

2011-2014

PLANIFICATION STRATÉGIQUE



et conseillères d'orientation
du Québec

1600, boulevard Henri-Bourassa Ouest

Bureau 520

Montréal (Québec) H3M 3E2

Tél. : 1 800 363-2643 • Montréal : 514 737-4717

Télécopieur : 514 737-2172

Courriel : ordre@orientation.qc.ca

www.orientation.qc.ca

MISSION

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec assure au public la qualité des services d'orientation offerts par ses membres en lui fournissant des recours légaux, le cas échéant.

Afin d'être en mesure d'offrir un haut niveau de qualité des services offerts par ses membres, l'Ordre s'assure de la compétence des personnes qui adhèrent à l'Ordre et voit à soutenir ses membres dans le maintien et le développement de leurs compétences professionnelles.

L'Ordre se prononce sur des enjeux qui préoccupent le public dans les domaines qui touchent la profession exerçant ainsi un rôle d'influence au sein de la société.

L'Ordre se veut un espace d'échanges permettant aux membres d'améliorer leur pratique et de participer au développement de leur profession. Il vise à devenir un lieu d'identification et d'appartenance.

ÉNONCÉ DE PERTINENCE SOCIALE

Les c.o., grâce à leur expertise de la relation individu-travail-formation, visent le mieux-être personnel et professionnel des personnes en mobilisant leur potentiel et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie.

VALEURS ORGANISATIONNELLES

Compétence – La compétence s'illustre par le professionnalisme qui teinte l'accomplissement de nos tâches. Elle implique la rigueur, le souci de la qualité et l'efficacité dans l'atteinte des résultats visés. La compétence suppose la responsabilité de nos actes et de nos décisions ainsi que l'utilisation judicieuse des ressources et des informations mises à notre disposition. Elle s'illustre également par la créativité dans la recherche d'amélioration continue et par le haut niveau d'autonomie.

Respect – Le respect s'illustre par la considération envers toutes les personnes avec qui nous entrons en relation et par l'absence de discrimination. Il sous-tend, entre autres, les notions de courtoisie, de diligence, de confiance et de discrétion. Il implique également des paroles et des gestes sensibles à l'égard d'autrui.

Engagement – L'engagement s'illustre par le souci de chacun de se dépasser en vue de l'atteinte des objectifs. Cela se traduit dans la mobilisation collective afin d'accéder à l'excellence des services offerts au public et aux membres. Il se manifeste par la solidarité entre les membres de l'équipe et un fort sentiment d'appartenance.

Équité – L'équité s'illustre par le respect des droits de toute personne et par l'assurance d'un traitement juste considérant les particularités et les besoins de chacune.

Intégrité – L'intégrité s'illustre par l'honnêteté, elle sous-entend d'être capable de reconnaître les limites de ses compétences, d'être loyal envers l'organisme, de diffuser de l'information exacte et pertinente. Cela suppose d'agir de façon à préserver la confiance du public et de nos membres et de façon conséquente à nos autres valeurs fondamentales.

ENVIRONNEMENT

Encadrement légal

► Code des professions

Le Code des professions définit la mission première d'un ordre professionnel, énumère les critères qui en déterminent sa constitution, définit son champ d'exercice et les activités qui lui sont réservées. De plus, l'ordre a l'obligation d'adopter, en vertu du Code des professions, un ensemble de règlements afin de remplir sa mission de protection du public. L'adoption de ces règlements ainsi que leur mise à jour sont des moyens pour surveiller et contrôler la pratique des membres, en plus d'assurer la qualité des services rendus.

► Projet de loi no 21

Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines

Elle vient remplacer l'article 37 g) du Code des professions décrivant le champ d'exercice des conseillers d'orientation. Voici donc le nouveau champ d'exercice :

Évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, à intervenir sur l'identité, à développer et à maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de faire des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement.

Elle vient également modifier l'article 37.1 du Code des professions qui réserve des activités aux membres des ordres professionnels. Voici celles qui sont réservées aux conseillers d'orientation :

- a) *évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité;*
- b) *évaluer les troubles mentaux, lorsqu'une attestation de formation lui est délivrée par l'Ordre dans le cadre d'un règlement en application du paragraphe o de l'article 94;*
- c) *évaluer le retard mental;*
- d) *évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique.*

► D'autres lois ont aussi des incidences sur l'Ordre et sur la pratique des conseillers d'orientation, notamment :

- Charte des droits et libertés de la personne
- Loi sur l'instruction publique
- Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique et d'autres dispositions législatives (Projet de loi no 88)
- Loi sur les services de santé et les services sociaux
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels
- Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé
- Loi sur l'aide aux personnes et aux familles

Macro-environnement

L'analyse de l'environnement de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec a permis d'identifier différents phénomènes touchant des aspects politico-administratifs, économiques et technologiques qui auront des effets importants sur le développement de la profession et de l'organisation.

L'adoption du **Projet de loi no 21**, en juin 2009, est un premier pas vers la modernisation du système professionnel en santé mentale et en relations humaines entrepris par le Comité d'experts Trudeau. Cette modernisation vise, entre autres, l'amélioration de la protection des clientèles vulnérables et de leur accès à des services compétents et l'interdisciplinarité.

Déjà, de nombreuses rencontres ont permis de maintenir le consensus déjà établi entre les ordres concernés par le PL 21 et de travailler aux divers dossiers menant à sa mise en vigueur. Le défi est grand pour l'Ordre, les c.o., les milieux de travail et les universités. Nous transitons d'une profession à titre réservé vers une profession ayant des activités réservées avec ce que cela exige de répercussions à tous les niveaux de l'organisation.

Les défis de **la mobilité professionnelle** imposent de demeurer vigilants. Les standards de pratique doivent persister pour maintenir la qualité des services et un haut niveau de professionnalisme.

La crédibilité des conseillers d'orientation auprès des partenaires, des employeurs et du public est un autre défi important pour les trois prochaines années. L'identification de la pertinence sociale de la profession est un premier pas vers une plus grande affirmation de leur identité professionnelle.

La pratique de l'orientation en milieu scolaire est en transformation. Une réflexion s'impose sur l'adéquation entre les besoins des élèves et les services qui leur sont offerts. De plus, la baisse des effectifs de c.o. dans ce milieu pourrait avoir des impacts importants sur la qualité des services offerts, particulièrement pour les clientèles vulnérables.

Le cyber-environnement offre des opportunités de développement de marché pour les professionnels, mais implique aussi de réfléchir aux questions éthiques et déontologiques que cela suscite. Aussi, cela pourrait permettre de diversifier nos façons de communiquer avec nos membres et de dispenser la formation continue.

Le développement du coaching s'impose actuellement dans plusieurs milieux de pratique. D'une part, l'appellation « coach » est largement répandue et utilisée par un grand nombre d'intervenants. D'autre part, plusieurs c.o. organisationnel y trouvent des opportunités intéressantes.

Diverses enquêtes nous révèlent un taux d'insatisfaction au travail élevé chez plusieurs catégories de travailleurs. Par ailleurs, les difficultés d'adaptation au travail, générant des problèmes tels que le « burnout » et le « présentéisme », sont un phénomène qui touche une part importante de la population et qui entraîne des conséquences néfastes à la fois pour la personne, l'employeur et la société.

Micro-environnement

Le micro-environnement de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec réfère davantage aux attentes du public, des c.o. eux-mêmes, de même qu'il prend en considération les contraintes de l'organisation et de sa capacité de s'y adapter.

De nombreux défis liés au développement de compétence des membres apparaissent dans notre radar. L'accès à la formation continue s'avère de plus en plus difficile en raison de l'isolement et de l'éloignement géographique des c.o. et des restrictions budgétaires qu'imposent les organismes quand vient le temps de rembourser les frais de déplacement pour de la formation. De plus, le développement de la pratique réflexive et d'une culture de supervision s'imposent afin de faire face aux défis qui attendent les conseillers d'orientation dans tous les milieux de pratique. Dans ce contexte, il devient alors très important de maintenir et d'améliorer les liens entre les chercheurs et les praticiens.

Dans un autre ordre d'idées, nous constatons qu'il existe des lacunes quant à l'évaluation des services d'orientation, plus particulièrement en milieu scolaire et qu'il faut outiller les conseillers d'orientation. Il faut également mieux étayer la capacité argumentaire des c.o. qui se sentent trop souvent dépourvus lorsqu'il s'agit de défendre leur profession et leur pratique.

Finalement, le cadre financier de l'Ordre ne permet pas une grande marge de manœuvre. Après avoir payé les frais d'administration (loyer, salaires, gestion CA/CE, courrier, site Web, etc.) et rempli nos obligations d'encadrement et de surveillance, nous devons composer avec des moyens modestes pour ce qui touche la promotion de la profession et certains aspects de son développement.

ENJEUX

La compétence des membres

- ▶ Impact important du Projet de loi no 21 sur la pratique de l'orientation dans tous les milieux en termes d'écart entre les nouvelles responsabilités sociales et la capacité de les assumer
- ▶ Mobilisation des compétences en fonction de l'alourdissement des clientèles, particulièrement en éducation et en employabilité
- ▶ Sentiment d'efficacité des conseillers d'orientation face aux nouvelles réalités de la pratique en orientation
- ▶ Élargissement de la notion de formation continue, pas seulement colloques, séminaires d'une journée, mais aussi supervision et autres
- ▶ Augmentation de l'offre de formation continue en utilisant la technologie
- ▶ Développement d'une pratique réflexive

La crédibilité de la profession

- ▶ Sentiment d'appartenance, prestige associé au membership
- ▶ Sentiment chez les membres d'une faible crédibilité de la profession
- ▶ Surestimation de l'importance de l'identité octroyée, faible reconnaissance de son pouvoir d'agir
- ▶ Repositionnement de la profession comme une profession en santé mentale

La pertinence de la profession

- ▶ Renforcement de l'identité professionnelle
- ▶ Sensibilité des conseillers d'orientation aux problèmes et aux enjeux sociaux pour lesquels l'orientation peut apporter une solution
- ▶ Appropriation par les conseillers d'orientation de leur utilité sociale

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

1^{re} orientation stratégique

S'assurer que les pratiques des conseillers d'orientation correspondent aux besoins d'orientation du public

Axes d'intervention prioritaires	Cibles
Personnes à besoins particuliers (handicapées, en difficulté d'adaptation, diagnostiquées d'un trouble mental ou neuropsychologique ou à risque de le devenir)	1) Situer la capacité actuelle des c.o. à répondre aux besoins d'orientation de ces clientèles 2) Améliorer la connaissance des c.o. des particularités de ces clientèles 3) Favoriser l'adéquation des modes et outils d'évaluation et d'intervention pour ces clientèles
Clientèle du milieu secondaire (formation générale, formation professionnelle et aux adultes)	4) S'assurer que les services d'orientation répondent aux besoins spécifiques de la clientèle

Axes d'intervention importants	Cibles
Les organisations	5) Préciser l'apport de la profession pour répondre aux besoins des organisations 6) Faire de l'Ordre un lieu d'appartenance pour les c.o. de ce secteur de pratique
Immigration et minorités	7) Situer la capacité actuelle des c.o. à répondre aux besoins d'orientation de ces clientèles 8) Améliorer la connaissance des c.o. des particularités de ces clientèles 9) Favoriser l'adéquation des modes et outils d'évaluation et d'intervention pour ces clientèles

2^e orientation stratégique

Consolider et développer les pratiques des conseillers d'orientation pour assurer le bien-être et la sécurité du public

Axes d'intervention prioritaires	Cibles
Formation initiale	<ul style="list-style-type: none">10) Actualiser l'adéquation entre la formation initiale et la réalité de la profession (ex. : PL 21)11) Informer l'ensemble des intervenants du monde universitaire des implications du PL 2112) S'assurer d'une relève compétente et suffisante en orientation13) Faciliter l'intégration professionnelle des candidats à la profession
Formation continue	<ul style="list-style-type: none">14) Développer la capacité d'autogestion des compétences des c.o.15) Permettre aux c.o. de toutes les régions du Québec d'avoir accès aux activités de formation continue16) Diversifier les modes de formation continue des c.o., notamment dans le respect des différents secteurs de pratique17) Valoriser la culture de supervision clinique et la rendre plus accessible
La compétence et posture professionnelles	<ul style="list-style-type: none">18) Développer l'attitude et la capacité réflexive des c.o.19) Augmenter le sentiment d'efficacité et consolider la compétence des c.o. par rapport aux activités réservées20) Développer la capacité des c.o. à utiliser leur expertise en exerçant leur rôle-conseil dans leur milieu

Axes d'intervention importants	Cibles
La recherche en orientation	<ul style="list-style-type: none">21) Développer des liens réciproques entre la pratique et la recherche22) Encourager l'utilisation de données probantes dans la pratique de l'orientation
Cyber-environnement	<ul style="list-style-type: none">23) Assurer la capacité de l'Ordre d'encadrer les pratiques liées aux technologies de l'information

3^e orientation stratégique

Mettre en valeur la profession pour en faire profiter le public

Axes d'intervention prioritaires	Cibles
Auprès du grand public	24) Mettre en évidence les besoins d'orientation et faire mieux connaître l'expertise des c.o. d'aujourd'hui comme la ressource pour répondre à ses besoins 25) Informer plus spécifiquement des nouvelles dispositions du PL 21
Auprès des grands réseaux (santé, éducation, employabilité, communauté des affaires, etc.)	26) Faire valoir la pertinence de l'expertise des c.o. à propos des enjeux sociaux, politiques et économiques liés à l'orientation 27) Veiller à la mise en œuvre dans ces réseaux

Axes d'intervention importants	Cibles
Auprès des c.o. eux-mêmes	28) Développer l'habileté des c.o. à argumenter sur la valeur de leur apport professionnel 29) Informer plus spécifiquement des nouvelles dispositions du PL 21 30) Favoriser le sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle
Auprès des donneurs d'ouvrage (employeurs et tiers payeurs)	31) Informer plus spécifiquement des nouvelles dispositions du PL 21 32) Favoriser l'établissement de conditions et de modalités contractuelles mettant à profit l'expertise des c.o. dans l'intérêt du public
Auprès des compagnies d'assurance	33) Évaluer les opportunités de faire reconnaître les services d'orientation dans les compagnies d'assurance