

# Cadre de compétences — Aperçu

## Pratique professionnelle

### Compétences nécessaires à la pratique

Ces compétences sont essentielles à la pratique des professionnelles et professionnels du développement de carrière (PDC) et s'apparentent à celles de champs d'activité connexes.

#### 1 Responsabilité professionnelle

*Adhérer au code de déontologie*

- 1.1 Offrir des services relevant du champ de pratique
- 1.2 Maintenir des limites professionnelles
- 1.3 Obtenir un consentement éclairé
- 1.4 Protéger les renseignements et dossiers
- 1.5 Présenter adéquatement ses qualifications en développement de carrière

#### 2 Éthique et réglementation

*Orienter sa pratique en adoptant un processus décisionnel éthique*

- 2.1 Se conformer aux lois et règlements
- 2.2 Avoir recours à un processus décisionnel éthique

#### 3 Relations entre personnes clientes et professionnelles

*Cultiver une relation de confiance et de collaboration*

- 3.1 Établir et maintenir une alliance de travail
- 3.2 Renforcer l'agentivité de la clientèle
- 3.3 Aider la clientèle à régler et prévenir les conflits
- 3.4 Mobiliser les clientes et clients réticents ou récalcitrants
- 3.5 Gérer les comportements abusifs des clientes et clients
- 3.6 Aider les clientes et clients à s'occuper de leur santé mentale

#### 4 Diversité et inclusion

*Faire la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive ainsi que d'un accès équitable aux ressources et possibilités*

- 4.1 Respecter la diversité et l'inclusion
- 4.2 Promouvoir la diversité et l'inclusion
- 4.3 Défendre les intérêts de la clientèle

- 5 **Pratique fondée sur des données probantes**  
*Développer et maintenir une pratique fondée sur les données probantes afin d'en améliorer les retombées*
  - 5.1 Élaborer des interventions fondées sur des données probantes
  - 5.2 Effectuer un suivi du progrès réalisé par les clientes et clients
  - 5.3 Tenir à jour les dossiers de la clientèle
  
- 6 **Développement professionnel**  
*S'engager dans une démarche d'apprentissage continu en acquérant de nouvelles compétences qui reflètent l'évolution du champ de pratique et de la société*
  - 6.1 Développer et maintenir des relations professionnelles
  - 6.2 S'engager dans une démarche d'apprentissage continu
  - 6.3 Collaborer avec ses pairs
  
- 7 **Santé et bien-être**  
*Faire la promotion du bien-être et d'un milieu de travail sain*
  - 7.1 Gérer ses réactions émotionnelles
  - 7.2 Interagir de manière respectueuse et civilisée
  - 7.3 Planifier et organiser son travail
  - 7.4 Prendre soin de sa santé et de son bien-être
  
- 8 **Communication**  
*Communiquer de manière claire et efficace*
  - 8.1 Pratiquer l'écoute active
  - 8.2 Communiquer verbalement
  - 8.3 Communiquer de manière non verbale
  - 8.4 Communiquer par écrit
  - 8.5 Tenir des réunions
  - 8.6 Faire des présentations
  
- 9 **Littératie numérique**  
*Tirer parti des technologies actuelles et émergentes pour renforcer sa pratique en développement de carrière*
  - 9.1 Utiliser les technologies numériques
  - 9.2 Intervenir en cas d'atteinte à la cybersécurité



## Compétences spécifiques aux PDC

### Compétences spécifiques à la pratique du développement de carrière

Ces compétences sont généralement spécifiques aux PDC et englobent les principales activités professionnelles de la majorité des PDC.

- 10 **Connaissances de base et théories appliquées**  
*Acquérir les connaissances de base du champ de pratique*
  - 10.1 Comprendre les théories et modèles du développement de carrière
  - 10.2 Appliquer les théories et modèles du développement de carrière
  
- 11 **Processus de prestation de services**  
*Guider ses clientes et clients dans un processus structuré d'exploration des carrières*
  - 11.1 Mener une entrevue d'accueil
  - 11.2 Effectuer une évaluation de l'employabilité
  - 11.3 Aider la clientèle à établir des objectifs et à élaborer un plan d'action
  - 11.4 Sélectionner et assurer le suivi des interventions
  - 11.5 Aider la clientèle à se bâtir un réseau de soutien
  - 11.6 Gérer sa charge de travail
  
- 12 **Préparation à l'apprentissage et à l'emploi**  
*Offrir un soutien individualisé qui permet à la clientèle d'atteindre ses objectifs d'apprentissage et d'emploi*
  - 12.1 Explorer les possibilités d'apprentissage et d'emploi
  - 12.2 Développer des compétences préparatoires à l'apprentissage
  - 12.3 Développer des compétences préparatoires à l'emploi
  
- 13 **Reconnaissance de la diversité**  
*Élaborer des approches adaptées aux différentes clientèles*
  - 13.1 Travailler avec une clientèle autochtone
  - 13.2 Travailler avec une clientèle immigrante
  - 13.3 Travailler avec une clientèle LGBTQ2
  - 13.4 Travailler avec une clientèle de jeunes vulnérables
  - 13.5 Travailler avec une clientèle de personnes mises à pied
  - 13.6 Travailler avec une clientèle en situation de pauvreté
  - 13.7 Travailler avec une clientèle judiciairisée
  - 13.8 Travailler avec une clientèle en situation de handicap



- 14 **Ressources en orientation professionnelle**  
*Gérer les ressources en orientation professionnelle afin de soutenir les services à la clientèle et encourager l'apprentissage autodirigé*
- 14.1 Tenir à jour et fournir des ressources sur les carrières
  - 14.2 Se tenir au fait de l'évolution du marché du travail
  - 14.3 Utiliser des outils et des approches d'évaluation
  - 14.4 Offrir des services à l'aide d'outils technologiques
- 15 **Stratégies de recherche d'emploi pour la clientèle**  
*Utiliser des approches personnalisées pour préparer les clientes et clients à l'apprentissage et à l'emploi*
- 15.1 Aider les clientes et clients à rédiger un CV
  - 15.2 Aider les clientes et clients à rédiger des communications
  - 15.3 Aider les clientes et clients à monter un portfolio
  - 15.4 Aider les clientes et clients à élaborer une proposition de valeur
  - 15.5 Aider les clientes et clients à trouver des références
  - 15.6 Aider les clientes et clients à se préparer aux entretiens d'embauche
  - 15.7 Aider les clientes et clients à se constituer un réseau professionnel
- 16 **Références vers des services professionnels**  
*Diriger sa clientèle vers d'autres personnes professionnelles, au besoin.*
- 16.1 Maintenir un réseau de personnes-ressources
  - 16.2 Diriger les clientes et clients vers d'autres ressources professionnelles



## Responsabilités élargies des PDC

### Compétences requises pour fournir des services spécialisés de développement de carrière

De manière générale, ces compétences sont exercées par des PDC d'expérience dotés de responsabilités élargies.

- 17 **Conception et animation de séances de groupe**  
*Concevoir et animer des ateliers pour répondre aux besoins en matière d'apprentissage et de développement reliés à l'éducation à la carrière.*
  - 17.1 Concevoir des ateliers ou des séances d'information
  - 17.2 Animer des ateliers ou des séances d'information
  
- 18 **Recherche**  
*Mener et effectuer des recherches*
  - 18.1 Mener des projets de recherche
  - 18.2 Effectuer des recherches
  - 18.3 Analyser des données et produire des rapports de recherche
  
- 19 **Outils et méthodes d'évaluation**  
*Utiliser des outils et des méthodes d'évaluation*
  - 19.1 Choisir des méthodes et des outils d'évaluation
  - 19.2 Suivre les procédures recommandées par les éditeurs de tests
  - 19.3 Corriger le test, interpréter et protéger la confidentialité des résultats
  - 19.4 Présenter les résultats aux évaluations
  - 19.5 Utiliser des outils d'évaluation technologiques
  
- 20 **Développement de carrière dans le système d'éducation**  
*Faciliter la transition des études au monde du travail*
  - 20.1 Faire la promotion du développement de carrière en contexte scolaire
  - 20.2 Mobiliser des figures d'influence en matière de carrière
  - 20.3 Intégrer le développement de carrière dans l'ensemble de la programmation scolaire
  - 20.4 Favoriser des possibilités d'apprentissage expérientiel
  - 20.5 Concevoir et mettre en œuvre des programmes sur la carrière
  
- 21 **Gestion de carrière**  
*Faciliter la mobilité des talents*
  - 21.1 Optimiser le développement de la main-d'œuvre
  - 21.2 Soutenir la mobilité du personnel au sein de l'organisation



## Implication sociale et leadership

### Compétences reflétant le rôle stratégique des PDC

Ces compétences favorisent des retombées sociales et économiques positives pour l'ensemble de la clientèle et des communautés.

- 22 **Collaboration et relations avec les employeurs**  
*Collaborer avec les employeurs afin de répondre aux défis en matière de main-d'œuvre*
  - 22.1 Collaborer avec des employeurs pour créer des possibilités d'emploi
  - 22.2 Soutenir les employeurs dans l'élaboration de stratégies de recrutement et d'embauche
  - 22.3 Soutenir les employeurs et le personnel dans l'élaboration de stratégies de maintien en emploi
  
- 23 **Renforcement des capacités communautaires**  
*Tirer parti des capacités au sein de la communauté*
  - 23.1 Évaluer les besoins du marché du travail
  - 23.2 Élaborer un plan d'action pour le marché du travail
  - 23.3 Mettre en œuvre un plan d'action pour le marché du travail
  - 23.4 Évaluer un plan d'action pour le marché du travail
  
- 24 **Politiques publiques et défense des intérêts**  
*Contribuer à l'élaboration de politiques, promouvoir et défendre les intérêts du secteur et de sa clientèle*
  - 24.1 Contribuer au développement de politiques publiques
  - 24.2 Élaborer des stratégies de promotion et de défense des intérêts
  - 24.3 Promouvoir et défendre les intérêts de la profession
  - 24.4 Sensibiliser le public au travail des professionnelles et professionnels du développement de carrière
  
- 25 **Prestation stratégique de services de développement de carrière**  
*Établir une culture de réflexion stratégique*
  - 25.1 Élaborer un plan stratégique
  - 25.2 Établir des partenariats stratégiques
  - 25.3 Mettre au point un système de gestion du rendement
  - 25.4 Préparer des rapports d'évaluation
  - 25.5 Gérer les risques
  
- 26 **Leadership en développement de carrière**  
*Contribuer à l'avancement du secteur*
  - 26.1 Faire du mentorat
  - 26.2 Mener le changement



# Pratique professionnelle

## Compétences nécessaires à la pratique

Ces compétences sont essentielles à la pratique des professionnelles et professionnels du développement de carrière (PDC) et s'apparentent à celles de champs d'activité connexes.

1	Pratique professionnelle	1.1. Offrir des services relevant du champ de pratique	1.2 Maintenir des limites professionnelles	1.3 Obtenir un consentement éclairé	1.4 Protéger les renseignements et dossiers	1.5 Présenter adéquatement ses qualifications en développement de carrière	
2	Éthique et réglementation	2.1 Se conformer aux lois et règlements	2.2 Avoir recours à un processus décisionnel éthique				
3	Relations entre personnes clientes et professionnelles	3.1 Établir et maintenir une alliance de travail	3.2 Renforcer l'agentivité de la clientèle	3.3 Aider la clientèle à régler et prévenir les conflits	3.4 Mobiliser les clientes et clients réticents ou récalcitrants	3.5 Gérer les comportements abusifs des clientes et clients	3.6 Aider les clientes et clients à s'occuper de leur santé mentale
4	Diversité et inclusion	4.1 Respecter la diversité et l'inclusion	4.2 Promouvoir la diversité et l'inclusion	4.3 Défendre les intérêts de la clientèle			
5	Pratique fondée sur les données probantes	5.1 Élaborer des interventions fondées sur des données probantes	5.2 Effectuer un suivi du progrès réalisé par les clientes et clients	5.3 Tenir à jour les dossiers de la clientèle			
6	Développement professionnel	6.1 Développer et maintenir des relations professionnelles	6.2 S'engager dans une démarche d'apprentissage continu	6.3 Collaborer avec ses pairs			
7	Santé et bien-être	7.1 Gérer ses réactions émotionnelles	7.2 Interagir de manière respectueuse et civilisée	7.3 Planifier et organiser son travail	7.4 Prendre soin de sa santé et de son bien-être		
8	Communication	8.1 Pratiquer l'écoute active	8.2 Communiquer verbalement	8.3 Communiquer de manière non verbale	8.4 Communiquer par écrit	8.5 Tenir des réunions	8.6 Faire des présentations
9	Littératie numérique	9.1 Utiliser les technologies numériques	9.2 Intervenir en cas d'atteinte à la cybersécurité				



# Compétences spécifiques aux PDC

## Compétences spécifiques à la pratique du développement de carrière

Ces compétences sont généralement spécifiques aux PDC et englobent les principales activités professionnelles de la majorité des PDC.

10	Connaissances de base et théories appliquées	10.1 Comprendre les théories et modèles du développement de carrière	10.2 Appliquer les théories et modèles du développement de carrière						
11	Processus de prestation de services	11.1 Mener une entrevue d'accueil	11.2 Effectuer une évaluation de l'employabilité	11.3 Aider la clientèle à établir des objectifs et à élaborer un plan d'action	11.4 Sélectionner et assurer le suivi des interventions	11.5 Aider la clientèle à se bâtir un réseau de soutien	11.6 Gérer sa charge de travail		
12	Préparation à l'apprentissage et à l'emploi	12.1 Explorer les possibilités d'apprentissage et d'emploi	12.2 Développer des compétences préparatoires à l'apprentissage	12.3 Développer des compétences préparatoires à l'emploi					
13	Reconnaissance de la diversité	13.1 Travailler avec une clientèle autochtone	13.2 Travailler avec une clientèle immigrante	13.3 Travailler avec une clientèle LGBTQ2	13.4 Travailler avec une clientèle de jeunes vulnérables	13.5 Travailler avec une clientèle de personnes mises à pied	13.6 Travailler avec une clientèle en situation de pauvreté	13.7 Travailler avec une clientèle judiciaire	13.8 Travailler avec une clientèle en situation de handicap
14	Ressources en orientation professionnelle	14.1 Tenir à jour et fournir des ressources sur les carrières	14.2 Se tenir au fait de l'évolution du marché du travail	14.3 Utiliser des outils et des approches d'évaluation	14.4 Offrir des services à l'aide d'outils technologiques				
15	Stratégies de recherche d'emploi pour la clientèle	15.1 Aider les clientes et clients à rédiger un CV	15.2 Aider les clientes et clients à rédiger des communications	15.3 Aider les clientes et clients à monter un portfolio	15.4 Aider les clientes et clients à élaborer une proposition de valeur	15.5 Aider les clientes et clients à trouver des références	15.6 Aider les clientes et clients à se préparer aux entretiens d'embauche	15.7 Aider les clientes et clients à se constituer un réseau professionnel	
16	Références vers des services professionnels	16.1 Maintenir un réseau de personnes-ressources	16.2 Diriger les clientes et clients vers d'autres ressources professionnelles						





## Responsabilités élargies des PDC

Compétences requises pour fournir des services spécialisés de développement de carrière

De manière générale, ces compétences sont exercées par des PDC d'expérience dotés de responsabilités élargies.

17	<b>Conception et animation de séances de groupe</b>	<b>17.1</b> Concevoir des ateliers ou des séances d'information	<b>17.2</b> Animer des ateliers ou des séances d'information			
18	<b>Recherche</b>	<b>18.1</b> Mener des projets de recherche	<b>18.2</b> Effectuer des recherches	<b>18.3</b> Analyser des données et produire des rapports de recherche		
19	<b>Outils et méthodes d'évaluation</b>	<b>19.1</b> Choisir des méthodes et des outils d'évaluation	<b>19.2</b> Suivre les procédures recommandées par les éditeurs de test	<b>19.3</b> Corriger le test, interpréter et protéger la confidentialité des résultats	<b>19.4</b> Présenter les résultats aux évaluations	<b>19.5</b> Utiliser des outils d'évaluation technologiques
20	<b>Développement de carrière dans le système d'éducation</b>	<b>20.1</b> Faire la promotion du développement de carrière en contexte scolaire	<b>20.2</b> Mobiliser des figures d'influence en matière de carrière	<b>20.3</b> Intégrer le développement de carrière dans l'ensemble de la programmation scolaire	<b>20.4</b> Favoriser des possibilités d'apprentissage expérientiel	<b>20.5</b> Concevoir et mettre en œuvre des programmes sur la carrière
21	<b>Gestion de carrière</b>	<b>21.1</b> Optimiser le développement de la main-d'œuvre	<b>21.2</b> Soutenir la mobilité du personnel au sein de l'organisation			



## Implication sociale et leadership

### Compétences reflétant le rôle stratégique des PDC

Ces compétences favorisent des retombées sociales et économiques positives pour l'ensemble de la clientèle et des communautés.

22	Collaboration et relations avec les employeurs	<b>22.1</b> Collaborer avec des employeurs pour créer des possibilités d'emploi	<b>22.2</b> Soutenir les employeurs dans l'élaboration de stratégies de recrutement et d'embauche	<b>22.3</b> Soutenir les employeurs et le personnel dans l'élaboration de stratégies de maintien en emploi		
23	Renforcement des capacités communautaires	<b>23.1</b> Évaluer les besoins du marché du travail	<b>23.2</b> Élaborer un plan d'action pour le marché du travail	<b>23.3</b> Mettre en œuvre un plan d'action pour le marché du travail	<b>23.4</b> Évaluer un plan d'action pour le marché du travail	
24	Politiques publiques et défense des intérêts	<b>24.1</b> Contribuer au développement de politiques publiques	<b>24.2</b> Élaborer des stratégies de promotion et de défense des intérêts	<b>24.3</b> Promouvoir et défendre les intérêts de la profession	<b>24.4</b> Sensibiliser le public au travail des professionnelles et professionnels du développement de carrière	
25	Prestation stratégique de services de développement de carrière	<b>25.1</b> Élaborer un plan stratégique	<b>25.2</b> Établir des partenariats stratégiques	<b>25.3</b> Mettre au point un système de gestion du rendement	<b>25.4</b> Préparer des rapports d'évaluation	<b>25.5</b> Gérer les risques
26	Leadership en développement de carrière	<b>26.1</b> Faire du mentorat	<b>26.2</b> Mener le changement			

