



Validation of prior learning for occupational, educational and career guidance counsellors

Case study submitted within the context of the Leonardo-Observal project

Saskia Weber Guisan

Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training

Lausanne, October 2010

Table of Contents

Note to readers	2
Introduction.....	2
Domain	2
Organisation	3
Background and foundations	3
1. Phase 1: Information and guidance.....	4
2. Phase 2: Preparing the assessment portfolio	5
2.1 Support	5
2.2 Candidates	6
2.3 Tools	6
2.4 Statement from a candidate	7
3. Phase 3: Assessment.....	9
4. Phase 4: Validation	10
5. Phase 5: Certification.....	11
Conclusion	12
Acknowledgments	13
Appendices	14
Extrait d'un dossier ciblé (domaine A Conseiller)	14
Rapport d'évaluation à l'intention de l'organe de validation	23
Attestation des acquis.....	35

Note to readers

With the exception of the introduction, which provides background and structural information, and the conclusion, which is in the form of a SWOT analysis, the case study has been drafted in a way that mirrors the five phases of the validation of prior learning (VPL) procedure. For each phase, references to other documents are made and comments provided, if necessary. For phases 1, 2 and 3, a more personal and specific overview is given thanks to the interviews. Text excerpts, in italics, quote information found on the pilot project's Web site¹ and/or documents posted elsewhere online.

Overall, this case study is based on documentation available on the aforementioned Web site, an interview conducted with Aude Schaller, the head of the pilot project as well as on two interviews conducted with an assessor and a candidate.

Introduction

The case study presented here refers to a pilot project conducted from March 2007 to June 2010 to explore the validation of prior learning for competencies gained, either formally or informally, in the area of occupational, educational and career guidance. The candidates taking part in the pilot project submitted assessment portfolios for the purpose of obtaining protected title of "occupational, educational and career guidance counsellor". This title is intended to holders of a **Tertiary A diploma** who can additionally attest of **five years professional experience, of which three at least gathered in the field of counselling and guidance**. This title is obtained through a validation of prior learning procedure, described hereafter, and provides their holder with **a right to practice**.

The pilot test was coordinated by the Swiss Centre for Vocational Education and Training | Occupational, Educational and Career Guidance (CSFO).

The pilot project underwent an external assessment in the spring of 2010. Some aspects of the VPL procedure have been modified and various points raised in the reference documentation have been addressed.² The documents with hypertext links included in this case study have all been approved by the steering committee and are in the public domain.

The procedure was institutionalised in July 2010.

Domain

The qualification targeted by the VPL procedure is a new variation of the psychologist-guidance counsellor occupation. *Occupational, educational and career guidance counsellors (OEC guidance counsellors) help young people and adults to choose an occupation, a course of studies or a career path in line with their aspirations, their aptitudes, economic prospects and the environment in which they develop.* For a detailed occupational profile, see: [Competency Profile for Occupational, Educational and Career Guidance Counsellors](#).³

Historically, guidance counsellors have often been teachers, particularly in the Swiss German-speaking region of Switzerland, who learnt the occupation by doing it. The French-speaking region of Switzerland set up a training course for psychologists-guidance counsellors at the University of Lausanne at a very early stage, followed a few years later by the Universities of Bern and Fribourg.

¹ <http://www.csfo.ch/validation-orientation>

² Notably, changes in the admission requirements and the introduction of a pre-registration process to be sure that the admission requirements are met.

³ Federal Office for Professional Education and Technology (2010). *Competency Profile for Occupational, Educational and Career Guidance Counsellors*. Bern: OPET

In the Swiss German-speaking region of Switzerland, there is also a course at the Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW).⁴ There has always been tension between guidance counsellors who lack psychology qualifications and psychologists-guidance counsellors.

The title of occupational, educational and career guidance counsellor (hereinafter OEC guidance counsellor) is not reserved solely for psychologists, but is also used by persons who have considerable experience in the provision of guidance counselling.

Organisation

The Swiss Centre for Vocational Education and Training | Occupational, Educational and Career Guidance (CSFO) coordinated the pilot project and will continue to manage the institutionalised procedure on an administrative and scientific level⁵. For the pilot project, the CSFO acted at the behest of OPET and CDOPU⁶. Aude Schaller is the contact person at the CSFO for the pilot project.

The other participants in the pilot project are listed below:

- Federal Office for Professional Education and Technology (OPET): responsible body for legal aspects and certification;⁷
- The Support Group for OEC Guidance Certification, comprised of: 1) representatives of employers: Swiss Conference of Directors of Occupational, Educational and Career Guidance (CDOPU); 2) representatives of professional organisations and 3) representatives of education institutions;
- Three regional validation bodies (one for each linguistic region): each comprised of one representative of employers (CDOPU), one representative of regional professional organisations and one representative of education institutions (four education institutions are involved in the provision of guidance counselling in Switzerland, see footnote no. 4).

Background and foundations

Initially, the CDOPU was commissioned by OPET to establish the competency profile (=referential) for the protected title of OEC guidance counsellor. This work was completed in 2005. The CSFO was then commissioned in 2007 by OPET and the CDOPU to develop a qualification procedure that would enable the protected title of OEC guidance counsellor to be awarded through the validation of prior learning. This resulted in the current VPL procedure.⁸

The competency profile for OEC guidance counsellors was created to respond to the need for legitimisation of guidance counselling practitioners. Most of the people who work in guidance

⁴ The University of Lausanne (Master's degree in psychology, specialisation in counselling and guidance), the Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (UAS Master's degree), the Universities of Bern and Fribourg, which offer a joint postgraduate course (Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counselling and Human Resources Management MASP-CC&HRM) and the University of Fribourg (DAS CCHRM)

⁵ The CSFO is an institution of the Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK). The CSFO provides services targeted towards the needs of vocational education and training and occupational, educational and career guidance. www.csfo.ch

⁶ The Swiss Conference of Directors of Occupational, Educational and Career Guidance (CDOPU) is a specialised body of the Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK) <http://www.kbsb.ch/dyn/19728.php>

⁷ <http://www.bbt.admin.ch/>

⁸ The Federal Act of 2002 on Vocational and Professional Education and Training (SR 412.10) provides for *other qualification procedures* (Article 33). For all titles subject to the provisions of SR 412.10, other qualification procedures (including validation of prior learning) must therefore be considered; this is notably the case for occupational, educational and career guidance counsellors.

counselling are psychologists. Unlike clinical psychology, guidance counselling is not rated very highly. The competency profile was developed in order to identify and specify the field of guidance counselling, be it occupational, educational or career guidance. The profile contains elements that are derived from psychology, but also concepts that relate more closely to pedagogical skills (*group activities* for instance).

The holders of the OEC guidance counsellor title were awarded their title through a VPL procedure. The new VPL procedure reflects the need to award qualifications to people working in fields into which the occupation has grown (at the outset, education and training in guidance counselling were aimed at young people undergoing initial training, whereas counselling for adults is a specialty that has appeared over the last few years). This also allows for this new professional branch to be rendered more visible and attractive, and for practitioners who do not hold a title to regulate their situation.

For this particular title, the VPL procedure is also intended to remedy shortages in OEC guidance counsellors, which are expected to intensify over the next decade.

People who are awarded this title will be able to work for guidance services with a qualification that is recognised on a national level. In some Cantons, possession of a recognised qualification in the field of guidance counselling is already a legal requirement for employment in guidance offices. In other Cantons, it is still possible to work without a recognised qualification. In such cases, however, salaries are often lower than those paid to people who hold relevant qualifications in the field.

The following sections describe Phases 1-5 of the VPL procedure

1. Phase 1: Information and guidance

Information sessions are organised: they provide information regarding the prerequisites and steps to follow in order to be admitted to the procedure. Interested persons may also visit the [CSFO VPL in OEC Guidance Web site](http://www.csfo.ch/vpl),⁹ where they will find all of the documents referenced together with details on how to contact the CSFO for guidance.

Information regarding the VPL procedure is also relayed by specialised media and employers.

Admission requirements:

Admission to the VPL procedure is currently open only to holders of a tertiary-level A qualification (or an equivalent qualification) and a record of professional experience of at least five years, three of which must have been conducted in the field of occupational, educational and career guidance, with a workweek percentage of at least 80%. In the event of a lower workweek percentage, the length of service required must be adapted proportionately.

The current practice of only accepting holders of tertiary-level A qualifications for admission to the VPL procedure has been the subject of debate. On the one hand, there are those who support also admitting holders of tertiary-level B qualifications (Federal PET Diploma in Human Resources Management, for instance). Others who wish to maintain a high entry level, in line with the requirements of the occupation. This is the case for Jean-Marie Fragnière, an assessor on the project and co-author of the competency profile. In his opinion, guidance counselling is a very demanding occupation, which nonetheless still receives too little recognition and respect. It therefore risks losing even more credibility if the title is extended too quickly to holders of tertiary-level B qualifications.

⁹ <http://www.csfo.ch/validation-orientation>

However, he strongly defends the idea of opening up the occupation to other disciplines such as sociology or economics, and believes it should not be limited only to psychologists. According to him, this multidisciplinary approach can only enrich the profession. Mr Fragnière therefore believes that the opening up process must initially take place at the level of disciplines – which in itself already represents a challenge due to the protectionist sentiments that prevails among some psychologists-counsellors working in the field of guidance – then, at a later stage, an opening up of the VPL procedure to holders of tertiary-level B qualifications could possibly be considered.

VPL procedure fees:

The fees for the VPL procedure are fixed at CHF 4,500.¹⁰ These fees must be paid regardless of the outcome of the VPL procedure. These fees do not include expenses linked to the acquisition of missing skills. Review of the complementary assessment portfolio will be invoiced separately (minimum: CHF 750, maximum: CHF 2,250).

NB: these fees are higher than the registration fees at the University of Lausanne, for instance, but distinctly lower than the cost of a master's degree at the Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), which is CHF 25,000.

VPL procedure duration:

Once the assessment portfolio¹¹ has been submitted, the VPL procedure lasts between 6 and 9 months. To this we must add the time needed to acquire the missing skills. The candidates in the pilot project estimated that it took them between 35 and 500 hours to compile their portfolio.

Registration:

Interested persons must fill in a [registration form](#).¹² If they are admitted to the VPL procedure, they can then start to develop their assessment portfolio (Phase 2).

The document [Guidelines for the Validation of Prior Learning in Occupational, Educational and Career Guidance](#)¹³ provides information on the admission requirements, the registration process, the various phases in the VPL procedure, the appeals process, supplementary training and VPL procedure fees.

2. Phase 2: Preparing the assessment portfolio

2.1 Support

In most VPL procedures, guidance and support are usually provided in this phase at no extra cost. This is not the case for this procedure since the candidate is charged for any guidance and support provided. Provisions for guidance and support have not been made in the VPL procedure and it is not organised by the CSFO. However, it is highly recommended.

¹⁰ This amount corresponds to approximately € 3,270 (exchange rate: 5 August 2010)

¹¹ Candidates prepare and submit an assessment portfolio in order to obtain validation of prior learning. For the VPL procedure, candidates are free to choose the form of their assessment portfolio. However, the latter must include explicit proof of the skills required in the competency profile (frame of reference).

¹² Swiss Centre for Vocational Education and Training | Occupational, Education and Career Guidance (2010). *Registration Form for the Validation of Prior Learning in Occupational, Educational and Career Guidance*. Bern: CSFO

¹³ Swiss Centre for Vocational Education and Training | Occupational, Education and Career Guidance (2010). *Guidelines for the Validation of Prior Learning in Occupational, Educational and Career Guidance*. Bern: CSFO

Upon request, the CSFO can provide the contact details of institutions that may be able to provide guidance and support to candidates. However, in theory, candidates should already be sufficiently acquainted with the available guidance and support options in their field (as they themselves work as guidance counsellors). Given the national scope of the project, it is equally difficult to integrate guidance and support in the VPL procedure. This is because some Cantons lack a structure for the validation of prior learning (e.g. VPL support offices).

It should be noted that many candidates sought external help, especially at a methodological level, in order to structure their assessment portfolio and obtain an external opinion. The mere fact that candidates work in the field of guidance does not mean that they do not need guidance themselves. This change of attitude (to receive guidance as opposed to giving it) is considered to be an instructive process in itself for many of the candidates.

2.2 Candidates

The main stakeholders during this phase are the candidates themselves. In total, twelve candidates followed the pilot project, among whom five were French speaking, five German speaking and two Italian speaking. During the pilot project, candidate profiles were quite varied: the average age was between 40 and 45, and most of the candidates were women. Professional backgrounds were equally varied: clinical psychology, occupational and organisational psychology, social work, engineering, etc.

The motivations for undergoing the VPL process varied considerably:

- Joining a trade association
- Peer to peer recognition
- Increase in salary
- Employability (a legal requirement in some Cantons if the candidates wish to work for more than two years in a guidance office)

2.3 Tools

In order to create their portfolios, several documents are available to the candidates, notably:

- The [*Competency Profile for Occupational, Educational and Career Guidance Counsellors*](#),¹⁴ which is their main referential. This profile is composed of the Occupational Profile, the Overview of Operational Competencies and the Requirements for the Occupation.

The profile is made up of thirteen competency areas:

Essential competencies:	
A	Counselling
B	Conducting interviews
C	Diagnosing / assessing
D	Informing (users)
E	Leading a session
Complementary competencies	
F	Supporting / coaching
G	Planning and suggesting teaching and consolidation modules
H	Conducting research

¹⁴ Federal Office for Professional Education and Technology (2010). *Competency Profile for Occupational, Educational and Career Guidance Counsellors*. Bern: OPET

I	Representing the guidance service
J	Creating a project
Technical transversal competencies	
K	Networking
L	Quality assurance
Social and personal competencies	
M	Exhibiting one's social and personal competencies

Each competency area is divided into operational competencies, linked to assessment criteria.

The essential competencies that were the easiest to validate during the pilot project were "Counselling", "Conducting interviews", "Informing" and "Leading a session". The biggest challenge, especially for non-psychologists, was "Diagnosing/assessing".

- The [*Requirements for Obtaining the Title of "Occupational, Educational and Career Guidance Counsellor"*](#)¹⁵ (this document describes how competencies are assessed)
- The [*How to Prepare an Assessment Portfolio for the Validation of Prior Learning in Occupational, Educational and Career Guidance*](#)¹⁶ (the objective of this guide is to help the candidate with the task of creating an assessment portfolio)

No sample assessment portfolios are available. Each candidate must structure his or her portfolio in a way that highlights his or her experiences and competencies and shows how they relate to the competencies listed in the competency profile. For this type of occupation, being able to create and present an assessment portfolio is considered to be a skill in itself. Nonetheless, many candidates submitted very descriptive portfolios and did not really demonstrate their progress towards achieving the required competencies, according to Aude Schaller.

2.4 Statement from a candidate

The following statement does not refer solely to this phase 2, but to the entire VPL procedure. Nonetheless, the extracts from the assessment portfolio give interesting insight into the benefits derived from preparing her assessment portfolio.

Martine Germanier, 40 years old, obtained her qualification as an OEC guidance counsellor through a VPL procedure in December 2009. A holder of a Master's degree in Psychology and Human Resources (*Diplôme d'études supérieures spécialisées*), she had been working in the field of guidance counselling since 1998. In 2004, she was hired by the Information and Orientation Office (IOO) in Sion to work as a guidance counsellor. While she performed exactly the same duties as her colleagues, she was in a lower salary bracket and lacked a specific qualification as a psychologist-guidance counsellor.

¹⁵ Federal Office for Professional Education and Technology (2010). *Requirements for Obtaining the Title of "Occupational, Educational and Career Guidance Counsellor"*. Bern: OPET

¹⁶ Swiss Centre for Vocational Education and Training | Occupational, Education and Career Guidance (2010). *How to Prepare an Assessment Portfolio for the Validation of Prior Learning in Occupational, Educational and Career Guidance*. Bern: CSFO

The main reason for undergoing the VPL procedure was therefore to obtain a title that would allow her to claim the same salary as the one normally paid to guidance counsellors.

She felt at ease during the VPL procedure, perhaps because she had already conducted a self-assessment of her competencies and partly because she had obtained the first level of certification in adult education and training¹⁷ (FSEA 1) through a previous VPL procedure. She had therefore acquired a certain degree of familiarity with the process of illustrating one's competencies.

Between the writing up stage and the gathering of supporting documents (courses taught, intermediate employment certificates, etc.), the development of her portfolio took her over one hundred hours of work, mainly during her spare time. The costs of the procedure were also borne by her.

Martine Germanier was able to validate all of the competencies required in the competency profile for OEC guidance counsellors without having to complete supplementary training. The profile fits her professional activity very well. She was therefore able to establish links between the competencies of the profile and her own professional activity with ease. [An excerpt from her assessment portfolio, regarding the competency area of "counselling", can be found in the appendix.](#)¹⁸ Some of the competencies, however, were a little more challenging for her, such as: "conducting research" and "quality assurance". She did not ask for support and guidance when she compiled her assessment portfolio. However, she acknowledges that she found it easier to structure her portfolio and highlight her competencies because she had already conducted a self-assessment of her competencies in the past and had helped others to do the same.

While her portfolio was not a "revelation" of her professional competencies, it helped her validate and confirm certain choices made during her career. It also reveals the value-enhancing effect of transforming activities into skills. Here are some excerpts from her summary:

"I was able to realise that certain behaviours that I thought were intuitive, such as the ones I use to manage conflicts, are not simply instincts but rather the internalisation of competencies, know-how and attitude."

"In conclusion, I would say that the assessment of competencies, which validate my professional competencies as an occupational, educational and career guidance counsellor, enabled me to:

- *Gain a better understanding of the competencies I have acquired and developed during my career;*
- *Gain a better understanding of my professional and personal values;*
- *Discover common threads running through my whole career;*
- *Confirm my desire to pursue continuing education and training (Federal PET Diploma in Adult Education and Training)"*

¹⁷ The FSEA 1 certificate is awarded by the Swiss Association for Continuing Education and Training (SVEB) and is the first level qualification in adult education and training.

¹⁸ Germanier, M. (2009). *Assessment Portfolio for the Validation of Prior Learning in Occupational, Educational and Career Guidance*. Unpublished manuscript.

The interview she had with the two assessors went very well. She had the impression that she was taking part in a discussion of her portfolio rather than sitting an oral examination.

With regard to the VPL procedure itself, Martine Germanier highlights the good exchange of information and Ms Schaller's availability for general coordination. She did not have the impression that she was taking part in a pilot project, with the trials and errors that all pilot projects entail.

NB: Martine Germanier is not necessarily representative of all of the candidates, as she was able to validate all of the competency areas in one go without having to complete supplementary training.

The [statement](#)¹⁹ of another candidate in the pilot project was published in the magazine *Panorama*.

3. Phase 3: Assessment

The main stakeholders during this phase are the assessors in charge of examining the assessment portfolios. They are professionals who are respected by their peers in the area of guidance counselling and have over ten years of experience in the field. They also have experience in adult education and training and all of them have participated, in one way or another, in projects or discussions relating to the VPL procedure. As the project has a national scope, assessors are also recruited on the basis of their linguistic background, be it French, German or Italian.

Assessors always work in pairs and their main task is to read through the assessment portfolio, conduct an interview with the candidate and subsequently draft a report for the validation body. When giving their preliminary opinion, they act in their capacity as guidance professionals, legitimised by the fact that they are recognised as such by their peers.

Reading assessment portfolios is a meticulous task which involves linking the experiences and competencies described by the candidates with the competencies listed in the competency profile for OEC guidance counsellors. Some portfolios are structured in a very coherent manner, which makes it easier to compare the candidate's skills with those listed in the competency profile. However, this is not always the case, which makes the entire assessment process much more difficult. It is estimated that reading an assessment portfolio takes 12 hours. Jean-Marie Fragnière describes the process as follows: *"We get really drawn in while reading. We become privy to intimate details in a candidate's life. It is a truly fantastic experience, I really enjoyed it ... As assessors, we also learn a lot about our own occupation, through what people say about what they do. It was a very interesting experience"*.

The interview with the candidate (one to two hours) is an essential complement to the assessment portfolio. It enables verification (was it really the candidate who compiled the portfolio?) and also allows for certain points to be clarified if they are unclear or insufficiently explained in the assessment portfolio). For example, there are instances when candidates simply state that they have completed continuing education and training in one field or another, without specifying how they implemented certain concepts, how they made them their own. Interviews were conducted using Vermersch's explication interview methodology since it often enables assessors to dispel any lingering doubts. Other methods of verification (for instance role playing) were not used in the pilot project but could be taken into consideration. However, this would require a lot more time and assessors are paid on the basis of a specified number of hours.

¹⁹ Fleischmann, D. (2010). Nouvel accès au titre de conseiller en orientation professionnelle: Témoignage. *Panorama*, 3, 20-21.

Jean-Marie Fragnière comments on these interviews and the surprises they involve: “...during the interviews, we were sometimes disappointed since the assessment portfolio led us to expect someone quite different. In some cases, the candidates were unable to defend their views well or did not always paint themselves in the best light despite very compelling arguments put forward in their portfolio”. However, the opposite is also true.

On the basis of the candidate’s assessment portfolio and the notes taken during the interview, the two assessors subsequently draft an [Assessment Report for the Validation Body](#).²⁰ The aim of this report is to give a preliminary, substantiated opinion on the competencies acquired and/or those that still need to be acquired. The validation decision lies with the validation body and not with the assessors who conduct the assessment. During the pilot project, some assessment reports were deemed to contain too many gaps. The regional validation bodies would like to have had more information on the portfolio in order to be able to make a decision regarding validation. Mr Fragnière believes that the time allocated to fill in the assessment report did not leave room for greater elaboration of the various points. He also highlights the fact that the assessors are legitimised in their roles and therefore the validation body must be able to trust the preliminary opinion provided by the two assessors.

4. Phase 4: Validation

Basing its decision on the assessors’ assessment report, the regional validation body drafts a [validation certificate](#)²¹ for OPET, mentioning the competencies that have been validated as well as any competencies that are still missing.

For the pilot project, the validation body always followed the assessors’ recommendations (Phase 3). The members of the validation body do not have access to the candidates’ portfolios.

²⁰ Swiss Centre for Vocational Education and Training | Occupational, Education and Career Guidance (2010). *Assessment Report for the Validation Body*. Bern: CSFO

²¹ Swiss Centre for Vocational Education and Training | Occupational, Education and Career Guidance (2010). Bern: CSFO

5. Phase 5: Certification

OPET bases its certification decisions on the validation certificate prepared by the regional validation body. An appeal against OPET's decision may be lodged with the Federal Administrative Court within 30 days. If all of the competencies are validated, the title of "occupational, educational and career guidance counsellor" is awarded. If some competencies are missing, the candidate will have five years to first acquire and develop these competencies and then submit a complementary assessment portfolio for validation.

Among the twelve candidates who took part in the pilot project, seven have already been awarded the title. Five candidates still need to acquire the missing competencies in order to obtain the title. No appeals have been lodged but one candidate has asked the validation body to reconsider its decision.

Conclusion

This conclusion, in the form of a SWOT analysis, sums up the main elements that emerged from this case study, predominantly with reference to the pilot project. To this SWOT we can add the main challenges facing future institutionalisation of this pilot project, namely:

- A partnership with education institutions for all aspects related to supplementary training (education institutions are not legally obliged to address this need)
- Modularisation of supplementary training
- A greater degree of willingness to accept that the title of OEC guidance counsellor may also be awarded to non-psychologists
- Funding of the procedure: the cost of the assessors' work was underestimated during the pilot project

Strengths - The CSFO had to work hard to convince its partners and obtain their support, which was not at all a given at the beginning - Good general coordination - Good interaction between the CSFO, the assessors and candidates - Exchange platform for assessors, solutions found jointly - Quality of documents and information available - Competency profile suitable for the profession - Procedure approved by OPET and institutionalised as of July 2010	Weaknesses - Demanding admission requirements: • Three years at 80%: part-timers are penalised in this female-dominated occupation • Tertiary-level A (or equivalent qualification). The term <i>equivalent</i> has not yet been clearly defined. Not everyone is in favour of awarding the title to holders of tertiary-level B qualifications - Conditions for success are not always aligned with VPL principles (competencies are dissected and not really considered as processes) => OPET's legal requirements sometimes obstruct VPL progress - The candidates would like to have had sample assessment portfolios as well as a methodology workshop
Opportunities - Creation of a new professional identity, valorisation of the specificities and complexity of the profession. Mr. Fragnière defines this as a primary identity which will be that of "guidance counsellor" and no longer a psychologist-guidance counsellor or a sociologist-guidance counsellor - Enrichment of the occupation by opening it up to other disciplines - Sizeable pool of candidates - Anticipate the next decade's shortage of OEC guidance counsellors - Affordable alternative to obtain a recognised	Threats - In some quarters, psychologists-guidance counsellors are against this title being awarded to non-psychologists (protectionism) - Risk of yielding two types of professionals : those who acquired a title through a formal training (from one of the three official education institutions) and those who acquired the OEC guidance counsellors title through a validation of prior learning procedure, with different salaries and specifications (higher level attained for the formal training) - Procedure seen as competition by the

title	education institutions - The formal titles are delivered by education institutions belonging to higher education network, which is not the case for the OEC guidance counsellors' title delivered by OPET
-------	--

Acknowledgments

I would like to express my deepest gratitude to the following individuals:

- *Aude Schaller*, head of the pilot project at the CSFO, for being so accommodating and providing all of the documentation as well as detailed explanations regarding the pilot project as a whole
- *Jean-Marie Fragnière*, assessor for the pilot project, for his report as an assessor, as a co-author of the competency profile, and for having shared with us his vision of the OEC guidance counsellor occupation.
- *Martine Germanier*, candidate for the validation of prior learning who, having been awarded the title in December 2009, shared her experience as a candidate with us, and gave permission for excerpts from her portfolio to be reproduced here.

These three people made an invaluable contribution to the preparation of this document.

A	Conseiller (compétence fondamentale)
----------	---

Description du domaine de compétence

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

Contexte

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

Expérience / Fonction :

C'est durant mon diplôme (DES- Diplôme d'études supérieures en psychologie et ressources Humaines) que j'ai obtenu mon premier poste de psychologue à 80 % : psychologue en réadaptation à l'AI. J'ai donc débuté mon activité professionnelle sur les « chapeaux de roues ». Mener de front une telle activité avec mes études demandait beaucoup d'organisation, de travail et de rigueur. Ce travail me plaisait énormément puisque *mon rôle de psychologue était de conseiller les assurés pour qu'ils construisent des projets professionnels réalistes et réalisables et compatibles avec les dispositions légales ainsi qu'avec leurs limitations physiques ou psychiques*. Le conseil dans le cadre de l'assurance impliquait de solides connaissances légales. Cette matière que je trouvais indigeste lors de mes études en droit me plaisait lorsqu'il s'agissait de l'appliquer dans des cas concrets même si je trouvais parfois la loi un peu trop restrictive. Ce travail impliquant de grandes responsabilités, des confrontations à des problématiques physiques et psychiques diverses. Il était important de savoir gérer le stress, les conflits et parfois l'agressivité des assurés, agressivité qui découlait souvent d'attentes irréalistes et irréalisables, de demandes implicites qui ne correspondaient pas aux demandes explicites (une demande de rente implicite mettait souvent en péril une mesure de réadaptation même quand le projet était adapté aux limitations de la personne)... Travailler en tant que psychologue en réadaptation n'était donc pas de « tout repos ». Au fil des années, au vu des restrictions, des contraintes légales et organisationnelles je ressentais une certaine frustration : j'étais de plus en plus confrontée à des tâches administratives et il m'était de moins en moins possible de laisser une place à l'humain !!! Conseiller l'assuré, l'aider à établir un plan d'action, l'accompagner dans la réalisation d'une nouvelle formation, d'un nouveau projet professionnel devenait de plus en plus difficile aux vues des contraintes légales. L'application stricte de la loi m'amenait souvent à faire des refus de prestation, des refus de rente...

Je considère cette première expérience professionnelle dans le domaine de l'orientation comme une très belle « école de vie ». Elle m'a permis de « m'aguerrir » et d'oser affronter un bon nombre de situations que tous les psychologues ne rencontreront pas forcément dans leur carrière. Pour mener à bien une telle profession il était nécessaire pour moi d'avoir une vie extra-professionnelle saine et équilibrée...

Dès mon arrivée en Valais, j'ai travaillé en tant que psychologue au CIO de Sion. Travailler en tant que psychologue dans le domaine de l'orientation au sein de cet office d'orientation m'a permis de diversifier mes activités et de mettre en évidence de nouvelles compétences. Si le « principe » de l'orientation reste identique il est vrai qu'évoluer au sein d'un office d'orientation n'implique que très peu de contraintes légales.

Dans ce nouveau travail, je conseille les consultants lors d'entretiens individuels et lorsque j'anime des groupes, des ateliers. Pour ce qui est de la « pratique » des entretiens, je trouve cette partie du travail très intéressante et moins stressante que ce qu'elle était à l'Assurance Invalidité puisqu'il n'existe plus de rapport à l'argent ni de prestations à octroyer ou à refuser. J'apprécie cette activité où il m'est plus facile de travailler avec l'Humain puisque je ne dois pas respecter un cadre légal strict. Cependant, conseiller, aider, accompagner la personne dans un projet professionnel sans pouvoir l'aider financièrement peut-être un peu frustrant. (dans le cadre de l'Assurance Invalidité, je pouvais prendre la décision de prendre en charge une mesure de réadaptation qui pouvait se dérouler sous la forme d'une nouvelle formation prise en charge totalement par l'assurance). Dans cette nouvelle activité, je ne me « bagarre » plus avec les avocats, les médecins, les assistants sociaux pour des enjeux différents que le bien de la personne. Je pense donc que je mène des entretiens plus axés sur la personne, ses aptitudes, ses points forts et faibles, ses intérêts, ses valeurs... Je me sens très à l'aise dans ce travail et la variété des activités liées à cette profession me stimule chaque jour.

Je dirai aussi que quel que soit le contexte dans lequel le conseil se donne il est avant tout important pour moi en tant que psychologue de connaître le contexte dans lequel je travaille, celui-ci ayant des répercussions sur l'aide que je peux apporter aux personnes que je reçois. Connaître sa propre institution signifie aussi connaître ses limites. Par conséquent, pour pouvoir conseiller au mieux le client il est important que je connaisse les prestations que je peux offrir, leurs conditions d'octroi, le type de population à qui elles s'adressent, les institutions avec lesquelles je peux collaborer...

Activités /Vécu	Acquis /Ressources
Pour décrire au mieux cette compétence fondamentale « Conseiller » je vais mettre en évidence les principales compétences qui à mon avis permettent de bien conseiller. Ces compétences seront par la suite analysées sous l'angle des acquis (compétences opérationnelles) et des ressources (compétences sociales et personnelles). Avant de conseiller il s'agit avant tout de : 1. connaître sa propre institution : connaître sa propre institution signifie aussi pour moi connaître ses limites. Par conséquent, pour pouvoir accompagner au mieux le client il est important que je connaisse les	1) Compétences « préalable » au conseil : Connaître sa propre institution Connaître sa propre Institution : Acquis/Compétences opérationnelles • s'imprégner de la vision de l'institution dans laquelle on travaille afin de pouvoir offrir des prestations de qualité • se tenir au courant d'éventuels changements dans la « gamme » des prestations que l'institution propose afin de pouvoir offrir la prestation

institutions avec lesquelles je peux collaborer, vers lesquelles je peux adresser mon client. Je dois aussi

2. connaître les conditions d'octroi de prestation de l'institution dans laquelle je travaille. Cette exigence était primordiale à l'Assurance Invalidité puisque c'est la base légale qui régit notre travail et que nous engageons souvent des mesures coûteuses. Me plonger dans la loi fut donc nécessaire à mon travail. En arrivant au CIO pour connaître les conditions de qualification et de certification des prestations que nous offrons, j'ai dû me référer aux documents internes et plus spécialement aux rubriques concernant : les différents types d'offres - nos prestations détaillées et à celles concernant l'évaluation des prestations. Par exemple : en sachant que l'un des critères déterminant pour suivre un cours « Action Emploi », cours destiné principalement aux personnes en recherche d'emploi, est le niveau de français (oral et écrit) je pourrais, lors des entretiens préalables au cours, orienter une personne qui a des difficultés dans ce domaine vers un cours TRES (technique de recherche d'emploi spécifique) cours basé sur l'aide dans les démarches de recherche d'emploi. Connaissant les pré-requis indispensables pour un cours Action-Emploi je pourrais ainsi justifier et expliquer ma décision à la personne et à son conseiller ORP. De même, je ne pourrais estimer qu'un cours en groupe serait plus profitable qu'une série d'entretiens individuels pour une personne que si je connais les conditions d'admission à ce cours (ex. niveau de français de la personne, sa capacité d'intégration...) et les différents thèmes qui y seront abordés. Un autre exemple : lorsque des personnes entreprennent de faire reconnaître leurs compétences en passant par le bilan de compétences puis par le coaching de compétences ou la validation d'acquis ou encore la reconnaissance institutionnelle, je dois pouvoir les informer clairement du déroulement de ces mesures et de leur valeur/reconnaissance future sur le marché de l'emploi.
3. maîtriser les terminologies spécifiques à mon domaine et être capable de les formuler de façon compréhensible pour les clients. En tant que psychologue (tant en orientation qu'en réadaptation) je dois pouvoir exprimer des idées, des concepts parfois complexes de manière claire et intelligible pour que la personne qui m'écoute comprenne le message

la plus adaptée

- questionner régulièrement « l'équipe » afin de maintenir une unité, uniformité de pratique, une cohésion de groupe
- questionner le client afin d'évaluer sa propre connaissance de l'institution pour pouvoir le renseigner au mieux
- privilégier les aspects relationnels et psychologiques afin d'établir une relation de confiance
- considérer le client comme un partenaire afin d'élaborer des solutions en commun
- offrir des prestations clairement présentées, adaptées aux besoins évolutifs des personnes (entretiens individuels, ateliers, validations d'acquis, bilan de compétences, reconnaissance institutionnelle)
- m'informer régulièrement quant aux nouvelles méthodes et instruments reconnus dans le domaine de l'orientation et de la psychologie
- connaître mes limites en tant que psychologue en orientation au sein de mon institution
- évaluer ce que je peux apporter aux participants en tant que psychologue en fonction de ma personnalité, de mon expérience professionnelle dans le cadre de l'institution.

Connaître sa propre Institution : Ressources /Compétences sociales et personnelles

- connaissances des partenaires institutionnels
- engagement vis-à-vis de l'institution
- écoute
- empathie
- capacité d'adaptation
- esprit d'équipe
- conscience professionnelle
- éthique

que je cherche à faire passer. Je dois aussi être capable de résumer oralement des informations, d'informer les personnes, de restituer des testings à des personnes de niveau social et/ou intellectuel fort différents. Expliquer comment se calcule le degré d'invalidité ou ce qu'est le principe d'équivalence ou ce que sont les distorsions cognitives en utilisant un vocabulaire simple et adéquat n'est pas chose aisée. Faire des phrases en utilisant principalement les verbes « être » et « avoir » demande beaucoup d'entraînement ! Bien qu'ayant appris la terminologie spécifique de la psychologie durant mes études, je dois avouer que je l'utilise très peu dans ma pratique professionnelle. Je la « traduis » le plus souvent en mots simples et accessibles à « Monsieur ou Madame tout le monde ». En résumé la maîtrise de la terminologie de la psychologie m'est utile essentiellement lorsque je me forme (lecture, suivi de cours, de séminaires) et lorsque je discute avec certains de mes pairs.

Ces compétences de base me permettront donc par la suite de conseiller les individus seuls ou accompagnés à construire leur projet professionnel, de formation ou de carrière

- capacité d'adaptation
- capacité d'auto-évaluation
- respect
- sens de la communication
- objectivité
- prise de distance

2) Compétence « préalable » au conseil spécifique à L'Assurance Invalidité : Connaître les conditions d'octroi de prestation

Connaître les conditions d'octroi de prestation : Acquis/Compétences opérationnelles

- analyser les données personnelles, médicales, professionnelles, économiques et sociales pour préparer le premier entretien
- compléter l'instruction des dossiers par la collecte d'informations nécessaires afin d'avoir tous les éléments nécessaires au bon traitement du dossier
- connaître la loi sur l'Assurance Invalidité les diverses circulaires et directives pour pouvoir apprécier la situation d'un point de vue légal
- connaître les diagnostics médicaux pour pouvoir évaluer leurs implications sur la capacité de travail
- étudier régulièrement les textes légaux afin de connaître les possibilités/restrictions de la LAI et les évolutions de la loi

Connaître les conditions d'octroi : Ressources/ Compétences sociales et personnelles

- facilité à comprendre, apprendre et à interpréter la loi
- esprit d'analyse
- esprit de synthèse
- esprit de déduction

	• autonomie • intérêt pour la médecine • intérêt pour la loi Compétence « préalable » au conseil spécifique au CIO : Connaître les conditions d'octroi de prestation Connaître les conditions d'octroi : Acquis/Compétences opérationnelles • étudier la documentation à disposition afin de connaître les types de prestations offertes par le CIO • étudier la documentation à disposition afin de connaître les conditions d'admission pour chaque type de prestation (pour les entretiens individuels, pour les cours, les bilans de compétences, les validations d'acquis, les reconnaissances institutionnelles) • me tenir informée quant à l'évolution de nos prestations en fonction des demandes/besoins de nos participants et ou partenaires afin de proposer la prestation la plus adaptée • connaître les limites de l'institution en terme de formation, validation d'acquis, afin de ne pas créer des attentes démesurées Connaître les conditions d'octroi : Ressources/Compétences sociales et personnelles • remise à jour constante de ses connaissances • connaissance du marché de l'emploi et de ses exigences • capacité d'adaptation aux changements institutionnels • ouverture d'esprit • facilité de contact • capacité d'écoute • disponibilité • capacité de décision
--	---

3) Compétence « préalable » au conseil : maîtriser les terminologies spécifiques à mon domaine et être capable de les formuler de façon compréhensible pour les clients

Acquis /Compétences opérationnelles

- connaître la terminologie liée au domaine de la psychologie et de la formation
- évaluer le niveau de compréhension des apprenants
- tenir compte du niveau de formation, socio-culturel des apprenants
- choisir des mots simples afin de faire des phrases adaptées au niveau de chaque participant
- faire des phrases très courtes basées essentiellement sur les verbes « être » et « avoir » si nécessaire
- utiliser un vocabulaire ciblé afin de m'exprimer de manière intelligible
- savoir « vulgariser » les termes, les concepts psychologiques
- exposer clairement des concepts, des idées afin de favoriser la compréhension
- parler avec le bon rythme, la bonne intonation et le bon volume
- questionner régulièrement le participant afin d'évaluer son niveau de compréhension
- utiliser parfois le dessin pour faire passer une idée
- mimer, jouer « une idée »

Ressources / Compétences sociales et personnelles

- facilité d'expression
- vocabulaire riche
- patience
- capacité d'adaptation
- écoute
- sens de l'improvisation

	• pédagogie Conseiller <u>En tant que psychologue en Réadaptation à l'Assurance Invalidité</u> Acquis /Compétences opérationnelles • accueillir et recevoir l'assuré de façon à créer un climat de confiance • expliquer la loi sur l'Assurance Invalidité et son implication afin de faciliter le déroulement de l'entretien • écouter la demande afin de cerner les attentes • reformuler afin de favoriser l'expression et la communication • m'adapter à des populations fort différentes afin d'adapter mon discours (langage) pour permettre une meilleure collaboration et une meilleure compréhension • me baser sur les ressources de la personne (capacités, compétences, intérêts, valeurs) pour qu'elle construise un projet et prenne des décisions de façon autonome et responsable) • encourager la personne à se remettre en question • soutenir l'assuré pour lui permettre d'envisager un avenir professionnel adapté • encourager l'assuré pour qu'il fasse les bons choix pour son avenir • gérer l'agressivité des assurés et les conflits afin de pouvoir continuer à travailler ensemble Ressources /Compétences sociales et personnelles • capacité d'adaptation • capacité d'écoute • empathie • patience
--	---

	• respect • sens de l'observation • perspicacité • objectivité • esprit de synthèse • résistance au stress • résistance à l'agressivité • confidentialité • connaissance de la loi • connaissance des diagnostics médicaux <u>En tant que psychologue en Réadaptation au CIO de Sion</u> Acquis / Compétences opérationnelles • accueillir et recevoir le consultant de façon à créer un climat de confiance • présenter les prestations « offertes » par le CIO afin de faciliter la suite des entretiens • écouter la demande afin de cerner les attentes • reformuler afin de favoriser l'expression et la communication • fixer des objectifs afin d'établir un projet de collaboration • m'adapter à des populations fort différentes afin de leur offrir les meilleures prestations possibles • encourager le consultant à se remettre en question • aider le consultant à prendre conscience de tous les éléments en lien avec sa situation afin de l'aider à faire les bons choix • accompagner le consultant dans ses démarches Ressources / Compétences sociales et personnelles • empathie
--	--

	• capacité d'écoute • respect et tolérance • esprit de synthèse • facilité de contact • capacité d'adaptation • sens de la confidentialité • perspicacité • humilité • documentation et internet
Pièces justificatives ✓ cahier des charges de l'Assurance Invalidité ✓ cahier des charges du CIO de Sion ✓ certificat de travail de l'Assurance Invalidité ✓ certificat de travail intermédiaire du CIO	



Etat : 100701

Rapport d'évaluation à l'intention de l'organe de validation**Candidat-e :****Expert-e-s :****Date de remise du dossier aux expert-e-s :****Date de l'entretien de vérification :****A. Conditions préalables***Indiquer les éléments significatifs pour chaque rubrique***Formation(s) initiale(s)****Formations continues****Expérience professionnelle****Expérience spécifique en orientation****B. Présentation du dossier et remarques générales**

- Les exigences prescrites dans le guide du candidat sont-elles respectées ?
- La présentation permet-elle de mettre en évidence l'acquisition des compétences ?
- Le candidat apporte-t-il la preuve explicite de l'acquisition des compétences (éléments réflexifs)?
- Les pièces justificatives sont-elles complètes et en lien avec les compétences ?

C. Evaluation des compétences

L'évaluation porte d'abord sur les **compétences opérationnelles**. Le niveau requis pour chacune d'entre elles est indiqué. L'évaluation doit être fondée.

Pour les compétences fondamentales, l'évaluation porte également sur les compétences sociales et personnelles.

L'évaluation porte ensuite sur le **domaine** de compétence opérationnelle. Les éléments du dossier (y compris l'entretien de vérification) sur lesquels se base l'appréciation sont indiqués. L'évaluation doit aussi être fondée. En fonction des Conditions de réussite, la case "acquis" ou "non acquis" est cochée pour chaque domaine de compétence opérationnelle.

Compétences fondamentales

Domaine de compétence : A Conseiller		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
A 1 Clarifier la demande de l'utilisateur	N 3	
A 2 Définir les objectifs	N 3	
A 3 Fixer un cadre et un contrat d'intervention	N 2	
A 4 Assurer la prestation convenue	N 4	
A 5 Evaluer le processus en continu	N 3	
Compétences sociales et personnelles		
M 1 S'auto-évaluer		
M 4 Maintenir son équilibre personnel		
M 6 Créer une relation		
M 7 Instaurer un climat de confiance		
M 8 S'adapter aux différents publics cibles		
M 9 Etre au service de l'utilisateur		
M 10 Gérer le stress et les conflits		
M 11 Fixer des priorités		
M 13 Respecter la déontologie professionnelle		
M 15 Communiquer avec aisance (oral et écrit)		
Appréciation du domaine de compétence A		
Eléments du dossier/de l'entretien qui permettent de se prononcer : <i>Formation xy, formation continue xy, démonstration à la page xy, moment de l'entretien de vérification, etc.</i>		
Motivation/fondement :		
Recommandation :		

☐ Acquis ☐ Non acquis



Etat : 100701

Domaine de compétence : B Mener un entretien		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
B 1 Prendre connaissance des informations à disposition et de l'état du processus de consultation	N 2	
B 2 Conduire l'entretien	N 3	
B 3 Faire la synthèse	N 4	
B 4 Décider des interventions à mettre en œuvre	N 3	
B 5 Mettre à jour le dossier	N 2	
Compétences sociales et personnelles		
M 1 S'auto-évaluer		
M 6 Créer une relation		
M 7 Instaurer un climat de confiance		
M 8 S'adapter aux différents publics cibles		
M 9 Etre au service de l'utilisateur		
M 10 Gérer le stress et les conflits		
M 11 Fixer des priorités		
M 12 Gérer le temps		
M 13 Respecter la déontologie professionnelle		
M 15 Communiquer avec aisance (oral et écrit)		
Appréciation du domaine de compétence B		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation		
☐ Acquis ☐ Non acquis		



Etat : 100701

Domaine de compétence : C Diagnostiquer / Evaluer		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
C 1 Identifier les dimensions à investiguer	N 3	
C 2 Choisir les techniques d'évaluation appropriées	N 3	
C 3 Assurer des conditions optimales pour effectuer un diagnostic fiable	N 2	
C 4 Evaluer et interpréter les résultats	N 4	
C 5 Communiquer les résultats à l'usager	N 2	
C 6 Intégrer les informations au processus de consultation	N 3	
Compétences sociales et personnelles		
M 3 Actualiser ses connaissances spécifiques		
M 7 Instaurer un climat de confiance		
M 8 S'adapter aux différents publics cibles		
M 9 Etre au service de l'usager		
M 12 Gérer le temps		
M 13 Respecter la déontologie professionnelle		
Appréciation du domaine de compétence C		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation		
☐ Acquis ☐ Non acquis		

Domaine de compétence : D Informer (usagers)		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
D 1 Clarifier le besoin d'information	N 3	
D 2 Rechercher et exploiter les sources d'information pertinentes	N 2	
D 3 Choisir et transmettre l'information en fonction des besoins spécifiques de l'utilisateur	N 3	
D 4 Proposer des méthodes adéquates pour la recherche de l'information	N 2	
D 5 Vérifier l'intégration de l'information au projet de l'utilisateur	N 3	
Compétences sociales et personnelles		
M 3 Actualiser ses connaissances spécifiques		
M 6 Créer une relation		
M 8 S'adapter aux différents publics cibles		
M 9 Etre au service de l'utilisateur		
M 13 Respecter la déontologie professionnelle		
M 15 Communiquer avec aisance (oral et écrit)		
Appréciation du domaine de compétence D		
Éléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation		
☐ Acquis ☐ Non acquis		



Etat : 100701

Domaine de compétence : E Animer une séance		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
E 1 Clarifier les besoins des participants	N 2	
E 2 Déterminer les contenus	N 2	
E 3 Appliquer des techniques d'animation appropriées	N 2	
E 4 Accompagner le processus en tenant compte de la dynamique du groupe	N 3	
E 5 Vérifier l'intégration du résultat aux projets des participants	N 2	
Compétences sociales et personnelles		
M 1 S'auto-évaluer		
M 3 Actualiser ses connaissances spécifiques		
M 5 Faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité		
M 7 Instaurer un climat de confiance		
M 8 S'adapter aux différents publics cibles		
M 9 Etre au service de l'utilisateur		
M 10 Gérer le stress et les conflits		
M 12 Gérer le temps		
M 15 Communiquer avec aisance (oral et écrit)		
Appréciation du domaine de compétence E		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation		
☐ Acquis ☐ Non acquis		



Etat : 100701

Compétences complémentaires

Domaine de compétence : F Accompagner / Coacher		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
F 1 Faire le bilan de la situation	N 3	
F 2 Etablir un plan d'action	N 3	
F 3 Accompagner et soutenir la personne dans son processus	N 4	
F 4 Evaluer la progression	N 3	
Appréciation du domaine de compétence F		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation ☐ Acquis ☐ Non acquis		

Domaine de compétence : G Concevoir et proposer des modules de formation		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
G 1 Concevoir et planifier les séances	N 3	
G 2 Informer du cadre de référence et des objectifs de l'offre	N 3	
G 3 Animer les séances	N 3	
G 4 Evaluer le processus global d'animation / d'apprentissage	N 4	
Appréciation du domaine de compétence G		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation ☐ Acquis ☐ Non acquis		

Domaine de compétence : H Faire de la recherche		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
H 1 Identifier et décrire les questions qui se posent	N 3	
H 2 Définir sa propre méthodologie de recherche	N 3	
H 3 Récolter les données	N 3	
H 4 Analyser et interpréter les données	N 4	
H 5 En tirer des conclusions	N 3	
H 6 Communiquer des résultats	N 3	
H 7 Intégrer les résultats à la pratique du conseil et de l'orientation	N 3	
Appréciation du domaine de compétence H		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation ☐ Acquis ☐ Non acquis		

Domaine de compétence : I Représenter l'orientation		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
I 1 Se tenir au courant de sujets d'actualité en orientation	N 2	
I 2 Choisir la stratégie, le contenu et la forme de la communication	N 2	
I 3 Transmettre les informations	N 2	
I 4 Évaluer l'effet du message	N 4	
Appréciation du domaine de compétence I		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation ☐ Acquis ☐ Non acquis		



Etat : 100701

Domaine de compétence : J Conduire un projet		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
J 1 Clarifier les objectifs	N 2	
J 2 Etablir un plan d'action	N 3	
J 3 Mener le projet selon des standards éprouvés	N 3	
J 4 Evaluer l'avancement du projet	N 3	
J 5 Transmettre les conclusions	N 3	
J 6 Veiller à l'impact dans la pratique	N 4	
Appréciation du domaine de compétence J		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation ☐ Acquis ☐ Non acquis		

Compétences techniques transversales

Domaine de compétence : K Travailler en réseau		
Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
K 1 Identifier les personnes ressources	N 3	
K 2 Définir et négocier le type de collaboration	N 3	
K 3 Développer une collaboration efficace	N 3	
K 4 Évaluer la qualité de la collaboration	N 3	
Appréciation du domaine de compétence K		
Eléments du dossier qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		

Recommandation
☐ **Acquis** ☐ **Non acquis**
**SDBB | CSFO**

Etat : 100701

Domaine de compétence : L Assurer la qualité

Compétences opérationnelles :	Niveau requis	Motivation/fondement
L 1 Définir régulièrement des critères de mesure	N 3	
L 2 Récolter les données	N 3	
L 3 Analyser, interpréter et discuter les résultats	N 3	
L 4 Vérifier les effets de l'application des mesures prises	N 3	
Appréciation du domaine de compétence L		
Éléments du dossier ou de l'entretien qui permettent de se prononcer :		
Motivation/fondement :		
Recommandation		
☐ Acquis ☐ Non acquis		

D. Récapitulatif de l'évaluation des compétences

Compétences fondamentales	Acquises	Non acquises	Rappel des exigences
A Conseiller			<i>Toutes les compétences fondamentales doivent être acquises</i>
B Mener un entretien			
C Diagnostiquer / évaluer			
D Informer			
E Animer une séance			
Compétences complémentaires	Acquises	Non acquises	Rappel des exigences
F Accompagner / coacher			<i>Trois des cinq compétences complémentaires doivent être acquises</i>
G Concevoir et proposer des modules de formation			

H	Faire de la recherche			
I	Représenter l'orientation			
J	Conduire un projet			
	Compétences techniques transversales	Acquises	Non acquises	<i>Toutes les compétences techniques transversales doivent être acquises</i>
K	Travailler en réseau			
L	Assurer la qualité			
	Compétences sociales et personnelles	Acquises	Non acquises	<i>Toutes les compétences sociales et personnelles énumérées dans les compétences fondamentales doivent être acquises</i>
M	13 compétences opérationnelles			



SDBB | CSFO

Etat : 100701

E. Synthèse de l'évaluation*Appréciation globale du/de la candidat/e par les expert-e-s*

--

F. Proposition à l'intention de l'organe responsable

--

Date et signature des expert-e-s



Etat : 100701

Attestation des acquis

Candidat-e :

Expert-e-s :

Président-e de l'organe régional de validation :

Date de remise du dossier aux expert-e-s :

Date de l'entretien de vérification :

Date de remise du rapport d'évaluation à l'organe de validation :

A. Résultats

Compétences fondamentales (y compris les compétences sociales et personnelles)	Acquises	Non acquises	Rappel des exigences
A Conseiller			<i>Toutes les compétences fondamentales et toutes les compétences sociales et personnelles énumérées dans les compétences fondamentales doivent être acquises</i>
B Mener un entretien			
C Diagnostiquer / évaluer			
D Informer			
E Animer une séance			
Compétences complémentaires	Acquises	Non acquises	<i>Trois des cinq compétences complémentaires doivent être acquises</i>
F Accompagner / coacher			
G Concevoir et proposer des modules de formation			
H Faire de la recherche			
I Représenter l'orientation			
J Conduire un projet			
Compétences techniques transversales	Acquises	Non acquises	<i>Toutes les compétences techniques transversales doivent être acquises</i>
K Travailler en réseau			
L Assurer la qualité			



Etat : 100701

B. Compétences manquantes devant encore être acquises, mises en pratique et démontrées dans un dossier complémentaire

Domaine de compétence opérationnelle	Motivation de la décision

Remarque : le choix des trois compétences complémentaires à valider est laissé au choix du/de la candidat-e.

C. Appréciation générale

D. Recommandation à l'intention de l'OFFT

- ☐ Le/la candidat-e remplit toutes les conditions et l'organe régional de validation recommande à l'OFFT de lui délivrer le titre de "Conseiller-ère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière".
- ☐ Afin d'obtenir le titre, le/la candidat/e doit acquérir et mettre en pratique les compétences manquantes citées sous lettre B. La preuve de l'acquisition de ces compétences doit être apportée dans un dossier complémentaire.

Lieu et date :

Signature du président/de la présidente de l'organe de validation :