

Journée nationale 2024 SDBB/CSFO

COMPÉTENCES DE GESTION DE CARRIÈRE

FOCUS SUR LA TRANSITION ÉCOLE-TRAVAIL

Koorosh Massoudi
Professeur associé
Centre de recherche en psychologie du conseil
et de l'orientation (CEPCO)
Université de Lausanne



Unil

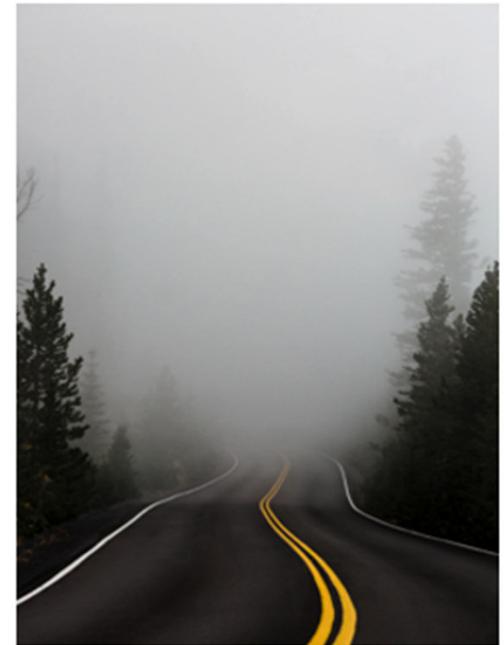
UNIL | Université de Lausanne

SDBB/CSFO

PROBLÉMATIQUE

Les **carrières** contemporaines présentent des formes plus diverses, plus complexes et moins prévisibles, car le **contexte** dans lequel elles se déroulent est plus volatile et instable.

- VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity & Ambiguity)
- *Destandardisation* des parcours, pluralité des transitions et orientation tout au long de la vie (carrières *protéennes*, *nomades*, *durables*)
- Centralité de la responsabilité, des ressources et des compétences individuelles



Bennett & Lemoine, 2014; De Vos, Van der Heijden & Akkermans, 2020; Hirschi & Koen, 2021; Massoudi & Masdonati, 2019

Unil

UNIL | Université de Lausanne

CONTEXTE

LE CONTEXTE SUISSE: UN TABLEAU EN DEMI-TEINTE

Indicateurs objectifs

- Une économie prospère et compétitive
- Un marché du travail résilient et stable
- Un système de formation sophistiqué et performant

Indicateurs subjectifs

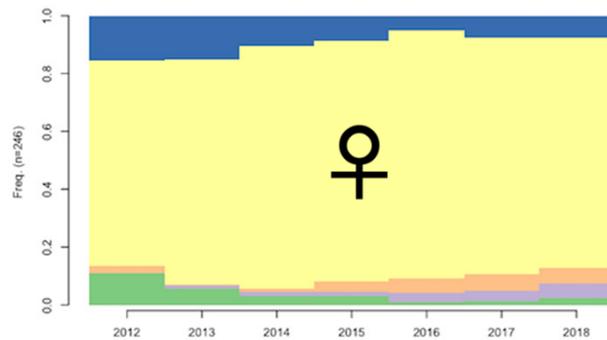
- Intensification/dégradation des conditions de travail
- Exigences d'adaptation et de formation continue
- Inégalités sociales et groupes vulnérables

CARRIÈRES CONTEMPORAINES

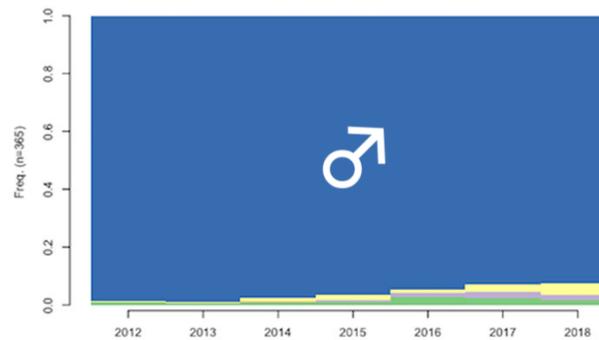
LA STABILITÉ EXIGEANTE

- Sans emploi
- Inactif
- Temps partiel (<50%)
- Temps partiel (50-85%)
- Temps plein (>90%)

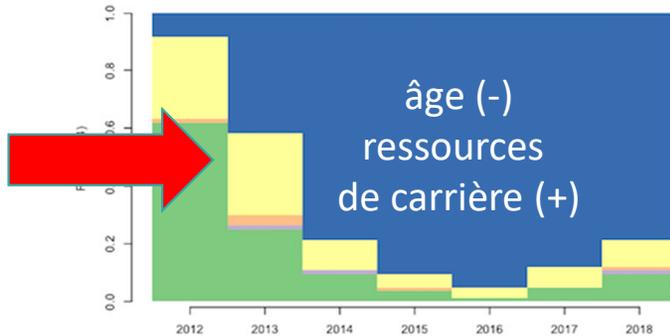
(1) Stabilité à temps partiel (31.2%)



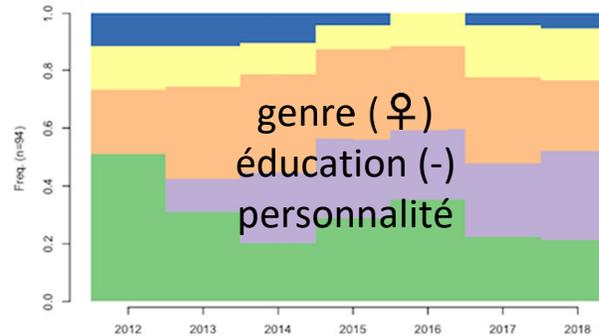
(2) Stabilité à plein temps (46.3%)



(3) Résilience (10.6%)



(4) Vulnérabilité (11.9%)



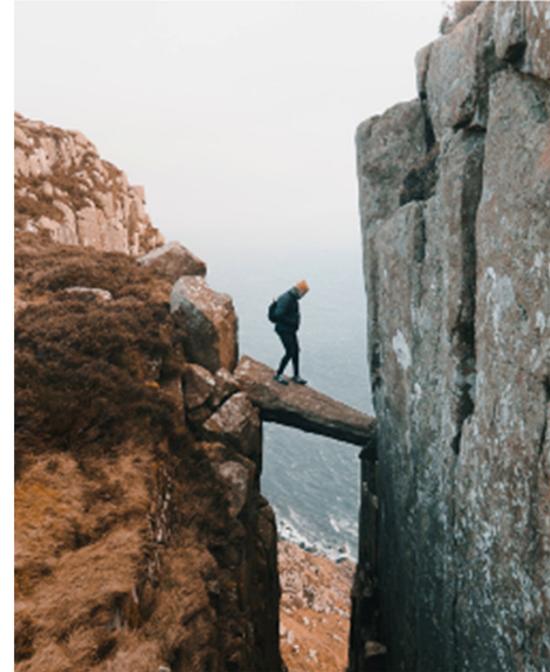
N = 789
 49.9% F
 M age (T1) = 43.49

Udayar, Toscanelli & Massoudi (2024)

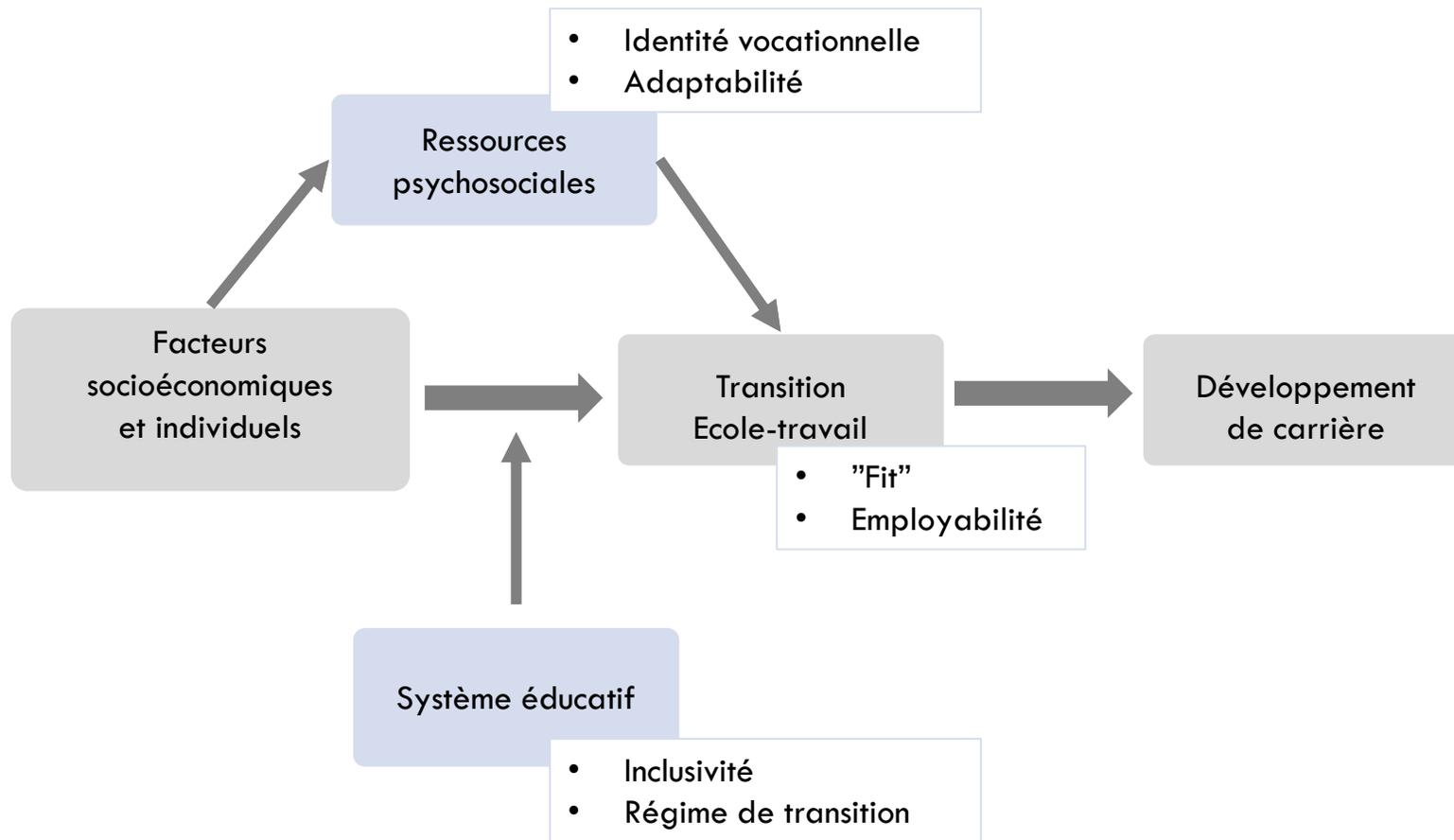
TRANSITION ÉCOLE-TRAVAIL

LA «MÈRE» DE TOUTES LES TRANSITIONS?

Loin d'être une transition anodine et automatique, elle **exige** la mobilisation de nombreuses compétences pour gérer différentes tâches (vocationnelles, développementales, identitaires), expose à des **risques** (intégration insécure, sous-emploi ou exclusion/marginalisation à long-terme).



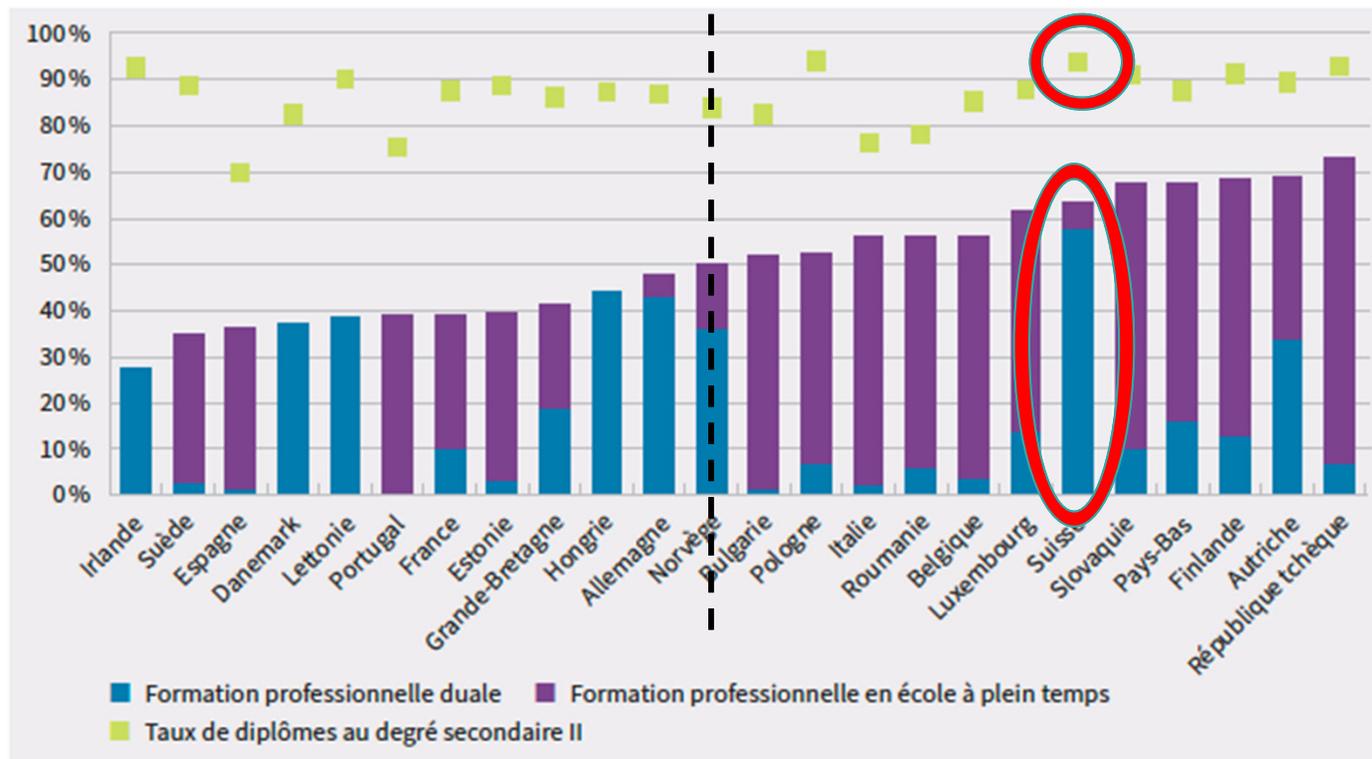
TRANSITION ÉCOLE-TRAVAIL



Masdonati, Massoudi, Duffy & Blustein, 2021

SYSTÈME ÉDUCATIF SUISSE

FORMANT ET PARTICULIER



Kriesi et al., 2022

SDBB/CSFO

SYSTÈME ÉDUCATIF SUISSE

PERFORMANCES ET FLUIDITÉ DE LA TRANSITION

Un système performant mais inégalitaire?

Forte différenciation: à chacun·e son chemin, ou chacun·e pour soi?

Formation professionnelle: avantage à court-terme et désavantage à long-terme?

D'importants moyens, une forte variance des méthodes, et une certaine inertie?

Transition cruciale et précoce: l'entrée en formation professionnelle duale comme première transition vers l'emploi?

Korber & Oesch, 2019; OECD, 2023

SDBB/CSFO

Unil

UNIL | Université de Lausanne

COMPÉTENCES DE GESTION DE CARRIÈRE (CGC)

CGC CENTRALES ET COUVERTES AU NIVEAU SECONDAIRE I

1. Développement d'objectifs de carrière	2. Exploration des ressources et des obstacles existants	3. Mise en œuvre de plans d'action concrets	4. Evaluation et adaptation de la gestion de carrière
1.1. Introspection et connaissance de soi	2.1. Identification et mobilisation des ressources	3.1. Mise en œuvre des choix de carrière et de formation	4.1. Ré-évaluation et adaptation du choix professionnel et du plan de carrière
1.2. Mise en lien avec le système éducatif et le monde du travail	2.2. Identification des obstacles et développement de stratégies		4.2. Évaluation de la progression de carrière et de l'employabilité
1.3. Prise de décision et définition d'objectifs		3.3. Réseautage (?) et communication	



Couvert



Partiellement couvert



Non couvert

ANALYSE DES PLANS D'ÉTUDE

	Lehrplan 21 <i>Berufliche Orientierung</i>	PER <i>Choix et projets personnels</i>	Piano di studio <i>Economia e consumi</i>
Forces	<ul style="list-style-type: none"> - Formulation cohérente avec les CGC - « user-friendly » - Méthodes (expérimentation, autonomisation, évaluation formative) 	<ul style="list-style-type: none"> - Accent sur des compétences transversales (choix complexes et projets personnels, identité personnelle, sociale et professionnelle) - L'application plus centrée sur CGC que la prescription 	<ul style="list-style-type: none"> - Accents sur la réflexion critique (consommation, production et durabilité), le vivre ensemble (citoyenneté, éthique, resp. collective) et le développement personnel
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> - Focus sur le professionnel (vs life-long learning) - Focus sur le choix plutôt que les choix, la transition I plutôt que l'orientation tout au long de la vie 	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens pédagogiques et critères d'évaluation peu spécifiés - Centré sur les enseignant·e·s plutôt que les élèves - Centré sur les savoirs plutôt que les savoirs-faire - Dépendance des moyens/styles cantonaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Très peu orienté vers les compétences - Tributaire des établissements/enseignants - Responsabilité individuelle pour consulter et risque pour les élèves en difficulté

Recommandations pour la promotion des CGC pendant la scolarité obligatoire

Objectifs	Déplacer le curseur, d'un objectif ponctuel et statique (un choix à un moment donnée), vers des objectifs transversaux et dynamiques (anticipation et gestion des défis de carrière tout au long de la vie; CGC 4!)
Timing	<ul style="list-style-type: none">- Introduction précoce au niveau primaire (CGC 1.1, 1.2)- Introduction harmonisée au niveau secondaire I (à minima au cycle 3)
Intensité	Harmoniser et réduire la variance pour un programme renforcé et étendu à travers le temps (ex. BE, JU ou GE: 10 à 20 périodes annuelles)
Responsabilité	<ul style="list-style-type: none">- Responsabilité partagée et collaboration renforcée entre spécialistes de la pédagogie et de l'OPUC- Formation des enseignant·e·s à une approche éducative des CGC
Méthodes	<ul style="list-style-type: none">- Développement d'un matériel cohérent avec la « logique CGC »- Renforcement (ou partage ?) des ressources numériques dans tous les cantons
Offre post-obligatoire	<ul style="list-style-type: none">- Intégration des CGC dans le plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale de la formation professionnelle- Intégration des CGC dans le plan d'études cadres pour les écoles de maturité

Recommandations pour la promotion des CGC dans les services publics de l'OPUC

Objectifs	Déplacer le curseur, depuis le choix et l'insertion, vers le développement autonome et continu de l'employabilité et de la carrière
Mobilisation du réseau	Impliquer/sensibiliser l'entourage significatif afin de développer les ressources sociales (CGC 2) et soutenir le passage à l'action (CGC 3)
Regroupement des ressources	Harmoniser les outils et regrouper une offre axée sur les CGC au sein d'une même plateforme (orientation.ch?)
Développement de l'interactivité	Développer/créer des ressources interactives/online afin de favoriser l'autonomie dans la gestion de carrière.
Encouragement du «monitoring»	Développer, au-delà de la phase d'action (CGC1 à 3), des compétences et une sensibilité pour une ré-évaluation régulière et récurrente de la progression de carrière (CGC 4).
Diversité des publics	Développer des offres appropriées pour une diversité de publics-cibles (écoliers, jeunes adultes, etc..) afin de répondre à la nécessité d'une gestion de carrière tout au long de la vie.

CONCLUSION

IS ET ATOUS

Un changement paradigmatique, avant un changement de pratiques.

Harmoniser, sans centraliser.

Sensibiliser le public, sans l'insécuriser.

par leurs connaissances, aussi bien des enjeux individuels que des exigences contextuelles, leur présence à différentes étapes des carrières, et leur positionnement dans un réseau d'intervenants, spécialistes de l'OPUC sont à même de jouer un rôle central pour la promotion et la dissémination C.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business horizons*, 57(3), 311-317.

De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103-196.

Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505.

Korber, M., & Oesch, D. (2019). Vocational versus general education: Employment and earnings over the life course in Switzerland. *Advances in Life Course Research*, 40, 1-13.

Kriesi, I., Bonoli, L., Grönning, M., Hänni, M., Neumann, J. & Schweri, J. (2022). *La formation professionnelle au niveau international et en Suisse – tensions, défis, développements, potentiels*. OBS HEFP Rapport de tendance 5. Zollikofen :HEFP.

Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving toward decent work: Application of the psychology of working theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41-59. doi : [10.1177/0894845321991681](https://doi.org/10.1177/0894845321991681)

Massoudi, K. & Masdonati, J. (2019). Introduction. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Eds.). *Repères pour l'orientation* (pp. 9-15). Lausanne: Antipodes.

OECD (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.

Udayar, S., Toscanelli, C., & Massoudi, K. (2024). Sustainable Career Trajectories in Switzerland: The Role of Psychological Resources and Sociodemographic Characteristics. *Journal of Career Assessment* (Online first). <https://doi.org/10.1177/10690727241234929>

MERCI POUR VOTRE ATTENTION



Kevin, tu files un mauvais coton ...
ton profil RIASEC est très inconsistant