour les autres étudiants complétées par
  - b. des stages en entreprise d'une durée totale de douze semaines.
- Sont habilitées à enseigner dans le domaine de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière les personnes qui sont titulaires d'un diplôme d'une haute école ou d'un diplôme d'une institution reconnue par la Confédération et d'une attestation prouvant qu'elles ont des compétences méthodologiques et didactiques.
- L'office se prononce au cas par cas sur l'équivalence d'autres diplômes.



Le profil de qualification COPUC mentionne autant de compétences psychologiques que nécessaire, mais ne présuppose pas de propédeutique psychologique, comme le stipule la base légale ci-dessus. Il décrit l'état final des conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière diplômés. La définition et l'organisation du parcours pour y parvenir incombent aux prestataires de formation. Le conseil est une activité de psychologie appliquée, mais ne présuppose pas une activité scientifique dans les domaines de la psychologie.

*Complexité des activités des conseillers OPUC, et richesse du profil de qualification*

Le présent profil de qualification a tenté de décrire de la manière la plus complète possible la complexité du présent et de l'avenir des conseillers OPUC et les compétences nécessaires à cet effet.

De nombreux feed-back identifient à juste titre des compétences transversales qui peuvent être atteintes de différentes manières. Le profil de qualification ne se prononce pas sur la mise en œuvre de la formation, les conditions d'admission et l'intégration de la pratique. Ces éléments sont définis par les prestataires de formation.

## 3 Évaluation détaillée

Les résultats de l'enquête sont présentés et résumés ci-dessous. Les mentions multiples sont indiquées entre parenthèses, par exemple (3) pour trois mentions.

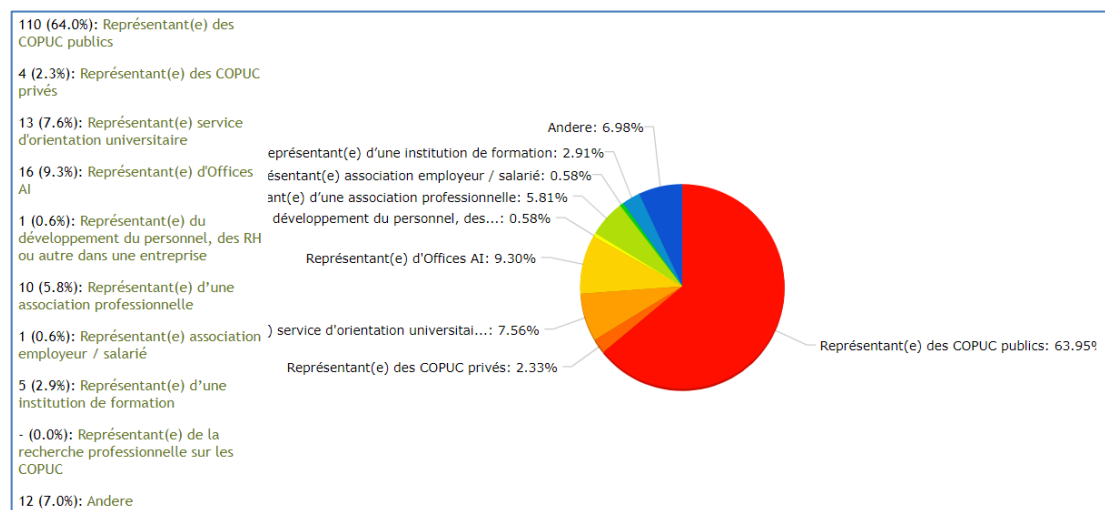
### 3.1 Participants à l'audition

86 participants-es de différentes institutions ont terminé l'enquête, 172 l'ont commencée. Parmi elles, 137 personnes sont intéressées à recevoir les résultats de l'audition par e-mail.

#### 3.1.1 Point de vue des participants à l'audition sur le profil de qualification et le profil professionnel

Le point de vue des participants à l'enquête sur le profil de qualification est le suivant.

12 (7%) "Andere" les institutions/fonctions sont mentionnées plutôt que la vue sur le PQ



n= 172

#### 3.1.2 Rôle des participants à l'audition dans l'activité professionnelle

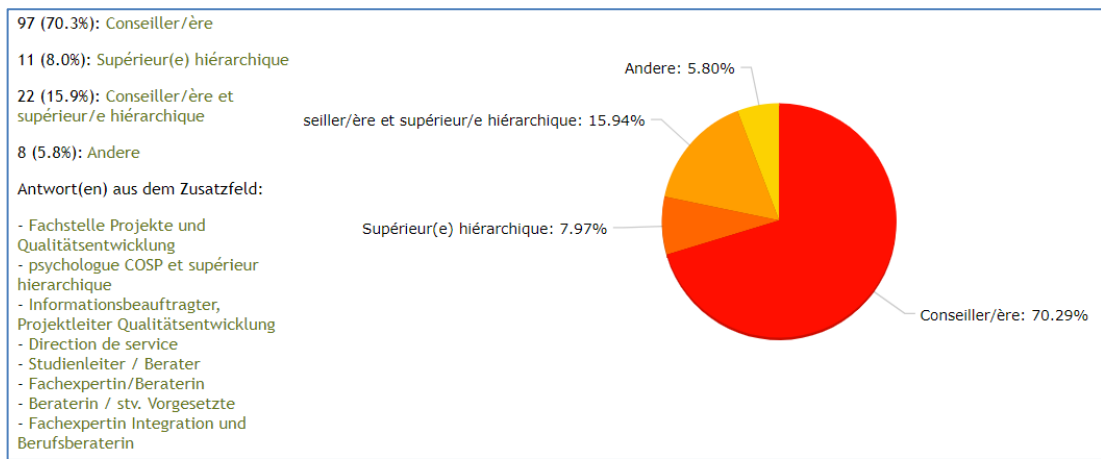
La question suivante sur le(s) rôle(s) que les participants-es à l'enquête assument dans leur travail quotidien a été posée aux participants-es à l'enquête qui ont répondu par «Représentant-e des OPUC publics», «Représentant-e d'offices AI» ou «Représentant-e service d'orientation universitaire» dans le chapitre **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden..**

97 (70.3%) Conseiller/ère

22 (16%) Conseiller/ère et supérieur/e hiérarchique

11 (8%) Supérieur/e hiérarchique

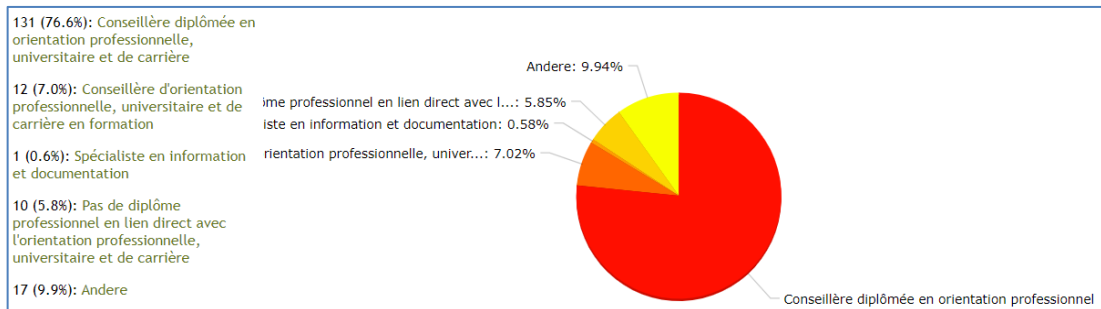
4 (6%) experts-es ou des supérieurs-es hiérarchiques



n=138

### 3.1.3 Contexte professionnel / diplôme

Les participants à l'enquête ont obtenu les diplômes suivants avec / sans rapport avec l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière :



n= 171

## 3.2 Domaines de compétences opérationnelles (DCO) et compétences opérationnelles (CO)

Dans ce bloc de questions, les participant-e-s à l' ont été priés d'évaluer chaque domaine de compétences opérationnelles (DCO) de A à G sur une échelle de 1 = incomplet, 2 = plutôt incomplet, 3 = plutôt complet, 4 = complet et "je ne peux pas juger" en ce qui concerne l'exhaustivité. Pour procéder à l'évaluation, ils devraient se référer à «l'aperçu des compétences opérationnelles» ci-joint. Les participant-e-s à l'enquête dont l'évaluation était de 1 et 2 avaient la possibilité de donner des réponses ouvertes en réponse à une demande d'évaluation.

L'évaluation générale de l'exhaustivité des domaines de compétences opérationnelles se présente comme suit:





	DCO est incomplète (1)		DCO est plutôt incomplète (2)		DCO est plutôt complète (3)		DCO est complète (4)		je ne peux pas juger (0)		Arithmetisches Mittel (0) Standardabweichung (±)			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	0	±	1	2	3
A: Conseil	3x	2.27	5x	3.79	37x	28.03	83x	62.88	4x	3.56	0.68			
B: Analyse et transmission d'info...	3x	2.27	9x	6.82	28x	21.21	87x	65.91	5x	3.57	0.73			
C: Formation	1x	0.76	14x	10.61	37x	28.03	73x	55.30	7x	3.46	0.72			
D: Travailler dans et sur l'organis...	2x	1.52	4x	3.03	32x	24.24	85x	64.39	9x	3.63	0.63			
E: Relations avec les clientes et ...	3x	2.27	8x	6.06	40x	30.30	76x	57.58	5x	3.49	0.72			
F: Approche de la relation avec s...	2x	1.52	6x	4.55	27x	20.45	93x	70.45	4x	3.65	0.65			
G: Compréhension de la professi...	3x	2.27	7x	5.30	24x	18.18	93x	70.45	5x	3.63	0.70			

n=132

Le DCO A est jugé complet ou plutôt complet à 90,1 %.

Le DOC B est jugé complet ou plutôt complet à 87 %.

Le DOC C est jugé complet ou plutôt complet à 83 %.

Le DOC D est jugé complet ou plutôt complet à 89 %.

Le DOC E est jugé complet ou plutôt complet à 88 %.

Le DOC F est jugé complet ou plutôt complet à 87 %.

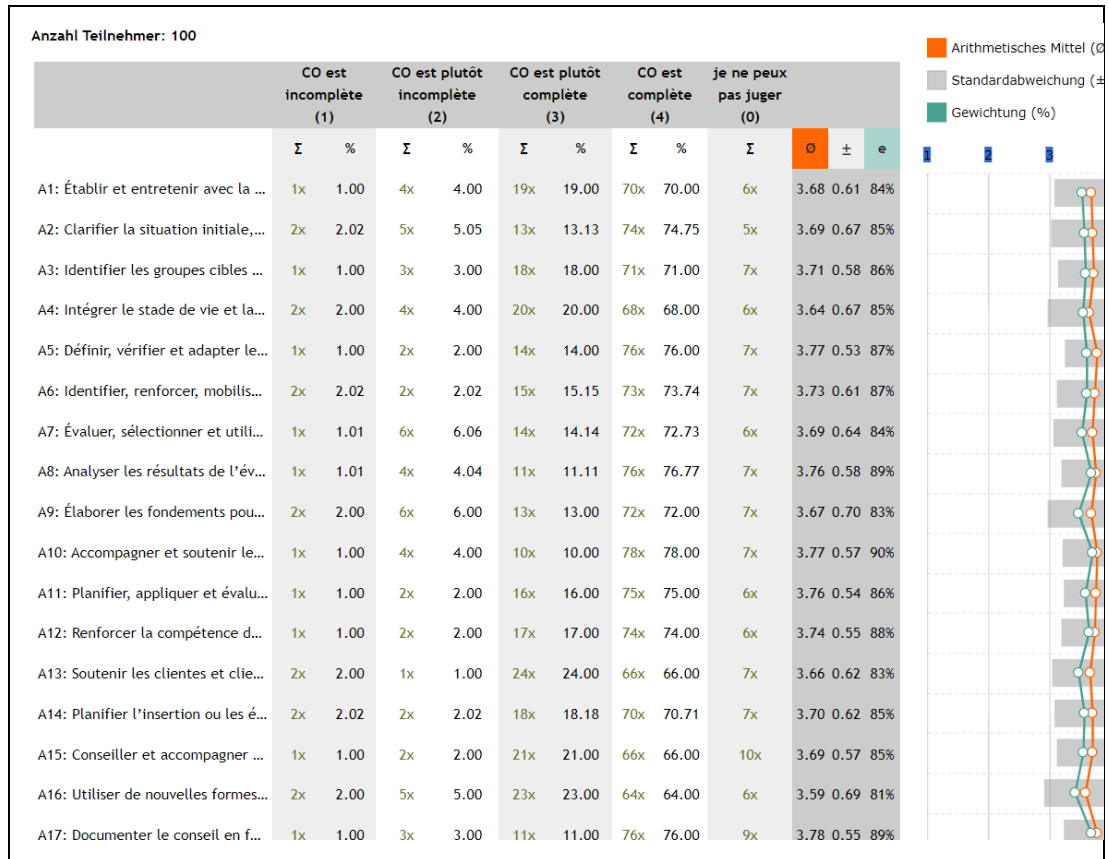
Le DOC G est jugé complet ou plutôt complet à 89 %.

Tous les domaines de compétences opérationnelles obtiennent une approbation globale très élevée, entre 83 et 90%.

### 3.3 Exhaustivité et exactitude des compétences opérationnelles et des critères de performance correspondants par domaine de compétences opérationnelles

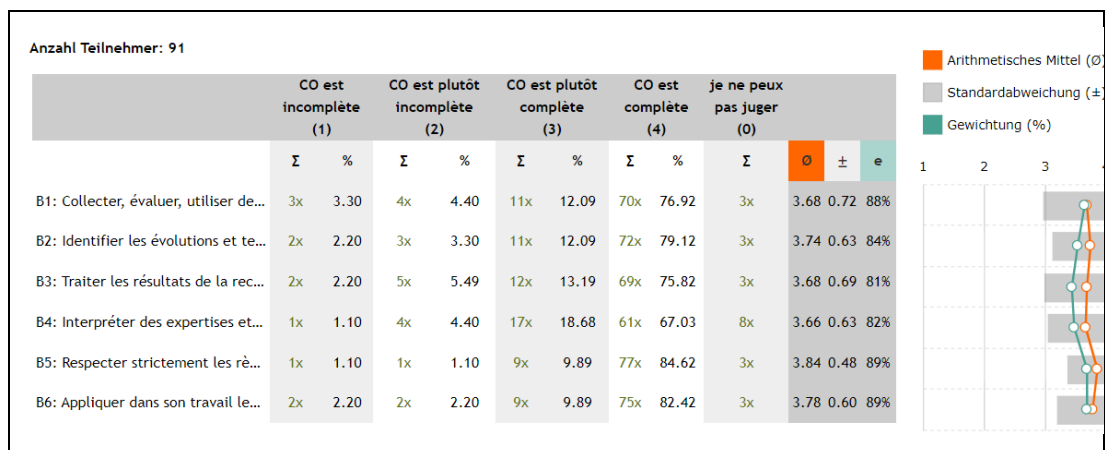
Les sept blocs de questions suivants (DCO A à DCO G) portaient sur toutes les compétences opérationnelles de chaque domaine de compétences opérationnelles. Les participants à l'audition ont été invités à évaluer chaque compétence opérationnelle et ses critères de performance en termes d'exhaustivité (1 = CO est incomplet, 2 = CO est plutôt incomplet, 3 = CO est plutôt complet, 4= CO est complet et «je ne peux pas juger») et d'exactitude (-- pas correct, - plutôt pas correct, + plutôt correct, ++ correct). Les participants à l'enquête dont l'évaluation de l'exhaustivité était de 1 et 2 avaient la possibilité de donner des réponses ouvertes en réponse à une demande d'évaluation.

### 3.3.1 DOC A Conseil



La forte approbation du DOC A se reflète également dans l'évaluation quantitative du feedback détaillé sur les différentes CO. L'exhaustivité et l'exactitude sont évaluées à plus de 80% pour toutes les CO.

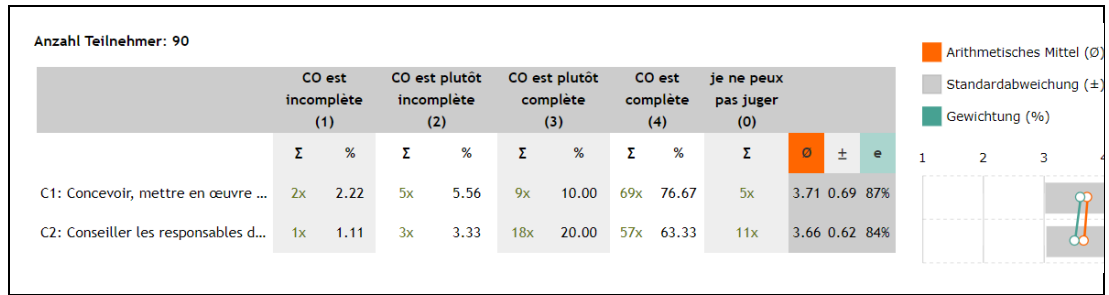
### 3.3.2 DOC B



L'exhaustivité et l'exactitude des compétences opérationnelles atteignent des valeurs très élevées (respectivement plus de 90% et nettement plus de 80%).



3.3.3 DOC C



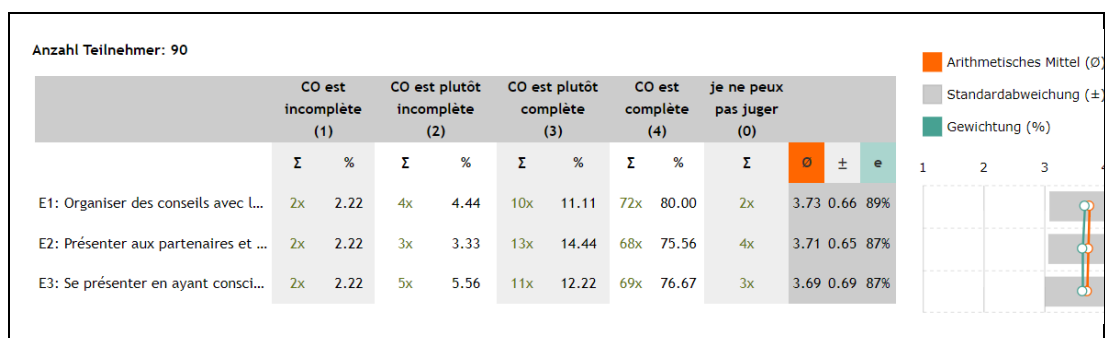
L'exhaustivité atteint des valeurs élevées, l'exactitude des compétences opérationnelles des valeurs très élevées.

3.3.4 DOC D



L'exhaustivité atteint des valeurs très élevées, à l'exception de D3 «Utiliser les ressources financières et humaines de manière efficiente et efficace». L'exactitude est également supérieure à 80% pour toutes les compétences opérationnelles, sauf pour la CO D3.

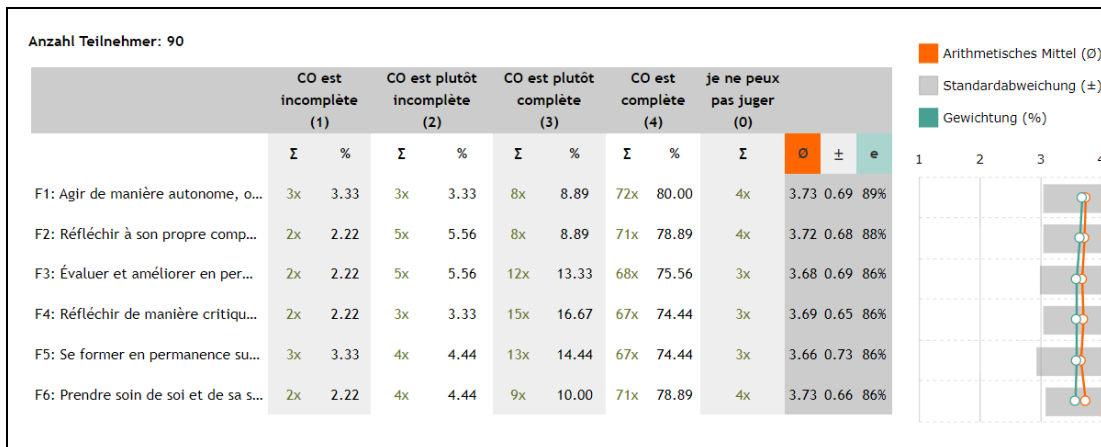
3.3.5 DOC E



Tant l'exhaustivité que l'exactitude des compétences opérationnelles atteignent des valeurs très élevées.

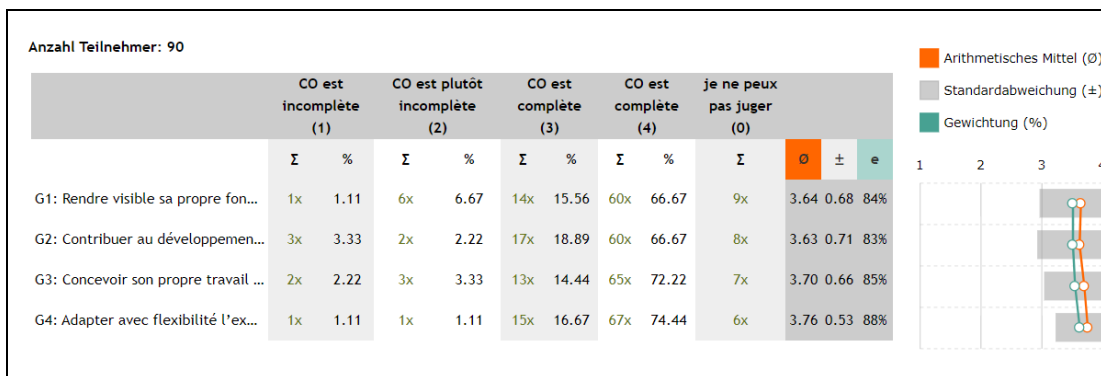


3.3.6 DOC F



L'exhaustivité des compétences opérationnelles atteint des valeurs très élevées, l'exactitude des compétences opérationnelles des valeurs extrêmement élevées (plus de 86%).

3.3.7 DOC G



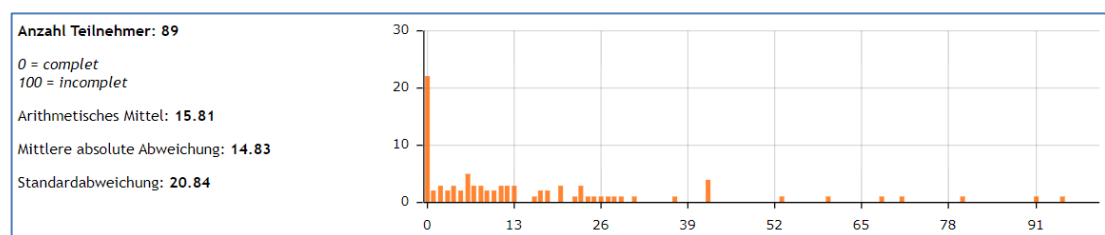
L'exhaustivité et l'exactitude des compétences opérationnelles atteignent toutes deux des valeurs très élevées.

### 3.4 Profil professionnel

Les réactions concernant le profil professionnel ont été déterminées par trois questions avec des échelles allant de 0 = très actuel à 100 = pas actuel: une question sur l'évaluation de l'exhaustivité du profil de la profession dans son ensemble, une question sur l'adéquation entre le profil de la profession et le niveau d'exigences de la profession et une question sur l'actualité du profil de la profession. Dans une question finale sur des compléments concrets, les participant-e-s à l'audition ont pu donner des réponses ouvertes. Celles-ci ont été discutées au sein des commissions et intégrées dans le chapitre 5.

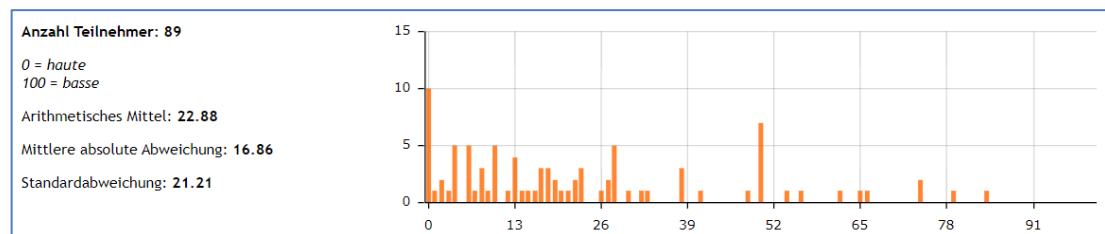
#### 3.4.1 Complétude du profil professionnel

Sur une échelle de 0 (complet) à 100 (incomplet), l'évaluation de l'exhaustivité du profil professionnel est considérée comme très élevée, avec une moyenne arithmétique de 15,8.



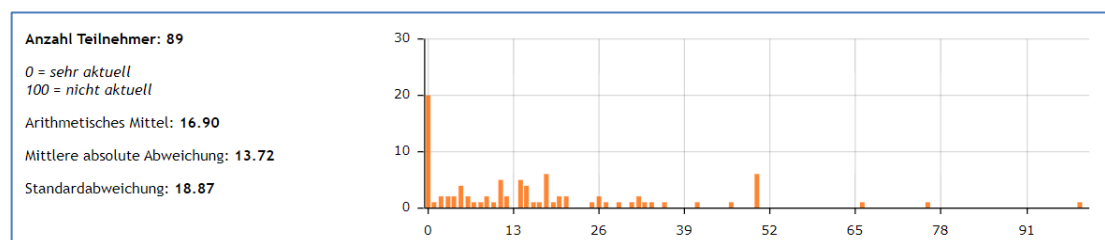
#### 3.4.2 L'adéquation entre le profil professionnel et le niveau d'exigences de la profession

L'adéquation entre le profil professionnel et le niveau d'exigences de la profession est également jugée très élevée dans le skala de 0 (élevé) à 100 (bas), avec une moyenne arithmétique de 22,9.



#### 3.4.3 Actualité du profil de la profession

L'actualité du profil professionnel est également jugée très élevée sur une échelle de 0 (très actuel) à 100 (pas actuel), avec une moyenne arithmétique de 16,9.



## 4 Amendements et décision:

### Profil de qualification, critères de performance avec niveau d'exigences et profil de la profession

L'exploitation des résultats de la procédure d'audition a abouti aux amendements énumérés ci-dessous avec motifs et commentaires. Lors de sa réunion du 29 janvier 2024, le groupe spécialisé a discuté de certains amendements et a pris position. En outre, le comité consultatif a fait part de ses commentaires lors de la réunion du 30 janvier 2024. Le 26 février 2024, le groupe de pilotage a pris position sur les propositions de modification en tenant compte des réactions de tous les organes. Le SEFRI a ensuite approuvé toutes les décisions.

Chap. / page dans le QP	Amendement	Décision SEFRI Accepté/refusé/prise de position	Motif / commentaire
	<b>Domaines de CO – aucun</b>		
	<b>Critères de performance (CP) et compétences opérationnelles (CO): A</b>		
p. 5	<b>A1 CP supplémentaire:</b> implique au besoin des personnes de référence telles que parents, partenaire ou famille (N3)	Accepté	
p. 5	<b>A2 Correction CO: qualités professionnelles est trop restrictif</b> Clarifier la situation initiale, les besoins, les qualités <del>professionnelles</del> et les questions des clientes et clients en adoptant des méthodes <i>et/ou</i> approches de conseil psychologiques adaptées et fondées	Refusé Accepté	Conserver le terme "professionnelles", étant plus précis.
p. 5/6	<b>A2 CP supplémentaire:</b>		

	définit avec les clientes et clients les moyens et les objectifs pour renforcer le lien professionnel (N3)	Accépté	
p. 6	<p>A3 Correction CO:</p> <p>Nouveau: A3 Identifier les groupes cibles ayant des besoins spécifiques et leurs <b>situations</b> de transition complexes et les accompagner</p> <p>A3 CP supplémentaire:</p> <p>Implique, si nécessaire, d'autres services et personnes concernés en collaboration avec la clientèle et dans le respect de la sphère privée et de la protection des données (N4)</p>	<p>Refusé</p> <p>Accépté</p>	La transition est un terme reconnu dans le domaine professionnel des COPUC.
p. 6	<p>A4 Correction CP1</p> <p>identifie avec la clientèle les caractéristiques des phases de la vie <b>et des thèmes pertinents au niveau subjectif</b> en se basant sur les connaissances en matière de développement psychologique (N3)</p>	Accépté	
p. 6	<p>A4 CP supplémentaire</p> <p>en cas de thèmes et de processus thérapeutiques, indique les limites de sa propre intervention et renvoie aux instances correspondantes (N2)</p>	Accépté	
p. 6	<p>A5 Correction de deux CP:</p> <p>présente à la clientèle les informations pertinentes relatives au calendrier, aux dispositions légales et aux conditions-cadres du conseil en orientation, ainsi que les rôles des personnes impliquées, avec un regard systémique <b>et s'y conforme</b> (N2)</p>	Accépté	

	répond aux questions relatives à la loi sur la formation professionnelle et à son ordonnance ainsi qu'aux questionnements sociaux, relatifs à l'aide sociale ou au droit du travail et/ou redirige la clientèle vers des points de contact efficaces (N3)	Accépté	
p. 7	<p>A7 Correction CO:</p> <p>évaluer, sélectionner et utiliser de manière transparente des outils d'évaluation et approches de conseil valides et de qualité</p> <p>A7 CP supplémentaire:</p> <p>recueille, en collaboration avec la clientèle, des informations importantes pour la compréhension et l'évaluation de la situation, par le biais d'outils psychotechniques ou de techniques d'entretien (N3)</p> <p>évalue les outils sur la base de critères d'évaluation psychométriques (N3)</p>	<p>Refusé</p> <p>Refusé</p> <p>Refusé</p>	<p>valide signifie de qualité</p> <p>Ce que couvre la CO est couvert.</p> <p>Ce que couvre la CO est couvert.</p>
p. 7	<p>A9 Remplacement CP 1:</p> <p>(ancien: recueille les informations importantes relatives à la personne, la situation et les conditions-cadres, les valide avec la clientèle et soutient celle-ci dans son autonomie de décision (N2))</p> <p>accompagne la clientèle dans l'élaboration d'une synthèse des informations recueillies sur elle-même, sa situation et les conditions-cadres ainsi que sur les options possibles pour la suite de sa démarche et la soutient dans son autonomie de décision (N3)</p> <p>CP2 pas claire, modification:</p>	Accépté	



	identifie les informations manquantes relatives à la personne, à la situation, aux conditions-cadres et au marché de la formation et du travail et les <del>trouve grâce à des approches efficaces, motivantes et respectueuses</del> <b>complète en collaboration avec les clientes et clients</b> (N3)	Accépté	
p. 7	<a href="#">A10 Correction CP 3</a> clarifie la question avec les clientes et clients et développe avec elles et eux des <del>stratégies de coping</del> <b>stratégies</b> possibles (N3)	Accépté	
p. 7/8	<a href="#">A11 trop abstrait</a> <a href="#">éventuellement regrouper A6 et A11 et rester général.</a> A6: identifier, renforcer et mobiliser les compétences en matière de gestion de carrière de la clientèle par le biais de méthodes et outils variés et adaptés aux groupes cibles et soutenir la mise en œuvre A11: planifier, appliquer et évaluer les interventions de manière participative, structurée et en fonction de la situation et du groupe cible <a href="#">Correction du CP 1:</a> identifie avec les clientes et clients et, le cas échéant, avec leur entourage le cadre de l'intervention, <del>en groupe dans des arrangements</del> individuels et <del>de groupe</del> , présente et discute des possibilités, puis structure des interventions de membres sur cette base, les planifie <b>et les propose</b> en toute transparence <del>et s'y tient</del> (N3)	Refusé  Accépté  Accépté	Le terme "intervention" dans A11 se réfère à TOUS les thèmes, théories et modèles possibles.  A6 Les compétences en matière de gestion de carrière constituent un point fort spécifique, dérivé des théories de carrière, qui doit avoir un poids important dans le COPUC (grâce à la base théorique "légitimation").

p. 8	<p>A12 Adaptation de l'ordre des CO après A9, A12 devient A10, A10 devient A11, A11 devient A12.</p> <p>A12 correction CP 3:</p> <p>reconnait et renvoie des prémisses de décision, des évaluations, des convictions, des approches de processus efficaces ou inhibitrices de façon respectueuse et neutre (en conscience) (N4)</p>	<p>Accépté</p> <p>Accépté</p>	
p. 8	<p>A13 Suppression CP 5</p> <p>A13 correction CP 3</p> <p>Conseille, le cas échéant, les employeuses et employeurs des clientes et clients dans la réalisation des étapes de carrière définies (N3)</p>	<p>Refusé</p> <p>Accépté</p>	<p>Motif : Le conseil aux employeurs est central pour les COPUC AI, les gestionnaires de cas, l'intégration, dans les settings indépendants et les CSIAS internes aux entreprises.</p>
p. 8	<p>A14 Correction CP 4</p> <p>pour une meilleure compréhension</p> <p><del>s'orienter vers</del> utilise des méthodes d'accompagnement psychologique valables en tenant compte des motivations spécifiques des clientes et clients, pour préserver l'autonomie de celle-ci lors de la mise en œuvre de ses projets (N4)</p>	<p>Accépté</p>	
p. 9	<p>A15 CP3 supplémentaire:</p> <p>établit, entretient et évalue avec le groupe un lien professionnel solide, basé sur la confiance et l'acceptation (N3)</p>	<p>Accépté</p>	
p. 9	<p>A16 Correction CP 2</p> <p>vérifie l'effet du format de conseil utilisé et <del>en tire-partage et discute</del> les conclusions au sein de la communauté professionnelle des COPUC (N3)</p>	<p>Accépté</p>	

p. 9	<p><b>A17 Correction CP 2</b></p> <p>Le cas échéant, rédige à l'intention des clientes et clients et/ou d'un mandant ou d'une mandante et en respectant la protection des données et de la personnalité des rapports pertinents sur le processus de conseil et les résultats dans la systématique convenue (N3)</p>	Accépté	
	<b>Critères de performance (CP) et compétences opérationnelles (CO): B</b>		
p. 9	<p><b>B1 CP supplémentaire:</b></p> <p>Aider la clientèle à obtenir des informations et à les interpréter de manière critique (N3)</p>	Accépté	
p. 9	<p><b>B2 Correction CP 1</b></p> <p>identifie les sources et canaux d'informations sur les évolutions et tendances internationales, nationales, régionales et locales dans le paysage de la formation, dans la société, dans l'économie, sur le marché du travail, en politique et en déduit des conséquences pour son propre travail (N3)</p>	Accépté	
p. 9	<p><b>B3 Traiter les résultats de la recherche scientifique, en caractériser la méthodologie de recherche, mettre à disposition les résultats et les intégrer dans les prestations</b></p> <p>La CO peut-elle être acquise sans diplôme universitaire?</p>	Prise de position	<p>Oui, la CO peut être atteinte. Il est de la profession des COPUC de se référer à des bases scientifiques et de se tenir au courant. L'institution de formation est responsable de la transmission des connaissances spécialisées correspondantes.</p> <p>C'est possible parce qu'il faut "caracteriser" les résultats et les designs et non pas les "élaborer".</p>

	<b>Critères de performance (CP) et compétences opérationnelles (CO): C</b>		
p. 11	<b>C2 Correction CO</b> Conseiller les responsables de formation <b>et les enseignant-e-s</b> dans le développement de formations sur les compétences de gestion de carrière	Accépté	Les enseignants de l'école obligatoire ne se sentent pas concernés par le terme "responsables de formation".
p. 11	<b>C2 Correction CP 1</b> <b>met une documentation adaptée aux destinataires et des idées de mise en œuvre des offres de formation à disposition des responsables de formation et des enseignant-e-s d'entreprises, d'écoles et d'autres organisations (N2)</b>	Accépté	
	<b>Critères de performance (CP) et compétences opérationnelles (CO): D</b>		
p. 12	<b>D1 Correction CO</b> Travailler dans des équipes et des systèmes inter-, multi-, transdisciplinaires <b>et interculturelles</b> <b>Correction CP 1</b> apporte le point de vue de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière dans des équipes et des systèmes inter-, multi-, transdisciplinaires <b>et interculturelles (N3)</b>	Accépté  Accépté	
p. 12	<b>CP complémentaire dans D1:</b> <b>réfléchit à son propre rôle au sein de l'organisation (N4)</b>	Accépté	
	<b>Supprimer CO pour réduire l'abondance :</b>		

	<p>D2 Contribuer au développement innovant de sa propre organisation <del>avec un regard d'entrepreneuse ou d'entrepreneur</del></p> <p>D3 Utiliser les ressources financières et humaines de manière durable, efficiente et efficace</p> <p>D8 Faire de l'auto-représentation et de la représentation organisationnelle dans les réseaux</p> <p>G2 Contribuer au développement de la profession et à son établissement dans la société et rendre l'OPUC visible dans la société</p>	<p>Refusé de supprimer la CO et nouvelle formulation</p> <p>Refusé</p> <p>Prise de position</p> <p>Refusé</p>	<p>Le regard entrepreneurial est une tâche de direction.</p> <p>Le refus est bien accueilli du point de vue de l'employeur.</p> <p>Suppression refusée et reformulée.</p>
p. 12	<p>D3 Correction CP 1</p> <p>utilise les ressources disponibles en toute conscience, de manière efficace, durable et efficiente dans son propre domaine d'activité (N2)</p> <p>Correction CP 2</p> <p>analyse régulièrement son propre comportement en matière de préservation des ressources et met en œuvre et/ou propose au supérieur ou à la supérieure hiérarchique des mesures pour gagner en efficacité, en efficience et en durabilité (N3)</p>	<p>Accépté</p> <p>Accépté</p>	
p. 12	<p>D7 Correction CO</p> <p>Mettre en place et utiliser des réseaux, y participer activement et continuer à les développer <del>les développer</del></p>	<p>Accépté</p>	
	<p><b>Critères de performance (CP) et compétences opérationnelles (CO): E</b></p>		

	Mentionner explicitement les relations avec l'école au niveau des compétences opérationnelles, elle est un partenaire important	Prise de position	Mentionner explicitement les types d'écoles primaires et les niveaux scolaires, comme par exemple les écoles de formation générale telles que l'ECG et le gymnase dans le profil professionnel.
p. 13	E1 Correction CP 2 s'adapte à tout type de population, de manière non biaisée et inclusive, par rapport à l'origine, l'état de santé, le contexte socioéconomique, l'identité sexuelle ou la religion (N4)	Accépté	
p. 13	E3 Correction CO: se présenter et agir en ayant conscience des valeurs et agir conformément aux normes professionnelles en conformité avec le code déontologique de la profession	Accépté	Justification : AI, SFP, KBSB, profunda et autres lignes directrices y sont incluses.
	<b>Critères de performance (CP) et compétences opérationnelles (CO): F</b>		
	Divers retours selon lesquels les CO pourraient/devraient figurer aussi dans d'autres domaines de CO.	Prise de position	Les réactions montrent que l'on reconnaît que le DCO F est un DCO transversal. Celui-ci a été choisi à dessein.
p. 13	Dénomination du domaine de CO plutôt inappropriée:	Accépté	Nouveau: «Auto-gestion»
p. 13	F1 Correction CO Agir de manière indépendante autonome et ouverte dans la pratique professionnelle	Accépté	
p. 14	F3 deux CP supplémentaires participe à la mise en œuvre de mesures organisationnelles d'assurance et de développement de la qualité (N2)	Accépté  Accépté	

	met en œuvre les résultats des évaluations organisationnelles au niveau individuel (N3)		
	<b>Critères de performance (CP) et compétences opérationnelles (CO): G</b>		
p. 15	G1 Correction CO Rendre visible dans la société sa propre fonction/profession en tant que charnière qu'interface au sein du trio travail-société-individu entre formation, travail, société, individu et environnement	Accépté	
p. 15	G2 Correction CP Niveau trop bas: au moins N3 ou N4	Refusé	Il a deux CP au niveau N3 et un au niveau N4.
p. 16	G3 Correction CO Participer de manière ouverte, curieuse et constructive et critique à la conception de son propre travail en utilisant les nouveaux outils technologiques Correction CP 1 teste de manière ouverte, curieuse et constructive et critique les nouveaux outils technologiques (N3)	Accépté  Accépté	
	<b>Profil professionnell</b>		En général: Très large approbation quant à l'exhaustivité, l'actualité et la conformité du profil professionnell avec le niveau d'exigences (77% à 83%)
Globalement	Procéder à d'éventuelles adaptations du texte après les décisions relatives aux compétences opérationnelles (ci-dessus)		

	<b>Retours généraux</b>		
Titre	Il est demandé d'ajouter psychologue au titre de COPUC.	Refusé	La discussion sur le titre ne relève pas de la présente révision. Le titre est conforme aux directives de la LFPr et de l'OFPr.
Condition	Le profil de la profession fait partie du domaine de la psychologie appliquée. Le profil de la profession et le niveau d'exigences requièrent d'être déjà titulaire d'au moins un BSc en psychologie (8)	Prise de position	Cela ne relève pas du profil de qualification; le titre est défini dans la loi sur la formation professionnelle et un changement devrait être effectué par le biais d'une modification de la loi.
Supervision	Il est souligné que la supervision de son propre travail devrait être mentionnée dans le profil de qualification.	Prise de position	<p>La capacité de réfléchir sur son propre travail avec les clientes et clients et soi-même est mentionnée dans différentes compétences opérationnelles (E3; F2; F3; F4).</p> <p>La supervision est une méthode appropriée pour permettre cette réflexion. Les directives éthiques de la CDOPU et de profunda suisse soulignent également l'importance de cette réflexion au point 12 et renvoient à des outils appropriés.</p> <p>Afin de maintenir la neutralité de la méthode dans le PQ, le terme de supervision n'est pas inclus.</p>



## 5 Changements dans le profil professionnel

Les adaptations textuelles du profil professionnel sont présentées en mode modification.

### Domaine de travail et contexte

Les conseillères et les conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière (COPUC) conseillent et accompagnent des personnes dans les périodes de transition, notamment le choix d'une formation initiale ou continue, d'un domaine d'études, d'une filière d'études ou d'une profession ou fonction, le maintien de leur capacité de travail et la conception de leur parcours professionnel tout au long de la vie professionnelle.¶

Parallèlement au travail de conseil, les COPUC œuvrent à développer les relations publiques pour le conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière, recueillent et analysent en permanence des informations actuelles sur les domaines professionnels, les formations initiales et continues et les évolutions du marché de travail et transmettent les informations pertinentes à des groupes cibles spécifiques. Ils travaillent notamment en étroite coopération avec des parents et des tuteurs ou tuteurs, des enseignantes ou enseignants d'écoles publiques et privées, de l'école [primaire-obligatoire](#) à l'enseignement supérieur, des professionnels/spécialistes<sup>o</sup> assurant la prise en charge médicale et psychologique, des services sociaux et des assurances sociales. L'échange étroit et actif avec des entreprises, des services de conseil, des agences de placement, des ateliers protégés, des services nationaux d'éducation et d'intégration renforce la collaboration avec ces partenaires et contribue à la fois à la qualité des services de conseil et à l'amélioration permanente de la pratique professionnelle des COPUC.¶

Les COPUC travaillent notamment...¶

- → en tant qu'employé-e-s dans des établissements publics—la plupart du temps cantonaux<sup>o</sup>—ou privés de conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière, dans des entreprises de conseil, dans des associations professionnelles, dans des offices AI, dans des institutions d'insertion professionnelle, [et de la migration/intégration](#), dans des cliniques de réadaptation, ou dans des services de conseil internes des écoles, des universités [ou](#) des entreprises [dans des secteurs très variés](#).¶
- → en tant qu'entrepreneuses ou entrepreneurs indépendant-e-s ou semi-indépendant-e-s.¶

### Exercice de la profession

Les COPUC sont fortement sollicité-e-s sur le plan professionnel par la perméabilité et des changements constants du système éducatif [et de l'offre du marché de la formation](#), la grande dynamique de l'économie et du marché du travail, des bases légales en mutation, des évolutions sociales, l'ambivalence entre les différentes attentes, l'hétérogénéité et de ses besoins spécifique de leur clientèle. Sur la base de ces conditions cadres individuelles et structurelles et en tenant compte des données empiriques actuelles, ils aident à l'élaboration de nouvelles offres et prestations, actualisent celles qui existent déjà et intègrent des méthodes de conseil et de formation adaptées.¶

Les offres et prestations des COPUC ont lieu en individuel et en groupe et vont de brefs ~~ren-  
dez-vous de conseils~~ à des entretiens et accompagnements en matière de processus plus  
longs, en passant par la planification, la conception et la mise en œuvre de cours et d'évène-  
ments d'information et de sensibilisation pour la clientèle et les relais d'opinions. Des bonnes  
relations et un rapport de confiance entre la clientèle et les COPUC permettent de créer un  
espace de familiarité, de bienveillance et de sécurité émotionnelle, sans aucun préjugé, ce  
qui, associé à une vision globale, contribue largement à la qualité du conseil. Pour y parvenir,  
les COPUC utilisent des approches de conseil psychologiquement fondées pour les diffé-  
rentes phases et circonstances de la vie, s'orientent vers des approches de procédure basées  
sur des preuves diagnostiques et agissent dans le respect des valeurs et des règles éthiques  
des organisations professionnelles concernées. ¶

Les COPUC permettent à leur clientèle de se représenter et de comprendre la leur situation  
actuelle, de l'intégrer dans le développement de projets et de plans d'actions réalisables,  
d'en déduire des mesures possibles et de les appliquer dans la mise en œuvre. Ils indiquent  
des sources d'information pertinentes et contribuent à promouvoir les compétences d'action  
et de décision de la clientèle. L'objectif principal des COPUC est l'accompagnement, le déve-  
loppement et la promotion des compétences en matière de conception de carrière. Pour la  
réintégration, l'accent est également mis sur l'accompagnement progressif des client-e-s/la  
clientèle vers l'employabilité. ¶

Les COPUC font face à l'ambivalence entre les différentes exigences du monde du travail, les  
besoins individuels et les projets de vie de la clientèle avec des compétences en psycholo-  
giques appliquée et empathie tout en maintenant une distance professionnelle et dévelop-  
pent la tolérance nécessaire face à l'ambiguïté. ¶

Dans leur travail quotidien, les COPUC collaborent et échangent avec des spécialistes à l'in-  
térieur et à l'extérieur de leur organisation. Ils se penchent sur ~~anticipent~~ les éventuelles  
transformations technologiques dans le monde du travail et participent activement à leur  
conception dans leur propre contexte de travail. Les COPUC restent ainsi au cœur des exi-  
gences en constante évolution du marché du travail, de la société et du système de forma-  
tion. En même temps, ils contribuent ainsi à leur formation continue personnelle et  
professionnelle et à leur employabilité. ¶

L'ampleur de l'exercice de la profession des COPUC suppose des solides connaissances com-  
pétences appliquées scientifiques fondées concernant les bases de la psychologie, d'orienta-  
tion et d'application, ainsi que des connaissances approfondies du marché du travail, du droit  
des assurances sociales, de l'éducation et du système de formation professionnelle. Les CO-  
PUC disposent de diverses compétences de conseil, de diagnostic de test et méthodologiques  
et didactiques combinées à des compétences pour l'utilisation de méthodes, de modèles et  
d'approches de conseil reconnus et fondés sur la psychologie. Ces compétences les aident à  
utiliser soigneusement leurs ressources, à agir et communiquer de manière adéquate en  
fonction de la situation, à transmettre des connaissances spécialisées en fonction du groupe  
cible et à réfléchir à leurs actes, à leur propre attitude et à leur propre compréhension pro-  
fessionnelle. ¶

## Contribution à la société, à l'économie, à la nature et à la culture

Les COPUC sensibilisent la population à l'importance d'une gestion de la carrière proactive d'un mode de vie proactif. De par leurs offres et leurs prestations, lors de transitions biographiques et dans les situations difficiles, ils apportent une contribution à un mode de vie porteur de sens et au renforcement de la résilience et la prévention des individus, à l'apprentissage tout au long de la vie, à l'intégration durable des personnes défavorisées socialement et le recrutement contre la pénurie du personnel qualifié. Ils accompagnent la clientèle, tout au long de sa vie, dans l'élaboration le développement et la mise en œuvre de projets professionnels qui tiennent compte, d'une part, de l'épanouissement personnel durable de s' individus et, d'autre part, des défis interculturels, sociétaux et environnementaux, des défis du contexte de la société et de l'environnement de la société et de l'environnement ainsi que des besoins d'une économie durable. ¶

¶

En favorisant les compétences en matière de conception de carrière, les COPUC soutiennent le développement et l'élargissement des ressources personnelles et de la capacité d'action de leur clientes es et clients et contribuent à la promotion de l'égalité des chances et de l'équité l'équité dans le monde du travail et à tous les niveaux de formation des chances. ¶