



# Profil de qualification conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière

## Profil professionnel

### 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 coopération avec des parents et des tuteurs ou tuteurs, des responsables de formations, des enseignantes ou enseignants d'écoles publiques et privées de l'école obligatoire à l'enseignement supérieur et aux formations professionnelles supérieures en passant par les écoles professionnelles et les écoles de formation générale, avec des spécialistes 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'employées ou employés dans des établissements publics – la plupart du temps cantonaux – 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 indépendantes et indépendants ou semi-indépendantes et indépendants.

### Exercice de la profession

Les COPUC sont fortement sollicités et sollicitées 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 spécifiques 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 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'événements 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 différentes 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 du code déontologique des organisations professionnelles concernées.

Les COPUC permettent à leur clientèle de se représenter et de comprendre 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 développement et la promotion des compétences en matière de conception de carrière. Pour la réintégration, l'accent est également mis sur l'accompagnement progressif des clientes et clients 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 psychologiques appliquée et empathie tout en maintenant une distance professionnelle et développent la tolérance face à l'ambiguïté.

Dans leur travail quotidien, les COPUC collaborent et échangent avec des spécialistes à l'intérieur et à l'extérieur de leur organisation. Ils se penchent sur 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 exigences en constante évolution du marché du travail, de la société et du système de formation. 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 de solides compétences appliquées concernant les bases de la psychologie, d'orientation 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 COPUC 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 professionnelle.

### **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. 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 du personnel qualifié. Ils accompagnent la clientèle, tout au long de sa vie, dans le développement et la mise en œuvre de projets professionnels qui tiennent compte, d'une part, de l'épanouissement durable de l'individu et, d'autre part, des défis interculturels, sociétaux et environnementaux, des défis du contexte 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 et clients et contribuent à la promotion de l'égalité des chances et de l'équité dans le monde du travail et à tous les niveaux de formation.

## Aperçu des compétences opérationnelles

<b>A</b>	<b>Conseil</b>	A1 Établir et entretenir avec la cliente ou le client une alliance de travail orientée sur le processus	A2 Clarifier la situation initiale, les besoins, les qualités professionnelles et les questions des clientes et clients en adoptant des méthodes et/ou approches de conseil psychologiques adaptées et fondées	A3 Identifier les groupes cibles ayant des besoins spécifiques et leurs transitions complexes et les accompagner	A4 Intégrer le stade de vie et la situation personnelle actuelle, les transitions biographiques, et le contexte culturel dans le processus de conseil
		A5 Définir, vérifier et adapter les objectifs de la collaboration avec les clientes et clients et les mandantes et mandants en tenant compte des conditions-cadres et des prescriptions légales	A6 Identifier, renforcer, mobiliser et soutenir la mise en œuvre des compétences de gestion de carrière (CGC) des clientes et clients par le biais de méthodes et d'outils variés et adaptés aux groupes cibles	A7 Évaluer, sélectionner et utiliser de manière transparente des outils d'évaluation valides	A8 Analyser les résultats de l'évaluation, les expliquer et, ensemble avec les clientes et clients, les interpréter et les intégrer dans le processus de conseil
		A9 Élaborer les fondements pour pouvoir prendre des décisions sur la base de connaissances sur la personne, la situation, les conditions-cadres et le marché du travail et de la formation	A10 Renforcer la compétence de prise de décision des clientes et clients	A11 Accompagner et soutenir les clientes et clients en utilisant des méthodes, modèles et approches reconnus et psychologiquement fondés	A12 Planifier, appliquer et évaluer les interventions de manière participative, structurée et en fonction de la situation et du groupe cible
		A13 Soutenir les clientes et clients dans le développement d'une employabilité réaliste à moyen et long terme, en impliquant au besoin l'entourage	A14 Planifier l'insertion ou les étapes de formation et de développement avec les clientes et clients, anticiper leurs conséquences et accompagner leur mise en œuvre	A15 Conseiller et accompagner des groupes en utilisant des méthodes adéquates	A16 Utiliser de nouvelles formes de conseil
		A17 Documenter le conseil en fonction des parties prenantes			
<b>B</b>	<b>Analyse et transmission d'informations</b>	B1 Collecter, évaluer, utiliser des informations à jour et validées; présenter et communiquer ces informations avec des outils et méthodes adéquats et en fonction des destinataires	B2 Identifier les évolutions et tendances dans le paysage de la formation, la société, en économie, dans le marché du travail et en politique, et les intégrer dans son propre travail	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	B4 Interpréter des expertises et des décisions administratives et juridiques et les intégrer dans le travail avec les clientes et clients
		B5 Respecter strictement le code déontologique des organisations professionnelles concernées et les prescriptions légales dans le traitement et la communication d'informations sensibles	B6 Appliquer dans son travail les directives de protection et de sécurité des données		

<b>C</b>	<b>Formation</b>	C1 Concevoir, mettre en œuvre et évaluer des offres de formation pour des groupes cibles spécifiques en fonction des destinataires	C2 Conseiller les responsables de formation et les enseignantes et enseignants dans le développement de formations sur les compétences de gestion de carrière		
<b>D</b>	<b>Travailler dans et sur l'organisation et les réseaux</b>	D1 Collaborer dans des équipes et des systèmes inter-, multi- et transdisciplinaires et interculturelles	D2 Contribuer au développement innovant de sa propre organisation	D3 Utiliser les ressources financières et personnelles de manière durable, efficace et efficiente	D4 Contribuer à la recherche et à la mise en œuvre de solutions dans le cadre de la collaboration
		D5 Clarifier et évaluer le cadre juridique relatif au domaine d'activité à l'aide d'outils appropriés	D6 Participer à des projets et initiatives d'innovations sociales dans le contexte de l'OPUC, tant au sein de l'organisation qu'à l'extérieur de celle-ci	D7 Mettre en place et utiliser les réseaux, y participer activement et les développer	D8 Faire de l'auto-représentation et de la représentation organisationnelle dans les réseaux
<b>E</b>	<b>Relations avec les clientes et clients et les partenaires</b>	E1 Organiser des conseils avec les clientes et clients et les partenaires sans préjugés et en restant ouverte ou ouvert sur les résultats possibles	E2 Présenter aux partenaires et aux clientes et clients les objectifs, l'utilité et les effets de l'OPUC	E3 Se présenter et agir en ayant conscience des valeurs et en conformité avec le code déontologique de la profession	
<b>F</b>	<b>Auto-gestion</b>	F1 Agir de manière indépendante et ouverte dans la pratique professionnelle	F2 Réfléchir à son propre comportement avec les autres en matière de communication, de capacité d'adaptation et d'autocritique, ainsi qu'à son système de valeurs, puis en tirer des conclusions et passer à l'action	F3 Évaluer et améliorer en permanence la qualité de sa pratique professionnelle	F4 Réfléchir de manière critique à ses propres compétences en matière de gestion de carrière et les développer
		F5 Se former en permanence sur le plan professionnel concernant l'information sur les métiers, les connaissances scientifiques, le marché du travail, son activité professionnelle, les méthodes et l'évaluation	F6 Prendre soin de soi et de sa santé psychique tout au long de sa carrière		
<b>G</b>	<b>Compréhension de la profession et attitude face à son propre sens professionnel</b>	G1 Rendre visible dans la société sa propre fonction/profession en tant qu'interface entre formation-travail-société-individu et environnement	G2 Contribuer au développement de la profession et à son établissement dans la société et rendre l'OPUC visible dans la société	G3 Participer de manière constructive-critique à la conception de son propre travail en utilisant les nouveaux outils technologiques	G4 Adapter avec flexibilité l'exercice de la profession aux circonstances comme le temps, le lieu et les conditions-cadres

## Niveau d'exigence de la profession

### Domaine de comp. op. A: conseil

#### Description du domaine de compétences opérationnelles

Le conseil constitue un élément essentiel du quotidien professionnel des COPUC. Les COPUC décident des étapes du processus avec les clientes et clients. Tout d'abord, elles et ils clarifient la situation initiale, les besoins et les ressources de carrière. Ensuite, elles et ils définissent les objectifs basés sur ces informations, puis elles et ils accompagnent les clientes et clients dans leur développement personnel et la mise en œuvre de leur gestion de carrière. Ce processus se focalise sur le développement et l'élargissement des ressources personnelles ainsi que le pouvoir d'agir des clientes et clients tout en encourageant leurs compétences de gestion de carrière tout au long de la vie.

Lors des conseils d'insertion des clientes et clients, l'accent est également mis sur l'élaboration et l'accompagnement d'étapes concrètes de développement professionnel.

Dans le processus de conseil, les COPUC utilisent des outils d'évaluation et des approches de conseil valides. Elles et ils accompagnent les clientes et clients de manière adaptée à la situation en utilisant des procédures, des approches, des méthodes et des instruments divers et variés, spécifiques aux groupes cibles et qui reposent sur la psychologie.

Grâce à une communication ouverte, transparente et authentique, les COPUC créent une alliance de travail basée sur la confiance avec la cliente ou le client. Celle-ci contribue grandement à définir ensemble les interventions adéquates, à les structurer, à les mettre en œuvre, à les vérifier et, le cas échéant, à les modifier.

#### Contexte

Les COPUC conseillent et accompagnent les personnes dans tous les stades de leur vie active, lors de transitions comme au moment de choisir des études ou une formation initiale ou continue, un métier ou une fonction. Elles et ils les aident aussi à maintenir ou à rétablir leur capacité à travailler et à gérer leur carrière professionnelle.

Compétence opérationnelle	Critères de performance: la compétence opérationnelle est perceptible lorsque la personne...
<p>A1</p> <p>Établir et entretenir avec la cliente ou le client une alliance de travail orientée sur le processus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- établit, entretient et évalue avec les clientes et clients ou les mandantes et mandants un lien professionnel solide, empreint de confiance et d'acceptation (N3)</li> <li>- implique au besoin des personnes de référence telles que parents, partenaire ou famille (N3)</li> <li>- répond aux clientes et clients et à leurs demandes de façon acceptante, valorisante, empathique et respectueuse (N2)</li> <li>- communique de façon ouverte, transparente et authentique avec les clientes et clients (N2)</li> <li>- comprend les préoccupations des clientes et clients et reflète le sens de leurs dires (N3)</li> <li>- émet des hypothèses, les valide et les remet en question de manière critique et réflexive avec les clientes et clients (N3)</li> <li>- comprend et façonne la dynamique d'une relation de conseil (N4)</li> <li>- reconnaît les conflits de rôles possibles dans le cadre systémique et organise le processus de conseil en conséquence (N4)</li> <li>- réfléchit à et régule la question de la proximité et de la distance dans le conseil avec professionnalisme (N4)</li> </ul>
<p>A2</p> <p>Clarifier la situation initiale, les besoins, les qualités professionnelles et les questions des clientes et clients en adoptant des méthodes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie, clarifie et réfléchit avec la cliente ou le client sur la situation initiale, le cadre, le mandat, les besoins, la motivation, les ressources et les questions de façon adaptée à la situation et lui permet d'en prendre conscience (N4)</li> </ul>

et/ou approches de conseil psychologiques adaptées et fondées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- justifie les méthodes et/ou les approches de conseil psychologiquement fondées et les utilise en accord avec les clientes et clients (N4)</li> <li>- prend en compte les besoins et les projets des clientes et clients en matière d'apprentissage tout au long de la vie et selon leur contexte personnel (N4)</li> <li>- définit avec les clientes et clients les moyens et les objectifs pour renforcer le lien professionnel (N3)</li> </ul>
A3 Identifier les groupes cibles ayant des besoins spécifiques et leurs transitions complexes et les accompagner	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie les besoins spécifiques des clientes et clients lors du conseil (N3/4)</li> <li>- élabore des possibilités de formation et des possibilités professionnelles accessibles en collaboration avec les clientes et clients ayant des besoins spécifiques ou des restrictions dues à leur état de santé (N3)</li> <li>- accompagne les clientes et clients lors des transitions tout en encourageant leur autonomie (N3)</li> <li>- implique, si nécessaire, d'autres services et personnes concernés en collaboration avec les clientes et clients et dans le respect de la sphère privée et de la protection des données (N4)</li> </ul>
A4 Intégrer le stade de vie et la situation personnelle actuelle, les transitions biographiques et le contexte culturel dans le processus de conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie avec la cliente ou le client les caractéristiques du stade de vie et des thèmes pertinents au niveau subjectif en se basant sur les connaissances en matière de développement psychologique (N3)</li> <li>- reconnaît l'impact des événements critiques et des crises sur le parcours de vie (N3)</li> <li>- tient compte des transitions biographiques et identifie les effets des changements des conditions de travail, des capacités et de la santé de la personne (N2)</li> <li>- prend en compte les éléments de distance interculturelle et l'influence sur la formation et le travail (N1)</li> <li>- favorise chez la cliente ou le client une réflexion sur le sens de la vie et du travail et la ou le soutient dans la recherche d'équilibre entre ses sphères de vie (N3)</li> <li>- en cas de thèmes et de processus thérapeutiques, indique les limites de sa propre intervention et renvoie aux instances correspondantes (N2)</li> </ul>
A5 Définir, vérifier et adapter les objectifs de la collaboration avec les clientes et clients et les mandantes et mandants en tenant compte des conditions-cadres et des prescriptions légales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aborde et établit, avec les clientes et clients ou les mandantes et mandants, des objectifs concrets, réalisables et motivants liés à la collaboration, et fixe les possibilités et les limites du conseil (N3)</li> <li>- évalue régulièrement l'avancement du processus et adapte les objectifs si nécessaire en collaboration avec les clientes et clients ou les mandantes et mandants (N3)</li> <li>- présente aux clientes et clients les informations pertinentes concernant le cadre temporel, les prescriptions légales et les conditions-cadres du conseil ainsi que les rôles des personnes impliquées, dans une perspective systémique et s'y conforme (N2)</li> <li>- répond aux questions relatives à la loi sur la formation professionnelle et à son ordonnance ainsi qu'aux questions simples en matière de droit d'aide sociale et de droit du travail, et/ou renvoie les clientes et clients aux services compétents (N3)</li> </ul>

<p><b>A6</b>                  Identifier, renforcer, mobiliser et soutenir la mise en œuvre des compétences de gestion de carrière (CGC) des clientes et clients par le biais de méthodes et d'outils variés et adaptés aux groupes cibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- représente et explique l'idée des CGC en fonction du groupe cible (N2)</li> <li>- active et explicite les ressources de carrière présentes des clientes et clients (N2)</li> <li>- propose en accord avec les clientes et clients et leurs objectifs des méthodes et des outils adaptés pour le développement personnel et celui des compétences de gestion de carrière (N2)</li> <li>- identifie, évalue et classe les CGC ensemble avec les clientes et clients durant l'entretien et, le cas échéant, avec des méthodes et instruments supplémentaires (N3)</li> <li>- permet aux clientes et clients de prendre conscience des points forts et des pistes de changement possibles au niveau des CGC et soutient et encourage les clientes et clients dans la réalisation de changements judicieux (N3)</li> <li>- développe et évalue en collaboration avec les clientes et clients des stratégies de renforcement et de mobilisation des CGC (N3)</li> </ul>
<p><b>A7</b>                  Évaluer, sélectionner et utiliser de manière transparente des outils d'évaluation valides</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- évalue des instruments sur la base de critères d'évaluation psychométrique (N2)</li> <li>- évalue des outils quantitatifs et/ou qualitatifs sur la base d'informations disponibles (N3)</li> <li>- utilise des outils d'évaluation et approches de conseil valides en fonction de l'objectif, du groupe cible et de la demande (N4)</li> <li>- explique aux clientes et clients les approches/outils utilisés ainsi que leurs critères de sélection en s'adaptant à la ou au destinataire (N2)</li> </ul>
<p><b>A8</b>                  Analyser les résultats de l'évaluation, les expliquer et, ensemble avec les clientes et clients, les interpréter et les intégrer dans le processus de conseil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- corrige et analyse correctement des outils de travail et des tests conformément aux consignes (N2)</li> <li>- présente les résultats de l'évaluation en tant que source d'information pour la suite du processus de conseil et aide les clientes et clients à les comprendre (N3)</li> <li>- interprète les résultats d'évaluation et les intègre dans le processus de conseil ensemble avec les clientes et clients et de façon adaptée (N3)</li> </ul>
<p><b>A9</b>                  Élaborer les fondements pour pouvoir prendre des décisions sur la base de connaissances sur la personne, la situation, les conditions-cadres et le marché du travail et de la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagne les clientes et clients 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)</li> <li>- 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 complète en collaboration avec les clientes et clients (N3)</li> <li>- élabore avec les clientes et clients un plan d'action pour la concrétisation de la décision (démarches d'inscription, élaboration du CV et du dossier de candidature) (N2)</li> </ul>
<p><b>A10</b>                  Renforcer la compétence de prise de décision des clientes et clients</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie les difficultés de prise de décision des clientes et clients (N3)</li> <li>- soutient les clientes et clients, à l'aide de méthodes psychologiques fondées, dans le développement de critères et de stratégies de décision (N3)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reconnaît 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)</li> <li>- utilise des approches et des méthodes psychologiques fondées et appropriées afin d'évaluer et de renforcer le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime et la confiance en soi, de même que les compétences de prise de décision et en réfère, si nécessaire, aux services compétents (N3)</li> </ul>
<p>A11 Accompagner et soutenir les clientes et clients en utilisant des méthodes, modèles et approches reconnus et psychologiquement fondés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- évalue l'efficacité, les apports et les limites de méthodes, modèles et approches reconnus et psychologiquement fondés (N2)</li> <li>- utilise des méthodes, des modèles et des approches adaptés à la situation, aux demandes et aux besoins des clientes et clients et des mandantes et mandants (N3)</li> <li>- clarifie la demande avec les clientes et clients et développe avec elles et eux des stratégies possibles (N3)</li> <li>- conseille les clientes et clients selon des principes psychoéducatifs (N3)</li> </ul>
<p>A12 Planifier, appliquer et évaluer les interventions de manière participative, structurée et en fonction de la situation et du groupe cible</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- détermine avec les clientes et clients et, le cas échéant, avec leur entourage le cadre de l'intervention dans des arrangements individuels et de groupe, présente et discute des possibilités, puis structure des interventions de membres sur cette base, les planifie et les propose en toute transparence (N3)</li> <li>- planifie et conçoit la démarche de conseil avec des interventions appropriées dans des settings individuels et de groupe selon des méthodes psychologiques / pédagogiques fondées et justifie le choix des méthodes (N3)</li> <li>- évalue les interventions, identifie les potentiels écarts, présente l'évolution des clientes et clients de manière transparente et en déduit les prochaines étapes (N4)</li> </ul>
<p>A13 Soutenir les clientes et clients dans le développement d'une employabilité réaliste à moyen et long terme, en impliquant au besoin l'entourage</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interprète la situation et les tendances du marché du travail (N2)</li> <li>- évalue de manière réaliste, à l'aide d'approches fondées, les chances, les possibilités et les risques de la situation du marché du travail et de l'emploi et en discute avec les clientes et clients en tenant compte de leur employabilité (N3)</li> <li>- opte pour des stratégies de développement réalistes en fonction du potentiel des clientes et clients (N3)</li> <li>- se focalise sur les préoccupations des clientes et clients et les relie à l'offre de formation et au marché du travail (N3)</li> <li>- conseille, le cas échéant, les employeuses et employeurs des clientes et clients dans la réalisation des étapes de carrière définies (N3)</li> </ul>
<p>A14 Planifier l'insertion ou les étapes de formation et de développement avec les clientes et clients, anticiper leurs conséquences et accompagner leur mise en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- élabore avec les clientes et clients un plan d'action en tenant compte du cadre institutionnel et des ressources disponibles, et en définit les étapes et les délais concrets (N3)</li> <li>- définit, d'entente avec les clientes et clients et d'autres partenaires d'insertion, les responsabilités respectives, les démarches et les délais (N2)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagne le processus d'insertion des clientes et clients et encourage leur autonomie (N4)</li> <li>- utilise des méthodes psychologiques 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)</li> <li>- présente de façon objective les conséquences potentielles de l'action ou de l'inaction des clientes et clients et les aide à identifier des conduites efficaces (N3)</li> </ul>
A15 Conseiller et accompagner des groupes en utilisant des méthodes adéquates	<ul style="list-style-type: none"> <li>- utilise dans un setting de groupe des formes d'enseignement et d'accompagnement adaptées aux conditions de départ des clientes et clients (N3)</li> <li>- prend aussi en compte les objectifs individuels des clientes et clients dans un setting de groupe (N3)</li> <li>- établit, entretient et évalue avec le groupe un lien professionnel solide, basé sur la confiance et l'acceptation (N3)</li> <li>- conseille et accompagne les groupes en prenant en compte la dynamique de groupe actuelle et changeante (N3)</li> <li>- évalue les conseils en groupe aussi bien au niveau du groupe qu'au niveau individuel (N3)</li> </ul>
A16 Utiliser de nouvelles formes de conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- analyse le contexte de départ puis développe et utilise de nouvelles formes de conseils adaptées au lieu, au cadre et aux technologies actuelles (N2)</li> <li>- vérifie l'effet du format de conseil utilisée et partage et discute les conclusions au sein de la communauté professionnelle des COPUC (N3)</li> </ul>
A17 Documenter le conseil en fonction des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- consigne les informations nécessaires à la traçabilité du processus et aux résultats du conseil de façon non jugeante et en respectant la protection des données et de la personnalité dans les formes et les structures prescrites (N2)</li> <li>- le cas échéant, rédige à l'intention des clientes et clients et/ou d'une mandante / d'un mandant 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)</li> </ul>

### Domaine de comp. op. B: analyse et transmission d'informations

#### Description du domaine de compétences opérationnelles

La sélection, l'évaluation ainsi que le traitement et la transmission adaptés au public d'informations actuelles et valides est une composante essentielle du quotidien professionnel des COPUC. Dans ce cadre, elles et ils se rapportent à l'existant et intègrent les tendances, les développements et les résultats de recherche pertinents. Elles et ils se procurent des informations à partir de sources et de canaux d'information numériques et analogiques, examinent les nouveautés de manière critique en termes de fiabilité et de qualité et intègrent leur utilisation dans leurs processus de travail.

Pour la présentation et la transmission d'informations, les COPUC utilisent des méthodes et outils adaptés au public cible et respectent les directives de protection et de sécurité des données ainsi que le code déontologique.

#### Contexte

Dans l'analyse et la transmission d'informations, les COPUC sont notamment mis au défi par les changements constants et rapides dans le paysage éducatif, les évolutions sociales et économiques, les bases légales en mutation, les nouveaux types et sources d'informations et l'hétérogénéité de leurs clientes et clients.

<b>Compétence opérationnelle</b>	<b>Critères de performance:</b> la compétence opérationnelle est perceptible lorsque la personne...
<p><b>B1</b> Collecter, évaluer, utiliser des informations à jour et validées; présenter et communiquer ces informations avec des outils et méthodes adéquats et en fonction des destinataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recourt à des personnes compétentes et des sources fiables pour obtenir des informations (N2)</li> <li>- utilise de manière adéquate des canaux médiatiques numériques et analogiques pertinents et classe systématiquement les informations qui en découlent (N4)</li> <li>- utilise des systèmes experts basés sur des données pour la collecte et le traitement d'informations (N3)</li> <li>- rassemble, présente et explique des informations pertinentes et des processus complexes à l'aide d'outils et de méthodes numériques et analogiques adéquats et en fonction des destinataires (N3)</li> <li>- Aider les clientes et clients à obtenir des informations et à les interpréter de manière critique (N3)</li> </ul>
<p><b>B2</b> Identifier les évolutions et tendances dans le paysage de la formation, la société, en économie, dans le marché du travail et en politique, et les intégrer dans son propre travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie les sources et canaux d'informations sur les évolutions et tendances dans le paysage de la formation, la société, en économie, dans le marché du travail et en politique et en déduit les conséquences pour son propre travail (N3)</li> <li>- intègre les conséquences des évolutions et tendances dans ses processus de travail, dans l'activité de conseil et dans les prestations (N4)</li> </ul>
<p><b>B3</b> Traiter les résultats de la recherche scientifique, en caractériser la méthodologie de recherche, mettre à disposition les résultats et les intégrer dans les prestations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- explique les connaissances issues de la recherche actuelle sur son propre domaine de travail (N1)</li> <li>- évalue les conséquences des résultats de recherche sur ses propres activités et son propre rôle (N2)</li> <li>- intègre les résultats de recherche dans les prestations existantes de manière pratique et adaptée au public (N2)</li> <li>- présente des résultats de recherche importants aux parties prenantes et aux clientes et clients, par écrit ou par oral et de façon adaptée au public (N2)</li> </ul>
<p><b>B4</b> Interpréter des expertises et des décisions administratives et juridiques et les intégrer dans le travail avec les clientes et clients</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interprète les textes à caractère médical et juridique en recourant à des outils ou à des expertes et experts (N1)</li> <li>- tire des conclusions pour son propre travail à partir d'expertises et de décisions et les met en œuvre (N3)</li> </ul>
<p><b>B5</b> Respecter strictement le code déontologique des organisations professionnelles concernées et les prescriptions légales dans le traitement et la communication d'informations sensibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- traite en toute confidentialité les informations et données sur les clientes et clients dans les échanges avec des tiers (N4)</li> <li>- met en œuvre la levée du secret professionnel spécifique aux clientes et clients sous une forme juridiquement correcte (N2)</li> </ul>
<p><b>B6</b> Appliquer dans son travail les directives de protection et de sécurité des données</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- évalue les directives en vigueur en matière de protection et de sécurité des données par rapport à son travail (N2)</li> <li>- applique correctement les directives en vigueur en matière de protection et de sécurité des données dans son quotidien professionnel (N3)</li> <li>- identifie et évalue les risques potentiels pour la protection des données et la sécurité dans son travail (N4)</li> </ul>

**Domaine de comp. op. C: formation**

**Description du domaine de compétences opérationnelles**

Les COPUC développent des offres de formation en ligne et en présentiel relatives à l'OPUC ou bien une sélection de contenus sur le sujet, les réalisent puis les évaluent. Les offres de formation ont lieu en groupes et s'adressent à différents groupes cibles. Pour le développement et la planification, les COPUC choisissent – en fonction des objectifs prévus, des compétences à encourager et du groupe d'apprentissage – les bonnes méthodes, formes sociales et organisationnelles, mettent en place les moyens d'enseignement et d'apprentissage correspondants, et tiennent compte des conditions-cadres spatio-temporelles. Elles et ils mènent la session d'apprentissage et d'information conformément au plan et l'adaptent, si nécessaire, en s'orientant aux objectifs de formation fixés. À la fin des sessions de formation et d'information, elles et ils en évaluent la qualité au moyen de méthodes quantitatives et qualitatives et, en fonction des résultats, définissent au besoin des mesures.

Les COPUC conseillent et forment les responsables de formation et les enseignantes et enseignants aussi bien sur le plan du contenu spécialisé que de la méthodologie dans le développement de séances d'apprentissage sur les compétences en gestion de carrière. Sur la base de la demande des responsables de formation et des enseignantes et enseignants, elles et ils choisissent la bonne documentation et les bons outils en matière de contenu spécialisé, et indiquent comment utiliser efficacement ces derniers lors des événements d'apprentissage. Elles et ils conseillent les responsables de formation et les enseignantes et enseignants dans leurs questions sur l'OPUC et le développement de compétences en gestion de carrière.

**Contexte**

La mise en pratique des offres de formation sur l'information et la sensibilisation à l'OPUC a lieu à différents endroits dans et en dehors de l'organisation propre, et dans différents formats. Les COPUC travaillent de plus en plus avec des scénarios d'enseignement et d'apprentissage numériques.

<b>Compétence opérationnelle</b>	<b>Critères de performance:</b> la compétence opérationnelle est perceptible lorsque la personne...
<p>C1</p> <p>Concevoir, mettre en œuvre et évaluer des offres de formation pour des groupes cibles spécifiques en fonction des destinataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie les besoins du groupe cible concerné et les intègre dans la planification (N3)</li> <li>- planifie des événements, des ateliers, des séances d'information, des cours et des formations en ligne et en présentiel et les organise à l'aide de la planification en fonction des destinataires (N3)</li> <li>- organise des événements, des ateliers, des séances d'information, des cours et des formations en fonction du processus d'apprentissage, de manière méthodique et en utilisant des médias appropriés (N3)</li> <li>- transmet les informations de manière claire et compréhensible (N3)</li> <li>- évalue la qualité des offres de formation réalisées au moyen de méthodes quantitatives et qualitatives (N2)</li> <li>- élabore des mesures d'amélioration de la qualité à partir des résultats des évaluations et les met en œuvre (N4)</li> </ul>
<p>C2</p> <p>Conseiller les responsables de formation et les enseignantes et enseignants dans le développement de formations sur les compétences de gestion de carrière</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- met une documentation adaptées aux destinataires et des idées de mise en œuvre des offres de formation à disposition des responsables de formation et des enseignantes et enseignants, d'écoles et d'autres organisations (N2)</li> <li>- conseille les responsables de la formation et les enseignantes et enseignants dans les écoles et les entreprises sur les questions relatives au développement des compétences de gestion de carrière (N2)</li> <li>- explique l'utilisation possible de la documentation et des idées de réalisation de façon claire et compréhensible (N2)</li> <li>- conseille les responsables de formation et les enseignantes et enseignants des écoles et des entreprises dans leurs demandes relatives à l'OPUC (N3)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contribue à diffuser le concept de compétences de gestion de carrière auprès des employeuses et employeurs et des responsables de la formation / les enseignantes et enseignants dans les écoles et les entreprises (N3)</li> </ul>
--	--

### Domaine de comp. op. D: travailler dans et sur l'organisation et les réseaux

<p><b>Description du domaine de compétences opérationnelles</b></p> <p>Au sein de l'organisation, les COPUC veillent à ce que les ressources financières et humaines dans leur propre domaine d'activité comme dans l'ensemble de l'organisation soient gérées de manière efficace et efficiente. Elles et ils analysent les processus définis et le comportement des collaboratrices et collaborateurs, suggèrent des modifications et des développements innovants et contribuent à la mise en œuvre des projets correspondants.</p> <p>En dehors de l'organisation, les COPUC font appel à des réseaux pour faire connaître leur propre fonction et/ou l'organisation et son activité et représenter les intérêts y afférents. Au sein et en dehors de l'organisation, les COPUC insufflent le point de vue de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière dans des équipes et systèmes inter-, multi- et transdisciplinaires et interculturelles. Pour toutes leurs activités, les COPUC tiennent compte et clarifient les conditions-cadres légales du domaine d'activité.</p>
<p><b>Contexte</b></p> <p>Les COPUC travaillent notamment comme employées et employés dans des services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière publics, en majorité cantonaux, ou privés, dans des entreprises de conseil, des associations professionnelles, des offices AI, des institutions d'insertion professionnelle, des cliniques de réadaptation, des services de conseil internes aux écoles, aux universités ou aux entreprises, ou en tant qu'indépendantes et indépendants ou semi-indépendantes et semi-indépendants.</p> <p>Le plus souvent, elles et ils sont intégrés dans des organisations et/ou travaillent au sein d'équipes composées de COPUC et/ou au sein d'équipes multidisciplinaires.</p>

Compétence opérationnelle	Critères de performance: la compétence opérationnelle est perceptible lorsque la personne...
<p>D1</p> <p>Collaborer dans des équipes et des systèmes inter-, multi- et transdisciplinaires et interculturelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- apporte le point de vue de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière dans des équipes et systèmes inter-, multi- et transdisciplinaires et interculturelles (N3)</li> <li>- développe de manière constructive une compréhension commune de la coopération et une alliance collaborative avec des personnes et des organisations aux points de vue et perspectives divers (N3)</li> <li>- joue un rôle actif dans les équipes professionnelles mixtes pour promouvoir une compréhension commune de la coopération (N2)</li> <li>- réfléchit au rôle joué dans les équipes mixtes, en déduit des changements et les applique si besoin (N4)</li> <li>- réfléchit à son propre rôle au sein de l'organisation (N4)</li> <li>- identifie les interfaces avec le monde de la formation et du travail et les gère activement (N3)</li> </ul>
<p>D2</p> <p>Contribuer au développement innovant de sa propre organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- analyse les processus dans sa propre organisation, suggère des améliorations et des développements (N3)</li> <li>- suggère des améliorations et des développements pour les offres et prestations existantes (N3)</li> <li>- participe au développement d'innovations (N2)</li> <li>- suggère et justifie des mesures de formation continue en interne (N2)</li> </ul>
<p>D3</p> <p>Utiliser les ressources financières et personnelles de manière durable, efficace et efficiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- utilise les ressources disponibles en toute conscience, de manière efficace, durable et efficiente dans son propre domaine d'activité (N3)</li> <li>- analyse régulièrement son propre comportement en matière de préservation des ressources et met en œuvre et/ou</li> </ul>

	propose à la supérieure hiérarchique ou au supérieur hiérarchique des mesures pour gagner en efficacité, en efficience et en durabilité (N3)
D4 Contribuer à la recherche et à la mise en œuvre de solutions dans le cadre de la collaboration	<ul style="list-style-type: none"> <li>- intègre différents avis et fait part de sa propre opinion de manière constructive dans la recherche commune de solutions (N3)</li> <li>- contribue à la mise en œuvre d'une décision et y adhère (N2)</li> </ul>
D5 Clarifier et évaluer le cadre juridique relatif au domaine d'activité à l'aide d'outils appropriés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- clarifie le cadre juridique du domaine d'activité et agit en conséquence (N2)</li> <li>- reconnaît ses propres limites professionnelles dans l'évaluation des conditions-cadres légales et sollicite de l'aide (N3)</li> </ul>
D6 Participer à des projets et initiatives d'innovations sociales dans le contexte de l'OPUC, tant au sein de l'organisation qu'à l'extérieur de celle-ci	<ul style="list-style-type: none"> <li>- considère des projets et des initiatives de manière constructive et critique, aussi bien dans une optique globale que selon la perspective de l'OPUC (N3)</li> <li>- participe au développement de projets et d'initiatives dans l'esprit de l'OPUC et l'intérêt de toutes et tous (N3)</li> </ul>
D7 Mettre en place et utiliser des réseaux, y participer activement et les développer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaît personnellement les réseaux pertinents et les personnes clés (N1)</li> <li>- participe à des événements choisis dans le cadre de sa propre activité professionnelle, utilise et développe les réseaux pertinents (N3)</li> </ul>
D8 Faire de l'auto-représentation et de la représentation organisationnelle dans les réseaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- se comporte conformément au rôle de représentante ou représentant de son organisation et de sa propre fonction de façon adaptée au contexte (N3)</li> <li>- démontre la plus-value des prestations de sa propre organisation et de sa propre fonction dans divers contextes (N2)</li> </ul>

### Domaine de comp. op. E: relations avec les clientes et clients et les partenaires

#### Description du domaine de compétences opérationnelles

Conseiller sans préjugés, de même que se présenter et agir en conscience et en conformité avec les valeurs et les normes professionnelles des organisations professionnelles, sont des exigences à la fois importantes et complexes pour les COPUC en ce qui concerne leur ressenti, leur pensée et leur action. Les COPUC créent une base professionnelle de confiance dans la collaboration avec les clientes et clients et les partenaires, base qui leur sert d'orientation.

Pour y parvenir, les COPUC réfléchissent régulièrement à leurs relations avec les clientes et clients et les partenaires, échangent avec leurs collègues, analysent les situations critiques et en tirent des mesures pour faire face aux événements futurs.

#### Contexte

Les COPUC passent une grande partie de leur quotidien professionnel au contact des partenaires et des clientes et clients. Ce contact peut avoir lieu sous forme individuelle ou en groupe. La manière d'aborder ces groupes cibles contribue pour beaucoup à la qualité élevée du travail et à la réalisation des objectifs fixés.

En raison des caractéristiques de l'individualisation, de la mondialisation et de la flexibilisation, les COPUC doivent, entre autres, trouver une approche adaptée aux différences générationnelles, aux différentes identités de genre et aux clientes et clients issus de cultures avec lesquelles elles et ils sont moins familiers.

Compétence opérationnelle	Critères de performance: la compétence opérationnelle est perceptible lorsque la personne...
E1 Organiser des conseils avec les clientes et clients et les partenaires sans préjugés et	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie ses propres préjugés et stéréotypes (N4)</li> </ul>

en restant ouverte ou ouvert sur les résultats possibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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, à l'identité sexuelle ou la religion (N4)</li> <li>- utilise des outils d'intervention minimisant les éventuels biais culturels (N2)</li> <li>- organise des conseils basés sur des faits, des preuves et des connaissances professionnelles (N3)</li> </ul>
E2 Présenter aux partenaires et aux clientes et clients les objectifs, l'utilité et les effets de l'OPUC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- présente de manière compréhensible les objectifs, les différents domaines d'action, les processus de travail et les prestations ainsi que les collaborations importantes de l'OPUC aux clientes et clients et aux partenaires (N2)</li> <li>- communique aux clientes et clients et aux partenaires les effets et l'utilité des interventions en OPUC sur les parcours professionnels, le bien-être des personnes et sur le fonctionnement des organisations professionnelles (N2)</li> </ul>
E3 Se présenter et agir en ayant conscience des valeurs et en conformité avec le code déontologique de la profession	<ul style="list-style-type: none"> <li>- décrit le code déontologique de la profession et leur contexte comportemental et éthique (N1)</li> <li>- réfléchit aux valeurs personnelles et organisationnelles (N4)</li> <li>- assume la responsabilité de ses actes et de ses décisions (N3)</li> <li>- agit conformément au code déontologique de la profession (N3)</li> <li>- réfléchit à ses propres actions selon des normes éthiques et professionnelles (N4)</li> </ul>

#### Domaine de comp. op. F: auto-gestion

<p><b>Description du domaine de compétences opérationnelles</b></p> <p>Afin d'être et de rester autonomes, ouverts et authentiques, les COPUC réfléchissent et développent en permanence leurs propres compétences de gestion de carrière, mettent en œuvre des mesures de formation continue pour améliorer leur propre pratique professionnelle dans un esprit d'apprentissage tout au long de la vie et affinent en permanence la manière dont elles et ils interagissent et communiquent avec les autres. Elles et ils renforcent consciemment leurs propres ressources motivationnelles et émotionnelles, réfléchissent à la gestion de leurs propres ressources et les renforcent avec sollicitude.</p>	
<p><b>Contexte</b></p> <p>Les COPUC travaillent et pratiquent le conseil dans un environnement complexe et volatil. Elles et ils sensibilisent les personnes et, si besoin, des groupes de population spécifiques à l'importance d'une philosophie de vie proactive et développent et élargissent les ressources personnelles et le pouvoir d'agir de leurs clientes et clients.</p>	

Compétence opérationnelle	Critères de performance: la compétence opérationnelle est perceptible lorsque la personne...
F1 Agir de manière indépendante et ouverte dans la pratique professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- planifie et réalise des tâches et des projets en autonomie (N3)</li> <li>- assume et évalue la responsabilité de ses décisions et actions professionnelles, ainsi que de leurs répercussions (N3)</li> <li>- s'ouvre à de nouvelles idées et perspectives (N4)</li> </ul>
F2 Réfléchir à son propre comportement avec les autres en matière de communication, de capacité d'adaptation et d'autocritique, ainsi qu'à son système de valeurs, puis en	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie et analyse son schéma de communication ainsi que ses forces et faiblesses dans son interaction avec les autres, puis en tire des opportunités de changement (N4)</li> <li>- est ouverte et disposée à la critique constructive, à l'autoréflexion et au développement personnel (N4)</li> </ul>

tirer des conclusions et passer à l'action	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie ses propres valeurs et leur influence sur l'interaction avec les autres (N4)</li> <li>- s'adapte à différents styles et besoins de communications avec flexibilité (N3)</li> <li>- se met à la place des autres, interprète leurs sentiments et leurs besoins, et fait preuve de compréhension (N3)</li> <li>- se protège lorsque confrontée à des dépassements de limites par autrui (N3)</li> <li>- aborde les conflits de manière constructive et cherche des solutions acceptables pour toutes les personnes impliquées (N3)</li> </ul>
F3 Évaluer et améliorer en permanence la qualité de sa pratique professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- parle de l'évolution de sa propre pratique professionnelle (N2)</li> <li>- identifie les succès et les faiblesses dans sa propre action professionnelle (N3)</li> <li>- échange avec d'autres professionnelles et professionnels au moyen d'études de cas (N3)</li> <li>- applique le conseil et l'observation collégiales et se soumet à une réflexion critique dans le cadre de supervisions (N4)</li> <li>- identifie les raisons de ses succès et de ses échecs dans son activité professionnelle et en déduit les changements de comportement nécessaires (N3)</li> <li>- considère l'échec comme une opportunité et une approche productive de l'apprentissage (N3)</li> <li>- participe à la mise en œuvre de mesures organisationnelles d'assurance et de développement de la qualité (N2)</li> <li>- met en œuvre les résultats des évaluations organisationnelles au niveau individuel (N3)</li> </ul>
F4 Réfléchir de manière critique à ses propres compétences de gestion de carrière et les développer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- décrit son propre parcours professionnel quant aux compétences de gestion de carrière (N1)</li> <li>- présente les tournants de son propre parcours professionnel de manière réfléchi et compréhensible (N2)</li> <li>- analyse les raisons et les implications de décisions importantes sur l'évolution de sa propre carrière et en tire des conclusions pour les décisions à venir (N4)</li> <li>- identifie les ressources et les compétences de gestion de carrière utiles et en tire des conclusions pour les prochaines étapes de développement (N4)</li> </ul>
F5 Se former en permanence sur le plan professionnel concernant l'information sur les métiers, les connaissances scientifiques, le marché du travail, son activité professionnelle, les méthodes et l'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- s'informe sur les nouveaux profils professionnels et les nouvelles formations (N1)</li> <li>- identifie et évalue la situation actuelle du marché du travail et les évolutions possibles dans un secteur (N3)</li> <li>- identifie ses propres lacunes professionnelles et planifie, met en œuvre et évalue sa formation continue en fonction de celles-ci (N3)</li> <li>- donne l'exemple de l'apprentissage tout au long de la vie (N3)</li> </ul>
F6 Prendre soin de soi et de sa santé psychique tout au long de sa carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>- renforce ses propres ressources motivationnelles et émotionnelles (N3)</li> <li>- met en œuvre ses propres stratégies de gestion du stress et de la charge émotionnelle au travail (N3)</li> <li>- connaît ses propres limites, les perçoit et en tient compte dans son quotidien professionnel (N4)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- réfléchit, seule et avec d'autres personnes, à diverses possibilités de prendre soin de soi et en déduit des étapes de développement (N4)</li> </ul>
--	---

**Domaine de comp. op. G:**  
**compréhension de la profession et attitude face à son propre sens professionnel**

<p><b>Description du domaine de compétences opérationnelles</b></p> <p>Les COPUC rendent visible dans la société la valeur des offres et des prestations de leur fonction et de leur profession. Pour ce faire, elles et ils contribuent activement au développement de leur profession, enrichissent leur travail avec de nouveaux outils technologiques, et créent et développent des offres et des prestations indépendantes du lieu et du temps. Elles et ils soulignent ainsi que l'OPUC crée un lien entre formation, travail, société, individu et environnement.</p>
<p><b>Contexte</b></p> <p>Par leurs offres et leurs prestations, les COPUC contribuent à donner un sens à la vie des personnes, à leur résilience, renforcement et prévention, à l'apprentissage tout au long de la vie, à l'intégration durable des personnes socialement défavorisées, et de cette façon aussi à la lutte contre le manque de personnel qualifié.</p>

<b>Compétence opérationnelle</b>	<b>Critères de performance:</b> la compétence opérationnelle est perceptible lorsque la personne...
<p>G1</p> <p>Rendre visible dans la société sa propre fonction/profession en tant qu'interface entre formation-travail-société-individu et environnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- souligne la fonction de l'OPUC et des COPUC dans le système global formation-travail-société-individu-environnement auprès des partenaires tels que les enseignantes et enseignants, les parents, les écoles, les institutions (N3)</li> <li>- s'investit dans des discussions/projets à l'intersection de la profession, du travail et de l'être humain (N3)</li> <li>- souligne la valeur ajoutée de l'OPUC et des COPUC auprès des représentantes et représentants de différents groupements (N2)</li> </ul>
<p>G2</p> <p>Contribuer au développement de la profession et à son établissement dans la société et rendre l'OPUC visible dans la société</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fait connaître l'OPUC lors d'événements et auprès de comités (N1)</li> <li>- souligne l'utilité de l'OPUC dans le contexte sociétal (N1)</li> <li>- identifie des axes stratégiques pertinents pour l'OPUC au niveau national, en tire les conséquences et les discute (N3)</li> <li>- analyse sa propre profession, identifie des étapes de développement possibles et les communique (N4)</li> <li>- soutient les activités des organisations professionnelles et de l'environnement professionnel visant à renforcer la profession (N3)</li> </ul>
<p>G3</p> <p>Participer de manière constructive-critique à la conception de son propre travail en utilisant les nouveaux outils technologiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- teste de manière constructive-critique les nouveaux outils technologiques (N3)</li> <li>- aborde et analyse les possibilités d'utilisation des nouveaux outils technologiques (N3)</li> <li>- participe à l'implémentation de nouveaux outils technologiques, analyse les problèmes qui se posent et élabore et évalue des solutions (N4)</li> </ul>
<p>G4</p> <p>Adapter avec flexibilité l'exercice de la profession aux circonstances comme le temps, le lieu et les conditions-cadres</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adapte sa propre prestation de façon flexible aux circonstances que sont le temps, le lieu et les conditions-cadres (N2)</li> <li>- adapte les formes de l'exercice de sa profession aux demandes des clientes et clients/mandantes et mandants (N2)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- fait appel à différentes formes de conseil/soutien/accompagnement en fonction des besoins/souhaits des clientes et clients/mandantes et mandants (N3)</li><li>- tire des conclusions quant aux conséquences des changements de circonstances et, au besoin, planifie et met en œuvre les mesures correspondantes (N4)</li></ul>
--	---

*Classification du niveau de performance:*

- N1: Connaissance/savoir (connaissances déclaratives); peut en parler et en discuter dans le langage professionnel correspondant*
- N2: Exécution dans une situation concrète et répétitive (situation standard)*
- N3: Exécution dans une situation changeante en tenant compte de la complexité des différents facteurs d'influence*
- N4: Analyse et évaluation des actions et de leurs conséquences (réflexion critique; prise du méta-niveau)*