



---

## Profil de qualification du/de la conseiller-ère en orientation professionnelle, universitaire et de carrière

---

### Profil professionnel

Le/la conseiller-ère en orientation professionnelle, universitaire et de carrière (COPUC) accompagne des jeunes ou des adultes afin de leur permettre de choisir une profession, des études ou un parcours professionnel en harmonie avec leurs aspirations, leurs aptitudes, les perspectives économiques et l'environnement dans lequel ils évoluent.

Pour atteindre cet objectif le/la COPUC met en œuvre des stratégies basées essentiellement sur l'autonomisation progressive de l'utilisateur/ère. Celui-ci/celle-ci est amené-e à prendre des options d'avenir réalisables. Dans de nombreuses situations le/la COPUC doit trouver la manière de motiver les usager-e-s afin qu'ils soient capables d'entreprendre des démarches constructives. L'activité du/de la COPUC s'exerce le plus fréquemment de manière individuelle, notamment par des entretiens. Dans certains cas, le conseil peut s'exercer de manière collective, en ateliers.

Le/la COPUC doit analyser la demande de l'utilisateur/ère afin de répondre à ses besoins profonds. Cette analyse est complétée par des mesures visant à accroître l'autonomie décisionnelle : réflexion sur les aspirations, les besoins, l'environnement, les aptitudes, la faisabilité des options envisagées. Dans cette perspective, le/la COPUC doit être en mesure de fournir des pistes pour que l'utilisateur puisse s'informer de manière pertinente sur les voies de formations et de perfectionnement, les perspectives professionnelles, les opportunités et les difficultés des parcours envisagés et de présenter de manière transparente et compréhensible le système suisse de formation ainsi que les différentes passerelles. Le/la COPUC veille à ce que l'utilisateur/ère intègre toutes ces informations et construise ainsi progressivement un projet réalisable. L'atteinte de ces objectifs passe toujours par l'instauration d'une relation de confiance entre les deux partenaires.

Le/ la COPUC collabore avec de nombreux partenaires : familles, institutions de formation, entreprises, services de l'emploi, administrations, services sociaux... Outre l'ouverture et les connaissances que requièrent ces contacts, il/elle doit être attentif/ve à respecter les règles de confidentialité, notamment dans ces contacts interinstitutionnels. Dans certaines situations complexes, le / la CDOPU doit évaluer les limites de son action et transmettre la situation à d'autres spécialistes.

Le/la COPUC oriente également son activité dans la direction de la prévention, notamment en développant et en activant des programmes de préparation au choix professionnel. Dans des cas particuliers, il/elle peut être amené-e à élargir son champ d'activité au travers de tâches spécifiques : conception et réalisation de programmes d'information ou d'auto-orientation, coaching d'utilisateurs qui doivent bénéficier d'un accompagnement de longue durée, organisation de manifestations en rapport avec l'orientation...

Le travail du/ de la COPUC implique la mise en œuvre de connaissances, de savoir-faire et d'attitudes complexes : psychologie de l'adolescent-e et de l'adulte, techniques d'entretiens, pose de diagnostic, animation de groupes, travail en réseau... La pluralité des tâches, des situations et des contacts nécessitent un solide équilibre personnel. Afin d'assurer la qualité de son travail, il/elle doit en outre être capable de porter en permanence un regard critique sur ses démarches afin de les rendre plus performantes.



# Vue d'ensemble des compétences opérationnelles

Domaines de compétences opérationnelles		Compétences opérationnelles					
<b>A</b> Conseiller	A1 – Clarifier la demande de l'utilisateur	A2 – Définir les objectifs	A3 – Fixer un cadre et un contrat d'intervention	A4 – Assurer la prestation convenue	A5 – Evaluer le processus en continu		
<b>B</b> Mener un entretien	B1 – Prendre connaissance des informations à disposition et de l'état du processus de consultation	B2 – Conduire l'entretien	B3 – Faire la synthèse	B4 – Décider des interventions à mener	B5 – Mettre à jour le dossier		
<b>C</b> Diagnostiquer / évaluer	C1 – Identifier les dimensions à investiguer	C2 – Choisir les techniques d'évaluation appropriées	C3 – Assurer des conditions optimales pour effectuer un diagnostic fiable	C4 – Evaluer et interpréter les résultats	C5 – Communiquer les résultats à l'utilisateur	C6 – Intégrer les informations au processus de consultation	
<b>D</b> Informer (usagers)	D1 – Clarifier les besoins des participants	D2 – Rechercher et exploiter les sources d'information pertinentes	D3 – Choisir et transmettre l'information en fonction des besoins spécifiques de l'utilisateur	D4 – Proposer des méthodes adéquates pour la recherche de l'information	D5 – Vérifier l'intégration de l'information au projet de l'utilisateur		
<b>E</b> Animer une séance	E1 – Clarifier les besoins d'information	E2 – Déterminer les contenus	E3 – Appliquer des techniques d'animation appropriées	E4 – Accompagner le processus en tenant compte de la dynamique du groupe	E5 – Vérifier l'intégration du résultat aux projets des participants		
<b>F</b> Accompagner / coacher	F1 – Faire le bilan de la situation	F2 – Etablir un plan d'action	F3 – Accompagner et soutenir la personne dans son processus	F4 – Evaluer la progression			
<b>G</b> Concevoir et proposer des modules de formation	G1 – Concevoir et planifier les séances	G2 – Informer du cadre de référence et des objectifs de l'offre	G3 – Animer les séances	G4 – Evaluer le processus global d'animation / d'apprentissage			
<b>H</b> Faire de la recherche	H1 – Identifier et décrire les questions qui se posent	H2 – Définir sa propre méthodologie de recherche	H3 – Récouter les données	H4 – Analyser et interpréter les données	H5 – En tirer des conclusions	H6 – Communiquer les résultats	H7 – Intégrer les résultats à la pratique du conseil et de l'orientation
<b>I</b> Représenter l'orientation	I1 – Se tenir au courant de sujets d'actualité	I2 – Choisir la stratégie, le contenu et la forme de la communication	I3 – Transmettre les informations	I4 – Evaluer l'avancement du projet			
<b>J</b> Conduire un projet	J1 – Clarifier les objectifs	J2 – Etablir un plan d'action	J3 – Mener le projet selon des standards éprouvés	J4 – Evaluer l'avancement du projet	J5 – Transmettre les conclusions	J6 – Veiller à l'impact dans la pratique	
<b>K</b> Travailler en réseau	K1 – Identifier les personnes ressources	K2 – Définir et négocier le type de collaboration	K3 – Développer une collaboration efficace	K4 – Evaluer la qualité de la collaboration			
<b>L</b> Assurer la qualité	L1 – Définir régulièrement des critères de mesure	L2 – Récouter les données	L3 – Analyser, interpréter et discuter les résultats	L4 – Vérifier les effets de l'application des mesures prises			
<b>M</b> Démontrer ses compétences sociales et personnelles	M1 – S'auto-évaluer	M2 – Se perfectionner	M3 – Actualiser ses connaissances spécifiques	M4 – Maintenir son équilibre personnel	M5 – Faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité	M6 – Créer une relation	M7 – Instaurer un climat de confiance
	M8 – S'adapter aux différents publics cibles	M9 – Etre au service de l'utilisateur	M10 – Gérer le stress et les conflits	M11 – Fixer des priorités	M12 – Gérer le temps	M13 – Respecter la déontologie professionnelle	
	M14 – Faire preuve d'initiative et de créativité	M15 – Communiquer avec aisance (oral et écrit)					

Compétences fondamentales

Compétences complémentaires

Compétences techniques transversales

Compétences sociales et personnelles

## Niveau d'exigence de la profession

### A Conseiller (compétence fondamentale)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Au travers d'une relation de confiance, l'action de conseiller exige d'aider l'utilisateur à établir un plan d'action et à mener un processus systématique et adéquat qui favorise l'atteinte des objectifs. Il s'agit donc de comprendre la demande explicite et souvent implicite de l'utilisateur, de fixer avec lui des objectifs cohérents et de s'assurer de la possibilité de réalisation.

#### Contexte

Le conseil en orientation a pour but d'aider des individus seuls ou accompagnés (famille, personnes de référence, etc.) à construire leur projet professionnel, de formation ou de carrière. En ce sens ce domaine touche de nombreux autres champs de compétences. Il nécessite une compréhension approfondie de la situation l'utilisateur, de ses potentialités et du contexte dans lequel il évolue.

Ce domaine d'activité A est interconnecté avec les domaines suivants :

B - Mener un entretien

C - Diagnostiquer / évaluer

D - Informer

F - Accompagner / coacher

K - Travailler en réseau

L - Assurer la qualité

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
<p>A1 - Clarifier la demande de l'utilisateur</p> <p>A2 - Définir les objectifs</p> <p>A3 - Fixer un cadre et un contrat d'intervention</p> <p>A4 - Assurer la prestation convenue</p> <p>A5 - Evaluer le processus en continu</p>	<p>Le/la conseiller -e est capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mener un entretien d'investigation qui permette d'élucider la véritable demande de l'utilisateur, au-delà de la demande explicite (N3)</li> <li>- formuler avec l'utilisateur des objectifs précis et réalistes (SMART) (N3)</li> <li>- définir clairement le cadre de l'intervention et les rôles respectifs (N2)</li> <li>- mettre en œuvre un plan d'action et des techniques aptes à mobiliser les ressources de l'utilisateur en vue d'atteindre les objectifs fixés (N4)</li> <li>- mesurer l'écart entre les objectifs atteints et les objectifs de départ (N3)</li> <li>- prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires à diminuer cet écart ou à redéfinir les objectifs (N3)</li> <li>- mettre un terme au processus d'orientation (N2)</li> </ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
<p>M1 - S'auto-évaluer</p> <p>M4 - Maintenir son équilibre personnel</p> <p>M6 - Créer une relation</p> <p>M7 - Instaurer un climat de confiance</p> <p>M8 - S'adapter aux différents publics cibles</p> <p>M9 - Etre au service de l'utilisateur</p> <p>M10 - Gérer le stress et les conflits</p> <p>M11 - Fixer des priorités</p> <p>M13 - Respecter la déontologie professionnelle</p> <p>M15 - Communiquer avec aisance (oral et écrit)</p>	<p>N1 = connaître/savoir</p> <p>N2 = agir dans un contexte précis (standard)</p> <p>N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu</p> <p>N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences</p>

## Niveau d'exigence de la profession

### B Mener un entretien (compétence fondamentale)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

L'entretien a pour but d'offrir à l'utilisateur les moyens de construire une vue d'ensemble de sa situation professionnelle et personnelle. Il vise aussi à l'aider à progresser vers la réalisation de son projet. L'entretien se fonde sur des méthodes et des modèles psychologiques aptes à faire émerger un projet dans le cadre d'une consultation individuelle.

#### Contexte

L'entretien se déroule souvent dans le cadre d'une consultation plus élargie. Il peut se centrer sur divers axes : explicitation, information, évaluation, conseil...

Ce domaine d'activité B est interconnecté avec les domaines suivants :

A - Conseiller

C - Diagnostiquer / évaluer

D - Informer

F - Accompagner / coacher

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
<p>B1 - Prendre connaissance des informations à disposition et de l'état du processus de consultation</p> <p>B2 - Conduire l'entretien</p> <p>B3 - Faire la synthèse</p> <p>B4 - Décider des interventions à mettre en œuvre</p> <p>B5 - Mettre à jour le dossier</p>	<p>Le/la conseiller –e est capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consulter les bases de données qui répertorient les usagers pour préparer l'intervention (N2)</li> <li>- préparer l'intervention en tenant compte de l'état d'avancement du processus d'orientation (N2)</li> <li>- mener l'entretien selon des techniques psychologiques adaptées (N3)</li> <li>- prendre en compte tous les paramètres qui peuvent influencer l'avancement du processus, en dégager les éléments pertinents pour structurer l'entretien (N4)</li> <li>- choisir le type d'intervention le plus pertinent en fonction des caractéristiques de l'utilisateur et de l'objectif poursuivi (N3)</li> <li>- organiser le dossier de manière claire et transmissible (N2)</li> </ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
<p>M1 - S'auto-évaluer</p> <p>M6 - Créer une relation</p> <p>M7 - Instaurer un climat de confiance</p> <p>M8 - S'adapter aux différents publics cibles</p> <p>M9 - Etre au service de l'utilisateur</p> <p>M10 - Gérer le stress et les conflits</p> <p>M11 - Fixer des priorités</p> <p>M12 - Gérer le temps</p> <p>M13 - Respecter la déontologie professionnelle</p> <p>M15 - Communiquer avec aisance</p>	<p>N1 = connaître/savoir</p> <p>N2 = agir dans un contexte précis (standard)</p> <p>N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu</p> <p>N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences</p>

## Niveau d'exigence de la profession

### C Diagnostiquer / évaluer (compétence fondamentale)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Le diagnostic psychologique a pour but d'analyser et de décrire les caractéristiques individuelles (intérêts, fonctions intellectuelles, cognitives et affectives, aptitudes de l'utilisateur...) et de préciser son environnement socio-culturel. Le diagnostic / l'évaluation se pratique au moyens d'entretiens, de tests, de questionnaires, ...

#### Contexte

Au-delà de ses indispensables aspects techniques, le diagnostic/l'évaluation nécessite de mettre en confiance l'utilisateur afin qu'il puisse fournir des prestations fiables. Il est également primordial de savoir transmettre les résultats de manière compréhensible et dynamisante.

Ce domaine d'activité C est interconnecté avec les domaines suivants :

A - Conseiller

B - Mener un entretien

F - Accompagner / coacher

K - Travailler en réseau

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
C1 - Identifier les dimensions à investiguer C2 - Choisir les techniques d'évaluation appropriées C3 - Assurer des conditions optimales pour effectuer un diagnostic fiable C4 - Evaluer et interpréter les résultats C5 - Communiquer les résultats à l'utilisateur C6 - Intégrer les informations au processus de consultation	Le/la conseiller -e est capable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- déterminer les dimensions à analyser en fonction de l'objectif, de la situation et de la personnalité de l'utilisateur (N3)</li> <li>- choisir la/les technique(s) d'évaluation la/les plus adéquate(s) en fonction de l'utilisateur, du temps, des ressources à disposition et de l'objectif poursuivi (N3)</li> <li>- veiller à la fiabilité des résultats en créant des conditions de recueil des données optimales (N2)</li> <li>- analyser les résultats obtenus en lien avec le projet de l'utilisateur (N4)</li> <li>- communiquer les résultats de manière compréhensible pour l'utilisateur, dans une optique constructive (N2)</li> <li>- utiliser les résultats pour renforcer la capacité de l'utilisateur à construire son projet (N3)</li> </ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M3 - Actualiser ses connaissances spécifiques M7 - Instaurer un climat de confiance M8 - S'adapter aux différents publics cibles M9 - Etre au service de l'utilisateur M12 - Gérer le temps M13 - Respecter la déontologie professionnelle	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences

## Niveau d'exigence de la profession

### D Informer (compétence fondamentale)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

L'information vise à donner à l'utilisateur tous les éléments susceptibles de l'aider dans la réalisation de son projet de formation, d'insertion, de choix professionnel ou de développement personnel. Elle vise à fournir les documents, les adresses utiles et, le cas échéant, à diriger l'utilisateur vers les services ou les organismes pertinents.

#### Contexte

Informer nécessite de bien connaître les informations pertinentes et les diverses sources à disposition. Dans le souci d'autonomiser l'utilisateur, il est nécessaire d'optimiser ses capacités à découvrir par lui-même l'information, à en faire le tri pour en dégager les éléments utiles et à acquérir ainsi une compétence transférable.

Ce domaine d'activité D est interconnecté avec les domaines suivants :

A - Conseiller

B - Mener un entretien

E - Animer une séance

F - Accompagner / coacher

K - Travailler en réseau

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
D1 - Clarifier le besoin d'information	Le/la conseiller -e est capable de : - évaluer l'état de connaissance de l'utilisateur (N2) - préciser son besoin d'information et évaluer le degré d'approfondissement nécessaire (N3) - connaître et maîtriser les diverses sources d'information (N2) - transmettre les informations en tenant compte du profil de l'utilisateur (N3) - donner un avis sur la pertinence des diverses informations (N3) - soutenir et accompagner l'utilisateur dans sa recherche d'information (N2) - s'assurer que l'utilisateur a bien compris l'information et qu'il peut l'utiliser à son profit (N3)
D2 - Rechercher et exploiter les sources d'information pertinentes	
D3 - Choisir et transmettre l'information en fonction des besoins spécifiques de l'utilisateur	
D4- Proposer des méthodes adéquates pour la recherche de l'information	
D5- Vérifier l'intégration de l'information au projet de l'utilisateur	
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M3 - Actualiser ses connaissances spécifiques	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences
M6 - Créer une relation	
M8 - S'adapter aux différents publics cibles	
M9 - Etre au service de l'utilisateur	
M13 - Respecter la déontologie professionnelle	
M15 - Communiquer avec aisance	

## Niveau d'exigence de la profession

### E Animer une séance (compétence fondamentale)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Animer une séance requiert des qualités pédagogiques visant à dynamiser les processus individuels des participants en favorisant les interactions et en stimulant les comportements et les attitudes utiles à la réalisation des projets.

#### Contexte

L'animation d'une séance fait appel à des compétences de gestion de groupes divers. L'adaptation à des publics parfois très différents nécessite une bonne maîtrise du sujet et une grande souplesse dans le choix des méthodes et du langage.

Ce domaine d'activité E est interconnecté avec les domaines suivants :

D - Informer

K - Travailler en réseau

G - Concevoir et proposer des modules de formation

L - Assurer la qualité

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
E1 - Clarifier les besoins des participants E2 - Déterminer les contenus E3 - Appliquer des techniques d'animation appropriées E4 - Accompagner le processus en tenant compte de la dynamique du groupe E5 - Vérifier l'intégration du résultat aux projets des participants	Le/la conseiller -e est capable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier le public et son niveau (N2)</li> <li>- appréhender les besoins spécifiques des participants (N2)</li> <li>- adapter le mode de présentation au contexte de la séance (salle, nombre de participants, type de public, matériel à disposition...) (N2)</li> <li>- maîtriser les différentes techniques et supports d'animation (N2)</li> <li>- structurer son intervention en fonction de l'objectif et du temps à disposition (N2)</li> <li>- gérer la dynamique du groupe (N3)</li> <li>- s'assurer que les informations transmises pourront être utilisées par les usagers (N2)</li> </ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M1 - S'auto-évaluer M3 - Actualiser ses connaissances spécifiques M5 - Faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité M7 - Instaurer un climat de confiance M8 - S'adapter aux différents publics cibles M9 - Etre au service de l'utilisateur M12 - Gérer le temps M13 - Gérer le stress et les conflits M15 - Communiquer avec aisance	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences

## Niveau d'exigence de la profession

### F Accompagner / coacher (compétence complémentaire)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Dans une perspective d'autonomisation progressive, l'utilisateur est suivi jusqu'à la réalisation de son projet professionnel, de formation, de réorientation, d'insertion ou de reconversion.

#### Contexte

L'accompagnement/coaching peut être requis dans des situations spécifiques où l'utilisateur peut progresser s'il bénéficie d'un suivi étroit et/ou au long cours.

Ce domaine d'activité F est interconnecté avec les domaines suivants :

A - Conseiller

B - Mener un entretien

C - Diagnostiquer / évaluer

D - Informer

K - Travailler en réseau

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
F1 - Faire le bilan de la situation F2 - Etablir un plan d'action F3 - Accompagner et soutenir la personne dans son processus F4 - Evaluer la progression	Le/la conseiller -e est capable de : <ul style="list-style-type: none"><li>- analyser et comprendre la situation globale de l'utilisateur (N3)</li><li>- co-construire un mode d'action en partenariat avec l'utilisateur (N3)</li><li>- proposer des stratégies qui ouvrent sur la mobilisation des ressources personnelles de l'utilisateur en structurant son développement personnel (N4)</li><li>- rendre l'utilisateur autonome dans la recherche et la concrétisation de ses objectifs (N3)</li></ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M1 - S'auto-évaluer M6 - Créer une relation M7 - Instaurer un climat de confiance M8 - S'adapter aux différents publics cibles M9 - Etre au service de l'utilisateur M10 - Gérer le stress et les conflits M11 - Fixer des priorités M12 - Gérer le temps M13 - Respecter la déontologie professionnelle M14 - Faire preuve d'initiative et de créativité	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences

## Niveau d'exigence de la profession

### G Concevoir et proposer des modules de formation (compétence complémentaire)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Dans des contextes particuliers (aide à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle, orientation au long de la vie, réflexion approfondie sur ses compétences, par exemple), le conseiller peut être amené à concevoir et à animer des cours ou des ateliers de groupe visant à stimuler certaines compétences et/ou le développement personnel de l'utilisateur

#### Contexte

Les modules de formation ou d'approfondissement doivent être conçus précisément en fonction de l'objectif poursuivi. Cette approche ciblée nécessite souvent la collaboration avec d'autres partenaires : services de l'emploi, prestataires de services...

Ce domaine d'activité G est interconnecté avec les domaines suivants :

D - Informer

E - Animer une séance

H - Faire de la recherche

K - Travailler en réseau

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
G1 - Concevoir et planifier les séances G2 - Informer du cadre de référence et des objectifs de l'offre G3 - Animer les séances G4 - Evaluer le processus global d'animation / d'apprentissage	Le/la conseiller -e est capable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- définir les besoins du public cible et le cas échéant du mandant (N2)</li> <li>- développer un concept qui réponde aux besoins spécifiques (N3)</li> <li>- créer un dispositif permettant d'atteindre les objectifs fixés (N3)</li> <li>- concevoir une offre détaillée des modules (N2)</li> <li>- dispenser la prestation en maîtrisant les techniques d'animation et de gestion du groupe (N3)</li> <li>- s'assurer que les participants intègrent et appliquent les notions abordées (N2)</li> <li>- évaluer la prestation et apporter les correctifs éventuels (N4)</li> </ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M1 - S'auto-évaluer M3 - Actualiser ses connaissances spécifiques M4 - Maintenir son équilibre personnel M5 - Faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité M7 - Instaurer un climat de confiance M8 - S'adapter aux différents publics cibles M9 - Etre au service de l'utilisateur M10 - Gérer le stress et les conflits M12 - Gérer le temps M14 - Faire preuve d'initiative et de créativité M15 - Communiquer avec aisance	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences

## Niveau d'exigence de la profession

### H Faire de la recherche (compétence complémentaire)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Dans son activité, le conseiller peut être appelé à analyser ou à participer à des recherches sur des questions en rapport avec l'orientation professionnelle, au travers de procédés et méthodes scientifiques.

#### Contexte

Le travail de recherche peut s'exécuter de manière personnelle, dans le cadre d'un office ou dans un contexte interinstitutionnel ou d'une institution formatrice.

Ce domaine d'activité H est interconnecté avec les domaines suivants :

B - Mener un entretien

C - Diagnostiquer / évaluer

D - Informer

J - Conduire un projet

K - Travailler en réseau

L - Assurer la qualité

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
H1 - Identifier et décrire les questions qui se posent H2 - Définir sa propre méthodologie de recherche H3 - Récolter les données H4 - Analyser et interpréter les données H5 - En tirer des conclusions H6 - Communiquer des résultats H7 - Intégrer les résultats à la pratique du conseil et de l'orientation	Le/la conseiller –e est capable de : <ul style="list-style-type: none"><li>- définir le champ d'investigation (N3)</li><li>- définir les objectifs de la recherche (N3)</li><li>- établir un plan expérimental opérationnel (N3)</li><li>- choisir une méthode de recherche appropriée (N3)</li><li>- s'assurer de la fiabilité des données recueillies (N2)</li><li>- traiter les données en fonction de l'objectif de la recherche (N4)</li><li>- formuler les conclusions et des recommandations (N4)</li><li>- diffuser et commenter les résultats de manière ciblée (N2)</li><li>- favoriser le transfert dans la pratique (N3)</li></ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M3 - Actualiser ses connaissances spécifiques M11 - Fixer des priorités M12 - Gérer le temps M13 - Respecter la déontologie professionnelle M14 - Faire preuve d'initiative et de créativité	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences

## Niveau d'exigence de la profession

### I Représenter l'orientation (compétence complémentaire)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Le conseiller peut être amené à présenter les divers champs d'activités de l'orientation à divers publics et à prendre position face à des sujets d'actualité dans le contexte de la formation et de l'orientation.

#### Contexte

Les usagers potentiels et le public en général peuvent bénéficier de ce type d'information.

Ce domaine d'activité H est interconnecté avec les domaines suivants :

D - Informer

K - Travailler en réseau

E - Animer une séance

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
I1 - Se tenir au courant de sujets d'actualité en orientation I2 - Choisir la stratégie, le contenu et la forme de la communication I3 - Transmettre les informations I4 - Évaluer l'effet du message	Le/la conseiller -e est capable de : <ul style="list-style-type: none"><li>- se tenir informé sur les thèmes en lien avec l'orientation (N2)</li><li>- définir une stratégie de communication en fonction du public (N2)</li><li>- informer les milieux concernés (N2)</li><li>- vérifier la pertinence des moyens de transmission et le niveau de compréhension du public (N4)</li></ul>
<b>Compétences sociales et personnelles</b>	<u>Niveaux requis</u>
M3 - Actualiser ses connaissances spécifiques M8 - S'adapter aux différents publics cibles M13 - Respecter la déontologie professionnelle M14 - Faire preuve d'initiative et de créativité M15 - Communiquer avec aisance (oral et écrit)	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences

## Niveau d'exigence de la profession

### J Conduire un projet (compétence complémentaire)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Dans son activité, le conseiller peut être amené à conduire des projets en lien avec la mission de l'orientation.

#### Contexte

Les projets peuvent s'inscrire dans divers cadres : office d'orientation, collaboration interinstitutionnelle, organismes intercantonaux...

Ce domaine d'activité L est interconnecté avec les domaines suivants :

H - Faire de la recherche

L - Assurer la qualité

K - Travailler en réseau

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
J1 - Clarifier les objectifs J2 - Etablir un plan d'action J3 - Mener le projet selon des standards éprouvés J4 - Evaluer l'avancement du projet J5 - Transmettre les conclusions J6 - Veiller à l'impact dans la pratique	Le/la conseiller -e est capable de : <ul style="list-style-type: none"><li>- définir le champ d'action et les objectifs précis du projet (N2)</li><li>- établir un plan d'action et le mettre en œuvre (N3)</li><li>- mobiliser les personnes impliquées (N2)</li><li>- faire régulièrement le point et réorienter ses actions (N3)</li><li>- présenter les résultats de manière opérationnelle (N3)</li><li>- formuler des recommandations utiles et applicables (N3)</li><li>- évaluer l'impact des actions entreprises (N4)</li></ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M3 - Actualiser ses connaissances spécifiques M5 - Faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité M10 - Gérer le stress et les conflits M11 - Fixer des priorités M12 - Gérer le temps M13 - Respecter la déontologie professionnelle M14 - Faire preuve d'initiative et de créativité	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences

## Niveau d'exigence de la profession

### **K Travailler en réseau** (compétence technique transversale)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Les activités du conseiller en orientation sont de plus en plus interconnectées à des partenaires institutionnels avec lesquels il s'agit de collaborer et de définir des aires d'activité spécifiques et communes.

#### Contexte

Le travail en réseau est indispensable pour la plupart des activités de l'orientation. De la capacité à réussir ces collaborations dépend souvent la qualité de l'intervention.

Ce domaine d'activité H est interconnecté avec les domaines suivants :

D - Informer

J - Communiquer

J - Conduire un projet

L - Assurer la qualité

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
K1 - Identifier les personnes ressources K2 - Définir et négocier le type de collaboration K3 - Développer une collaboration efficace K4 - Évaluer la qualité de la collaboration	Le/la conseiller -e est capable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- se donner les moyens de connaître les partenaires potentiels et leurs ressources (N3)</li> <li>- instaurer et développer les contacts et la collaboration (N2)</li> <li>- délimiter les champs d'action respectifs et les apports réciproques (N3)</li> <li>- définir une stratégie commune (N3)</li> <li>- évaluer périodiquement la forme et la plus-value de la collaboration (N3)</li> <li>- adapter le mode de collaboration (N3)</li> </ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M5 - Faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité M6 - Créer une relation M7 - Instaurer un climat de confiance M8 - S'adapter aux différents publics cibles M10 - Gérer le stress et les conflits M11 - Fixer des priorités M13 - Respecter la déontologie professionnelle M14 - Faire preuve d'initiative et de créativité	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences

## Niveau d'exigence de la profession

### L Assurer la qualité (compétence technique transversale)

#### Description du domaine de compétence opérationnelle

Toute activité professionnelle doit être soumise au filtre d'un contrôle de qualité.

#### Contexte

Ce travail peut se faire de manière personnelle mais aussi, de manière collective, au sein de l'institution. Dans ce cas, il s'agit de collaborer au projet global.

Ce domaine d'activité H est interconnecté avec les domaines suivants :

H - Faire de la recherche

K - Travailler en réseau

D - Informer

Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation
L1 - Définir régulièrement des critères de mesure L2 - Récolter les données L3 - Analyser, interpréter et discuter les résultats L4 - Vérifier les effets de l'application des mesures prises	Le/la conseiller -e est capable de : <ul style="list-style-type: none"><li>- définir le champ d'investigation (N2)</li><li>- préciser les indicateurs de mesure (N3)</li><li>- choisir une méthode de mesure adéquate (N3)</li><li>- veiller à la fiabilité de la récolte des données (N2)</li><li>- analyser les résultats et en tirer des conclusions (N3)</li><li>- transmettre les résultats et motiver au changement/amélioration (N3)</li><li>- évaluer la progression (N3)</li></ul>
Compétences sociales et personnelles	Niveaux requis
M1 - S'auto-évaluer M2 - Se perfectionner M3 - Actualiser ses connaissances spécifiques M7 - Instaurer un climat de confiance M11 - Fixer des priorités M13 - Respecter la déontologie professionnelle	N1 = connaître/savoir N2 = agir dans un contexte précis (standard) N3 = agir en tenant compte de la complexité des divers paramètres en jeu N4 = analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences