

u^b

Définition des compétences de gestion de carrière

Modèle intégré basé sur une revue de littérature, avec la participation d'experts et de responsables politiques

Prof. Dr. Andreas Hirschi

Université de Berne, département de psychologie du travail et des organisations

Journée nationale de l'orientation 2024 – OPUC et promotion des compétences de gestion de carrière

u^b

Importance des compétences de gestion de carrière

- Responsabilité personnelle en matière de déroulement de la carrière au sein d'un monde du travail caractérisé par son dynamisme
- Accents : promotion de la carrière tout au long de la vie professionnelle, en tenant compte de la prévention et de la durabilité

u^b

Compétences de gestion de carrière : définition

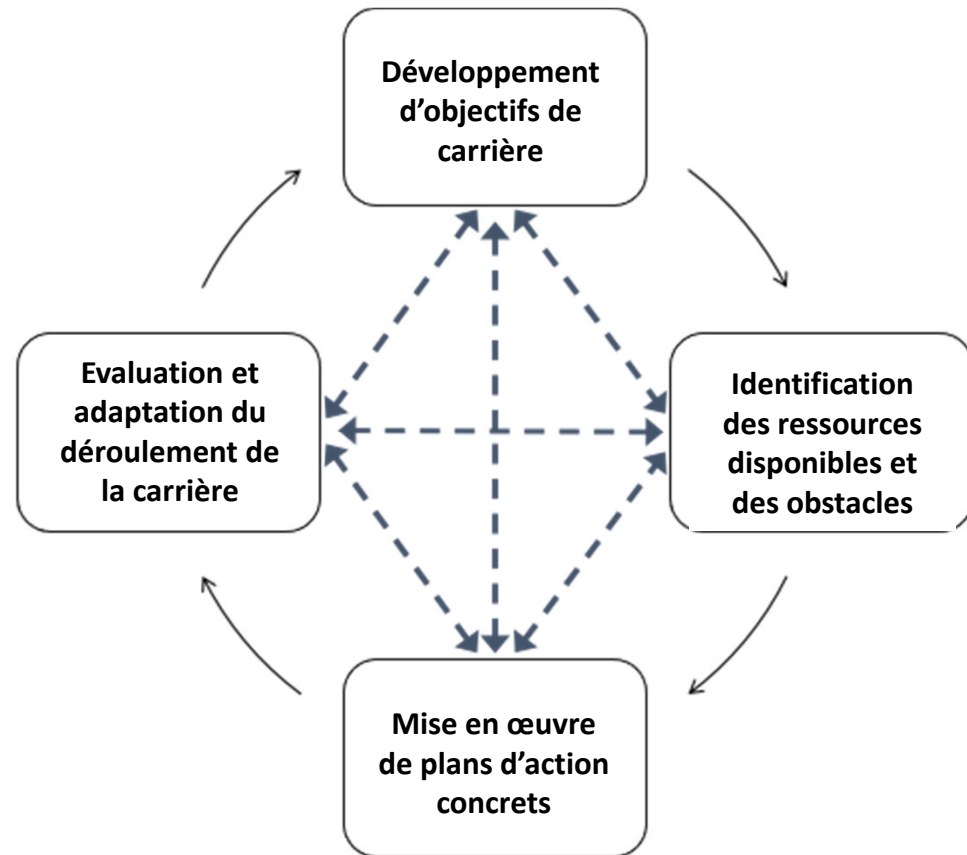
Prédispositions et aptitudes

- cognitives (savoirs, connaissances),
- motivationnelles (disposition et volonté d'agir),
- volitionnelles (agir de manière ciblée) et
- sociales (implication de l'environnement)

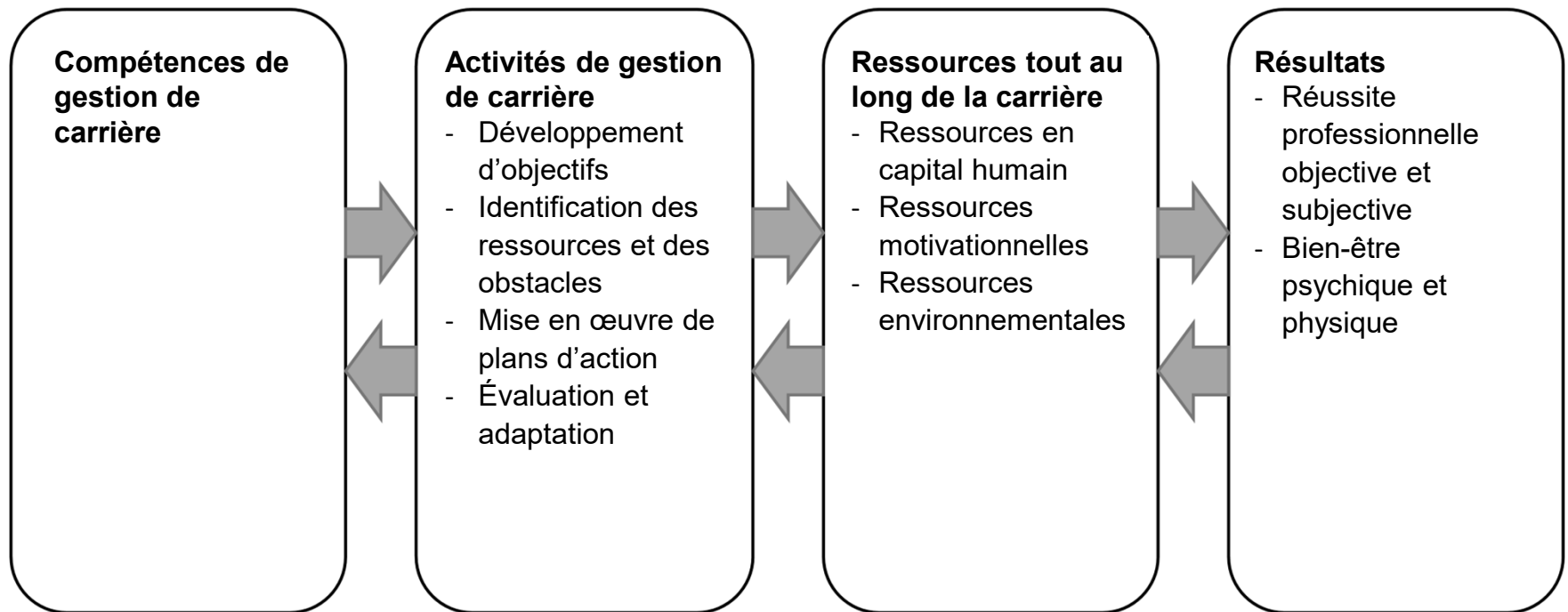
disponibles ou pouvant être apprises

u^b

Principaux aspects des compétences en conception de carrière



Les compétences de gestion de carrière au cœur de la trajectoire professionnelle



u^b

Principaux aspects des compétences de gestion de carrière I

1^{er} aspect : développement d'objectifs de carrière

- Autoanalyse et connaissance de soi
- Mise en place de liens avec le système de formation et le monde du travail
- Prise de décision et définition des objectifs

2^e aspect : identification des ressources disponibles et des obstacles

- Identification et mise à profit des ressources
- Identification des obstacles et développement de stratégies appropriées

u^b

Principaux aspects des compétences de gestion de carrière II

3^e aspect : mise en œuvre de plans d'action concrets

- Mise en œuvre des décisions en matière d'emploi et de formation
- Développement des compétences métier et transverses
- Développement d'un réseau professionnel et communication
- Adaptation professionnelle et maintien des performances
- Équilibre vie professionnelle-vie privée et gestion des rôles
- Maîtrise des défis spécifiques à la carrière

u^b

Principaux aspects des compétences de gestion de carrière III

4^e aspect : évaluation et adaptation du déroulement de la carrière

- Réflexion, évaluation et adaptation du choix professionnel et de la planification de la carrière
- Évaluation critique et adaptation de la progression en matière de gestion de carrière et d'aptitude à l'emploi

u^b

Caractéristiques des compétences de gestion de carrière I

- Les compétences de gestion de carrière ne doivent être ni trop générales («gestion de sa vie»), ni trop spécifiques (p. ex. compétences propres à l'entrepreneuriat, à la gestion des défis professionnels)
 - Compétences spécifiques à la carrière, mais non ciblées sur des métiers, des carrières ou des postes spécifiques
 - Compétences non ciblées sur des contextes, des moyens ou des méthodes spécifiques (p.ex. recherche d'information à l'aide d'outils numériques)

u^b

Caractéristiques des compétences de gestion de carrière II

- Des compétences claires et concises, mais propres à chaque phase de carrière
 - Formulation uniforme des compétences pour toutes les phases de carrière
 - Variation des contenus et des exigences pratiques en fonction de la phase de carrière

u^b

Prochaines étapes

- Définition de compétences concrètes pour différents groupes cibles, différents contextes et différents champs d'application
- Développement de méthodes destinées à identifier les compétences existantes de gestion de carrière
- Élaboration de méthodes et de supports pour favoriser concrètement les compétences dans différents contextes

Merci de votre attention

u^b

b

**UNIVERSITÄT
BERN**