



Evaluation des tables rondes de la journée nationale de l'orientation 2024

Promouvoir les compétences en matière de gestion de carrière – un nouveau rôle clé pour l'OPUC?

Remarque préliminaire

Lors des tables rondes, 13 questions ont été posées aux 250 participants de la conférence. Les 550 réponses ont été structurées selon ces questions. Il s'est avéré, dans les deux langues, que les questions les plus diverses ont suscité des remarques et des réponses identiques. Par exemple, que la promotion des compétences en matière de gestion de carrière (CGC), contrairement à la simple transmission d'informations, exige un travail en processus.

Pour que le résumé soit le plus concis possible, nous avons décidé de le regrouper non pas par question, mais par thème principal. De plus, la structuration en fonction des destinataires vise à suggérer ce qui pourrait être traité à tel ou tel niveau. Une cinquantaine d'affirmations n'ont pas pu être classées, soit parce qu'elles n'étaient pas compréhensibles (p. ex. «Conseils analogues aux mères-pères»), soit parce qu'elles étaient formulées de manière trop générale ou sous forme de question («La vision doit devenir visible»). Les affirmations avec une coche (✓) sont des QuickWins, qui peuvent être réalisées avec peu d'efforts.

Lors de son assemblée plénière de juin 2024, la CS OPUC a pris connaissance avec plaisir de ce résumé et l'a approuvé avec quelques adaptations. Elle est maintenant à la disposition des cantons et des participants à la journée nationale pour une utilisation ultérieure.

Les chiffres entre parenthèses à côté des titres se réfèrent au nombre de réponses en allemand (340). Ils permettent d'établir une certaine pondération des réponses. Dans les tableaux, les points les plus souvent cités sont placés plus haut dans le tableau.

Enfin, nous tenons à remercier les participants pour leur engagement. L'évaluation met en évidence de nombreux points essentiels qui sont pris en compte et développés dans la promotion des CGC. Nous tenons également à remercier Urs Brüttsch pour la compilation du contenu du feedback et Lara Amrhein pour sa conception graphique.

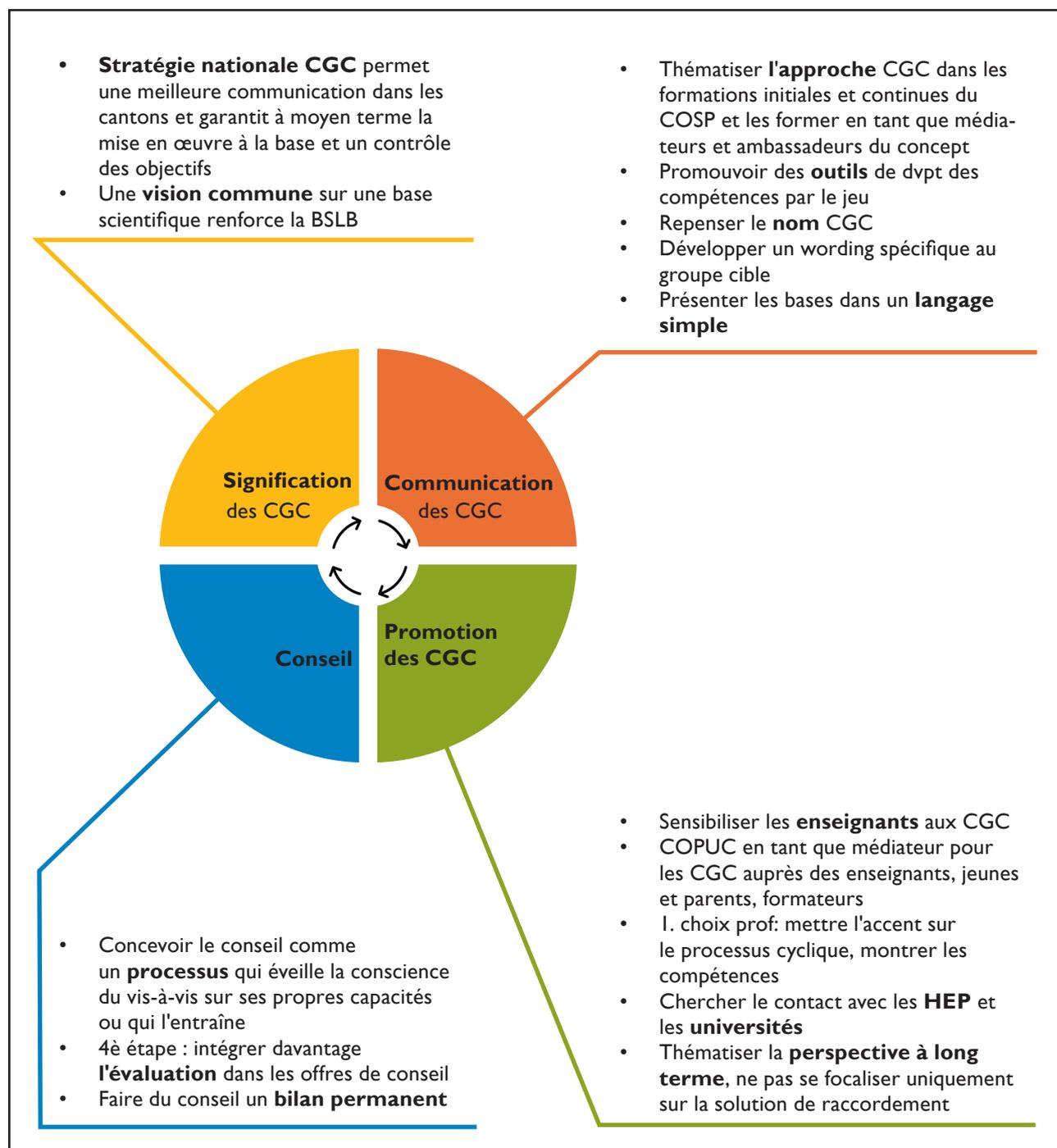
Pour l'organisation de la conférence

Sanda Portman Odermatt
CS OPUC

Aude Tangerini-Schaller
CSFO

Compilation des retours les plus souvent citées

tous les votes avec ≥ 9 menons, ensemble 150





Compilation des QuickWins

- ✓ Lors du choix d'une profession ou d'une filière d'études, aborder la perspective à long terme avec toutes les parties prenantes. (jeunes, parents, enseignants), ne pas se focaliser uniquement sur la solution de raccordement.
- ✓ Renforcer la sensibilisation au développement des compétences (également en réponse aux défis posés par l'IA, etc.)
- ✓ Demander à des personnes ayant des parcours non linéaires d'expliquer lors des événements ce qui les a aidés à réussir
- ✓ Informer et impliquer les parents en tant que coaches (par exemple, orientation des parents, faire vivre le développement des compétences aux parents)
- ✓ Concevoir le conseil comme un processus qui éveille le vis-à-vis à ses propres capacités ou qui l'entraîne à les utiliser
- ✓ Intégrer davantage la quatrième étape (évaluation) dans les offres de conseil, par exemple demander 3–4 mois après le conseil ce qui a aidé, quelles capacités ont été développées et ce dont on pourrait encore avoir besoin, proposer des conseils de suivi pour soutenir la réalisation et consolider les résultats et pas seulement «en cas de besoin, contactez-nous»
- ✓ Promouvoir les compétences au lieu de transmettre des informations
- ✓ Organiser la supervision et l'intervision selon les aspects CGC

Compilation des retours par thème

Signification CGC

De manière générale, une grande importance a été accordée à l'introduction d'un concept national de CGC (48 mentions). Comme les raisons de cette démarche sont importantes et doivent être prises en compte à tous les niveaux (collaborateurs, cantons, CS OPUC), elles sont placées en tête des tableaux suivants, avec l'attribution des destinataires.

L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière en général	<ul style="list-style-type: none"> • Une stratégie nationale permet une meilleure communication dans les cantons et garantit à moyen terme la mise en œuvre à la base ainsi qu'un contrôle des objectifs • Une vision commune sur une base scientifique renforce l'OPUC (meilleure visibilité, légitimité et cohérence des offres en matière d'orientation de l'orientation; elle constitue un dénominateur commun) • Permet le développement d'offres et d'instruments communs, spécifiques aux groupes cibles, avec un marketing correspondant (analogue à viamia) • Permet de communiquer au niveau national avec les parties prenantes de la politique, de l'économie et des pouvoirs publics • Simplifie le lobbying au niveau politique et légitime les ressources • Réduit les coûts et exploite les synergies lorsque des outils et des moyens de communication peuvent être développés sur la base d'une compréhension commune du conseil • Exige un changement culturel national; ce processus n'est pas possible du jour au lendemain; le savoir doit d'abord être construit et transmis
Société, politique	<ul style="list-style-type: none"> • Une forte employabilité de la population réduit les coûts dans le domaine social • La place économique suisse gagne à disposer d'une main-d'œuvre bien qualifiée
Économie	<ul style="list-style-type: none"> • Les changements structurels exigent des CGC pour maintenir l'employabilité des collaborateurs • Lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée avec les CGC • Des collaborateurs motivés = moins de fluctuation → faire participer l'économie



Communication CGC

Précisions générales relative à la communication en matière de CGC (56)	CS OPUC	Can- tons	OPUC
<ul style="list-style-type: none"> Thématiser les CGC dans les formations et les formations continues des COPUC et former les étudiants et les collaborateurs en tant que médiateurs et ambassadeurs du concept des CGC, le COPUC en tant qu'initiateur et non en tant qu'exécutant 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Développer un discours spécifique aux groupes cibles (par exemple, mettre davantage l'accent sur l'employabilité pour l'économie et sur la forme physique au travail pour les individus) 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Présenter et visualiser les bases dans un langage simple 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Repenser et adapter le nom CGC – trop inconfortable et scientifique; le terme «carrière» en F n'est pas bien perçu par les jeunes (orienté business, élitiste) 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Repenser le nom «BIZ» – ne correspond pas au nouveau concept CGC, plutôt centre pour les questions de carrière 	X	X	
<ul style="list-style-type: none"> Pour obtenir une présence médiatique, lancer une semaine nationale de la carrière ou la journée «Futur en tous genres» pour les adultes; communication sur les canaux similaires à viamia (journaux gratuits, médias sociaux, radio TV) 	X		
A prendre en compte dans la communication avec les parties prenantes (16)	CS OPUC	Can- tons	OPUC
<ul style="list-style-type: none"> Analyser les bases existantes du groupe cible (plans d'études, modèles, concepts de développement du personnel) et proposer des adaptations de celles-ci en vue de la promotion des CGC; impliquer les partenaires suffisamment tôt, choisir une approche systémique 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Désigner des ambassadeurs CGC et les former en conséquence (utiliser des influenceurs/modèles) 	X	X	
<ul style="list-style-type: none"> Documents communs pour présenter les CGC dans les différents organes, si possible Top Down CDIP cantons/conférences spécialisées 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Comme chez viamia, aborder activement les différents groupes cibles 	X	X	



Promotion des CGC

Comment encourager les CGC dans le choix d'une profession, d'études ou d'une carrière (92)	CS OPUC	Can- tons	OPUC
<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser et former les enseignants du primaire, du secondaire I et du secondaire II à ce thème dans les formations; le Lehrplan 21 offre de bons points de départ ou le «BIZ dans les écoles professionnelles» 	X	X	
<ul style="list-style-type: none"> COPUC en tant qu'intermédiaire pour les CGC lors d'événements dans les écoles ou le monde du travail avec les enseignants, les jeunes et leurs parents, par ex. orientation des classes et des parents, cours pour enseignants et parents, cours pour formateurs en entreprise 		X	X
<ul style="list-style-type: none"> Processus cyclique des CGC au lieu de 5 étapes lors du 1er choix professionnel. Mettre l'accent sur les compétences et les relier aux canaux existants. 	X	X	X
<ul style="list-style-type: none"> Chercher le contact avec les HEP et les universités 	X	X	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Thématiser la perspective à long terme avec toutes les parties prenantes (jeunes, parents, enseignants), ne pas se focaliser uniquement sur les solutions de raccordement 		X	X
<ul style="list-style-type: none"> Commencer dès l'école primaire, par exemple utiliser l'intérêt des enfants pour le monde du travail en fonction de leur âge et éveiller leur conscience de leurs intérêts, de leurs forces et de leurs faiblesses 		X	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informer et impliquer les parents en tant que coaches (par ex. orientation des parents, rendre le développement des compétences tangible pour les parents), utiliser des canaux comme Pro Juventute ou «Elternnet» 		X	X
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcer la sensibilisation au développement des compétences (également en réponse aux défis posés par l'IA, etc.) 		X	X
<ul style="list-style-type: none"> Clarifier les rôles/tâches avec les différents acteurs; le Lehrplan 21 fournit un bon travail préparatoire, s'y référer (cf. rapport CGC parties 2 et 3) 	X	X	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demander à des personnes ayant des parcours non linéaires d'expliquer lors des événements ce qui les a aidés à réussir 		X	X
<ul style="list-style-type: none"> Les enseignants sont sous pression → fournir autant que possible des outils prêts à l'emploi 		X	
<ul style="list-style-type: none"> F: Contact avec le monde du travail dès la 9e année (stages, ateliers, visites d'entreprises) 		X	X



Conseil

Comment promouvoir les CGC dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (64)	CS OPUC	Can- tons	OPUC
✓ Concevoir le conseil comme un processus qui éveille le vis-à-vis à ses propres capacités ou qui l'entraîne à les utiliser		X	X
• Faire du conseil un bilan permanent (life long guidance), par exemple en l'encourageant par des bons de conseil tous les cinq ans au lieu de ne le faire que lorsque l'on est licencié et sous pression	X	X	X
✓ Intégrer davantage la 4e étape (évaluation) dans les offres de conseil, par exemple 3–4 mois après le conseil, demander ce qui a aidé, quelles capacités ont été développées et ce dont on pourrait encore avoir besoin, proposer des conseils de suivi pour le soutien à la réalisation et la consolidation des résultats et pas seulement «en cas de besoin, contactez-nous»		X	X
✓ Promouvoir les compétences plutôt que de transmettre des informations	X	X	X
• Ancrer une compréhension commune du conseil au niveau national, visualiser un modèle pour les clients de toutes les tranches d'âge (développer le modèle GUIDE, COPUC plus qu'un orientation.ch ambulant); développer un concept de conseil national similaire à celui de viamia	X		
• Nécessite plus de temps et de ressources (thématiser au niveau cantonal et national, laisser éventuellement l'IA résoudre les «cas simples» avec des questions sur les informations)	X	X	
• Du conseil et de l'information à la formation et au développement: adapter l'attitude de conseil, pas seulement les méthodes (→ ev. adaptation de la loi nécessaire)	X	X	X
• Consacrer du temps à l'accompagnement, en particulier pour les groupes cibles vulnérables, passer davantage au coaching (toutes les tranches d'âge)		X	X
• Développer des offres spécifiques aux groupes cibles au niveau national permet d'économiser des ressources et facilite la communication, par exemple «dix ans de vie professionnelle» ...	X	X	
✓ Organiser la supervision et l'intervision selon les aspects CGC		X	X
• Sensibiliser les ORP, l'AI, la CII, les CM aux CGC		X	X



Autres réactions

Outils et matériel de travail (31)	CS OPUC	Can- tons	OPUC
<ul style="list-style-type: none"> Développer des outils/questionnaires CGC qui encouragent le développement des compétences de manière ludique et éventuellement les enregistrent (App ou autre, ludique, UX convivial) 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Adapter orientation.ch selon les CGC ou développer une plateforme CGC (référence à www.bestor.de) 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Mettre à disposition des outils de travail sur la plateforme du CSFO, à l'instar de viamia, en particulier pour le conseil aux jeunes et le conseil aux études 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Proposer des outils pour rendre les compétences visibles comme People Analytix, Reflectory, bilan de compétences 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Adapter le journal des choix professionnels et d'autres moyens d'enseignement, ou développer de nouveaux médias pour toutes les tranches d'âge en tenant compte des aspects CGC → Chances et perspectives, adapter les cahiers en fonction des CGC 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Introduire un dossier de carrière (analogue au dossier de santé) 	X		
<ul style="list-style-type: none"> Étendre LIFT en tant que programme d'intégration et de prévention 		X	

Offres pour l'économie en matière de promotion des CGC (12)	CS OPUC	Can- tons	OPUC
<ul style="list-style-type: none"> Développer pour les entreprises des offres de promotion des CGC auprès des collaborateurs (aborder et réduire les craintes des partenaires de perdre des collaborateurs, promouvoir les compétences plutôt que les formations continues externes) 	X	X	
<ul style="list-style-type: none"> Prendre contact avec les associations et les entreprises et présenter les CGC comme partie intégrante du développement du personnel pour la promotion des ressources internes, en démontrant l'utilité pour les entreprises et les collaborateurs 	X	X	

Compilation des retours par niveau de destinataire

Niveau CS OPUC

I/2

Précisions générales relative à la communication en matière de CGC
<ul style="list-style-type: none"> Thématiser les CGC dans les formations et les formations continues des COPUC et former les étudiants et les collaborateurs en tant que médiateurs et ambassadeurs du concept des CGC; le COPUC en tant qu'initiateur et non en tant qu'exécutant
<ul style="list-style-type: none"> Développer un discours spécifique aux groupes cibles (par exemple, mettre davantage l'accent sur l'employabilité pour l'économie et sur la forme physique au travail pour les individus)
<ul style="list-style-type: none"> Présenter et visualiser les bases dans un langage simple
<ul style="list-style-type: none"> Repenser et adapter le nom CGC – trop incommode et scientifique; le terme «carrière» en F n'est pas bien perçu par les jeunes (orienté business, élitiste)
<ul style="list-style-type: none"> Repenser le nom «BIZ» – ne correspond pas au nouveau concept CGC, plutôt centre pour les questions de carrière
<ul style="list-style-type: none"> Pour obtenir une présence médiatique, lancer une semaine nationale de la carrière ou la journée «Futur en tous genres» pour les adultes; communication sur les canaux similaires à viamia (journaux gratuits, médias sociaux, radio TV)
A prendre en compte dans la communication avec les parties prenantes
<ul style="list-style-type: none"> Analyser les bases existantes du groupe cible (plans d'études, modèles, concepts de développement du personnel) et proposer des adaptations de celles-ci en vue de la promotion des CGC; impliquer les partenaires suffisamment tôt, choisir une approche systémique
<ul style="list-style-type: none"> Désigner des ambassadeurs CGC et les former en conséquence (utiliser des influenceurs/modèles)
<ul style="list-style-type: none"> Documents communs pour présenter les CGC dans les différents organes, si possible Top Down CDIP cantons/conférences spécialisées
<ul style="list-style-type: none"> Comme chez viamia, aborder activement les différents groupes cibles
Comment encourager les CGC dans le choix d'une profession, d'études ou d'une carrière
<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser et former les enseignants du primaire, du secondaire I et du secondaire II à ce thème dans les formations, le Lehrplan 21 offre de bons points de départ ou le «BIZ dans les écoles professionnelles»
<ul style="list-style-type: none"> Processus cyclique des CGC au lieu de 5 étapes lors du 1er choix professionnel. Mettre l'accent sur les compétences et les relier aux canaux existants.
<ul style="list-style-type: none"> Chercher le contact avec les HEP et les universités
<ul style="list-style-type: none"> Clarifier les rôles/tâches avec les différents acteurs; le Lehrplan 21 fournit un bon travail préparatoire, s'y référer (cf. rapport CGC parties 2 et 3)

Comment promouvoir les CGC dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière
<ul style="list-style-type: none"> Faire du conseil un bilan permanent (life long guidance), par exemple en l'encourageant par des bons de conseil tous les cinq ans au lieu de ne le faire que lorsque l'on est licencié et sous pression
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promouvoir les compétences plutôt que de transmettre des informations
<ul style="list-style-type: none"> Ancrer une compréhension commune du conseil au niveau national, visualiser un modèle pour les clients de toutes les tranches d'âge (développer le modèle GUIDE, COPUC plus qu'un orientation.ch ambulant); développer un concept de conseil national similaire à celui de viamia
<ul style="list-style-type: none"> Nécessite plus de temps et de ressources (thématiser au niveau cantonal et national, laisser éventuellement l'IA résoudre les «cas simples» avec des questions sur les informations)
<ul style="list-style-type: none"> Du conseil et de l'information à la formation et au développement: adapter l'attitude de conseil, pas seulement les méthodes (→ ev. adaptation de la loi nécessaire)
<ul style="list-style-type: none"> Développer des offres spécifiques aux groupes cibles au niveau national permet d'économiser des ressources et facilite la communication, par exemple «dix ans de vie professionnelle» ...
Outils et matériel de travail
<ul style="list-style-type: none"> Développer des outils/questionnaires CGC qui encouragent le développement des compétences de manière ludique et éventuellement les enregistrent (App ou autre, ludique, UX convivial)
<ul style="list-style-type: none"> Adapter orientation.ch selon les CGC ou développer une plateforme CGC (référence à www.bestor.de)
<ul style="list-style-type: none"> Mettre à disposition des outils de travail sur la plateforme du CSFO, à l'instar de viamia, en particulier pour le conseil aux jeunes et le conseil aux études
<ul style="list-style-type: none"> Proposer des outils pour rendre les compétences visibles comme People Analytix, Reflectory, bilan de compétences
<ul style="list-style-type: none"> Adapter le journal des choix professionnels et d'autres moyens d'enseignement, ou développer de nouveaux médias pour toutes les tranches d'âge en tenant compte des aspects CGC → Chances et perspectives, adapter les cahiers en fonction des CGC
<ul style="list-style-type: none"> Introduire un dossier de carrière (analogue au dossier de santé)
Offres pour l'économie en matière de promotion des CGC
<ul style="list-style-type: none"> Développer pour les entreprises des offres de promotion des CGC auprès des collaborateurs (aborder et réduire les craintes des partenaires de perdre des collaborateurs, promouvoir les compétences plutôt que les formations continues externes)
<ul style="list-style-type: none"> Prendre contact avec les associations et les entreprises et présenter les CGC comme partie intégrante du développement du personnel pour la promotion des ressources internes, en démontrant l'utilité pour les entreprises et les collaborateurs

Précisions générales relative à la communication en matière de CGC
<ul style="list-style-type: none"> • Repenser le nom «BIZ» – ne correspond pas au nouveau concept CGC, plutôt centre pour les questions de carrière
A prendre en compte dans la communication avec les parties prenantes
<ul style="list-style-type: none"> • Désigner des ambassadeurs CGC et les former en conséquence (utiliser des influenceurs/modèles)
<ul style="list-style-type: none"> • Comme chez viamia, aborder activement les différents groupes cibles
Comment encourager les CGC dans le choix d'une profession, d'études ou d'une carrière
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et former les enseignants du primaire, du secondaire I et du secondaire II à ce thème dans les formations; le Lehrplan 21 offre de bons points de départ ou le «BIZ dans les écoles professionnelles»
<ul style="list-style-type: none"> • COPUC en tant qu'intermédiaire pour les CGC lors d'événements dans les écoles ou le monde du travail avec les enseignants, les jeunes et leurs parents, par ex. orientation des classes et des parents, cours pour enseignants et parents, cours pour formateurs en entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • Processus cyclique des CGC au lieu de 5 étapes lors du 1er choix professionnel. Mettre l'accent sur les compétences et les relier aux canaux existants.
<ul style="list-style-type: none"> • Chercher le contact avec les HEP et les universités
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Thématiser la perspective à long terme avec toutes les parties prenantes (jeunes, parents, enseignants), ne pas se focaliser uniquement sur les solutions de raccordement
<ul style="list-style-type: none"> • Commencer dès l'école primaire, par exemple utiliser l'intérêt des enfants pour le monde du travail en fonction de leur âge et éveiller leur conscience de leurs intérêts, de leurs forces et de leurs faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informer et impliquer les parents en tant que coachs (par ex. orientation des parents, rendre le développement des compétences tangible pour les parents), utiliser des canaux comme Pro Juventute ou «Elternnet»
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcer la sensibilisation au développement des compétences (également en réponse aux défis posés par l'IA, etc.)
<ul style="list-style-type: none"> • Clarifier les rôles/tâches avec les différents acteurs; le Lehrplan 21 fournit un bon travail préparatoire, s'y référer (cf. rapport CGC parties 2 et 3)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demander à des personnes ayant des CV non linéaires d'expliquer lors des événements ce qui les a aidés à réussir
<ul style="list-style-type: none"> • Les enseignants sont sous pression → fournir autant que possible des outils prêts à l'emploi
<ul style="list-style-type: none"> • F: Contact avec le monde du travail dès la 9e année (stages, ateliers, visites d'entreprises)

Comment promouvoir les CGC dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière	
✓	Concevoir le conseil comme un processus qui éveille le vis-à-vis à ses propres capacités ou qui l'entraîne à les utiliser
•	Faire du conseil un bilan permanent (life long guidance), par exemple en l'encourageant par des bons de conseil tous les cinq ans au lieu de ne le faire que lorsque l'on est licencié et sous pression
✓	Intégrer davantage la 4e étape (évaluation) dans les offres de conseil, par exemple 3–4 mois après le conseil, demander ce qui a aidé, quelles capacités ont été développées et ce dont on pourrait encore avoir besoin, proposer des conseils de suivi pour le soutien à la réalisation et la consolidation des résultats et pas seulement «en cas de besoin, contactez-nous»
✓	Promouvoir les compétences plutôt que de transmettre des informations
•	Nécessite plus de temps et de ressources (thématiser au niveau cantonal et national, laisser éventuellement l'IA résoudre les «cas simples» avec des questions sur les informations)
•	Du conseil et de l'information à la formation et au développement: adapter l'attitude de conseil, pas seulement les méthodes (→ ev. adaptation de la loi nécessaire)
•	Consacrer du temps à l'accompagnement, en particulier pour les groupes cibles vulnérables, passer davantage au coaching (toutes les tranches d'âge)
•	Développer des offres spécifiques aux groupes cibles au niveau national permet d'économiser des ressources et facilite la communication, par exemple «dix ans de vie professionnelle» ...
✓	Organiser la supervision et l'intervision selon les aspects CGC
•	Sensibiliser les ORP, l'AI, la CII, les CM aux CGC
Outils et matériel de travail	
•	Étendre LIFT en tant que programme d'intégration et de prévention
Offres pour l'économie en matière de promotion des CGC	
•	Développer pour les entreprises des offres de promotion des CGC auprès des collaborateurs (aborder et réduire les craintes des partenaires de perdre des collaborateurs, promouvoir les compétences plutôt que les formations continues externes)
•	Prendre contact avec les associations et les entreprises et présenter les CGC comme partie intégrante du développement du personnel pour la promotion des ressources internes, en démontrant l'utilité pour les entreprises et les collaborateurs

Niveau Collaborateurs OPUC

Comment encourager les CGC dans le choix d'une profession, d'études ou d'une carrière
<ul style="list-style-type: none"> • COPUC en tant qu'intermédiaire pour les CGC lors d'événements dans les écoles ou le monde du travail avec les enseignants, les jeunes et leurs parents, par ex. orientation des classes et des parents, cours pour enseignants et parents, cours pour formateurs en entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • Processus cyclique des CGC au lieu de 5 étapes lors du 1er choix professionnel. Mettre l'accent sur les compétences et les relier aux canaux existants.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Thématiser la perspective à long terme avec toutes les parties prenantes (jeunes, parents, enseignants), ne pas se focaliser uniquement sur les solutions de raccordement
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informer et impliquer les parents en tant que coachs (par ex. orientation des parents, rendre le développement des compétences tangible pour les parents), utiliser des canaux comme Pro Juventute ou «Elternnet»
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcer la sensibilisation au développement des compétences (également en réponse aux défis posés par l'IA, etc.)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demander à des personnes ayant des parcours non linéaires d'expliquer lors des événements ce qui les a aidés à réussir
<ul style="list-style-type: none"> • F: Contact avec le monde du travail dès la 9e année (stages, ateliers, visites d'entreprises)
Comment promouvoir les CGC dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concevoir le conseil comme un processus qui éveille le vis-à-vis à ses propres capacités ou qui l'entraîne à les utiliser
<ul style="list-style-type: none"> • Faire du conseil un bilan permanent (life long guidance), par exemple en l'encourageant par des bons de conseil tous les cinq ans au lieu de ne le faire que lorsque l'on est licencié et sous pression
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intégrer davantage la 4e étape (évaluation) dans les offres de conseil, par exemple 3–4 mois après le conseil, demander ce qui a aidé, quelles capacités ont été développées et ce dont on pourrait encore avoir besoin, proposer des conseils de suivi pour le soutien à la réalisation et la consolidation des résultats et pas seulement «en cas de besoin, contactez-nous»
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promouvoir les compétences plutôt que de transmettre des informations
<ul style="list-style-type: none"> • Du conseil et de l'information à la formation et au développement: adapter l'attitude de conseil, pas seulement les méthodes (→ ev. adaptation de la loi nécessaire)
<ul style="list-style-type: none"> • Consacrer du temps à l'accompagnement, en particulier pour les groupes cibles vulnérables, passer davantage au coaching (toutes les tranches d'âge)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser la supervision et l'intervision selon les aspects CGC
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les ORP, l'AI, la CII, les CM aux CGC