

Concept-cadre national de conseil

Introduction au Concept-cadre national de conseil

Le concept-cadre national de conseil constitue un modèle scientifique et contemporain pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière en Suisse. Il a été développé par le professeur Andreas Hirschi (Université de Berne) et le professeur Koorosh Massoudi (Université de Lausanne), sur mandat de la Conférence suisse pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CS OPUC). Le processus de développement a été étroitement accompagné par le comité de la CS OPUC et un groupe de réflexion composé de spécialistes.

L'objectif du concept-cadre est de promouvoir une conception commune de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, indépendamment des structures institutionnelles, des différences régionales ou des traditions spécifiques en matière d'orientation. Le concept est délibérément formulé à un niveau conceptuel supérieur et renonce à définir de manière prescriptive des méthodes spécifiques, des conditions-cadres institutionnelles ou les rôles des conseillères et conseillers. Il reste ainsi compatible avec les réalités cantonales et les modèles de pratiques existants.

Au cœur du concept se trouvent les compétences de gestion de carrière (CGC), qui ont été décrites dans un modèle en quatre étapes et définies en 2024 dans un document de base pour la Suisse. La promotion de ces compétences permet aux individus de développer leur carrière de manière durable et autonome dans un environnement de plus en plus volatile, où la responsabilité de la gestion de la carrière professionnelle incombe de plus en plus à l'individu. Cette responsabilité personnelle s'étend sur toute la vie.

Les CGC aident les individus à aller au-delà d'une adaptation passive ou réactive de leur carrière aux exigences extérieures, afin de la gérer de manière proactive et en cohérence avec leurs valeurs personnelles et leurs objectifs de vie. Ces compétences sont considérées au niveau international comme essentielles pour un développement de carrière harmonieux et une employabilité durable.

Grâce à sa perspective holistique, le concept-cadre tient également compte des interactions entre la vie professionnelle et la vie privée. Il crée ainsi une base permettant d'aborder, à travers le processus de conseil, les défis du monde du travail contemporain de manière méthodique et complète.

Cette introduction offre un aperçu du concept. Pour une compréhension approfondie, il est recommandé de lire le document original dans son intégralité.



Télécharger
Concept-cadre national de conseil

Les 4 domaines du modèle des CGC

Le conseil a pour objectif de soutenir le développement systématique des CGC. Le concept-cadre de conseil s'appuie sur un processus prototypique qui présente les quatre domaines dans un ordre cyclique. (1) Développement d'objectifs de carrière, (2) exploration des ressources et des obstacles, (3) mise en œuvre de plans d'action concrets et (4) révision et adaptation de la gestion de carrière. Ce déroulement constitue une proposition de trame, mais le conseil peut bien sûr être organisé de manière flexible afin de s'adapter aux situations et aux besoins spécifiques des client·e·s. En fonction de la situation initiale ou du contexte institutionnel, il peut être judicieux d'aborder directement des domaines avancés, par exemple si la personne dispose déjà d'objectifs clairs ou s'il est préférable de commencer par examiner ses expériences passées avant de clarifier ses objectifs. On peut aussi se concentrer sur l'évaluation ou le développement de certaines compétences au sein d'un domaine, par exemple en vue d'une recherche d'emploi. Les compétences relatives à chaque champ d'action évoluent au fil des phases de vie.

Le développement des compétences

Le développement des compétences à proprement parler se fait par une combinaison des trois processus suivants : a) favoriser la compréhension, (b) réaliser des actions et (c) réfléchir aux expériences d'apprentissage.

Favoriser la compréhension

La première étape du développement des compétences consiste à acquérir des connaissances de manière ciblée.

Connaissances déclaratives (QUOI)

Forces, valeurs, intérêts, marché du travail, parcours de formation

Savoir procédural (COMMENT)

Stratégies d'action et d'apprentissage, techniques décisionnelles

Connaissances conceptuelles

(POURQUOI) Identifier les liens entre les actions et leurs effets

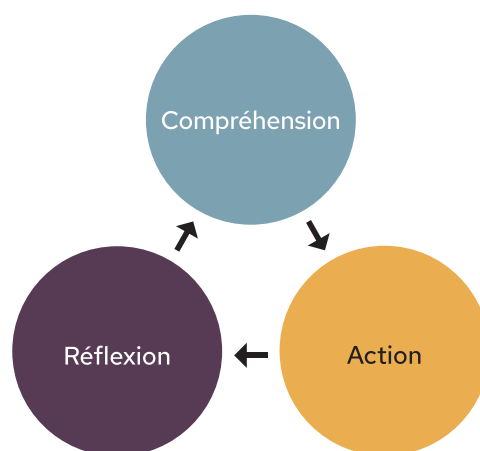
Le conseil veille à ce que ces types de savoirs soient directement liés à la réalité de vie des client·e·s par une réflexion pratique et une orientation vers l'application

Réaliser des actions

Il s'agit ensuite d'aider les client·e·s à prendre des mesures concrètes pour développer activement leur carrière. Ils sont notamment encouragés à tester de nouvelles stratégies.

Réfléchir aux expériences d'apprentissage

Cette étape consiste à poser un regard critique sur les décisions et les actions passées afin d'en tirer des enseignements.



Ce processus itératif favorise non seulement la capacité d'adaptation professionnelle, mais aussi la capacité à réagir de manière autonome et flexible aux défis professionnels sur le plus long-terme.

Certaines CGC peuvent déjà être renforcées pendant les séances de conseil. C'est par exemple le cas de l'introspection, de la prise de décision, de la planification d'actions ou de l'évaluation des ressources et des obstacles. D'autres CGC, par exemple la création de réseaux ou le développement de compétences professionnelles et transversales, nécessitent plus de temps. Leur développement relève de démarches à réaliser en dehors du conseil et à discuter lors de rendez-vous ultérieurs. Si les conditions institutionnelles le permettent, il peut être très utile d'offrir aux client·e·s un accompagnement sur une plus longue période, afin de les aider à prendre conscience de leurs progrès et de l'évolution de leurs CGC.

Les principes de conseil

Orientation vers les ressources

Plutôt que de se focaliser sur les déficits des client·e·s, il est important de mettre l'accent sur leurs forces, leurs capacités et leurs potentiels. Cela leur permet de développer leur sentiment d'efficacité et de mobiliser activement leurs capacités. Ainsi, en identifiant et en utilisant leurs ressources de manière ciblée, ils parviennent à aborder leur gestion de carrière avec confiance et détermination.

Soutien à la prise de responsabilité et à l'autonomie

L'un des principaux objectifs du conseil est de renforcer la responsabilité, l'autonomie et la capacité d'action (agency) des client·e·s. En adoptant une perspective systémique, le conseil devrait donc non seulement encourager la capacité d'adaptation individuelle, mais aussi renforcer la réflexion critique et la capacité d'analyse des structures sociales et économiques. Il est important de préciser que la capacité d'action en matière de gestion de carrière ne se limite pas à l'adaptation aux évolutions du marché du travail, mais comprend également la capacité à analyser de manière critique son propre environnement et à chercher à le façonner activement, à intégrer ses propres valeurs et convictions dans la conception de son avenir professionnel et, le cas échéant, à emprunter délibérément des voies alternatives.

Perspective systémique et holistique

Le conseil relève d'un processus interactionnel et dynamique, au cours duquel les décisions de carrière ne résultent pas uniquement de considérations rationnelles, mais émergent de la construction subjective de la réalité, basée sur les expériences passées, les discours sociaux et les valeurs personnelles. Grâce à une réflexion consciente sur leurs schémas de narration et de pensée dans le cadre du conseil, les client·e·s peuvent voir leur carrière sous un jour nouveau et orienter de manière ciblée leur propre développement. L'intégration de ces principes systémiques dans le conseil permet non seulement de considérer les influences contextuelles, mais aussi de renforcer la créativité et les capacités d'auto-organisation des client·e·s.

Perspective du parcours de vie

Les CGC sont essentielles à toutes les étapes de la carrière et devraient être développées tout au long du parcours éducatif et professionnel. L'adoption d'une perspective de parcours de vie élargit la focalisation du conseil au-delà des problématiques ponctuelles qui jonchent le parcours des client·e·s. Cette perspective du parcours de vie est particulièrement importante, car elle favorise une gestion proactive de la carrière et permet aux client·e·s de planifier leur développement à long terme et de manière prospective. Elle contribue à garantir la continuité et l'adaptabilité dans un monde du travail dynamique.

L'attitude de conseil

Une relation de confiance et de soutien – d'égal à égal – constitue la base d'un conseil efficace. C'est notamment en cela que le conseil se distingue des informations auxquelles on peut accéder par l'IA. Des valeurs telles que l'empathie, l'individualité, la diversité des méthodes, l'égalité des chances et la transparence sont déjà inscrites dans la charte de déontologie nationale des spécialistes de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.



Charte de déontologie

Contenus, questions et instruments pour les quatre domaines des CGC¹

- Réflexion sur la progression des objectifs
- Adaptation des plans existants à de nouvelles informations
- Feedback de tiers
- Visualisation de la progression des objectifs
- Documentation des expériences d'apprentissage

Garder le cap tout en restant flexible

Qu'est-ce qui a fonctionné ?

Qu'est-ce qui a changé ?

Dois-je modifier quelque chose ?

Qu'ai-je appris ?

- Réflexion sur ses valeurs et ses intérêts
- Recherches sur les professions, les parcours de formation, etc.
- Questionnaires d'intérêt ou de personnalité (p. ex. RIASEC)
- Entretiens biographiques pour analyser les points forts et clarifier les objectifs de vie et de carrière
- Bilan de compétences

Trouver des objectifs qui me conviennent

Qui suis-je ? Qu'est-ce qui est important pour moi ?

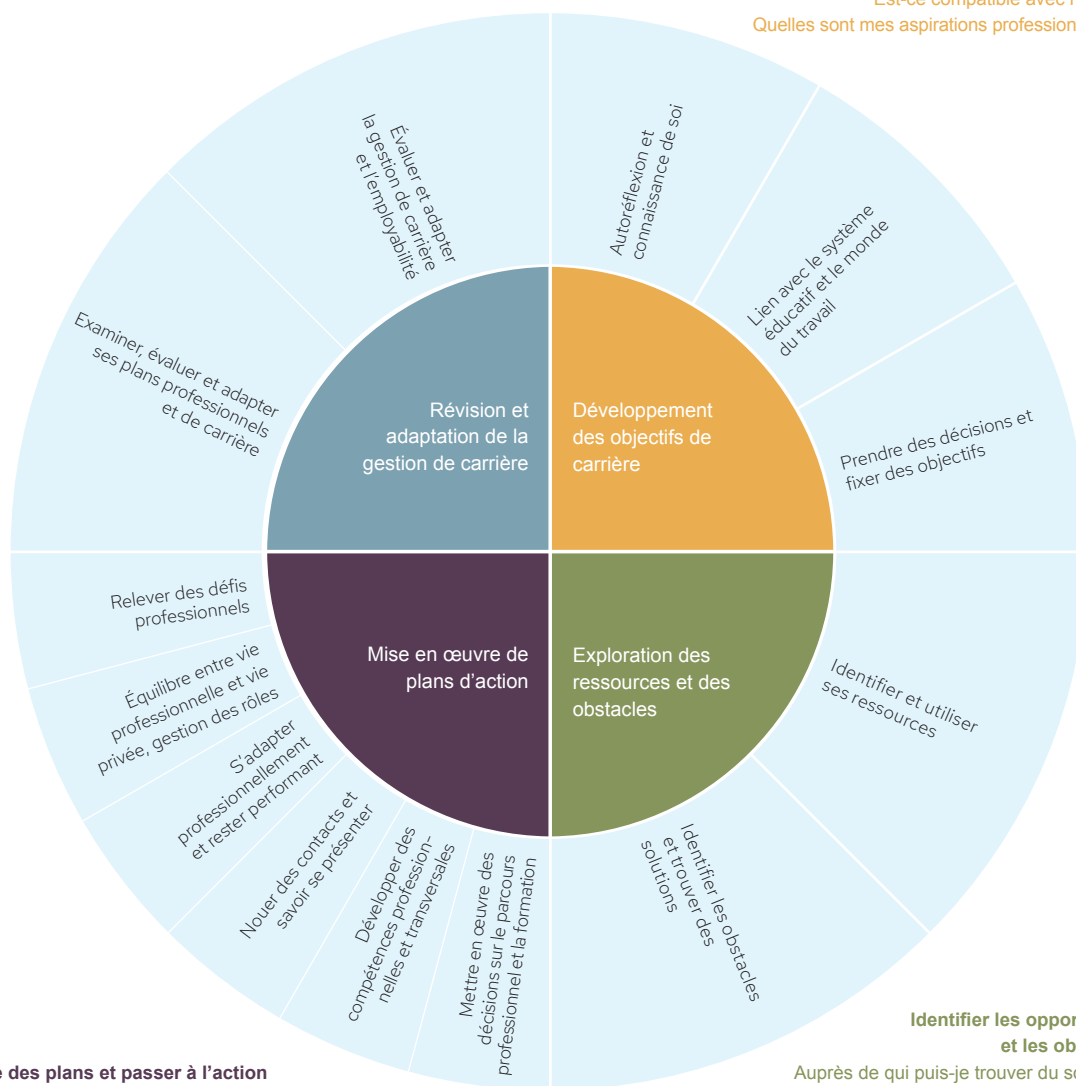
Qu'est-ce qui m'intéresse ? Qu'est-ce que je sais bien faire ?

Quels parcours de formation s'offrent à moi ?

Comment le marché du travail évolue-t-il ?

Est-ce compatible avec ma vie ?

Quelles sont mes aspirations professionnelles ?



Faire des plans et passer à l'action

Qu'est-ce que je veux faire concrètement ?

Quelle est ma prochaine étape ?

Comment puis-je passer à l'action ?

Avec l'aide de qui ?

- Plans d'action détaillés avec délais, objectifs SMART
- Jeux de rôle pour identifier les défis et les solutions possibles
- Analyse de réseaux et développement de stratégies
- Planification de formations continues

- Questionnaires sur les ressources et analyse SWOT
- Visualisation du réseau
- Réflexion autour de précédents défis (enseignements tirés d'échecs)
- Aperçu des barrières intérieures/contextuelles, analyse du parcours de vie