

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec

UN ORDRE DEUX PROFESSIONS

en pratique

Exercice professionnel
de L'ORIENTATION

NUMÉRO
décembre 2005

4


Orientation
La fonction conseil :
un rôle d'influence ?



Une affinité pour le service

Assurances habitation et auto

pour les membres de
l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et
des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec



Tarifs de groupe avantageux
et service exceptionnel

Programme d'assurance parrainé par

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec



Nos clients en assurances habitation et auto sont automatiquement inscrits.

Parce que vous êtes membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, TD Meloche Monnex déroule le tapis rouge pour vous. Nous vous offrons un **service exceptionnel** et des **tarifs de groupe avantageux**[†] pour vos assurances habitation et auto. Profitez de votre statut privilégié dès aujourd'hui!

1 888 589 5656

tdmelochemonnex.com/occoppq

Communiquez avec nous dès aujourd'hui!



Meloche Monnex

Assurance pour professionnels et diplômés

Une affinité pour le service

[†] Les tarifs de groupe en assurance auto ne s'appliquent pas aux provinces de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard. En raison des lois provinciales, notre programme d'assurance auto n'est pas offert en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan.

Le programme d'assurances habitation et auto est souscrit par Sécurité Nationale compagnie d'assurance et distribué par Meloche Monnex assurance et services financiers inc.

*Aucun achat requis. Le concours est ouvert aux résidents du Canada ayant atteint l'âge de la majorité dans leur lieu de résidence. La valeur approximative de chaque véhicule est de 35 000 \$. Le concours est en vigueur du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006. Avant d'être déclarée gagnante, chaque personne dont le nom aura été tiré au sort devra résoudre correctement un problème mathématique. Pour plus de détails sur le concours et sur notre entreprise, visitez le tdmelochemonnex.com/occoppq.

en pratique

Le magazine *en pratique* est publié deux fois par année, en juin et en décembre, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ). Tiré à 6 500 exemplaires, il se veut un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation et en psychoéducation. De format tête-bêche, chaque côté étant consacré à une des deux professions de l'Ordre, il est structuré autour de deux grands dossiers thématiques d'une douzaine de pages. Il est destiné aux membres de l'Ordre, aux étudiants, aux professeurs ainsi qu'à toute personne ou groupe intéressé.

Comité du magazine

Organe directeur de l'édition du magazine, ce comité détient un pouvoir décisionnel sur le contenu. Il regroupe deux chargés d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o. et Dominique Trudel, ps.éd., la coordonnatrice aux publications, Diane Tremblay et la directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Renée Verville.

Comité du dossier

Dirigé par le chargé d'affaires professionnelles Richard Locas, c.o., ce comité est responsable de la réalisation du dossier thématique. Il regroupe quatre conseillers d'orientation bénévoles, recrutés en fonction de leur expertise et de manière à représenter la diversité des pratiques. Ce sont : Claudette Clément, Louis Courmoyer, Louise Delisle-Laberge et Martine Lacharité. Leur mandat est d'une durée de deux ans.

Coordination de la production

Diane Tremblay

Publicité et mise en pages

Suzanne Plourde, technicienne en microédition

Collaboration régulière : universités offrant la formation en orientation.

Impression

Au Point Reprotech

Correcteur-réviseur

Martin Lessard

Illustration de la page couverture

Haus Design Communications

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte. Tous les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada : ISSN 1713-6253

Postes Canada

Envoi de la publication canadienne # 1451669

OCCOPPQ, 1600, boul. Henri-Bourassa O., bur. 520,
Montréal (Québec) Canada H3M 3E2
Tél. : (514) 737-4717, 1 800 363-2643

www.occoppq.qc.ca

www.orientation.qc.ca

Information :

dtremblay@occoppq.qc.ca

Ce périodique est produit sur serveur vocal par :

Audiothèque pour personnes handicapées

de l'imprimé du Québec

Québec : (418) 627-8882, Montréal : (514) 393-0103

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec

SECTEUR ORIENTATION

en pratique

Exercice professionnel
de l'orientation

NUMÉRO
décembre 2005

4

SOMMAIRE

BILLET DE LA PRÉSIDENTE

2 *Le rôle conseil : un rôle nécessaire et... profitable!*

DOSSIER

3 *La fonction conseil : un rôle d'influence ?*

4 *Lorsque « conseiller » va au-delà de la relation un-un...*

6 *Le rôle conseil dans une école secondaire : perspectives*

7 *Le rôle conseil... mon expérience personnelle et professionnelle*

8 *Le rôle conseil du conseiller d'orientation Délibérer avec l'autre*

10 *Place à la relève : le super c.o.!*

12 *Le rôle du conseiller d'orientation, une question de perception ?*

14 *Livres et liens utiles*

VIE PROFESSIONNELLE

15 *Création d'un espace virtuel réservé : répertoire d'outils utiles pour la pratique en orientation*

VIE UNIVERSITAIRE

17 *Université de Sherbrooke*
— Santé émotionnelle
— Reconnaissance des acquis

Opinion, commentaire ?

Vous aimeriez émettre votre opinion sur un de nos articles ? Envoyez-nous un court texte. Nous pourrions le publier en tout ou en partie dans une prochaine édition. Courriel : dtremblay@occoppq.qc.ca



Le rôle conseil : un rôle nécessaire et... profitable !

Caroline Villeneuve, c.o., présidente – secteur orientation

Comment assumer cette fonction dans l'organisation, tout en préservant ce qui est au cœur de notre profession, soit la relation, demanderont quelques-uns.

Il fait naître fréquemment de l'inquiétude ou de l'inconfort. Il provoque bien souvent des réactions peu sympathiques à son endroit. Il soulève parfois des débats sur sa place dans notre quotidien, voire même notre expertise. Il suscite peu d'ardeur et ne constitue pas notre source première de motivation au travail¹. Il nous interpelle pourtant et questionne assurément nos pratiques. Dans nos souliers d'intervenants *en face à face*, le rôle conseil n'apparaît pas comme une priorité². Les conseillers d'orientation étant souvent débordés par le quotidien, et plus à l'aise dans ces chaussures d'intervenants, on peut aisément comprendre cette absence d'enthousiasme face à ce qui pourrait sembler comme une tâche supplémentaire. Si le rôle conseil n'est pas notre priorité, quelle place occupe-t-il au juste ? Doit-on s'en préoccuper davantage et pourquoi ?

Comme je l'exprimais dans un texte précédent³, la plupart d'entre nous œuvrons auprès de clientèles, mais également au sein ou pour des organisations et nous exerçons notre rôle dans un contexte social, économique et politique. Cette triple réalité nous interpelle donc de plusieurs façons. Que nous la regardions sous l'angle de notre rôle de consultant auprès d'un client ou sous celui de notre rôle d'expert en orientation au sein d'une organisation, nous ne travaillons pas en vase clos. Cette dernière réalité fait toutefois davantage référence au rôle conseil que je définirais comme suit :

Mettre au service de l'organisation (et de la société) notre expertise comme spécialiste de l'orientation pour enrichir le milieu de notre vision et influencer les orientations, décisions et pratiques entourant l'organisation et la prestation de services en orientation.

Occuper cet espace permet de voir aux intérêts des personnes qui nous consultent et d'intervenir à temps sur le cours des événements, tout en ne perdant pas de vue la réalité organisationnelle. En contrepartie, notre profession peut également bénéficier de la visibilité, la reconnaissance et la notoriété apportées par ce rôle conseil. L'un contribue à l'autre.

Comment assumer cette fonction dans l'organisation, tout en préservant ce qui est au cœur de notre profession, soit la relation, demanderont quelques-uns. Certaines compétences et attitudes viendront sans doute faciliter l'exercice de ce rôle⁴ :

- Être proactifs ;
- Avoir un bon sens analytique⁵ ;
- Développer le sens du « timing » ;
- Développer des aptitudes particulières pour la communication ;
- Pouvoir référer à son éthique professionnelle ;
- Tolérer une certaine frustration en s'armant de patience et en devenant adepte du principe du « pied dans la porte ».

Sans tout révolutionner, il y a plusieurs façons d'assumer ce rôle dans son milieu : intégrer un comité de travail ou des instances décisionnelles ; exprimer son intérêt à prendre part aux dossiers de l'heure⁶ ; demander tribune auprès de personnes influentes sur des dossiers qui touchent nos pratiques et nos clients ; faire entendre la voix de ces derniers s'il le faut ; prendre part à des tables de concertation ; mobiliser d'autres acteurs autour d'enjeux partagés ; émettre des avis ; demander audience auprès de différentes instances et exprimer des points de vue, tout en démystifiant notre rôle. Le rôle conseil englobe toutes ces actions, mais également des gestes plus discrets et plus simples comme celui d'aborder des préoccupations partagées par l'organisation avec notre regard spécifique, lors de rencontres moins formelles.

Prenons le cas de l'approche orientante qui semble bien mal comprise dans certains milieux. Nous avons à la démystifier, à dire en quoi elle consiste et à la distinguer des services professionnels d'orientation devenus plus importants que jamais. Il y a là une nécessité de sensibiliser décideurs, parents et autres intervenants sur la conséquence des orientations et des décisions qui ont cours... Cette prise de position doit s'accompagner de pratiques différentes de la part des conseillers d'orientation, notamment dans leur rôle d'expert-conseil, afin de mettre au service de la communauté leur expertise spécifique. Ce rôle n'est pas simple puisqu'une vigie s'avère nécessaire afin que l'approche orientante ne se développe pas au détriment de l'accompagnement individuel en orientation.

La fonction conseil : un rôle à investir

Qui sait, au fil du temps, cette expertise pourra être de plus en plus sollicitée et devenir pouvoir d'influence... Je rêve ? Je crois que ce serait déjà un départ. Toutefois, mon rêve serait plus réalisable si j'y croyais vraiment. Ça me rappelle une phrase que j'ai lue dernièrement et qui disait ceci : *Ce ne sont pas les autres qui font avancer les choses, c'est chacun de nous*. Je sais bien que plusieurs d'entre vous y consacrent une bonne part d'énergie. Ce numéro de *en pratique* nous livre des réflexions qui portent à agir... Bonne lecture ! ❖

- 1 C'est du moins ce que semble révéler l'inventaire des pratiques réalisé auprès des praticiens des milieux de l'éducation et de l'employabilité.
- 2 Exception faite de nos collègues du milieu organisationnel ou ayant des fonctions particulières en gestion et en fonction conseil.
- 3 *en action*, n° 5, septembre 2005.
- 4 Il s'agit de compétences au cœur de la réalité professionnelle de certains de nos collègues en milieu organisationnel à qui nous pourrions davantage penser pour ajouter cette couleur à notre palette d'interventions.
- 5 Que certains nommeraient politique, mais je pense qu'une bonne analyse de contexte interpelle cette dimension. Il n'y a pas de mal à être stratégique si les intentions sont bonnes, n'est-ce pas ?
- 6 Ceux qui s'accompagnent d'enveloppes financières et qu'on perd de vue avec le temps.



Orientation La fonction conseil : un rôle d'influence ?

Constatant l'évolution de notre pratique dans une société en changement, où les contraintes des institutions parfois opposées à notre mission et la rationalisation des services professionnels sont choses du commun, l'exercice d'un rôle conseil s'avère à bien des égards de plus en plus important et essentiel. À juste titre, l'Ordre a reconnu son importance en intégrant un énoncé de compétences spécifique au rôle conseil dans le *Profil des compétences générales des conseillers d'orientation*, qui se formule ainsi : *Exercer un rôle conseil auprès d'autres acteurs*. Toutefois, qu'en est-il véritablement et de quelle façon s'exerce-t-il ? C'est à ces questions que ce dossier tente de répondre. À tout le moins, tente-t-il d'amorcer une réflexion à ce sujet. Pour bien situer ce rôle, voici comment le comité du dossier a choisi de le définir :

Le rôle conseil est avant tout un rôle d'influence qu'exerce le conseiller d'orientation dans son milieu. Ce rôle lui permet d'initier des changements, de développer et de mettre en place des projets en lien avec sa pratique. Ainsi, il peut se définir comme un agent de changement dans son milieu. De plus, le conseiller d'orientation peut intervenir comme expert-conseil auprès de ses collègues et de son organisation, agir comme intermédiaire auprès de différents partenaires ou s'impliquer dans un cadre multidisciplinaire. Pour ce faire, il doit, dans une certaine mesure, assumer un leadership dans son milieu et utiliser son sens politique pour faire avancer des causes et des dossiers jugés prioritaires.

C'est à partir de cette définition que des conseillers d'orientation issus de différents milieux présentent leurs réflexions et leurs points de vue sur le rôle conseil. D'abord, Céline Bacon nous invite à réfléchir aux différentes facettes de ce rôle conseil sous l'angle de l'éthique. Guylaine Michaud et Réginald Savard tracent à leur tour les grandes lignes des compétences en jeu pour exercer ce rôle. Ensuite, Christine Cuerrier met en lumière des données recueillies sur l'exercice du rôle conseil à partir d'un inventaire de pratique effectué auprès des conseillers d'orientation du milieu scolaire et de l'employabilité. Vous retrouverez également deux points de vue de conseillers d'orientation : Ghislaine Champagne, de l'école Lucien-Pagé, et Marie Ducharme du SEMO Montérégie. Enfin, qu'en pense la relève ? Des étudiants en orientation se prononcent et échangent lors d'une table ronde. ❖



La conseillère d'orientation Martine Lacharité, responsable de ce dossier thématique, est cofondatrice et vice-présidente de la firme FCML consultants. Spécialisée en évaluation et développement de potentiel humain, elle est préoccupée par la santé au travail, le développement de compétences et le mieux-être des individus dans leur milieu de travail. Elle a œuvré pendant 8 ans à l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec à titre de secrétaire générale et de chargée d'affaires professionnelles et est encore impliquée à l'Ordre à titre d'inspectrice pour le comité d'inspection professionnelle.



Lorsque « conseiller » va au-delà de la relation un-un...

Céline Bacon, c.o., superviseur en counseling et chargée de cours à l'Université de Sherbrooke



Bien qu'il fut un temps où il allait quasiment de soi qu'un professionnel prenne part aux activités de sa collectivité et se sente concerné par la communauté dans laquelle il exerçait sa profession, au fil du temps divers changements ont modifié cette façon de voir l'exercice des professions. Il semble parfois que ces changements aient fait oublier que *conseiller* va aussi au-delà de la relation un-un, faisant en sorte que certains professionnels accordent peu de poids aux enjeux externes à cette relation, pour ne pas dire qu'ils s'attardent peu aux enjeux individuels, collectifs et sociaux pourtant touchés par et dans l'exercice de leur profession. Comment alors être surpris que plusieurs doutent de la capacité des professionnels à prendre part à la résolution de problèmes collectifs et sociaux alors qu'initialement, la reconnaissance sociale d'une profession découlait de la contribution de cette dernière et de ses membres à la résolution de problématiques de la société (Lecomte, 1984; Legault, 1999; Patenaude, 2001; Schön, 1994)?

Être nostalgique de cette époque ne serait guère utile. En effet, cette nostalgie peut entraîner l'oubli de mouvements sociaux qui ont cherché à mettre fin, entre autres, au courant paternaliste qui avait souvent cours à cette époque et aux enjeux qui en découlaient. La nostalgie peut également faire oublier ces instants où l'on a décrié le fait qu'un professionnel conseille un de ses clients sur des problématiques qui ne relevaient pas de son champ d'expertise. Néanmoins, ces instants ont l'avantage de nous rappeler que conseil et expertise vont de pair.

Être nostalgique de cette époque ne serait guère utile. En effet, cette nostalgie peut entraîner l'oubli de mouvements sociaux qui ont cherché à mettre fin, entre autres, au courant paternaliste qui avait souvent cours à cette époque et aux enjeux qui en découlaient. La nostalgie peut également faire oublier ces instants où l'on a décrié le fait qu'un professionnel conseille un de ses clients sur des problématiques qui ne relevaient pas de son champ d'expertise. Néanmoins, ces instants ont l'avantage de nous rappeler que conseil et expertise vont de pair.

Toute profession s'inscrit dans une société

Au-delà de la nostalgie, reste qu'une profession ne s'exerce pas en vase clos, que toute profession s'inscrit dans une société. Exercer une profession, c'est donc tenir compte de la dimension collective et sociale qui traverse toute forme d'intervention ou de pratique singulière. C'est assumer que cette pratique nous place sur l'échiquier des acteurs collectifs et sociaux et donc à titre d'acteur dans notre milieu.

De là, diverses questions se posent. En ce sens, même si l'on postule que les conseillers d'orientation s'assurent de considérer les facteurs de l'environnement dans leur intervention auprès de personnes particulières, est-il aussi aisé de dire que cet environnement est alors considéré pour ce qu'il est? Analyse-t-on les répercussions d'un choix singulier ou d'une décision professionnelle sur les personnes, le milieu, les collectivités et la société, voire aussi la profession elle-même? Dans un cadre interdisciplinaire, qu'en est-il de la collaboration et, ensuite, de

la contextualisation de notre savoir? Qu'en est-il de la mise à contribution du potentiel de notre expertise dans l'interdépendance qui se vit afin de répondre aux besoins des personnes et des collectivités? Dans un contexte organisationnel, qu'en est-il de l'analyse des répercussions de nos façons de faire sur l'organisation, ses membres, ses ressources et ses limites? De plus, que fait-on de ces situations dont nous sommes des témoins privilégiés et qui, à court, moyen ou long terme, affectent nos clientèles en particulier, les collectivités en général ainsi que l'exercice même d'une profession?

Le thème du présent dossier invite sans doute chacun d'entre nous à se demander de quel côté du rôle conseil nous nous situons. Est-ce du côté du rôle conseil passif, de celui qui attend les demandes avant d'agir et qui, à la limite, n'ose pas se mouiller dans les problématiques dont il est pourtant témoin? Ou plutôt du côté du rôle conseil actif, de celui qui, entre autres, échange avec les parties concernées sur ce qu'il voit et analyse à partir de son expertise, qui s'implique et participe aux prises de décisions dans son milieu, qui prête sa voix aux personnes qui en ont peu ou qui s'assure de communiquer l'information utile aux décideurs concernés? Au fil de notre histoire, il semble que notre profession ait des tenants des deux côtés de ce positionnement. Pourtant, il est impossible d'évacuer les enjeux qui traversent nos pratiques sans risquer de nier le sens de notre profession. Dès lors, le fait de s'attarder au rôle conseil invite également chacun d'entre nous, ainsi que la profession entière, à savoir déterminer notre spécificité afin d'être en mesure de dire au nom de quoi nous sommes légitimés d'influencer les personnes et les choses. De plus, nous devons être en mesure de savoir aussi nommer les enjeux autrement que du seul point de vue personnel — point de vue qui peut devenir prétexte à ne pas s'exprimer sur des enjeux qui concernent pourtant notre expertise.

Notre regard est particulier

En effet, exercer une profession, c'est savoir assumer le pouvoir d'influence qui découle de l'expertise singulière que l'on possède et qui participe de l'expertise d'un groupe entier.

Cette expertise, qui suppose la capacité de poser un regard particulier sur le monde qui nous entoure, contribue, tel qu'exposé dans la définition du rôle conseil élaborée précédemment, à exercer un rôle d'influence, à initier des changements, à développer et à mettre en place des projets, à faire évoluer les pratiques, à être l'intermédiaire auprès de partenaires, etc. En ce sens, avoir une expertise c'est développer cette sensibilité face aux enjeux individuels, collectifs et sociaux qui découlent de notre spécificité professionnelle. Dès lors, tel qu'un conseiller nous le dit



en parlant de ses pairs qui craignent d'afficher leur titre, cette spécificité n'a rien à voir avec le fait de se dire meilleur ou de se placer au-dessus des autres. Elle signifie que notre regard est particulier et que, en assumant cette particularité, il devient plus aisé de mettre notre expertise aux services des individus et des milieux, voire de collaborer, en sachant assumer notre identité professionnelle de conseiller d'orientation.

Il est tentant d'ajouter que l'attitude que nous avons face à notre pouvoir et au pouvoir inhérent à notre expertise fait une grande différence. En ce sens, assumer ce pouvoir de façon réfléchie et respectueuse d'autrui contribue au déploiement d'une expertise dans sa potentialité. À l'inverse, ne pas l'assumer peut entraîner ce que certains ont probablement tenté de décrier par le passé en parlant de conseillers qui se terrent dans une tour d'ivoire, qui manifestent une pudeur à se situer au-delà de la relation un-un et qui se placent en situation d'agent d'intégration sociale plutôt que dans celle d'agent de changement (Baby, 1972 ; Bordeleau, 1966 ; Riverin-Simard, 1995). Toutefois, il est vrai qu'avoir une expertise et, de là, posséder un pouvoir particulier, implique le risque que celui-ci soit utilisé à mauvais escient, risquant ainsi de porter atteinte aux personnes et aux collectivités que l'on est sensé aider. Sans doute faut-il alors considérer que la compétence éthique nécessaire à toute pratique professionnelle implique aussi la capacité d'assumer sa compétence pour ce qu'elle est, d'assumer qu'intervenir c'est *prendre part à une action, à une affaire en cours, dans l'intention d'influer sur son déroulement* (Petit Robert), à reconnaître que cette compétence nécessite de savoir situer les enjeux là où ils se jouent réellement et de savoir identifier ceux qui relèvent de sa propre expertise.

Convenir que notre pratique est faite d'interventions diverses

Que l'on se définisse par la notion d'accompagnement, de guide, d'aide ou autrement, se dire professionnel c'est – à moins de nier l'utilité de notre profession – convenir que notre pratique est faite d'interventions diverses. C'est reconnaître qu'être intervenant, c'est assumer notre influence sur un mouvement pour *allier ou opposer ses forces aux autres par intervention dans les interactions qui avaient cours et se poursuivent* (Bourgeault, 2005), là où l'action qui se vit est *réalisée avec autrui plutôt que sur autrui* (Desaulniers et al., 2005). En ce sens, le rôle conseil peut prendre de multiples avenues et un échange sur ce thème permettrait sans doute d'entendre celui qui nous révèle en quoi son implication dans un dossier ou dans une cause lui a aussi permis de prendre conscience d'une nouvelle dimension de sa pratique et d'améliorer encore et encore sa compétence. Laissons alors l'occasion aux prochains auteurs de nous partager leur vision particulière de ce rôle.

Plutôt que de conclure, et sans pour autant nier le rôle des institutions face à la tradition, voici une citation qui résonne pour nous lorsque vient le temps de songer à notre implication professionnelle :

Chaque fois qu'un conseiller d'orientation pose un acte professionnel, il engage sa responsabilité vis-à-vis de la tradition qui se crée. Quelle que soit la valeur de ses travaux, ceux-ci sont une contribution à l'édification d'une tradition professionnelle; celle-ci sera ce que les conseillers d'orientation l'auront faite. Leur responsabilité dépasse de beaucoup le temps présent. (Duval, 1964) ❖

En effet, exercer une profession c'est savoir assumer le pouvoir d'influence qui découle de l'expertise singulière que l'on possède et qui participe de l'expertise d'un groupe entier

Références

- BABY, A. « Le conseiller d'orientation : un agent d'intégration des individus ou un agent de transformation sociale? », *L'Orientation professionnelle – Vocational Guidance*, vol. 8, n° 2, 1972, p. 128-143.
- BORDELEAU, H.-P. « Le problème des rapports d'orientation », *L'Orientation professionnelle – Vocational Guidance*, vol. 3, n° 2, 1966, p. 27-35.
- BOURGEAULT, G. « La responsabilité professionnelle et l'acte d'enseigner ou de former » dans C. GOHIER et D. JEFFREY (Dir.), *Enseigner et former à l'éthique*, Saint-Nicholas, PUL, 2005, p. 61-78.
- DESAULNIERS, M.-P. et autres. « Le professionnalisme – Vers un renouvellement de l'identité professionnelle », *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*, Sainte-Foy, PUQ, 2003, p. 183-226.
- DUVAL, R. « L'évolution de l'orientation professionnelle aux points de vue historique, méthodologique et légal dans la province de Québec et ses implications futures », *L'Orientation professionnelle – Vocational Guidance*, vol. 1, n° 2, 1964, p. 3-22.
- LECOMTE, C. « L'orientation, une question de transaction personne-environnement », dans D. PELLETIER et R. BUJOLD (Dir.), *Pour une approche éducative en orientation*, Montréal, Gaëtan Morin, 1984, p. 128-447.
- LEGAULT, G. A. *Professionnalisme et délibération éthique*, Sainte-Foy, PUQ, 1999.
- PATENAUDE, J. *Profession médicale et identité professionnelle : retour vers le futur*, Communication présentée dans le cadre du Congrès annuel de l'ACFAS, Sherbrooke, 2001.
- RIVERIN-SIMARD, D. « Le projet de société et les conseillers d'orientation », *L'Orientation*, vol. 8, n° 2, p. 17-21.
- SCHÖN, D. *Le praticien réflexif – À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, (Trad. : J. Heynemand et D. Gagnon), Montréal, Les Éditions Logiques, 1994.



Le rôle conseil dans une école secondaire : perspectives

Ghyslaine Champagne, conseillère d'orientation à l'école secondaire Lucien-Pagé



Comment un conseiller d'orientation au secondaire peut-il exercer un rôle conseil et jouer un rôle d'agent de changement dans son milieu ? De nos jours, la question est particulièrement pertinente si l'on considère que l'orientation est un sujet récurrent dans la société et les médias et qu'elle s'inscrit dans les préoccupations

fondamentales des politiques ministérielles. Les questions d'orientation sont en effet populaires et se retrouvent à la base des réflexions de plusieurs instances lorsqu'il est question de réussite, de persévérance scolaire et d'insertion socioprofessionnelle.

En examinant le rôle conseil traditionnel d'un conseiller d'orientation dans une école secondaire, on constate que ce dernier exerce d'abord auprès de clientèles de plus en plus diversifiées, ainsi que de leurs parents. Il déploie également des efforts sur le plan organisationnel et politique auprès des directions d'école et des gestionnaires de commissions scolaires. De plus, les tables de concertation sur le projet éducatif, les plans de réussite ainsi que les nombreux comités sont autant de tribunes où l'expertise des conseillers d'orientation peut être sollicitée et avoir une conséquence importante sur l'établissement de services de qualité aux élèves. Le rôle conseil du conseiller d'orientation trouve aussi une plage d'action importante dans le soutien aux enseignants, dans la participation aux comités ad hoc d'études de cas et dans l'intervention multidisciplinaire. En effet, l'expertise solide du conseiller d'orientation, basée sur une vision holistique des problématiques, permet un éclairage particulier sur le plan de l'analyse des besoins, de même que de l'élaboration et de l'application de plans d'intervention adaptés. Il me semble cependant pertinent de réfléchir à l'importance d'ajuster mon rôle conseil aux défis et aux conséquences qu'apporteront les changements majeurs de la réforme de l'éducation.

Conjuguer avec une approche multidisciplinaire

« L'approche orientante » et l'engouement général de plusieurs intervenants pour le thème de l'identité conduiront de plus en plus les conseillers d'orientation des écoles secondaires à conjuguer avec une approche multidisciplinaire, sur le terrain de l'orientation. Par conséquent, les conseillers d'orientation seront davantage sollicités par le développement sinon la mise en lumière de leurs forces liées au leadership, à la coopération, à l'initiative, à la créativité et à la communication. Ils devront

également aiguïser leur sens politique et leurs qualités de négociateur pour s'assurer de bien baliser les projets et les programmes liés à l'orientation, assurant ainsi le respect des individus et des étapes du développement professionnel de chacun. Ce ne sera pas nécessairement facile puisque le monde scolaire en ébullition placera l'expert en pédagogie et l'expert en orientation dans un contexte où ils devront travailler à l'élaboration d'un modèle de collaboration, de plages d'interventions complémentaires bien délimitées. Le rôle conseil auprès des intervenants intéressés à s'engager dans l'approche orientante devra en être un de sensibilisation à la complexité de la démarche d'orientation pour éviter l'improvisation dans ce domaine et pour bien camper les rôles et compétences de chacun. Le rôle conseil s'étendra aux gestionnaires dans le but de les inviter à établir avec l'équipe-école, et avec l'expertise du conseiller d'orientation, un plan d'ensemble d'implantation en fonction du projet éducatif et du plan de réussite de l'école.

Préparation et perfectionnement des conseillers d'orientation

Les éléments précédents ouvrent donc la porte à des réflexions quant à la préparation et au perfectionnement des conseillers d'orientation engagés ou se préparant à évoluer dans le monde scolaire. Les grands enjeux de l'avenir dans le milieu scolaire forceront les conseillers à développer de façon plus pointue de nouvelles compétences complémentaires à la formation de base actuelle. La question à se poser ne serait-elle pas de créer une branche spécialisée dans le domaine de l'orientation scolaire et de développer une formation selon l'approche par compétences ou par projets ? Ne devrait-on pas aider les conseillers à développer des compétences liées à l'aspect « entreprenant » ? La question se pose déjà avec acuité chez les conseillers d'orientation en exercice. La dimension, voire la force du conseiller d'orientation en matière d'investigation devrait-elle être mieux diffusée ?

Le rôle conseil du conseiller d'orientation est vaste, sa formation solide. Cependant, cette dernière gagnerait à être mieux peaufinée, en vue de mieux s'adapter au monde de l'éducation de l'avenir, et mieux présentée aux partenaires. L'enjeu est de taille car les forces politiques et administratives sont souvent peu enclines à décoder le discours humaniste : ne dit-on pas qu'en politique, le vide n'existe pas ? Dans ce cadre, si les spécialistes de l'orientation n'imposent pas leur expertise, d'autres n'hésiteront pas à investir le domaine. Les jeunes en seront les grands perdants. ♦



LE RÔLE CONSEIL...

mon expérience personnelle et professionnelle

Marie Ducharme, conseillère d'orientation, SEMO Montérégie



Le counseling ou le rôle conseil

Je crois fermement au rôle conseil du conseiller d'orientation, que je considère comme étant indissociable de mes interventions. Le cœur même de ma pratique comme conseillère d'orientation est effectivement de guider, diriger, prévenir, conseiller, corriger, entraîner, évaluer et superviser des personnes dans le choix de leur carrière. De plus, si mon travail consiste à poser ces actions avec des clients, mon intégrité professionnelle m'invite à les transposer avec mes collègues, au sein de mon organisation, voire auprès de la direction. Pour moi, il n'y a qu'un pas entre le counseling et le rôle conseil, les actions étant les mêmes.

Rôle conseil et soutien à la motivation

Le service d'orientation du SEMO Montérégie a développé une expertise dans le conseil auprès des intervenants. Ce rôle peut se jouer lors de séances d'études de cas, d'où émergent soit de la formation, des séances d'information ou une recension des approches les plus efficaces à utiliser auprès de notre clientèle. Des groupes de codéveloppement ont également été mis sur pied afin de permettre aux différents intervenants du service d'améliorer leur pratique professionnelle.

Je considère le rôle conseil comme une occasion de favoriser l'estime de soi chez les intervenants ; une nourriture essentielle afin de maintenir le feu sacré. Je crois que des rencontres au cours desquelles on peut échanger, discuter et valider nos interventions et nos pistes de solution dans un climat de respect et d'authenticité permettent l'émergence de ressources chez l'intervenant. Elles deviennent surtout des moments uniques de reconnaissance et d'appréciation de la part des collègues œuvrant dans les mêmes conditions. Lors de rencontres de supervision de groupes, quand plusieurs têtes se penchent sur une problématique, l'effet peut devenir magique : le partage de la recherche de solutions allège bien souvent le fardeau.

Lors de rencontres de supervision de groupes, quand plusieurs têtes se penchent sur une problématique, l'effet peut devenir magique : le partage de la recherche de solutions allège bien souvent le fardeau.

Rôle conseil auprès de la direction et des divers partenaires

Étant une adepte des concepts branchés, j'aime bien utiliser le mot « coaching » lorsque l'on parle de rôle conseil auprès de la direction. À la sortie du livre *Adieu patron ! Bonjour coach!*¹, j'ai été impressionnée par cette approche qui favorise la mobilisation des troupes par l'utilisation des forces individuelles de chacun, tout en visant efficacement les objectifs et les résultats. Cette façon de faire m'a paru tout à fait adaptée à la réalité des organismes du milieu de l'employabilité. Y œuvrant depuis presque vingt ans, je crois que le moins que l'on puisse dire, c'est que les gens qui y travaillent doivent respecter trois éléments que l'on retrouve dans le coaching : la coopération, le changement continu et le partenariat.

Comme le défi des organismes du milieu de l'employabilité repose sur les ressources humaines, composées en majorité de professionnels, le rôle conseil prend toute son importance et le conseiller d'orientation peut intervenir à partir de ses compétences.

À travers mes rencontres d'évaluation de la clientèle handicapée, il m'a toujours semblé important d'informer les différents partenaires en lien avec l'organisme de ma compréhension de la clientèle. En se servant de ses compétences analytiques, je crois que le conseiller d'orientation peut poursuivre, auprès de la direction et des partenaires, son rôle conseil, en fournissant de l'information, en démontrant les tendances du milieu du travail et en établissant des profils de travailleurs pour des clientèles ayant des besoins spéciaux. Il est donc dans l'intérêt du conseiller d'orientation d'élargir sa clientèle et de s'ouvrir tant à ses collègues qu'à la direction et aux différents partenaires. Avec ses capacités d'intervenant et de guide, il peut également assurer la mobilisation des meilleures ressources dont il dispose, c'est-à-dire ses collègues.

Les quelques balises tirées de mon expérience personnelle et professionnelle démontrent à la fois, je l'espère, le caractère important et incontournable du rôle conseil chez le conseiller d'orientation dans le milieu de l'employabilité. ❖

1 — KINLAW, Dennis C. *Adieu patron ! Bonjour coach ! Promouvoir l'engagement et améliorer la performance*, Montréal, Éditions Transcontinental, 1997.



LE RÔLE CONSEIL DU CONSEILLER D'ORIENTATION

Délibérer avec l'autre

Guylaine Michaud¹, Ph.D., c.o., professeure Réginald Savard, Ph.D., c.o., professeur
Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke

Le rôle conseil est une fonction assumée par plusieurs professionnels provenant de différents domaines, qui s'appuie sur leur expertise respective. Quelles compétences le conseiller d'orientation peut-il transférer ou développer pour devenir un agent de changement, et ainsi lancer de nouvelles idées, s'impliquer dans son milieu et l'influencer, tout en l'aidant à évoluer ?

Les compétences à partager

Si le conseiller d'orientation pratique dans le domaine du développement de carrière des individus, on peut comprendre qu'il puisse être appelé à jouer un rôle conseil, sur les plans de l'orientation et de la réorientation de carrière ; de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle ; de l'adaptation ou de la réadaptation au travail, ainsi que la préparation et l'adaptation à la retraite.

8

Cependant, dans la notion du rôle conseil, que veut-on dire par « conseil » ? Pour Lhotellier², ce mot malmené vaut la peine qu'on s'y attarde, notamment lorsqu'il est implicite dans un rôle professionnel, en l'occurrence celui du conseiller d'orientation. En effet, le mot « conseil » dérange, car sur les trois sens de son origine latine (*consilium*), il semble que nous ayons gardé principalement celui qui se définit par *indiquer à quelqu'un ce qu'il doit faire*. Pourtant, le terme veut également dire *délibération, plan, projet, résolution mûrement pesée et réunion de personnes qui délibèrent*. En nous inspirant de ces deux dernières définitions et du point de vue de Lhotellier, on peut dire que le rôle conseil consiste à délibérer avec l'autre (ou les autres), en considérant de multiples méthodes, pour en arriver à la résolution d'un problème et à une action sensée, responsable et autonomisante.

Compte tenu de ce qui précède, pourquoi devrions-nous délibérer avec les autres acteurs au sujet du développement de carrière, dans les milieux scolaire, communautaire ou dans les différents types d'organisation, en vue d'exercer notre rôle conseil et ainsi influencer le milieu dans lequel on pratique ?

À notre avis, notre rôle conseil, notre délibération avec les autres doit inmanquablement se faire au service des individus pour les aider à mieux se connaître dans leur pluridimensionnalité (affective, cognitive, somatique, comportementale, relationnelle et contextuelle), et ce, à travers un processus d'apprentissage et de changement exigé par l'orientation, l'insertion et l'adaptation professionnelles. Ainsi, le conseiller d'orientation doit assumer son rôle conseil afin de permettre le développement de carrière des individus et des groupes. À cet effet, il doit mettre en pratique ses compétences pour les relations interpersonnelles, la communication et la relation d'aide en vue d'établir et de rétablir des alliances de travail optimales avec différents acteurs (clientèles, parents, enseignants, employeurs, décideurs, etc.) impliqués dans le développement de carrière. Il est également crucial de considérer que ces alliances varient selon des interinfluences réciproques, au sein d'un environnement en mouvance et incertain.

Pour optimiser l'exercice d'un rôle conseil, il est également vital de tenir compte des enjeux des interinfluences continues entre les acteurs des milieux dans lesquels on intervient, tout comme on le fait avec nos clients. À ce sujet, le concept d'intersubjectivité³ souligne l'importance du monde expérientiel de l'individu, en considérant ses relations avec les autres incontournables comme étant un flot continu d'influences mutuelles.

Expertise de contenu, expertise de processus

Par ailleurs, pour être un agent de changement dans son milieu et avoir une crédibilité pour influencer les autres acteurs, le conseiller d'orientation doit savoir comment utiliser son expertise. Globalement, on pourrait identifier deux formes d'expertise : l'expertise de contenu et l'expertise de processus. En orientation, lorsque l'on parle d'expertise de contenu, on fait généralement référence à la connaissance du monde du travail et du monde scolaire, reconnue comme nécessaire et utile à l'individu pour guider l'autre dans son choix de carrière. Cette connaissance prend ses assises dans des



principes et théories sociologiques et économiques permettant de porter un regard critique sur les événements et l'information disponible. Cependant, est-ce le seul niveau d'expertise que les conseillers d'orientation possèdent pour exercer leur rôle conseil? Le conseiller d'orientation connaît également le fonctionnement de l'être humain ainsi que les phases de développement et de construction de son identité. Il a développé et continue d'approfondir des connaissances complexes et interliées aux plans psychologique, sociologique et économique. Ces compétences et connaissances lui permettent d'avoir une expertise de processus enviable quant au développement de carrière des individus; par conséquent, il peut tenir un rôle conseil auprès de différents acteurs dans la société. Dans un contexte où notre expertise du domaine de l'orientation est sollicitée, ces connaissances doivent être utilisées d'une manière complémentaire, formant un tout afin de comprendre l'ensemble de la dynamique du développement de carrière de l'individu dans un environnement physique, socioculturel, économique et politique.

Les compétences à développer

Il faut souligner qu'en tant que conseiller d'orientation, on a historiquement assumé un rôle conseil essentiellement auprès des individus, souvent à l'abri des regards, dans nos bureaux. Cependant, depuis quelques années, nous sommes amenés à agir auprès de nos partenaires internes et externes; notre expertise de contenu et de processus doit également être à leur service. À cet égard, il s'avère essentiel de développer des compétences pour élargir nos horizons, et ce, par le travail en réseau⁴. Il est reconnu que le travail en réseau est une source d'enrichissement pour ceux qui en font partie; dans notre cas, ce sont nos clients en développement de carrière. C'est au sein de ce réseau qu'il faut s'impliquer et affirmer notre rôle conseil en matière de compétences distinctives, tout en faisant profiter nos clients des avantages de la complémentarité des partenaires. Nous sommes donc amenés à développer notre capacité à nouer des liens entre nous et à mettre en place des mécanismes de communication continue pour une information partagée avec les partenaires internes et externes. Sur ce plan, comme conseiller d'orientation, nous offrons avec efficacité des services avec une valeur ajoutée aux clients en développement de carrière.

Si, avec les compétences que nous possédons déjà, nous sommes incapables de prendre notre place à titre d'agent de changement afin d'influencer notre milieu au service des personnes ayant des besoins en développement de carrière, il devient alors important de dresser un bilan des compétences afin d'aller chercher les connaissances nécessaires. D'ailleurs, ce bilan de compétences doit se faire sur une base continue pour un ajustement créateur, compte tenu des exigences du travail et du contexte de pratique. D'abord, il s'agit d'identifier ses ressources et ses limites, notamment ses mécanismes d'adaptation, voire d'inadaptation. À la lumière de cette exploration et de cette clarification, le conseiller établit un plan d'action pour jouer efficacement son rôle conseil en prenant une place d'influence positive dans son milieu. Cette reconnaissance des compétences à améliorer ou à développer en vue d'un rôle conseil exige un engagement personnel envers soi-même et un engagement social envers les autres, notamment nos clients, afin que l'on puisse offrir un service cohérent avec notre identité professionnelle.

Chacun d'entre nous connaît pertinemment les conséquences psychologiques, sociales et économiques découlant d'une incompréhension ou d'une compréhension partielle de la complexité du développement de carrière de l'individu dans ses processus d'orientation, de réorientation, d'insertion, de réinsertion, d'adaptation et de réadaptation professionnelles. De telles conséquences nous obligent à communiquer entre nous pour délibérer et construire en réseau au service des personnes, afin que la société profite pleinement de l'influence sociale, politique et économique des conseillers d'orientation. ❖

- 1 L'ordre est alphabétique, signalant ainsi une contribution équivalente.
- 2 LHOTELLIER, A. « L'accompagnement : tenir conseil », *Carriérologie*, vol. 9, n° 1, sur Internet : http://www.carrieroogie.uqam.ca/volume09_1-2/02_lhotellier/index.html
- 3 STOLOROW, R.D., G.E. ATWOOD et D.M. ORANGE. *Worlds of experience*, New York, Basic Books, 2002.
- 4 LE BOTERF, G. *Travailler en réseau : partager et capitaliser les pratiques professionnelles*, Paris, Éditions d'organisations, 2004. DUMOULIN, P. *Travailler en réseau : méthode et pratique en intervention sociale*, Paris, Dunod, 2003.



Place à la relève Le super c.o. !

Propos recueillis par **Jacques Goyette**, étudiant associé, finissant à la maîtrise en sciences de l'orientation, Université Laval

Réunis en table ronde, sept étudiants¹ représentant les quatre universités offrant un programme en orientation, se sont prononcés sur leur vision du rôle conseil dans la pratique de l'orientation, sur l'évolution de la pratique professionnelle et sur la formation qu'ils reçoivent dans les universités. La discussion, animée par Louis Cournoyer, c.o., a permis de faire ressortir les principaux points de vue de la relève en orientation. Nous vous en présentons une synthèse.

Le rôle conseil du conseiller d'orientation en 2005

Le premier point abordé lors de cette discussion a été notre vision du rôle conseil du conseiller d'orientation en 2005. Par rôle conseil, nous entendons le rôle d'influence que peut exercer le conseiller d'orientation dans son milieu. Nous nous sommes rendus rapidement compte que ce rôle peut aller bien au-delà de la traditionnelle dyade conseiller d'orientation – client. Bien entendu, le rôle d'influence du conseiller d'orientation peut varier selon son secteur de pratique. En 2005, dans le secteur scolaire, où le conseiller d'orientation est encore très présent, nous pensons que son rôle est de conseiller les dirigeants des écoles, des commissions scolaires et peut-être même les personnes en autorité au sein du ministère de l'Éducation afin de provoquer des changements. En ce qui concerne le secteur très effervescent de l'employabilité, nous pensons que le rôle du conseiller d'orientation n'est pas seulement de fournir des conseils aux clients en recherche d'emploi, mais également d'exercer une influence sur les employeurs. Notre rôle pourrait être d'informer ces derniers quant aux différents programmes gouvernementaux ou privés de subvention liés à l'embauche et au maintien en emploi. Tous secteurs confondus, le comité pense que le conseiller d'orientation peut exercer son influence en élaborant davantage de programmes adaptés à notre réalité socioéconomique.

Cela dit, il importe de préciser que le conseiller d'orientation a un rôle important à jouer au sein des équipes multidisciplinaires : son expertise est précieuse. Le conseiller

d'orientation reste encore aujourd'hui le seul spécialiste de la relation individu-école et de celle individu-travail. Notre rôle conseil peut être utile à l'ensemble de la société québécoise qui vit de nombreux changements. D'ailleurs, plusieurs de ces changements interpellent notre expertise professionnelle. Nous n'avons qu'à penser au vieillissement de la population, au phénomène de gang, à la précarité en emploi, à l'insertion des jeunes en emploi, au maintien en emploi des groupes marginalisés, tels que les gais et lesbiennes, les sidéens, etc. En 2005,

le conseiller d'orientation est un accompagnateur dans le changement, mais son rôle est aussi celui d'un agent de changement dans la société.

Pour terminer cette première partie, nous avons tenu à souligner qu'encore dans les années 2000, le rôle du conseiller d'orientation est méconnu de plusieurs et, surtout, de certains employeurs exerçant dans les différents secteurs de pratique où nous pouvons œuvrer. Des tentatives pour remédier à cette situation ont été mises en place, mais il reste

encore beaucoup de chemin à parcourir pour que le conseiller d'orientation soit reconnu et ses compétences appréciées à leur juste valeur. Nous croyons donc que le rôle conseil ou l'influence que l'on peut exercer devient tributaire de la connaissance qu'a la population de notre expertise, et de ce que nos connaissances peuvent apporter à plusieurs sphères de la société.

Sky is the limit

Le deuxième point de discussion de notre rencontre était de nous prononcer sur la vision de notre profession dans dix ou quinze ans. Où souhaitons-nous que la profession se retrouve en 2015? Nous croyons que l'évolution de notre rôle conseil passe par une présence accrue au sein des différents sièges décisionnels, que ce soit sur le plan municipal, provincial ou fédéral. Nous désirons être reconnus et enviés socialement, être solides, entrepreneurs et conscients de notre très haut potentiel d'influence sociale à grande échelle. Avoir un rôle, des postes et des actes réservés et même, pourquoi pas, tant



À gauche, le conseiller d'orientation Louis Cournoyer animait la table ronde. On aperçoit à sa droite Tania Milani et Carl Drouin.



Nous désirons être reconnus et enviés socialement, être solides, entrepreneurs et conscients de notre très haut potentiel d'influence sociale à grande échelle.

qu'à rêver, un premier ministre et quelques ministres formés en orientation. Nous élaborons souvent de très bons programmes locaux et à peu de frais, alors pourquoi ne pas en faire autant à plus grande échelle...

Nous sommes d'avis que nous devons prendre des initiatives afin de conscientiser la population en général sur notre expertise professionnelle. Pour ce faire, nous devons nous regrouper et nous intéresser, d'une part, à l'étude des phénomènes sociaux et, d'autre part, à la mise en place de programmes ou de plans d'intervention en vue de contrer les difficultés que rencontre la société et qui relèvent de notre champ d'expertise. Nous croyons également qu'il serait important de nous attarder à bonifier l'image sociale du conseiller d'orientation et à l'adapter à la réalité du XXI^e siècle.



Photos du haut, de gauche à droite : Carl Drouin, Marie-Élaine Thibeault, Louis D'Auteuil, Odile Faucher-Boisjoli, Denis Fafard, Jacques Goyette

Plusieurs d'entre nous sont d'avis que nous avons notre place un peu partout. C'est à nous de faire nos preuves et de défoncer les portes afin d'être reconnus. Nous devrions, comme l'approche orientante le préconise, sortir de nos bureaux et être nous-mêmes des acteurs sociaux impliqués et engagés. *Sky is the limit*, comme le disait l'un des participants.

La formation en sciences de l'orientation

Le troisième point de cette table ronde nous a permis de nous exprimer sur la formation des conseillers d'orientation. Jusqu'à quel point notre formation nous prépare-t-elle à jouer d'autres rôles conseils que celui de l'orientation dans un cadre scolaire? Plusieurs d'entre nous affirment avoir été bien formés en relation d'aide et, principalement, en vue d'œuvrer dans le secteur scolaire. Pour ce qui est des autres secteurs de l'orientation, nous croyons posséder peu de connaissances à leur sujet à la

suite de notre formation universitaire. Nous nous sentons moins prêts à travailler en tant que conseiller d'orientation dans d'autres secteurs que le milieu scolaire. En général, nous avons l'impression que notre formation nous offre une base théorique adéquate, mais que son côté pratique pourrait être amélioré. Nous sommes unanimes à croire que notre formation devrait contenir davantage de stages pratiques obligatoires, et ce, dans différents secteurs où œuvrent les conseillers d'orientation.

Cela dit, notre formation nous a appris à effectuer de bons raisonnements, à avoir l'esprit critique et à développer la rigueur intellectuelle. Grâce à elle, nous avons une vision globale de la société, du marché de l'emploi et des répercussions de tout changement au sein de ces derniers. De façon générale, nous avons tout de même l'impression qu'il nous

manque un petit quelque chose afin d'intégrer le marché de l'emploi, lacune que nous devons combler une fois rendus sur le terrain. Après réflexion, nous ne sommes pas différents des finissants provenant des autres domaines et comme tout bon finissant, nous sommes assaillis par la crainte et le doute de ne pas être à la hauteur, sentiment qui ne se conjugue pas facilement avec la confiance nécessaire à la pleine réalisation d'un rôle conseil dans un milieu ou au sein de la société. Par contre, nous sommes convaincus que notre détermination et notre désir de voir évoluer la profession et la société nous donneront la motivation nécessaire afin de relever ces défis et de devenir des super c.o.! ❖

1 Université Laval : Louis D'Auteuil, Odile Faucher-Boisjoli et Jacques Goyette; Université McGill : Marie-Élaine Thibeault; Université de Sherbrooke : Carl Drouin et Tania Milani; UQAM : Denis Fafard.



LE RÔLE DU CONSEILLER D'ORIENTATION, une question de perception ?

Christine Cuerrier, conseillère d'orientation, Université du Québec à Montréal



Le Profil des compétences générales des conseillers d'orientation, adopté par le Bureau en décembre 2004, décrit de façon explicite un énoncé de compétence qui a trait au rôle conseil que devraient assumer les conseillers d'orientation auprès d'autres acteurs,

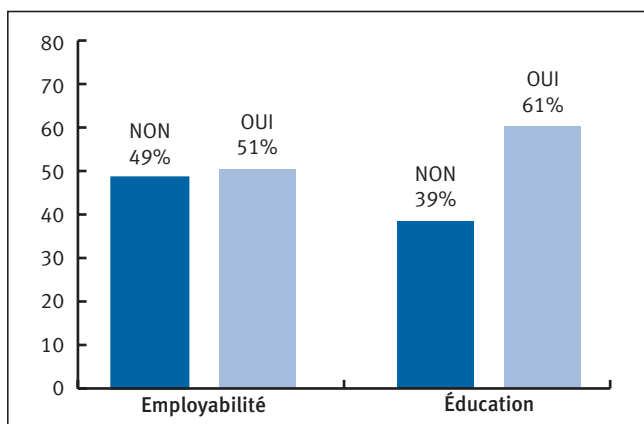
dans leur milieu. Au cours de la même année 2004, deux inventaires¹ sont acheminés aux conseillers d'orientation œuvrant dans le milieu de l'éducation et celui de l'employabilité/réadaptation, afin de connaître les pratiques effectives et d'identifier les enjeux de cette pratique de l'orientation dans les divers milieux. Dans ces questionnaires, quelques questions concernaient le rôle conseil, sujet sur lequel se penche ce numéro de *en pratique*.

12

Des chiffres qui parlent

D'entrée de jeu, nous devons préciser que le taux de réponse obtenu aux inventaires de pratique nous permet de supposer que les résultats reflètent bien la pratique réelle de nos membres. La première section du questionnaire porte sur l'organisation des services et interroge les conseillers d'orientation sur les modalités d'intervention privilégiées dans l'exercice de leur profession. Le Tableau 1 illustre la différence entre les deux secteurs de pratique pour la question touchant le rôle conseil ou l'intervention orientée vers l'ensemble du milieu.

Tableau 1 — Parmi les différentes modalités d'intervention avec vos diverses clientèles, est-ce que vous exercez un rôle conseil pour l'ensemble du milieu de travail ?



La deuxième section du questionnaire liste une vingtaine d'activités professionnelles et demande aux conseillers d'orientation d'indiquer celles qui décrivent le mieux les actions posées ou demandées dans l'exercice de leur profession. Près de 50 % des conseillers d'orientation provenant du milieu de l'employabilité/réadaptation et 20 % des conseillers d'orientation du milieu de l'éducation n'ont pas sélectionné le rôle conseil auprès d'autres acteurs parmi les fonctions exercées.

Le troisième résultat qui mérite notre attention concerne la réponse fournie aux propositions décrivant le mieux la source principale de motivation professionnelle. L'énoncé *L'influence que vous exercez sur le milieu* est choisi par seulement 2 % des répondants comme une proposition importante pour définir leur motivation professionnelle. Ce même énoncé arrive bon premier, avec un taux de 21,5 % des répondants, lorsqu'on demande quelle est la proposition la moins importante pour caractériser leur motivation professionnelle.

Premières réactions

À la lumière de ces résultats, il est tentant de conclure que les conseillers d'orientation n'utilisent pas leur expertise afin d'exercer un rôle conseil et avoir la possibilité d'influencer les orientations de leur milieu de travail. En effet, ils ne semblent pas intéressés à exercer ce rôle. Peut-on expliquer ces résultats en supposant que la majorité d'entre eux ne se sentent pas à l'aise d'assumer ce genre de leadership? Peut-on en conclure qu'ils n'ont pu développer les compétences leur permettant d'assumer ce rôle? Ou encore, notre conclusion doit-elle se limiter à constater le manque d'intérêt pour exercer ce rôle?

Bien sûr, les conseillers d'orientation sont avant tout des professionnels de la relation d'aide dont la fonction principale est *d'intervenir dans le but de clarifier l'identité de la personne afin de développer sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière* (Code des professions). Mais ne vous méprenez pas! Seulement 22 % des conseillers d'orientation du secteur éducatif sont « Tout à fait d'accord » ou « Plutôt d'accord » pour dire que cet énoncé décrit leur réalité professionnelle! Pour le secteur de l'employabilité et de la réadaptation, le pourcentage est beaucoup plus élevé avec plus de 80 % des répondants qui sont « Tout à fait d'accord » ou « Plutôt d'accord » avec cette même perception de leurs fonctions. Cependant,



Faut-il en conclure que tout n'est que perception et que ce débat est intimement lié à l'attitude que nous avons face au pouvoir et au leadership? Sincèrement, nous croyons que oui. Car conseiller, c'est intervenir; et intervenir, c'est agir en utilisant l'expertise que l'on possède dans l'intention d'influencer.

qu'en est-il de la perception de l'entourage des conseillers d'orientation par rapport à leur rôle? Il est intéressant de constater que seulement 12 % des conseillers d'orientation du milieu de l'éducation sont « Tout à fait d'accord » ou « Plutôt d'accord » que l'énoncé suivant décrit leur réalité professionnelle : *Dans mon entourage, le terme « services d'orientation » est couramment utilisé pour décrire les services que j'offre.* Pour le secteur de l'employabilité, ce même énoncé obtient l'accord de plus de 85 % des conseillers d'orientation. Au-delà du rôle conseil, il y a sans doute lieu de se questionner sur l'identité professionnelle comme sur la perception même de la profession, du moins dans le secteur de l'éducation.

Réactions de deuxième niveau

Dans ce magazine portant sur le rôle conseil, les auteurs utilisent un ensemble de termes pour en décrire la nature : agent de changement, influence, pouvoir, leadership, acteur social... Plusieurs adhèrent au fait que l'exercice de ce rôle diffère de la relation un-un représentant la dyade conseiller d'orientation – client, habituellement reconnue comme étant la fonction la plus centrale. Ils en viennent à se demander si leur formation leur a permis de développer ces habiletés de type Entreprenant (le fameux E de Holland), qui changeraient du discours humaniste traditionnel de type fortement S, ou qui y ajouteraient, et qui faciliteraient leur implication sur les plans organisationnel et politique.

D'autres affirment que l'écart est restreint entre ces deux rôles, les actions étant sensiblement les mêmes, en prolongeant ou plutôt en généralisant l'expertise de contenu à l'expertise de processus, plus systémique. Conseiller va donc au-delà de la relation un-un. Exercer un rôle conseil auprès d'un client, qu'il soit une personne, un groupe ou une organisation, c'est savoir assumer le pouvoir d'influence qui découle de l'expertise que l'on possède. C'est aussi assumer *que cette pratique nous inscrit sur l'échiquier des acteurs collectifs et sociaux et donc aussi, comme acteur dans notre milieu*². Si on s'inspire de l'écrit de Hersey³, ce pouvoir d'influence provient de plusieurs sources : le pouvoir de compétence fondé sur la perception que la personne possède l'expertise et le savoir-faire requis, le pouvoir d'information fondé sur la perception que la personne détient ou a accès à de l'information qui a de la valeur et, enfin, le pouvoir de référence fondé sur la perception qu'il y a un attrait

à être en relation avec cette personne. L'expertise du conseiller d'orientation n'est-elle pas basée sur une vision holistique des problématiques qui pourrait l'amener à apporter un éclairage particulier quand vient le temps d'analyser des besoins et d'élaborer des interventions?

Les conseillers d'orientation détiennent-ils cette compétence? Si oui, sont-ils conscients de la posséder? De la maîtriser? Leur cloisonnement fréquent dans les divers rôles auprès des clients (évaluation psychométrique, ISEP, tâches plus administratives, etc.) leur a-t-il fait perdre de vue les autres facettes de leurs fonctions? Pire encore, ce cloisonnement a-t-il amené les partenaires à percevoir, et donc croire, que le conseiller d'orientation n'a tout simplement pas les compétences pour exercer ce rôle conseil, plus actif, plus politique et plus mobilisateur? Est-ce que les conditions de travail imposées dans les milieux font en sorte que le professionnel a peu de place pour exercer ce rôle conseil?

Faut-il en conclure que tout n'est que perception et que ce débat est intimement lié à l'attitude que nous avons face au pouvoir et au leadership? Sincèrement, nous croyons que oui. Car conseiller, c'est intervenir; et intervenir, c'est agir en utilisant l'expertise que l'on possède dans l'intention d'influencer. Y a-t-il encore des conseillers d'orientation qui croient que nous n'influons pas les décisions et les actions de nos clients, que notre intervention se doit de rester neutre?

Toutefois, au-delà de la reconnaissance de notre expertise, il faut se montrer volontaire pour aller au-devant et s'impliquer là où se situent les enjeux, là où nous pouvons provoquer des réflexions et des changements. Si nous rencontrons des limites à notre compétence, si notre sécurité professionnelle nous amène à éviter ce genre d'implication, nous devons pouvoir recourir à la formation continue pour nous outiller, nous rassembler et nous activer! ❖







- 1 L'Ordre analyse actuellement l'ensemble des résultats des inventaires de pratique et déposera un rapport au Bureau cet hiver. Ce rapport sera rendu public dès son adoption par le Bureau.
- 2 Dans ce numéro, « Lorsque "conseiller" va au-delà de la relation un-un... », page 4.
- 3 HERSEY, P. « Le leader situationnel », *Actualisation*, 1995.



Livres et liens utiles

Le rôle conseil est une facette de la pratique professionnelle en orientation qui fait appel à des notions génériques, telles que la communication, le leadership, la responsabilité sociale, etc. Il est donc difficile d'identifier des ouvrages qui traitent directement du rôle conseil en orientation, tel que défini dans la présentation du dossier. Nous avons identifié des références qui peuvent cependant être très utiles dans la compréhension et le développement de compétences liées à ce rôle conseil.

Documents et ouvrages

-  GENDRON, P, et C. FAUCHER. *Nouvelles stratégies de coaching*, Montréal, Les Éditions de l'Homme, 2002.
-  LESCARBEAU, R., M. PAYETTE et Y. ST-ARNAUD. *Profession : consultant* (4^e édition), Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 2003.
- 14**  LHOTELLIER, A. « L'accompagnement : tenir conseil », *Carriérologie*, vol. 9, n° 1, sur Internet : www.carrierologie.uqam.ca/volume09_1-2/02_lhotellier/index.html
-  SCHÖN, D. *Le praticien réflexif — À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, traduit par J. Heynemand et D. Gagnon, Montréal, Les Éditions Logiques, 1994.
-  ST-ARNAUD, Y. *Le changement assisté : compétences pour intervenir en relations humaines*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1999.
-  ZARKA, J. « Conseils et limites : limites du conseil au-delà des limites », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 2000, vol. 29, p. 141-169.

Les liens utiles

- ✦ Chaire de recherche du Canada sur la formation des professionnels : <http://www.chairs.gc.ca/>
- ✦ L'Encyclopédie de l'Agora, synthèse commentée du colloque national du 30^e anniversaire du Code des professions et du système professionnel, organisé par le Conseil interprofessionnel du Québec : <http://agora.qc.ca/colloque/professions.nsf/D/Synthese>
- ✦ École nationale d'administration publique (ENAP), Centre québécois de leadership : <http://www.enap.uquebec.ca/enap-fra/recherche/rech-leadership.html>

Colloque de l'Ordre,
secteur orientation

7, 8 et 9 juin 2006

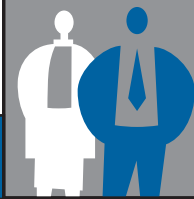
Université Bishop
Lennoxville

Conseiller d'orientation

**Vers une diversité
de sommets**

Réservez ces dates à votre agenda afin de participer à cet événement qui sera l'occasion privilégiée d'échanger entre collègues, de créer des nouveaux réseaux de contacts et d'acquérir des connaissances utiles à votre pratique professionnelle.

Le programme vous sera envoyé au printemps.



Création d'un espace virtuel réservé : répertoire d'outils utiles pour la pratique en orientation

Liette Goyer, Ph.D., c.o., professeure adjointe, Université Laval, membre régulier du CRIEVAT (Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail) et Line Vandette, assistante-principale au projet, étudiante à la maîtrise en orientation (profil mémoire)



NDLR :

Le projet de création d'une banque informatisée d'outils utilisés en orientation et réservée aux conseillers d'orientation est né à l'été 2004. À la suite d'un appel d'offres lancé par l'OCCOPPQ, la conseillère d'orientation Liette Goyer, professeure adjointe à l'Université Laval, a accepté le mandat de réaliser ce projet. Ayant déjà œuvré dans la majorité des

secteurs d'activité en orientation, elle est maintenant responsable des cours liés à l'information dans les processus d'orientation et à la théorie du counseling. Elle est également responsable du séminaire de maîtrise portant spécifiquement sur le secteur de l'emploi et de la formation aux adultes.

La petite histoire du projet

Au départ, l'initiative du répertoire informatisé, prise par nos collègues en pratique psychoéducative, a été suffisamment percutante pour vouloir répondre, à notre tour, à un besoin plus largement exprimé par les conseillers d'orientation. Dans cet esprit, nous avons initialement pris en compte le travail élaboré en 2004 par nos collègues de l'UQTR, Pierre Potvin et Marie-Claude Hébert.

Notre projet visait donc à inventorier et à présenter les instruments de mesure et d'évaluation ainsi que les outils d'intervention pouvant être utilisés dans la pratique en orientation, selon des rubriques et des critères préétablis. Toutefois, la pratique en mesure et en évaluation, et surtout celle liée à l'utilisation des outils d'intervention en orientation, diffère de la pratique psychoéducative. Les conseillers d'orientation ont développé, au fil du temps, une expertise en mesure et en évaluation, mais également dans l'élaboration de programmes et d'outils d'intervention soutenus par des travaux scientifiques et des approches théoriques. Les problématiques identifiées dans les différents secteurs de pratique ont servi de classification provisoire aux outils d'intervention en orientation¹. Composée d'une centaine de catégories non exclusives, cette classification provisoire a été modifiée à plusieurs reprises pour en arriver à une représentation de la réalité du travail en

orientation. La sélection des populations visées a été largement inspirée des documents officiels produits par l'Ordre.

Un projet à entrée continue en plusieurs étapes...

Plusieurs étapes ont été nécessaires afin de concrétiser les diverses opérations de cette production menant vers la consultation virtuelle. À cet effet, une équipe de réalisation et un comité consultatif ont été mis sur pied pour lancer le projet. Les personnes composant l'équipe de réalisation sont les étudiantes à la maîtrise en sciences de l'orientation, Annick Leblanc et Karine St-Pierre, la conseillère d'orientation Geneviève Dufour (diplômée en juin 2005) et l'étudiante au premier cycle, Véronique Bélanger. À la fin de l'été 2005, Line Vandette est devenue l'assistante-principale et elle organise depuis le travail sous la supervision de Liette Goyer. Le comité de consultation interne met à contribution la professeure Nathalie Parent en évaluation ainsi que des ressources professionnelles en formation pratique et clinique. De manière ad hoc, d'autres partenaires ont été approchés pour soumettre leur avis au sujet des outils les plus couramment utilisés au sein de la pratique professionnelle.

Le repérage des outils utilisés en orientation a été, au départ, fondé sur une grille de sélection similaire à celle élaborée par Potvin et Hébert (2004), dont les principaux critères sont une validité interne ou une évaluation d'implantation et d'effet ou une étude de validation (réalisée, en cours ou à venir). Toutefois, dès la première phase du projet, nous avons tenu compte des questionnaires issus des enquêtes conduites par l'OCCOPPQ et portant sur les pratiques, afin de corroborer nos premiers listages. Enfin, notre liste des outils retenus assure aux conseillers d'orientation l'obtention de résumés d'information fondés sur les critères de qualité suivants :

- | | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| - Validité | - Cohérence |
| - Complétude | - Valeur d'actualité (mise à jour) |
| - Accessibilité du contenu | - Disponibilité de la documentation |
| - Pertinence | |

La banque informatisée d'outils utilisés en orientation comprend deux types de recherche donnant accès à deux types de répertoire : celui des outils psychométriques et celui des outils d'intervention

La priorité a été donnée aux outils rédigés en français par rapport à ceux qui ne sont disponibles qu'en langue anglaise. Toutefois, nous avons déjà amorcé un listage des outils rédigés exclusivement en anglais.

Présentation des outils en consultation virtuelle

La banque informatisée d'outils utilisés en orientation comprend deux types de recherche donnant accès à deux types de répertoire : celui des outils psychométriques et celui des outils d'intervention.

La consultation virtuelle se fait à l'aide d'un moteur de recherche qui permet à l'utilisateur d'identifier d'abord certains critères tels que le type d'outil, le thème de recherche et la population visée. Il est aussi possible d'accéder à l'ensemble des fiches des outils psychométriques ou des outils d'intervention en procédant à une « recherche libre ». Ces fonctionnalités permettent d'effectuer une recherche à partir de mots clés dans toutes les rubriques des fiches.

16

La recherche assistée permet une sélection dans la banque informatisée en fonction des différents types d'outils psychométriques suivants : tests d'habiletés mentales, tests d'aptitudes, inventaire d'intérêts, inventaire de personnalité, outils projectifs et autres. Cette catégorie « autres » regroupe des épreuves et des instruments que l'on ne peut pas uniquement classer au sein des catégories précédentes. Nous signalons les outils disponibles en ligne. Chaque outil répertorié est présenté sous forme d'une fiche descriptive contenant plusieurs rubriques. Par exemple, la fiche d'un test comprend : le titre, les auteurs ou des références, les thèmes, les milieux d'application, le type d'outil, la clientèle ciblée et les critères de sélection et de contre-indication, les indications particulières des répondants, le but, la description de l'outil, la procédure d'administration et de correction, l'évaluation (normes, validité, fidélité), des commentaires, les indications où se procurer l'outil et une rubrique « autres ».

La recherche est également possible sur les types d'outils d'intervention. La recherche assistée permet une sélection en fonction des types de services suivants : les services d'orientation aux individus (seul ou en groupe), les services d'orientation

dans les organisations, les services-conseils aux milieux, les services de médiation familiale et les services de psychothérapie. Les deux premiers services comprennent des thèmes relatifs aux programmes et outils répertoriés. L'accent est actuellement mis sur les outils utilisés dans le contexte des services aux individus (seul ou en groupe) et dans les organisations. Dans les trois autres services, les thèmes sont encore à l'étape de l'élaboration.

Appel à tous pour contribuer à une tâche immense !

Un tel répertoire, accessible grâce à Internet, offre une très grande souplesse d'application. Les utilisateurs peuvent faire parvenir leurs commentaires à l'équipe, par l'entremise du site de l'Ordre. Ainsi, les fiches pourront être corrigées, s'il y a lieu, et ce, facilement et rapidement. Au besoin, des mises à jour seront effectuées par l'équipe de travail, étant donné que les commentaires des utilisateurs sont les bienvenus pendant le déploiement du projet.

Tout comme l'ont fait nos collègues psychoéducateurs, nous n'avons répertorié, dans un premier temps, que les outils pour lesquels une autorisation écrite de diffusion provenant de l'auteur, du traducteur ou du distributeur a été dispensée. Ce choix explique pourquoi certains outils, bien que largement utilisés en orientation, n'ont pas été répertoriés. D'autres ne sont plus édités ou distribués, ce qui explique leur absence. Ces critères pourront être ajustés en fonction des commentaires reçus. Enfin, signalons qu'un répertoire de ce type est un outil en constante évolution. Les recherches poursuivies par l'équipe de l'Université Laval, de même que l'apport des utilisateurs permettront d'en faire, au fil du temps, un élément incontournable pour les conseillers d'orientation.

Les utilisateurs sont cordialement invités à livrer leurs suggestions et commentaires à l'adresse suivante :
BanqueInfo@fse.ulaval.ca ❖

1 – GOYER, L. *Devis portant sur un répertoire informatisé*, Annexe II, DFGA-MEQ, Québec, 2004, 10 p.
MONETTE, M. *Les secteurs de pratique. Département des fondements et des pratiques en éducation*, Québec, Université Laval, Document inédit, 2002.



NDLR : L'Ordre a demandé aux universités de présenter un survol de leurs recherches en cours ou d'en exposer une seule.



UNIVERSITÉ DE

SHERBROOKE

Département d'orientation professionnelle

La santé émotionnelle au service du développement de carrière des individus dans les organisations.

Confrontés au défi de l'augmentation des personnes qui ont *mal à leur carrière* dans les organisations (Amherdt, 1999), nous sommes d'avis qu'il convient de passer d'une approche curative à une approche préventive en matière d'intervention. L'un des leviers les plus puissants pour agir positivement sur le développement de carrière a pour nom *la santé émotionnelle au travail* (Amherdt, 2005). Une personne jouira d'une bonne santé émotionnelle si elle a l'occasion de faire suffisamment souvent l'expérience du *Flow* (Csikszentmihalyi, 2004) dans son quotidien.

À cet effet, au printemps 2005, nous avons mené une recherche-action au sein du Centre en développement de carrière du Mouvement Desjardins, auprès d'un groupe pilote de quelque 1500 personnes pendant trois mois. Au cours de cette période, nous avons évalué la santé émotionnelle de 225 personnes, soit 15 % de l'ensemble.

Les résultats qui apparaissent dans le tableau démontrent clairement qu'en favorisant la santé émotionnelle, on agit non seulement sur la carrière, mais sur bien d'autres aspects importants!

Corrélations* de la santé émotionnelle avec plusieurs variables organisationnelles

	Cadres et dirigeants	Employés
Mobilisation	.75	.85
Qualification	.70	.33
Satisfaction au travail	.68	.71
Attachement à l'organisation	.63	.40
Satisfaction de carrière	.55	.51
Développement de carrière optimal	.45	.39
Responsabilisation	.36	.32

* Toutes ces corrélations sont significatives à .01.

La démarche de counseling/coaching organisationnel favorisant *la santé émotionnelle au travail* devrait intéresser tous les intervenants qui ont à cœur non seulement la carrière des personnes, mais également le développement de l'organisation qui doit relever le défi d'attirer et de conserver des employés mobilisés, qualifiés, satisfaits, attachés à leur organisation et responsables. ❖

Références :

AMHERDT, C.-H. *Le chaos de carrière dans les organisations – À la découverte de l'ordre caché derrière le désordre apparent*, Montréal, Les éditions Nouvelles, 1999.

AMHERDT, C.-H. *La santé émotionnelle au travail*, Paris, Demos, 2005.

CSIKSZENTMIHALYI, M. *Vivre – La psychologie du bonheur*, Paris, Robert Laffont, 2004.

Les conseillers d'orientation interviennent peu dans le soutien à la reconnaissance officielle des acquis et des compétences

Si l'établissement de systèmes de reconnaissance des acquis et des compétences repose sur d'importantes relations partenariales entre des organisations diverses et des acteurs de plusieurs domaines professionnels, on constate que les acteurs québécois de l'orientation n'ont pas développé de discours public sur la question et sont restés à l'écart des consultations de 1997 à 2001. Ainsi, le domaine de l'orientation est absent de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* (2002) et du plan d'action qui l'accompagne. En collaboration avec l'OCCOPPQ, et en prévision du Colloque national sur la reconnaissance des acquis et des compétences, prévu pour le 7 avril 2006, la professeure Rachel Bélisle, de l'Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ERTA), a entamé, en décembre 2004, une recherche visant la compréhension des pratiques des conseillers d'orientation dans le vaste domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences, incluant leur participation aux procédures de reconnaissance officielle et aux autres processus structurés comme le bilan de compétences. Les résultats préliminaires de cette recherche laissent penser que les conseillers d'orientation accompagnent assez peu leurs clients dans les procédures officielles et qu'ils sont assez peu informés des changements en cours, par exemple en formation générale des adultes, en formation professionnelle et technique ou dans l'accès aux métiers et professions réglementés. Toutefois ils sont généralement ouverts à jouer un rôle plus actif dans le domaine. Une formation est en préparation pour soutenir les conseillers d'orientation qui souhaitent s'y engager. Les résultats plus complets de cette recherche seront disponibles au <http://erta.educ.usherbrooke.ca/>

Pour en connaître davantage sur la recherche en orientation de l'Université de Sherbrooke, consultez le www.usherbrooke.ca/education/personnel/professeur/op/index.html ❖

www.usherbrooke.ca

REPÈRES a
~20ans!

Passez à l'action avec les activités de REPÈRES

Une série de nouvelles
activités interactives
et dynamiques en
lien avec l'approche
orientante dans

www.reperes.qc.ca



- **Disponibles en option**
 - Lazuli (3^e cycle primaire)
 - J'me PIF un secondaire! (1^e-2^e secondaire)
 - Mon PIF PRO! (3^e secondaire)
 - Un PIF BRANCHÉ! (4^e-5^e secondaire)
 - SOS - Stratégies d'orientation scolaire (4^e-5^e secondaire et collégial)
- **Aussi disponible gratuitement**
 - Exploration des professions par disciplines scolaires
- Activités exploitant les données de la banque d'information de REPÈRES
- Webfolio permettant à l'élève de conserver les résultats de ses démarches
- Possibilité pour l'intervenant de voir avec l'élève les démarches réalisées

Service à la clientèle
(514) 251-3730
www.grics.qc.ca



Technologies au service
de l'éducation

MISER SUR SON AVENIR!



NOUVEAUTÉS

À surveiller!
LES CARRIÈRES D'AVENIR 2006
 Parution :
 janvier 2006

LES GUIDES

PREMIÈRE ÉDITION
 Parution :
 novembre 2005

2^E ÉDITION
 Parution : janvier 2006

LES REVUES

LES BEST-SELLERS DE LA CARRIÈRE ET DE LA FORMATION

jobboom
 LES ÉDITIONS

QUEBECOR MEDIA

www.jobboom.com/editions



**Kim adore les maths;
elle s'en va en sciences.
Francis, lui, est du genre
patenteux; il a choisi
une technique.**

Ils commencent à la prochaine session!

Et vous, quand commencez-vous?
www.hydroquebec.com/emplois



Branchée sur la relève!