



Révision du profil de qualification et des conditions de réussite de la formation des conseiller-ères diplômés-es en orientation professionnelle, universitaire et de carrière: rapport explicatif de l'audition

1. Contexte

Conformément à l'article 50 de la loi fédérale sur la formation professionnelle, les conseiller-ères en orientation professionnelle, universitaire et de carrière doivent avoir suivi une formation spécialisée reconnue par la Confédération. Le Conseil fédéral fixe les **exigences minimales** pour la reconnaissance des filières de formation dans l'art. 55 et suiv. de l'ordonnance sur la formation professionnelle. Sur la base de ces exigences, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) édicte le **profil de qualification de conseiller/conseillère en orientation professionnelle, universitaire et de carrière** et les **Conditions de réussite pour l'obtention du titre** de «Conseiller/conseillère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière».

Le **profil de qualification** comprend

- le profil de la profession
- les compétences opérationnelles
- le niveau d'exigences

Les **conditions de réussite** indiquent de quelle manière les compétences nécessaires doivent être évaluées.

Tant les **exigences minimales** que le **profil de qualification** et les **conditions de réussite** servent de base pour l'**accréditation des formations spécialisées** par le SEFRI. Pour les établissements de formation, ces documents constituent la référence pour le développement des filières de formation et des procédures de qualification.

Le **profil de qualification** et les **conditions de réussite** ont été révisés pour la dernière fois il y a plus de 10 ans. Or, l'évolution économique et sociétale des dernières années, les développements dans le champ d'activité de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) et les nouvelles connaissances scientifiques ont modifié les exigences posées aux conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Dans l'intérêt d'un processus régulier de développement de la profession, il est donc opportun de réexaminer les bases actuelles de la reconnaissance des formations spécialisées et de les adapter dans le cadre d'une **révision**.

La révision répond également au souhait de la **Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)**, qui a approuvé lors de son assemblée annuelle du 22.10.2021 la stratégie nationale pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, ainsi que le plan d'action destiné à la mettre en œuvre. Cette stratégie et le plan d'action ont été élaborés par la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU), une conférence spécialisée de la CDIP. La révision du profil de qualification est définie comme mesure prioritaire de la CDIP dans le plan d'action.

En 2022, le SEFRI a lancé un projet pour la révision du profil de qualification et des conditions de réussite. Le projet fait partie de l'initiative «Formation professionnelle 2030».

2. Objectif du projet

Il s'agit de s'assurer que le **profil de qualification** de conseiller/conseillère en orientation professionnelle, universitaire et de carrière et les **conditions de réussite** pour l'obtention du titre de

«Conseiller/conseillère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière» répondent toujours aux besoins conformément aux dernières connaissances scientifiques, et de les adapter aux attentes et exigences actuelles et futures des individus, du marché du travail et de la société dans le champ d'activité spécifique de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Toutes les **parties prenantes** importantes sont impliquées dans le processus de révision.

3. Parties prenantes

En septembre 2022, le **Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI** a confié la direction du projet à l'**Institut für Kompetenzentwicklung, Training und Transfer IKT GmbH**.

Les partenaires cités ci-dessous et les parties prenantes du conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière participent activement au processus de révision au sein de comités décrits ci-après et réalisent des tâches précises:

Groupe de pilotage

Tâche: recommandations au SEFRI sur la base des résultats du groupe spécialisé.

- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)
- Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CS OPUC)
- Association Suisse pour l'Orientation Universitaire (ASOU)
- Conférence des offices AI (COAI)
- profunda suisse
- Université de Berne (et Fribourg)
- Université de Lausanne (et Genève)
- Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (FHNW)
- Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW)

Groupe spécialisé

Tâche: révision du contenu et de la structure du nouveau profil de qualification et des nouvelles conditions de réussite.

- Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CS OPUC)
- Association Suisse pour l'Orientation Universitaire (ASOU)
- Conférence des offices AI (COAI)
- profunda suisse (association professionnelle de l'OPUC)
- Université de Berne (et Fribourg)
- Université de Lausanne (et Genève)
- Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (FHNW)
- Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW)
- laufbahnschwiss (association pour les spécialistes de carrière indépendants)
- Association Suisse de Conseil (SGfB)
- Société suisse de psychologie de la carrière et des ressources humaines (SGLP)
- Association Vaudoise des Psychologues en Orientation (AVPO)

Comité consultatif

Tâche: réactions par rapport aux résultats (intermédiaires) du groupe spécialisé.

- Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)
- Conférence suisse des directrices et directeurs d'écoles professionnelles (CSD)
- Conférence suisse des services de la scolarité obligatoire (CSSO)
- Conférence suisse des services de l'enseignement secondaire II formation générale (CESFG)
- Conférence des directrices et directeurs de gymnases suisses (CDGS)
- Association faîtière des enseignantes et des enseignants suisses (ECH)
- Swissuniversities
- Union syndicale suisse (USS)
- Travail.Suisse
- Union suisse des arts et métiers (USAM)
- Union patronale suisse (UPS)

Recherche sur les professions

Tâche: retours sur le profil de qualification en vue de la recherche sur les professions.

- Université de Berne
- Université de Lausanne
- Haute école spécialisée zurichoise du nord-ouest de la Suisse (FHNW)
- Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW)
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Allemagne (HdBA)

4. Avancement du projet

Le projet est mis en œuvre en cinq phases. Les phases 1 à 3 sont déjà terminées. Le projet de révision suit son cours dans les temps et se trouve en ce moment en phase 4.

Phase 1: terminée	T4 2022	Planification du projet Divers travaux de planification ont été réalisés d'octobre à décembre 2022, notamment de brèves interviews avec des spécialistes du domaine de l'OPUC). Le but était de recenser les principaux aspects à réviser. Un concept détaillé de mise en œuvre a également été élaboré.
Phase 2: terminée	T1/T2 2023	Analyse des besoins Plusieurs ateliers se sont tenus au premier semestre 2023 avec des spécialistes du domaine de l'OPUC et des représentants ou représentantes de la recherche sur le professionnalisme. Leur objectif était de clarifier les exigences concernant le futur profil de qualification des conseillers-ères d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière et les conditions de réussite pour l'obtention du titre de «Conseiller/conseillère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière». À l'issue de ces ateliers, les résultats ont été discutés et analysés au sein du comité consultatif et du groupe de pilotage.
Phase 3: terminée	T2/T3 2023	Élaboration du profil de qualification et des conditions de réussite Sur la base des résultats de l'analyse des besoins effectuée pendant la deuxième phase, d'autres ateliers ont eu lieu avec des groupes de spécialistes. Le futur profil de qualification y a été élaboré, tout comme les conditions de réussite. Au cours du troisième trimestre 2023, les résultats ont été de nouveau portés à la discussion et à l'analyse par le comité consultatif et le groupe de pilotage.
Phase 4: en cours	T4 2023	Consultation auprès du grand public et consolidation Les conclusions de la phase 3 sont envoyées en consultation, tant auprès des milieux intéressés que du grand public. À partir des retours de la consultation, un rapport sera élaboré et envoyé en consultation interne (par les groupes spécialisés, le comité consultatif et le groupe de pilotage) avant la consolidation des résultats.

Phase 5: prévue	T1 2024	Approbation de la révision et clôture du projet Le profil de qualification des conseillers-ères d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière et les conditions de réussite pour l'obtention du titre de «Conseiller/conseillère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière» seront transmis au SEFRI par le groupe de pilotage et approuvés par le SEFRI. Le SEFRI présentera les résultats du projet à la Conférence tripartite de la formation professionnelle. En approuvant le profil de qualification et les conditions de réussite révisés, le SEFRI clôturera le projet fin mars 2024.
----------------------------	---------	--

5. Résultats intermédiaires

À présent, nous vous présentons les motifs, réflexions et changements qui ont amené à la révision du profil de qualification et des conditions de réussite. Sont également expliquées les différences entre les documents actuels et les nouveaux.

Bases

Ce travail de révision a été motivé par différents rapports. Le premier s'intitule «L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC)» et a été rédigé en 2018 par le Prof. Andreas Hirschi pour le compte du SEFRI. Le deuxième se base sur cet ouvrage. Il s'agit d'une étude du SEFRI et de la CDIP intitulée «Besoins des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) en matière de développement et de coordination» (2019).

Par ailleurs, d'autres publications des associations professionnelles et les «Directives éthiques pour les spécialistes de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière» de la CDOPU (2021) ont été prises en compte.

Changements au niveau structurel:

La structure extérieure du profil de qualification a été en grande partie conservée. Le profil de qualification comprend lui aussi les éléments suivants:

- **Profil de la profession:** description du domaine de travail et contexte, de l'exercice de la profession ainsi que de l'importance et de l'intégration dans la société
- **Vue d'ensemble des compétences opérationnelles:** tableau des compétences opérationnelles classées par domaines
- **Niveau d'exigences:** description et intégration contextuelle des compétences opérationnelles, opérationnalisation de ces compétences avec des critères de performance (nommés auparavant critères d'évaluation)

Le nombre de domaines de compétences opérationnelles passe désormais de 13 à 7. Le nombre de compétences opérationnelles a lui aussi été réduit et passe 74 à 46. Les nouvelles compétences sont donc formulées de façon plus abstraite. Quant aux critères de performance, ils sont désormais 175 au lieu des 80 d'origine. Cela est dû au fait que dans l'ancien profil, un domaine de compétences opérationnelles n'était pas opérationnalisé avec 15 compétences opérationnelles et que les critères d'évaluation se référaient seulement de manière globale à un domaine de compétences opérationnelles. Dans le nouveau profil de qualification, chaque domaine de compétences est opérationnalisé avec en moyenne quatre critères de performance, possibles à évaluer de façon individuelle.

Aperçu quantitatif:

	Nombre de domaines de compétences opérationnelles	Nombre de compétences opérationnelles	Nombre de critères d'évaluation / critères de performance
Jusqu'à présent	13	74	80
Désormais	7	46	175

Les nouveaux domaines de compétences opérationnelles sont structurés de A à G de la manière suivante:

A: Orientation

B: Analyse et transmission d'informations

C: Formation

Ces trois domaines correspondent aux processus clés «orientation», «traitement d'informations à jour» et «formation» de l'étude de la CDIP et du SEFRI parue en 2019.

Les autres domaines de compétences opérationnelles prennent en compte les exigences systémiques par rapport à l'organisation, à l'environnement, à la personne elle-même, au système de clientèle et à la profession.

D: Travailler à l'organisation et dans l'organisation ainsi que dans des réseaux

E: Gestion de la clientèle et des partenaires

F: Gestion de soi-même

G: Compréhension de la profession et attitude face à son propre sens professionnel

Changements du point de vue de la pédagogie professionnelle:

Le nouveau profil de qualification a été formulé en s'axant sur les compétences opérationnelles. Les compétences transdisciplinaires (les compétences personnelles, sociales et méthodiques) du profil précédent sont intégrées dans les formulations des critères de performance.

Désormais, toutes les compétences opérationnelles sont décrites avec des critères de performance qui leur sont directement attribuées.

Les quatre niveaux de performance N1 à N4 sont fondamentalement repris et légèrement adaptés ou concrétisés:

N1: Connaissance/savoir (connaissances déclaratives); peut en parler dans le langage technique correspondant et en débattre

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)

Changements concernant le contenu:

Le nouveau profil de qualification tient compte des différents contextes de l'OPUC. La complexité croissante de ce champ d'activité se reflète dans la description des domaines de compétences opérationnelles et également au niveau des compétences opérationnelles et de l'opérationnalisation grâce aux critères de performance.

Voici les différences par rapport à l'ancien profil encore en vigueur:

- Focus sur l'ensemble de la vie (active)
- Focus sur le développement des compétences en gestion de carrière
- Conseils d'orientation en individuel ou en groupe
- Intégration des avancées technologiques
- Passage d'un profil plutôt mécaniste à un profil plus global et généraliste
- Prise en compte de différents groupes cibles avec des besoins et des exigences spécifiques, notamment l'égalité des chances
- Prise en compte des solutions face aux défis actuels, mais aussi futurs
- Renforcement de la conscience professionnelle
- Prise en compte de complexité croissante de l'activité professionnelle et de l'interdisciplinarité

La révision du profil de qualification des conseillers-ères en orientation professionnelle, universitaire et de carrière (les COPUC) implique un élargissement et un approfondissement significatifs des différents aspects du champ professionnel. Voici les principales différences si l'on compare les deux profils de la profession et les compétences opérationnelles:

Élargissement du contexte de l'orientation et des groupes cibles

Le profil de la profession établi jusqu'à présent se concentre principalement sur l'orientation des jeunes, soit le soutien lors du choix du métier, des études et de la carrière. Or, la nouvelle proposition de profil de la profession comprend l'accompagnement à travers toutes les phases de la vie active et au cours de différentes transitions. Cela montre un net élargissement du contexte de l'orientation et une inclusion des différentes phases de la vie et des transitions professionnelles.

Intensification de l'interdisciplinarité et mise en réseau

Le nouveau profil de la profession insiste fortement sur la collaboration avec un large éventail de parties prenantes comme les parents, le corps enseignant, le personnel médical et psychologique, les services sociaux, les entreprises et les services de l'État. Cette manière de travailler multidisciplinaire et connectée en réseau reflète une compréhension moderne de l'orientation qui met en avant l'importance de l'intégration de différentes perspectives et expertise.

Méthodes et professionnalisme

Le profil révisé met fortement l'accent sur l'utilisation de méthodes d'orientation basées sur des données probantes et psychologiques ainsi qu'une perspective globale. On constate donc un important contraste avec l'ancienne version qui soulignait davantage les méthodes d'orientation traditionnelles et le renforcement des compétences décisionnelles. Le nouveau profil de la profession reflète un développement en direction d'une méthode intégrative et basée sur la science. Il interprète le concept des compétences en gestion de carrière de diverses façons.

Contribution à la société et à l'économie

Le nouveau profil de la profession reconnaît explicitement la contribution des COPUC à la société et à l'économie. Il met en avant la manière dont l'orientation contribue à la gestion de la vie, à la résilience, à l'apprentissage tout au long de la vie, à l'intégration durable et à la mise en œuvre de

l'égalité des chances, et en fait donc un facteur économique important. Ce profil incite à comprendre le rôle des COPUC au sens large dans un vaste contexte sociétal et économique.

Bilan

Pour résumer, fort est de constater que le nouveau profil de la profession des COPUC représente une évolution claire vers une approche qui intègre de façon globale l'interdisciplinarité, la société et l'économie. Il reflète une tendance progressiste qui s'adresse à un groupe cible plus large et souligne l'importance de connaissances spécialisées approfondies et d'une diversité dans les méthodes. Cette évolution peut être vue comme une réaction aux exigences en perpétuelle mutation du monde du travail et du système de formation. Elle démontre aussi une conscience plus accrue des besoins et des défis divers dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

6. Audition

Un premier jet du profil de la profession et un aperçu des compétences opérationnelles ont déjà été soumis à l'été 2023 et consultés par un large cercle de spécialistes. Le groupe spécialisé a intégré les résultats de ces retours dans l'élaboration du présent profil de qualification.

Ce dernier doit être soumis à un plus large public de spécialistes.

Concernant l'évaluation du présent profil de qualification, il est important de souligner que le profil décrit et opérationnalise l'état d'un ou d'une spécialiste formé-e. Le profil ne donne aucune indication sur la formation en elle-même.

Les retours seront saisis via une enquête en ligne. Celle-ci pose des questions sur les domaines suivants:

- Exhaustivité des domaines de compétences opérationnelles et de leurs compétences opérationnelles
- Pertinence de chacune des compétences opérationnelles en prenant en compte les critères de performance formulés
- Exhaustivité et exactitude du profil de la profession
- Retours généraux sur le profil de qualification

En cas d'évaluation négative à l'une des questions, les personnes participant à l'enquête devront justifier leur avis.

7. Autre procédure

Les résultats de la consultation sont transmis au comité consultatif et évalués au sein du groupe de pilotage. Ce dernier recommande au SEFRI d'autoriser le profil de qualification éventuellement adapté.

8. Annexes

A. Profil de qualification avec profil de la profession, vue d'ensemble des compétences opérationnelles et niveau d'exigence: <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/285-revision-du-profil-de-qualification-et-des-conditions-de-reussite-de-la-formation-des-conseillers-en-orientation-professionnelle-universitaire-et-de-carriere#documents>

B. lien vers l'enquête en ligne : <https://www.umfrageonline.ch/s/bslb-2>