

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec

UN ORDRE DEUX PROFESSIONS

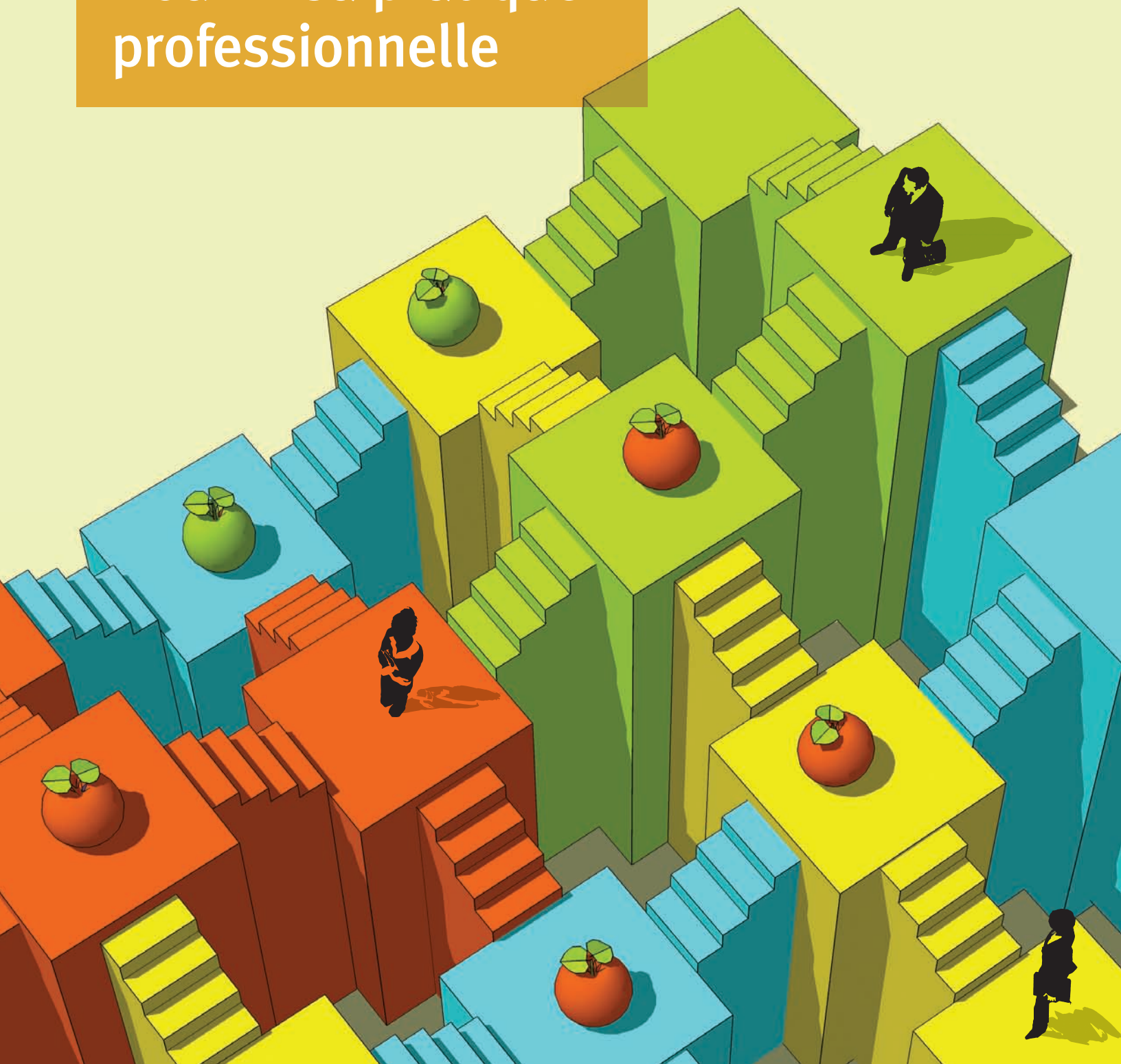
en pratique

Exercice professionnel
de L'ORIENTATION

NUMÉRO
décembre 2006

6

Nourrir sa pratique professionnelle



(Tarifs de groupe avantageux)²
+ service exceptionnel =



Meloche Monnex

Assurance pour professionnels et diplômés

La solution logique

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

Avec TD Meloche Monnex, le chef de file national de l'assurance habitation et automobile de groupe[†], le résultat est toujours d'une **valeur exceptionnelle**. Nous offrons de l'assurance habitation et auto **EXCLUSIVEMENT** aux membres d'associations de professionnels et de diplômés comme vous. Vous bénéficiez de **produits d'assurance de haute qualité** à des **tarifs de groupe avantageux**. À cela s'ajoute un **service exceptionnel** que vous nous contactez pour acheter une police, recevoir un conseil ou présenter une demande d'indemnité.



PROFITEZ de **tarifs de groupe avantageux**
et d'un **service exceptionnel** :

1 888 589 5656 ou
TDMelocheMonnex.com/occoppq

Programme d'assurance parrainé par :

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec



Meloche Monnex

Assurance pour professionnels et diplômés

Une affinité pour le service

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 (OCCOPPO). Tiré à 6 200 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, Lyne Beaudoin, 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

Marquis imprimeur inc.

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 et Archives nationales du Québec, 2006 ; Bibliothèque nationale du Canada : ISSN 1713-6253. Convention de la Poste-Publications # 1451669. Retourner toute correspondance non livrable au Canada à :

OCCOPPO, 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 2006

6

SOMMAIRE

BILLET DU PRÉSIDENT

- 2 *La formation continue :
une caractéristique du professionnel!*

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

- 3 *Retour sur la Journée de formation continue et
l'Assemblée générale*
- 4 *Tableau des membres*
- 5 *Décisions du Bureau*

DOSSIER

- 6 *ORIENTATION : nourrir sa pratique professionnelle*
- 7 *Se développer... une question de survie
pour la carrière de conseiller d'orientation*
- 9 *Pour un choix de formation intégrée à la pratique*
- 11 *La formation continue : débat
L'envers de la médaille – Voir au-delà de l'obligation*
- 12 *La formation continue offerte
par l'Ordre en région... pas toujours accessible!*
- 13 *Les enjeux d'une orientation à vie :
une avenue pour la formation continue*
- 15 *Se prendre en main – Présentation d'un profil personnalisé
des besoins de formation continue*
- 16 *La formation continue des conseillers d'orientation
Le théâtre de multiples réactions*
- 18 *Livres et liens utiles*

VIE PROFESSIONNELLE

- 19 *Le Prix professionnel en orientation*
- 20 *Le Prix scientifique en orientation*

VIE UNIVERSITAIRE

- 21 *Le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement
masculins : identification des variables en cause*
- 22 *La théorie psychogénétique de l'identité*





La formation continue : une caractéristique du professionnel !

Michel Turcotte, président, secteur orientation

Le Bureau de l'Ordre a adopté, il y a quelques années, une Politique de formation continue « volontaire » afin de souligner l'importance de se mettre à jour, et ce, tout au long de sa vie professionnelle.

Toutefois, qu'en est-il de la réalité? Est-ce que cela se traduit de façon concrète dans la vie professionnelle des conseillers d'orientation? Est-ce que ces derniers investissent dans la formation continue? Si oui, quels sont les moyens utilisés? Est-ce que les besoins de formation sont exprimés?

Dans ce numéro du magazine *en pratique*, plusieurs conseillers d'orientation nous partagent leurs expériences, leurs difficultés, le pourquoi ils investissent dans la formation continue sous toutes ses formes. Tout d'abord, laissez-moi vous tracer un portrait de la formation continue, tel que vous nous l'avez communiqué par le truchement des données que nous avons recueillies au cours des deux dernières années.

Un portrait éclairant

En 2005, par l'entremise du formulaire de renouvellement du permis de conseiller d'orientation, plus de la moitié d'entre vous avez déclaré avoir participé à des activités de formation continue, au cours de cette année-là; de ce groupe, plus de 80 % ont accumulé 15 heures de formation et plus, ce qui est la norme minimale souhaitée.

Les inventaires de pratique, menés en 2004 auprès des conseillers d'orientation œuvrant dans les secteurs de l'éducation, de l'employabilité et de la réadaptation, là où la majorité de nos membres exercent, nous apportent également un certain éclairage. Les types de formation les plus suivis sont, par ordre d'importance, celles offertes dans le cadre de colloques pour 78 % des c.o. du milieu scolaire et 68 % des c.o. en employabilité; celles offertes par l'employeur pour 64 % des c.o. en milieu scolaire et 71 % des c.o. en employabilité et enfin, celles offertes par l'Ordre, par le calendrier de formation continue, pour 26 % des c.o. en milieu scolaire et 40 % en employabilité. Les autres genres privilégiés sont les journées thématiques, les lectures autodirigées et les formations créditées. Un certain pourcentage des membres nous indique que certains d'entre eux ont bénéficié d'un accompagnement professionnel (coaching, mentorat) au cours des cinq dernières années, soit 16 % des conseillers d'orientation en milieu scolaire et 33 % en employabilité.

Financement de la formation continue

Comment finance-t-on la formation continue? Les deux tiers des conseillers d'orientation nous rapportent que leur employeur contribue à leur perfectionnement professionnel jusqu'à une moyenne de 550 \$ par année. Plus de 25 % des conseillers d'orientation défraient une partie de leur formation, montant qui peut atteindre une moyenne de 350 \$ pour les c.o. en milieu scolaire et de 550 \$ pour les c.o. en employabilité. Cela veut donc dire qu'un pourcentage important de membres investissent personnellement dans leur formation.

Quelques besoins exprimés

Quels sont les aspects de votre pratique professionnelle que vous dites bien maîtriser et ceux pour lesquels vous pourriez ressentir un besoin de formation? Les aspects de la pratique qui sont rapportés comme allant de plutôt bien à très bien maîtrisés, sont : le counseling et la relation d'aide; l'information scolaire et professionnelle et le marché du travail; les théories du développement vocationnel; l'éthique, la déontologie, la tenue de dossiers; la psychométrie et l'évaluation; le développement normal et pathologique de la personne; l'approche orientante et le développement de l'employabilité; le travail d'équipe. Les besoins de formation exprimés dans ces enquêtes touchent surtout des réalités émergentes et incontournables comme celle de l'acquisition d'une connaissance plus approfondie des clientèles immigrantes ou de modèles d'intervention en situation de crise. Sur le plan de l'évaluation, on retrouvait notamment des évaluations spécialisées comme celles de clientèles ayant des limitations fonctionnelles.

Ce portrait est intéressant car on constate que les conseillers d'orientation maîtrisent bien les compétences centrales de l'exercice professionnel correspondant ainsi au Profil de compétences élaboré en 2003 par l'Ordre, en collaboration avec les professeurs des programmes de formation au Québec. Il correspond également bien à la formation de base dispensée par les programmes en science de l'orientation. Par ailleurs, les clientèles auxquelles s'adressent les services d'orientation se diversifient davantage avec l'apport de l'immigration à la société québécoise et au marché du travail. On sait également que le marché du travail doit faire une place plus grande aux citoyens aux prises avec diverses difficultés fonctionnelles. Tout cela fait en sorte que le sujet de la formation continue fera l'objet de discussion avec les directeurs des programmes de formation de base en orientation et que les séances de formation continue qui vous seront offertes devront refléter davantage ces nouvelles réalités.

Sur ce, je vous laisse le soin de personnaliser votre stratégie de formation continue! ❖



Retour sur la Journée de formation continue et l'Assemblée générale

Renée Verville, c.o., Adm. A., directrice générale et secrétaire

Les mois de septembre et octobre sont très occupés à l'Ordre. De nombreuses activités s'y déroulent, notamment la participation à des congrès, colloques et salons, des activités de formation continue et la Semaine québécoise de l'orientation. Cette année, deux nouvelles activités se sont ajoutées avec la Journée de formation continue et l'Assemblée générale 2006. À ce propos, je termine à l'instant la lecture des évaluations de la journée de formation continue. Quel plaisir pour moi de lire les commentaires élogieux sur cette journée! Tout a été apprécié, du contenu des formations à la formule de la journée où se déroulaient l'Assemblée générale et la remise des prix. Je tiens à féliciter toutes les personnes qui ont contribué à cette réussite : les formateurs, Alain Dubois, c.o., l'équipe formée de Dominique Trudel ps.ed., et de M^e Geneviève Roy, l'équipe du siège social et tous les participants.

L'atelier *Sommes-nous des cordonniers mal chaussés? Identités et rôles professionnels* a été l'occasion pour les conseillers d'orientation de réfléchir et d'échanger sur leur profession. À partir de ses propres réflexions, de stéréotypes véhiculés et de son expertise professionnelle, l'animateur a amené les participants à se questionner, à discuter entre eux et à repartir avec des éléments leur permettant de poursuivre leur réflexion. La responsable de la formation continue, Dominique Trudel, et la conseillère juridique, Geneviève Roy, ont quant à elles amené les conseillers d'orientation et les psychoéducateurs à utiliser une grille leur permettant de résoudre des dilemmes éthiques. Les participants ont pu, à partir de cas vécus dans leur pratique, expérimenter cet outil. L'atelier leur a donc permis de faire l'apprentissage d'une nouvelle grille et de développer des compétences pour l'utiliser dans leur milieu de travail. En bref, deux ateliers qui ont atteint l'objectif de formation fixé.

L'Assemblée générale 2006

L'Assemblée générale a été l'occasion de faire le point sur l'année 2005-2006. Le président de l'Ordre, Marcel Renou, ps.ed., le vice-président, Michel Turcotte, c.o., et moi-même avons présenté le rapport des activités de l'année. Le principal dossier actif a été la réforme du système professionnel en santé mentale et relations humaines. En effet, les travaux du comité d'experts se sont poursuivis au cours de l'année et des rencontres ont eu lieu avec les ordres concernés afin d'en arriver à un consensus sur la définition des champs d'exercice, la réserve d'activités et la gestion de la psychothérapie. Le rapport du comité d'experts a été déposé à l'Office qui l'a rendu public en février 2006.

L'Ordre a formulé ses commentaires à l'Office et a fait une tournée des régions pour présenter le rapport et répondre aux questions des membres.

Au secteur orientation, les autres dossiers importants ont été la première édition de la Semaine québécoise de l'orientation, qui a eu lieu du 30 octobre au 5 novembre 2005. À la suite de cette première activité, nous avons été en mesure de tracer un bilan positif. L'approche orientante, de même que le bilan de compétences, ont été deux dossiers importants. Au secteur psychoéducation, le projet de modification de la Loi sur la protection de la jeunesse a été un dossier majeur. Notre participation à la commission parlementaire sur ce projet de loi nous a permis de mieux faire connaître le rôle du psychoéducateur dans le continuum des services de protection des jeunes et l'importance de professionnaliser ce secteur. L'évaluation a également été au centre des préoccupations du secteur psychoéducation, autant sur le plan des pratiques des membres en matière d'évaluation que sur celui de l'élaboration d'un cadre de référence pour l'évaluation psychoéducative. Les présidents des deux secteurs ont abordé les partenariats qui ont été tissés au cours de l'année ou qui ont été accentués.

Pour la direction générale de l'Ordre, l'année 2005-2006 a été l'occasion de consolider des actions entreprises au cours des années précédentes et d'entamer de nouveaux projets liés aux grandes orientations que l'Ordre s'est données. Nous avons poursuivi nos travaux en ce qui a trait à la modification des règlements, notamment le Code de déontologie, en vigueur depuis juin 2006, le Règlement sur les stages de perfectionnement et le Règlement sur les normes d'équivalence, en vigueur depuis août 2005. Nous avons également modifié la Politique de formation continue et institué le registre. D'un point de vue plus administratif, nous avons revu la Politique sur la cotisation de façon à améliorer les procédures liées à cette opération. Une étude de la situation financière au cours des deux dernières années a amené le Bureau de l'Ordre à prendre des décisions difficiles. Nous avons procédé à une restructuration administrative qui a entraîné notamment la coupure de deux postes et le gel des salaires des employés professionnels.

Souligner le travail accompli

Les présidents et moi-même avons voulu souligner le travail accompli par deux membres du comité administratif qui n'ont pas renouvelé leur mandat : Denis Leclerc, ps.ed., et



Caroline Villeneuve, c.o. L'engagement de M. Leclerc depuis le début de l'intégration a été soutenu et c'est dans une optique de laisser la possibilité à d'autres administrateurs de siéger au comité administratif qu'il a laissé sa place. Caroline Villeneuve a également été très active à la fois comme présidente et comme membre du comité administratif au cours des deux dernières années et a initié pour les conseillers d'orientation des projets prometteurs. Nous avons également remercié les administrateurs du Bureau, tous les membres des comités et les bénévoles qui font de l'Ordre un lieu vivant et dynamique. Les employés de l'Ordre ont également eu droit à des remerciements : ils travaillent souvent dans l'ombre, mais c'est grâce à eux que l'Ordre est en mesure d'atteindre les objectifs fixés pour remplir sa mission. Je vous ai présenté quelques-unes des actions qui ont été réalisées au cours de l'année. Pour plus de détails, vous pouvez consulter le rapport annuel que vous trouverez sur le site de l'Ordre.

Le Bureau a également proposé aux membres réunis en Assemblée générale une augmentation de la cotisation de 20 \$ pour l'année 2007-2008. Cette augmentation a été adoptée à l'unanimité. Le Bureau a aussi proposé d'adopter le principe d'une proposition annuelle d'augmentation de la cotisation reflétant l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Cependant, il est entendu que selon l'article 86 du Code des professions, une telle proposition devra être approuvée chaque fois par les membres dans le cadre de l'Assemblée générale. La proposition a été adoptée et il a été précisé qu'elle ne rentrerait en vigueur que pour la cotisation 2008-2009.

Retour de l'Assemblée générale au printemps

Au moment de vous faire le rapport de l'Assemblée générale, en octobre, j'ai l'impression d'être décalée dans le temps car la moitié de l'année est déjà passée, comparativement aux années où le rapport est fait au printemps. Nous avons tenté l'expérience de tenir l'Assemblée générale à l'automne; toutefois, si la formule du jumelage de l'Assemblée générale avec une journée de formation continue semble convenir à tous, le moment de l'année ne nous apparaît pas idéal. C'est pourquoi le Bureau a décidé, lors de sa réunion du 23 septembre dernier, de ramener la tenue de l'Assemblée générale au printemps, dans le cadre d'une journée de formation continue.

Au cours de la prochaine année, nous consoliderons les activités entreprises et en développerons de nouvelles visant le soutien des membres dans le maintien et le développement de leurs compétences professionnelles, et ce, afin de garantir au public la qualité des services qui leur sont offerts. Nous entreprendrons des actions permettant de développer chez les membres un sentiment d'appartenance à l'Ordre. Nous poursuivrons aussi les actions visant la promotion auprès du public d'une image des conseillers d'orientation et des psychoéducateurs qui reconnaît davantage la contribution spécifique de ces professionnels. L'Ordre, c'est avant tout les membres. Je tiens donc à vous remercier pour votre contribution à en faire un lieu d'échanges et je vous invite à poursuivre votre participation sur les différents dossiers qui contribuent au développement de nos deux professions. ❖

Bienvenue aux nouveaux membres

conseillers et conseillères d'orientation,
depuis le 5 mai 2006

ADMISSIONS

Audet, France (II)
Bélangier, Marilyn (II)
Bernard, Dominic (V)
Bertin, Jocelyne (VI)
Bilodeau, Cynthia (IV)
Bonneville, Karine (VII)
Bourassa, Éliane (III)
Boutin, Mireille (IV)
Chevalier Gangloff,
Sophie (V)
Deveau, Érica (VII)
Dimopoulos,
Dimitra Jaimie (V)
Dion, Ann (II)
Drouin, Carl (III)
Duhaime-Major,
Katerine (VII)
Feldman, Elyssa (V)
Fortin, Nicolas (III)
Gagné, Andréa (II)
Gagnon, Carol (II)
Gaouette, Stéphanie (II)
Gosselin, Lyne (IV)
Gouin, Julie (II)
Gourde, Annie (II)
Grenier, Claudia (II)
Grenier, Claude (II)
Grenier, Kathleen (II)
Guay, Philippe (III)
Guay, Sylvie (IV)
Guillette, Julie (IV)
Guyon, Mélanie (II)
Jean, Farah-F. (II)
Joly-Lavoie, Stéphanie (I)
Labranche, Francis (IV)
Lachance, Renée (III)
Lalonde, Josée (IV)
Lamothe, David (II)
Leblanc, Josée (IV)
Leboeuf-Gosselin,
Sandra (II)
Leitner, Alexander (IV)
MacEachern, Lorna (V)
Mackinnon,
Christopher James (V)
Mailhot, Emmanuelle (II)
Marek, Nicole (V)
Martin, Isabelle (OO)

Mercier, Lucie (IV)
Michaud, Mélanie (IV)
Molaison, Valérie (II)
Montreuil, Tina (V)
Paquet, Dominic (II)
Parker, Elizabeth (V)
Patenaude, Kim (II)
Rousseau, Catherine (II)
Rousseau, Danièle (II)
Thériault, Marie-Lyne (I)
Turmel, Nancy (II)
Villard, Catherine (V)

RÉADMISSIONS

Bernard, Andrée (IV)
Bérubé, Marie-Ève (II)
Boivin, Dave (IV)
Boutin, Marc (IV)
Boyer, Mélanie (II)
Brisson, Richard (I)
Chouinard, Josée (I)
Chouinard, sophie (VII)
Chrétien, Marjorie (I)
Corriveau, Francine (VII)
Dessaivre, Gervaise (V)
Dorval, Marjolaine (VI)
Garneau, Lucie (II)
Guay, Diane (IV)
Henry, Annie (IV)
Labelle, Vicki (VI)
Lapointe, Maryse (II)
Lecomte, René (IV)
Ligonde, Paultre (VI)
Massicotte, Caroline (VI)
Mercier, Anne-Marie (V)
Moisan, Chantal (II)
Moreau, Geneviève (II)
Morneau, Michel (VI)
Okoh, Lissa (IV)
Ouellet, Marie-Claude (II)
Pettigrew, Sophie (IV)
Privé, Réal (II)
Proulx, Carole (VII)
Riverin, Stéphanie (V)
Robitaille, Pierre (II)
Roy, Ginette (V)
St-Onge, Kathleen (I)
Tokatelloff, Ursula (V)
Veilleux, Lorraine (IV)

au 14 novembre 2006

5211 membres dont 2196 c.o.

303 étudiants associés dont 145 en orientation



*L'Ordre offre ses sincères condoléances aux familles, collègues et amis des conseillers d'orientation récemment décédés :
Michelle Boudreau (IV), août 2006 et
Armand Garneau (II), mai 2006.*





Décisions du Bureau

Lors de la réunion du Bureau des 26 et 27 mai 2006, les administrateurs ont :

- › Procédé à l'élection du président de l'Ordre, monsieur Marcel Renou, ps.éd., pour un mandat d'un an ;
- › Procédé à l'assermentation des nouveaux administrateurs : Liette Goyer, c.o., section II ; Gilles Bégin, ps.éd., section II ; Jean-Pierre Robin, ps.éd., section IV ; Pierre R. Tremblay, administrateur nommé par l'Office des professions ;
- › Procédé à la nomination d'Alain Dubois, c.o., au poste d'administrateur pour la section II ;
- › Présenté les résultats du sondage de satisfaction des membres : plus de 25 % des membres ont répondu au sondage et se disent dans l'ensemble satisfaits des services qu'ils reçoivent de l'Ordre. Les conseillers d'orientation ont pour leur part émis des commentaires quant à une augmentation de la visibilité qu'ils aimeraient voir et les psychoéducateurs quant à la reconnaissance qu'ils n'obtiennent pas dans leur milieu ;
- › Étudié un premier projet de planification stratégique : à la suite des discussions, le projet sera modifié et présenté à la réunion du Bureau de septembre pour adoption ;
- › Reçu les rapports d'activités du secteur orientation, du secteur psychoéducation, de la directrice générale et du Bureau du syndic ;
- › Discuté des commentaires reçus lors de la tournée des régions pour présenter le rapport du comité d'experts en santé mentale et relations humaines ;
- › Adopté les états financiers de l'exercice 2005-2006 ;
- › Résolu de recommander à l'Assemblée générale :
 - d'augmenter la cotisation de 20 \$ pour l'année 2007-2008 ;
 - d'instaurer le principe d'une augmentation minimale annuelle de cotisation, selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, l'adoption de la cotisation demeurant sujette à l'approbation des membres réunis en Assemblée générale ;
- › Résolu de recommander à l'Assemblée générale le choix de la firme Allaire, de Carufel comme vérificateurs pour l'exercice financier 2006-2007 ;
- › Procédé à l'élection des membres du comité administratif : le président est d'office président du comité administratif, Michel Turcotte est élu vice-président, Diane Blain-Lamoureux est élue conseillère au secteur psychoéducation, Serge Rainville est élu conseiller au secteur orientation et Guy Dufour représente le public en tant qu'administrateur nommé ;
- › Adopté le projet de Règlement sur les stages et cours de perfectionnement ;
- › Adopté le projet de programme de formation continue 2006-2007 ;
- › Discuté par secteur des différents enjeux qui touchent chacune des professions.

Lors de la réunion du Bureau du 23 septembre 2006, les administrateurs ont :

- › Procédé à l'assermentation d'Alain Dubois, c.o., au poste d'administrateur section II ;
- › Reçu les rapports d'activités du secteur orientation, du secteur psychoéducation et de la directrice générale et secrétaire ainsi que le rapport du nombre de membres ;
- › Adopté le plan stratégique 2006-2009 ;
- › Adopté le principe de l'émission du permis restrictif temporaire ;
- › Résolu que l'Ordre définisse les éléments nécessaires à l'encadrement des permis restrictifs temporaires ;
- › Résolu que l'Ordre procède à une étude sur la certification légale en vigueur à l'extérieur dans le but d'évaluer la pertinence d'émettre le permis sur permis ;
- › Discuté par secteur des différents enjeux qui touchent chacune des professions.

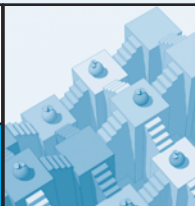


Le 30 mai 2007 à Laval

- Journée de formation continue
- Assemblée générale
- Remise des Prix de l'Ordre

Vous recevrez par la poste le programme complet en mars 2007





ORIENTATION : nourrir sa pratique professionnelle

6

De nos jours, parler de la nécessité d'apprendre tout au long de sa vie, c'est comme rappeler l'obligation de manger tous les jours pour assurer sa survie ! En effet, s'il fut une époque où le professionnel pouvait se reposer sur sa formation de base pour exercer convenablement sa pratique, répondre aux besoins de sa clientèle et se conformer aux diverses réglementations, cette période est désormais révolue. Voilà pourquoi les responsables du dossier du magazine *en pratique* ont choisi ce thème comme menu de la présente parution.

À tout seigneur, tout honneur ! C'est donc à l'Ordre qu'il revient en tout premier lieu d'exposer l'information touchant sa politique liée au développement professionnel. Puis, à la suite d'un appel à tous de partager des points de vue sur la formation continue ou après avoir généreusement accepté de traiter certains thèmes spécifiques, des professionnels de l'orientation ont concocté des plats de résistance susceptibles de nourrir la réflexion :

Le développement professionnel...

- › une question de survie ;
- › étapes à franchir pour intégrer la formation à la pratique ;
- › débat sur la pertinence de la formation continue ;
- › obstacles au perfectionnement en région ;
- › enjeux d'une formation à vie ;
- › présentation d'un profil personnalisé des besoins de formation.

Il y aurait sûrement de nombreux autres aspects qui auraient mérité une place au menu de ce dossier : faites-nous connaître

ceux qui semblent importants à vos yeux et ils pourraient enrichir une parution ultérieure. Dans un même ordre d'idée, le partage de vos réactions à la suite de la lecture des articles de ce dossier pourrait être bénéfique à l'ensemble des collègues !

Le maintien des compétences – et son contraire, l'obsolescence (désinvestissement vis-à-vis sa carrière, repli sur soi, arrêt du ressourcement) – fait présentement l'objet de recherches de toutes sortes : thèses de doctorat, outils d'évaluation, etc. Nos pratiques professionnelles s'exerçant désormais dans un univers de plus en plus complexe et exigeant, notre formation de base ne peut évidemment plus suffire. En plus de maintenir nos compétences, il faut aussi constamment voir à les perfectionner. Loin de prétendre vous avoir tout présenté, ce dossier possède avant tout la mission d'alimenter une réflexion et de déclencher un goût d'aller plus loin. Puisse sa lecture vous inspirer et soutenir vos efforts ! ❖



Photo par Martine Larose

Louise Delisle-Laberge, responsable de ce dossier thématique, a été conseillère d'orientation à la Commission scolaire Sainte-Croix pendant plus de 30 ans. Elle est encore engagée à titre de consultante autonome dans le domaine de l'orientation. Co-auteure notamment du livre *La part des parents dans l'orientation au secondaire* et de publications dans la série de *La tête de l'emploi*, elle travaille également à la correction et à la traduction de textes. Récipiendaire du Mérite du CIQ 2006, elle a participé au cours des années à plusieurs comités de l'Ordre.



Se développer... une question de survie pour la carrière de conseiller d'orientation

Suzane Proulx, conseillère d'orientation, SUMAÉ inc.

Avec la mondialisation des marchés, l'ouverture des frontières et le cyberapprentissage... comment, en 2006, ne pas croire en l'impact de la formation continue? Pour ma part, la formation continue a été et demeure une philosophie de vie depuis la fin de mes études en orientation. À mes yeux, cette philosophie est non seulement une question de survie professionnelle, mais également une façon de tendre vers l'excellence dans mon champ d'expertise. D'ailleurs, un jour, une certaine personne du Département d'orientation de l'Université Laval m'a dit : « Dans la vie, quand on vise l'excellence, on risque d'être assez compétent, mais... si on vise la moyenne, la médiocrité nous guette. » Ce commentaire, exprimé par M. Eddy Slater, a su me marquer le restant de ma vie. C'est donc celui-ci qui est à la base de ma perception de la formation continue et des propos que je vous présente dans cet article.

La formation continue... une question de survie

Tout au long de sa pratique, le conseiller d'orientation revêt plusieurs chapeaux, peu importe où il exerce. La formation dite « continue » peut donc prendre autant de formes correspondant aux défis identifiés par chacun de nous. Voici donc quelques raisons qui m'ont amenée à croire à l'impact de la formation continue comme conseillère d'orientation et par la suite comme coach et gestionnaire, pourquoi je perçois celle-ci comme un outil de dépassement (et de survie...), ses conséquences dans mon quotidien professionnel et les bénéfices que j'en ai retirés.

Percevoir la formation continue comme un « outil » nous permet périodiquement de mettre à jour nos connaissances, de réajuster nos croyances professionnelles pour ensuite réaligner certaines d'entre elles. Cependant, l'essence de la formation continue réside dans la dimension suivante : stimuler une réflexion qui nous permet parfois d'être avant-gardiste dans notre champ d'expertise, en prévoyant les tendances du marché. En fait, très tôt dans ma carrière, et par la suite au fil de mon évolution carriérologique, j'ai découvert que la formation continue m'amenait à proposer des solutions novatrices à mes clients pour mieux répondre à leurs besoins, à percevoir de nouvelles tendances et à reconnaître parfois un marché très peu ou mal exploité. C'est ainsi que j'ai développé une expertise en coaching de gestion qui m'a graduellement permis de devancer la compétition, dans certains domaines très spécifiques et très rentables.

Le parcours professionnel atypique d'une conseillère d'orientation

Mon parcours professionnel a toujours été empreint d'une passion inconditionnelle pour tout ce qui est lié à la transition. Au début de ma carrière, ayant connu tous les aspects du conseiller d'orientation au scolaire, j'ai graduellement glissé vers l'éducation permanente pour ensuite me retrouver à pratiquer dans les organisations, en ce qui concerne des mandats RH : évaluation de la performance, identification de la relève et préparation de programmes de formation pour optimiser les compétences des gestionnaires. Par la suite, le coaching de gestion s'est progressivement imposé à moi comme une occasion d'élargir mon champ d'intervention. Toutefois, certaines lacunes en gestion m'ont poussée, en 2001, à faire un choix académique unique pour combler celles que j'avais antérieurement identifiées. Par contre, cela demandait un investissement de temps important et une restructuration professionnelle majeure puisque cette possibilité d'études se trouvait aux É.-U. Toutefois, qui risque rien n'a rien! Je me suis donc inscrite à un Ph. D. en gestion. Cette aventure dura 4 ans pour se conclure sur une note très positive, avec de nouvelles possibilités d'affaires en vue et une crédibilité technique accrue.

Un rêve devenu réalité (résultats)

Qu'est-ce que j'en retire aujourd'hui? Un savoir en gestion (évidemment), mais aussi... une meilleure connaissance de moi-même, un sens de l'effort et de la discipline en continu que je ne croyais pas pouvoir atteindre. De plus, j'ai développé une capacité de m'organiser tout en me penchant sur l'essentiel, pour ainsi obtenir des résultats tangibles. J'ai aussi compris combien il est important de voler du temps au temps pour respecter ce que l'on est et poursuivre un rêve que l'on porte en soi. Cependant, ce n'est qu'au fil des mois suivant cette formation que j'ai réalisé que les bénéfices se retrouvaient au-delà de l'acquisition de cette nouvelle expertise en gestion... et ce sont mes clients qui en profitent maintenant.

Pourquoi se former?

Croire à la formation continue, c'est comprendre que notre cerveau (fabuleuse richesse intime) est non seulement conçu pour la réussite, mais qu'il apprend aussi en tout temps. Ainsi, se rendre disponible pour de la formation continue en lien avec



nos champs d'intérêts, c'est non seulement nourrir notre cerveau, mais également accepter de remettre en question nos certitudes du moment, notre façon de faire comme professionnel, c'est apprendre à se dépasser à travers la critique des formateurs, c'est réaliser que nous savons si peu et... qu'il y a tant à apprendre.

Se former pour se dépasser

Se former, c'est appliquer la théorie des « vases communicants ». Victor Hugo a déjà écrit : « Le peu que nous voyons tient au peu que nous sommes. » Pour ma part, j'ai osé dépasser cette maxime et aller au-delà de ma zone de confort en maintenant un esprit curieux et ouvert et en adhérant à ce mode de formation « en continu », parallèlement à mes diverses activités professionnelles et familiales. D'ailleurs, j'ai découvert que la formation continue peut aussi être un accès direct à une forme de paix intérieure difficile à décrire et dont peu de gens parlent... mais tous ceux qui se sont retrouvés sur ce sentier vous en confirmeront la véracité. Chacun de nous est unique sur cette terre. Notre quête de l'excellence appartient donc à l'adulte que nous sommes devenus et prend la couleur et la forme que nous voulons bien lui donner. Cela nous permet alors de maintenir un équilibre entre ce que nous sommes, ce que l'on veut, ce que l'on peut et différencier entre les deux.

8

La formation continue : un investissement et non une dépense !

Nous voilà rendus au cœur du sujet : le coût ! Plusieurs me diront qu'il y a un coût financier important rattaché à la formation continue. Vous avez raison... Cependant, nous avons deux manières d'analyser cet aspect : on peut y voir une dépense ou un investissement. Pour ma part, j'ai décidé de voir mes choix de formation « en continu » comme un investissement car si je m'étais arrêtée à calculer le coût d'un Ph. D. aux É.-U.... franchement, je n'aurais jamais endossé ce projet ! Mais un rêve n'a pas de prix ! De plus, il faut par la suite savoir rentabiliser une telle dépense, et ce, à travers les résultats acquis au fil des multiples

apprentissages que chaque formation nous apporte. Ne dit-on pas que le gain d'une formation équivaut à quatre fois son coût ? Alors, si cet axiome est bon pour Emploi-Québec et nos clients, il est aussi bon pour vous et moi. La formation continue doit donc nous servir de tremplin pour modifier notre vision, en lien avec notre champ de compétences qui s'élargit d'une formation à l'autre... comme notre capital « savoir » qui augmente proportionnellement, ce qui, chaque fois, nous permet une réflexion plus approfondie en vue d'explorer de nouvelles avenues. Pour ma part, comment cela s'est-il traduit ? Par une clientèle plus diversifiée avec une complexité accrue quant aux mandats traités, où la résolution de problèmes a pris de nouvelles dimensions combien plus stimulantes en matière de défis à relever.

Le marché du travail et les conseillers d'orientation

À divers niveaux d'intervention, les conseillers d'orientation d'aujourd'hui sont appelés à résoudre de nombreuses problématiques de plus en plus complexes. Pour ce faire, ceux-ci doivent développer une créativité et une capacité d'adaptation, soutenues par une souplesse intellectuelle parfois exceptionnelle, pour ainsi conseiller leur clientèle, quant au niveau d'ajustement requis selon les problématiques analysées et les besoins identifiés. En ce sens, la formation continue peut s'avérer une option intéressante pour favoriser ladite souplesse, soit à travers l'acquisition de nouvelles habiletés professionnelles pour certains ou la validation de compétences que l'on possède déjà pour d'autres.

Voilà pourquoi la formation continue se doit d'être reconnue par chacun de nous non seulement pour son rôle en tant qu'outil de développement lié à notre champ d'expertise actuel et en devenir, mais également comme un investissement rentable qui contribuera à modifier notre offre de service à la hausse. Ainsi, dans les divers secteurs d'activité que le marché nous offre, pourrions-nous ensemble, comme conseiller d'orientation et en tant que masse critique, précéder notre compétition et non être dépassés par celle-ci. ❖





Point de vue d'un formateur

Pour un choix de formation intégrée à la pratique



Yves Maurais, c.o., auteur et formateur

C'est grâce à un réel désir d'accomplissement professionnel et à une volonté constante de vouloir adapter ma pratique professionnelle aux besoins de la clientèle qu'il m'a été possible de rencontrer des collègues tout aussi passionnés que moi pour donner naissance à CURSUS, il y a déjà 10 ans.

Devant l'intérêt manifesté par des collègues de travail de comprendre et d'expérimenter l'approche CURSUS, j'ai épousé le rôle de formateur en maximisant mes compétences et en poussant à la limite mes capacités de créativité. Depuis, je me réjouis d'avoir pu rencontrer tous ces collègues de travail qui sont en quête d'un plus grand épanouissement professionnel et qui ont eu cette volonté de se mettre à jour, de faire des découvertes intéressantes et de permettre qu'ensemble nous puissions les partager.

Tout comme les participants aux formations que j'ai offertes, j'ai eu à vivre les mêmes défis comme praticien : répondre à des besoins très diversifiés en orientation, bâtir un plan de travail adapté à ces besoins, satisfaire des normes de travail exigeantes, mais nécessaires, me tenir à jour constamment sur les nouvelles pratiques et tout ce qui concerne l'information scolaire et professionnelle. Lourdes tâches qui nécessitent à certains moments de prendre du recul et de se ressourcer. Toutefois, comment arriver à choisir ce qui convient le mieux à mes besoins à travers toutes les offres de formation ? Je me permets de vous faire quelques suggestions à ce propos. Voici donc quelques étapes à franchir pour qu'un participant désirant s'inscrire à une formation continue ou à un perfectionnement puisse s'y retrouver, être satisfait de son choix et, qui sait, en inspirer d'autres à son tour.

PREMIÈRE ÉTAPE

Définir ses besoins

Que ce soit pour diversifier sa pratique professionnelle, s'initier à une approche nouvelle, développer des habiletés plus spécifiques, mettre à jour ses connaissances ou acquérir des compétences « transversales », chaque personne doit d'abord faire une bonne analyse de sa pratique, déterminer avec quels types d'intervention elle se sent plus à l'aise de composer ou celles qu'elle souhaiterait développer, corriger des lacunes constatées, bref, mieux définir ses objectifs de développement personnel

et professionnel. Cependant, elle devra ajouter à son désir de croissance les attentes de ses employeurs et les besoins de sa clientèle. Ce compromis est nécessaire car la motivation à se former n'est possible que si la personne y voit elle-même une occasion de développement personnel, tout en y retrouvant des conséquences pratiques pour son travail professionnel.

DEUXIÈME ÉTAPE

Prendre connaissance des offres de formation

Peu de conseillers seront intéressés à se perfectionner ou à se renouveler s'ils demeurent isolés dans leur pratique. Il ne suffit pas de prendre connaissance d'une offre de formation pour faire naître le désir de formation. Souvent, l'intérêt vient d'un partage de préoccupations avec d'autres collègues. Il faut saisir les occasions qui nous mettent en contact avec d'autres collègues, avec des organismes ou des groupes de travail qui nous aideront à trouver la formation la plus adaptée à nos besoins. Exemples : participation à des ateliers lors de colloques ou de salons, assistance à des conférences et à des journées d'information, participation à un groupe de travail ou simplement ajout de ce sujet à l'ordre du jour d'une équipe de travail.

Voici les principales sources d'information pour trouver une formation :

- › l'OCCOPPO,
- › les associations professionnelles liées à l'orientation et l'information scolaire et professionnelle,
- › les ministères,
- › les établissements de formation,
- › les organismes du monde du travail,
- › les maisons d'édition,
- › certains organismes privés.

TROISIÈME ÉTAPE

Définir son projet

À cette étape, il faut une bonne dose de conviction car il faut être capable de justifier son choix tout en respectant les règles établies... à moins que votre employeur ne vous fasse la proposition lui-même !

Bien sûr, il faut tenir compte des besoins de l'équipe, des coûts de participation, de la durée et du lieu de formation, de même



que de plusieurs autres considérations. Un choix de priorités s'impose.

À l'expérience, je constate que les groupes de conseillers qui ont pu s'entendre sur leurs besoins et organiser une formation dans leur milieu ont plus de chance d'en être satisfaits. Les objectifs, l'animation et les exercices proposés sont mieux adaptés à leurs besoins. Ils peuvent plus facilement partager leurs expertises et s'entraider, par la suite.

Il ne faut pas négliger de motiver le choix d'une formation à son employeur en basant son argumentation sur les applications concrètes qui pourront être réalisées par la suite et sur la façon dont elles s'intègrent à ses priorités.

Les formateurs ont tout avantage à faire connaître leur offre de formation en diversifiant les canaux d'information et en choisissant les bons moments pour sa tenue, selon le calendrier des activités professionnelles offertes à la clientèle visée.

10

À ce titre, il serait tout à fait justifié de faire parvenir une copie de la Politique de formation continue de l'OCCOPPQ à son employeur, lui démontrant ainsi les recommandations que l'Ordre fait à ses membres de se tenir à jour en y investissant annuellement un minimum d'heures de formation.

QUATRIÈME ÉTAPE

S'impliquer dans la formation

Objectif des participants : s'informer et expérimenter le plus de contenu possible dans le moins de temps possible.

En général, un participant satisfait est celui pour lequel la formation a répondu aux attentes, celui pour lequel l'animateur a su bien doser le temps consacré aux aspects théoriques et pratiques, celui qui a pu essayer des outils ou vivre des mises en situation et, surtout, celui qui a pu être aidé à comprendre comment en intégrer le contenu à sa pratique.

CINQUIÈME ÉTAPE

Intégrer les apprentissages ou les connaissances acquises à sa pratique

Il importe donc d'assurer un suivi à la formation. Le participant devra se familiariser avec les nouvelles approches qu'il vient d'acquérir, faire un retour sur leurs contenus et, très souvent, il aura à effectuer des adaptations dans son mode de fonctionnement ou ses activités. En équipe de travail ou seul, il devra déterminer les objectifs à prioriser, les intégrer à son plan

d'action, choisir les outils appropriés, prévoir une évaluation des activités proposées, etc.

Les participants ressentent souvent le désir d'une rétroaction, de garder contact avec les autres participants et de comparer leurs expériences respectives. Heureusement, les communications électroniques facilitent en partie ce besoin.

Les réseaux d'entraide, tels que ceux offerts par l'Ordre, sont importants. En effet, lors du Colloque de l'Ordre en juin dernier, j'ai rejoint plusieurs utilisateurs de l'approche CURSUS et leur ai demandé de venir partager avec d'autres utilisateurs le fruit de leurs expérimentations. Ils ont grandement apprécié ce partage qui leur permettra d'enrichir leurs interventions futures. En tant qu'animateur, ce moment de partage a également favorisé l'évolution de l'approche CURSUS selon les souhaits exprimés par les participants. Cette rencontre a suscité un désir d'entraide entre participants, conséquence très heureuse pour permettre une continuité dans la formation.

D'expérience, je constate que les groupes de conseillers qui ont pu s'entendre sur leurs besoins et organiser une formation dans leur milieu ont plus de chance d'en être satisfaits.

À travers la description de ces étapes que je considère comme étant essentielles, j'ai voulu partager avec vous à la fois mon expérience de formateur et celle de praticien. En effet, ayant souvent eu la possibilité de les exploiter pour moi-

même dans ma quête constante de perfectionnement professionnel, j'ai également pu constater leur importance auprès des collègues que j'ai eu le privilège de former. Quand on connaît bien ses besoins de formation, quand on est ouvert à saisir toutes les possibilités offertes, quand le projet professionnel est bien défini et surtout, quand on adopte constamment une saine attitude proactive dans toutes ses démarches, l'intégration réelle dans la pratique découle tout naturellement. Les collègues qui ont adopté cette voie ont, selon moi, mieux bénéficié que les autres des nombreuses formations que j'ai données au cours des ans.

La formation continue a longtemps été laissée au bon vouloir du professionnel de l'orientation. Des activités récurrentes comme la présence aux ateliers lors des colloques et les lectures personnelles doivent désormais être enrichies par des activités de perfectionnement correspondant à des besoins identifiés et comporter une amélioration de la pratique.

J'espère donc que les quelques conseils énoncés ici pourront vous être utiles. À vous maintenant de nourrir votre passion! ❖



La formation continue : débat

L'ENVERS DE LA MÉDAILLE



photo par Martine Larose

Martine Lacharité, conseillère d'orientation, FCML consultants

Nous reconnaissons que la formation continue représente un atout majeur pour répondre aux exigences d'un marché du travail de plus en plus complexe et compétitif. Par contre, on oublie trop souvent qu'il faut tenir compte de certains facteurs

en vue d'en faciliter l'apport. Le temps constitue le premier aspect : dans notre société, il représente une denrée rare. Pourtant, le temps est essentiel à l'apprentissage, étant donné que nous devons en disposer afin d'appliquer nos nouvelles connaissances. Si nous considérons que la plupart d'entre nous sommes confrontés à des surcharges de travail, des pénuries de ressources, des responsabilités familiales, et qu'en plus il faut trouver un équilibre vie-travail-famille, pouvons-nous dire qu'il reste assez de temps pour apprendre et intégrer de nouvelles compétences? De plus, si cet atout devient une obligation, il devient également une pression supplémentaire sur un horaire déjà très chargé qui laisse peu de place à l'informel, à l'imprévu. Le professionnel se voit donc dans une situation où il doit éviter de se perdre à travers des formations éparées.

La recherche de l'excellence et de la performance est un autre point à considérer. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la formation continue constitue un des meilleurs moyens pour répondre à cette quête. Comme professionnels, nous avons une obligation quant à la formation continue. Toutefois, qui dit obligation, dit évaluation. Alors comment peut-on évaluer l'impact de ces nouveaux apprentissages et l'intégration de ces nouveaux acquis dans nos interventions pour valider l'excellence et la performance? Si le professionnel ne se soucie pas d'intégrer, d'implanter ou d'utiliser les nouvelles compétences acquises dans le cadre de sa pratique professionnelle quotidienne, à quoi peut bien lui servir de simplement suivre une formation?

De plus, l'obligation d'une formation continue peut entraîner une surconsommation de formation sans nécessairement évaluer nos besoins et sans faire de lien entre les apprentissages et notre pratique. Il faudrait davantage envisager l'établissement d'un plan de perfectionnement qui tiendrait compte des besoins du professionnel, mais aussi des besoins de sa clientèle, de ceux de son milieu de travail, ainsi que de sa réalité particulière. C'est de cette façon que l'on peut envisager l'excellence et la performance. ❖

VOIR AU-DELÀ DE L'OBLIGATION



Nicolas Lecours, conseiller d'orientation, Collège Charles-Lemoyne

Est-il possible de ressentir du plaisir à l'idée de participer à une activité de formation continue? Spontanément, je réponds OUI. Avide d'apprendre, je participe chaque année à au moins un congrès, séminaire ou activité du même genre et je devore

plusieurs ouvrages spécialisés. De plus, je puise dans l'actualité politique, économique, voire environnementale, de l'information utile à ma pratique professionnelle, comme si le monde tournait autour de ma passion pour ma profession.

Par ailleurs, il semble que pour certains la seule idée de la contrainte soit un puissant inhibiteur. Comme si l'adoption par le Bureau de l'Ordre d'une politique en matière de formation continue avait suffi à éteindre tout élan de curiosité. Il est vrai qu'une telle politique s'attarde à définir ce qu'il est nécessaire d'accomplir, voire ce à quoi il faut se soumettre. Pour Taylor (2003), il faut voir ici l'influence de la morale contemporaine qui définit ce qu'il est juste de faire au lieu de se concentrer sur ce qu'il est bon d'être. Pour ma part, j'y perçois une invitation à voir au-delà de l'obligation. Ma pratique professionnelle m'offre un exemple fort. Depuis déjà quatre ans, j'invite, avec la complicité des enseignants de français, les élèves de cinquième secondaire de l'école où j'œuvre à débattre sur des thèmes liés au choix de carrière ou à des problématiques d'insertion professionnelle. Je conserve le souvenir d'une équipe formée d'élèves d'origines ethniques variées traitant de la question de l'intégration sociale et de l'insertion professionnelle des jeunes de leur communauté. Ces jeunes ont incarné le plaisir d'apprendre. Ils ont profité d'une occasion pour parler d'une problématique les touchant personnellement et je me suis ainsi trouvé stimulé à repousser les limites de mes connaissances sur ce même sujet.

Tout comme eux, nous pouvons nous engager dans un processus de formation continue. De cet engagement dépend pour moi le plaisir d'apprendre. L'obligation liée à la politique prend alors une dimension bien secondaire. ❖

Référence

TAYLOR, Charles. *Les sources du moi. La formation de l'identité moderne*, Montréal, Éditions du Boréal, 2003.



La formation continue offerte par l'Ordre en région... pas toujours accessible !

Nancy Duval, c.o. et Annie Dompierre, c.o.

À titre de professionnels, nous avons le devoir de suivre de la formation continue afin de parfaire nos connaissances. Avez-vous déjà pensé aux réalités vécues par les conseillers d'orientation travaillant dans une région dite « éloignée » ? L'accès à la formation continue offerte par l'Ordre n'est pas toujours facile, étant donné certains facteurs qui peuvent devenir des contraintes : durée de déplacement, frais de transport et d'hébergement, situation familiale, absence prolongée du bureau, etc. Pour être justes, on peut souligner ici que les offres de formation en provenance d'autres organismes (les universités, par exemple) rencontrent les mêmes obstacles. En tant que professionnelles, nous voulons perfectionner nos connaissances et développer nos compétences par la formation continue ; nous demandons le soutien de notre ordre professionnel afin de nous faciliter la tâche. Par l'entremise de cet article, nous proposons des solutions et souhaitons susciter une réflexion chez d'autres membres.

Les formations données par l'Ordre le sont souvent dans les grands centres. De plus, le colloque est généralement d'une durée de 3 jours. Pour nous, sur la Côte-Nord, cela représente deux journées seulement pour notre transport aller-retour, sans oublier les frais de déplacement et d'hébergement, de même qu'une absence prolongée du travail qui nous amène une surcharge de travail au retour. Certaines formations peuvent être défrayées par notre employeur, mais la plupart des professionnels ont un budget annuel limité qui est largement dépassé par une seule présence à un colloque. Pour une personne en pratique privée, cela représente une perte de revenus importante. Peu importe notre milieu de travail, l'accès à la formation continue constitue une problématique. Il arrive que nous devions déboursier nous-mêmes certains coûts pour être en mesure de prendre part à de la formation continue. Le colloque de l'Ordre pourrait se dérouler à Québec qui, à notre avis, est plus central et peut tout aussi bien accueillir de tels événements.

Bien que les formations offertes par l'Ordre se déroulent par région, il faut se rappeler que la nôtre compte à elle seule un territoire de 1280 km. Dans nos déplacements, nous dépendons

toujours des horaires d'avion et, surtout, des conditions routières. Il est vrai que nous sommes moins de membres en région et que la faible densité des professionnels entraîne des problèmes supplémentaires lorsqu'un nombre minimum de participants est requis pour organiser des activités de formation. Cependant, nous payons la même cotisation professionnelle que les autres, tout en rencontrant des obstacles supplémentaires à notre formation continue. Voilà pourquoi nous considérons avoir également droit à de la formation continue.

Une autre solution envisagée serait la reconnaissance de notre autoformation. Certains professionnels de la région développent une expertise ; il serait simple pour nous d'organiser des séances d'information ou de formation. Des critères pourraient être élaborés en collaboration avec l'Ordre et nous pourrions recevoir une attestation de formation. Une autre suggestion serait qu'un montant d'argent soit renvoyé dans les régions afin que nous organisions notre formation en fonction de nos besoins. Les membres en région éloignée pourraient également recevoir une ristourne de l'Ordre en vue d'augmenter leur budget annuel de formation continue. De plus, l'Ordre pourrait offrir plus de cours à distance, car cette formule est plus accessible. La collaboration avec la Corporation des services universitaires de la Côte-Nord pourrait aussi être envisagée. Les locaux sont équipés avec des outils comme la vidéoconférence et des formations sont offertes sur demande.

En plus de la formation continue, les conseillers d'orientation œuvrant en région sont souvent oubliés ou ne ressentent que très peu les effets des actions de l'Ordre, notamment en ce qui a trait à la reconnaissance de notre profession et à la visibilité de ce dernier lors d'événements tels que la Semaine canadienne de l'orientation. Le fait de travailler en région étant un choix personnel, notre objectif était de vous sensibiliser à notre vécu relatif à la formation continue dans un contexte de réalité du territoire québécois – petit nombre de professionnels disséminés sur un immense territoire – et à notre pratique professionnelle qui en appelle à la responsabilité collective de recherche de solutions! ❖



Les conseillères d'orientation
Annie Dompierre et Nancy Duval



Les enjeux d'une orientation à vie : une avenue pour la formation continue



Danielle Riverin-Simard, c.o.
et Yanik Simard

Yanik Simard, Ph. D., et Danielle Riverin-Simard, c.o., Ph. D.

L'orientation des adultes exige impérativement de nombreuses réflexions théoriques et pratiques. Les collectivités occidentales, caractérisées par l'économie du savoir, ne peuvent désormais se permettre de perdre de la

main-d'œuvre. La participation socioprofessionnelle de tous les citoyens est plus que jamais nécessaire à l'évolution de la société. Cette participation signifie notamment l'inscription dans une orientation à vie et un apprentissage continu, le partage de l'information et des idées, mais surtout l'engagement dans divers secteurs de la collectivité. Pour assurer cette nécessité collective de la participation sociale de tous les adultes, l'orientation doit agir à plusieurs niveaux.

Le *Modèle de participation continue*¹ propose une structure d'ensemble des interventions particulières à l'orientation des adultes. Ce modèle tient compte des grandes lignes passées et présentes qui ont fait leur preuve en counseling de carrière. Il laisse surtout beaucoup de place à la nouveauté. Il s'avère, en fait, une invitation aux intervenants auprès d'adultes pour qu'ils intensifient leurs innovations pratiques ou les mettent davantage en valeur.

Ce modèle donne plusieurs exemples de démarches éducatives, ou modalités d'intervention, pouvant traiter de façon adéquate les contenus proposés dans chacune des grandes stratégies d'orientation des adultes. Pour mieux concrétiser ces stratégies, ce modèle précise pour chacune d'elles, divers éléments politiques d'intervention. Ces éléments sont formulés d'une manière telle qu'ils peuvent aisément se traduire en objectifs opérationnels. Il y a aussi toute la question des critères, convergents ou conflictuels, d'évaluation des politiques selon les acteurs (adultes, intervenants, décideurs).

Ce modèle précise diverses philosophies éducatives de l'orientation : les fonctionnalistes ; celles centrées sur l'adulte ; les critiques ; les spiritualistes. Dans le dernier cas, par exemple, ces philosophies renvoient à de nombreux courants de pensée

surtout profanes (métaphysique, post-métaphysique, éthique), mais parfois religieux. Elles ont cependant un point commun : l'orientation doit aider l'adulte à construire un sens à sa vie, un sens à sa relation avec l'univers et un sens à sa participation sociale, ou socioprofessionnelle, continue.

Dans le but de déboucher sur des aspects bien concrets de la pratique de l'orientation pour les adultes, comme l'élaboration d'un plan d'action du conseiller d'orientation dans sa propre institution, le *Modèle de participation continue* propose de définir les composantes d'un tel plan en diverses catégories. Voici deux exemples. L'auto-orientation peut se traduire par des programmes d'information et d'orientation autodidactes en ligne. L'éco-orientation² s'inspire de l'approche orientante pratiquée en milieu scolaire, mais l'élargit pour inclure tous les milieux sociaux dans lesquels se retrouve l'adulte. Elle est une démarche concertée entre une équipe d'un milieu donné (scolaire-adulte de divers niveaux, professionnel, comme les ordres et les associations, organisationnel, ludique, politique, communautaire) et ses partenaires, dans le cadre de laquelle on fixe des objectifs et met en place des services visant à accompagner les adultes dans la redéfinition de leurs objectifs éducatifs et professionnels et, ainsi, dans la gestion de leur carrière leur vie durant. Il s'agit donc d'activités et de services intégrés au plan de développement des divers milieux sociaux où les adultes sont présents. Dans la pratique quotidienne, cette fonction conseil, typique de l'éco-orientation, demande notamment :

- 1) d'analyser minutieusement la mission sociale de tout milieu (dans la nouvelle économie du savoir, non seulement les organisations éducatives, mais également les entreprises qui se veulent avant-gardistes et proactives élaborent une mission sociale qui, du moins officiellement, dépasse la course à la survie et à la rentabilité) ;
- 2) d'inventorier tout élément de la mission sociale susceptible de s'associer à un objectif d'orientation afin de proposer l'élaboration d'une politique mobilisant le milieu à devenir une source de développement et de gestion de carrière ;
- 3) de créer des interventions particulières à un milieu social donné afin de rendre ce milieu de plus en plus propice à une orientation à vie.



La participation socioprofessionnelle de tous les citoyens est plus que jamais nécessaire à l'évolution de la société.

Cette participation signifie notamment l'inscription dans une orientation à vie et un apprentissage continu, le partage de l'information et des idées, mais surtout l'engagement dans divers secteurs de la collectivité.

La réflexion que propose le *Modèle de participation continue* renvoie à une certaine pérennité et une grande ouverture sur les multiples visages de l'avenir. En effet, il s'inspire d'une classification qui date de l'Antiquité (les causes matérielle, efficiente, finale et formelle aristotéliennes) et qui, pourtant, est encore largement utilisée aux XX^e et XXI^e siècles. Par exemple, elle sert de base à la division quadripartite des conceptions du monde (*formist, mechanicist, organismic, contextualistic*) désormais classiques de Pepper et des courants de la pensée constructiviste (*material, efficient, formal, final*) de Lyddon et Robin. Cette classification reconnue depuis les débuts de l'humanité laisse ainsi une place à une infinité de variations inconnues et même encore insoupçonnées qui seront notamment engendrées par l'économie du savoir.

14

Réapprendre à jongler avec l'inconnu

Le *Modèle de participation continue* s'avère une conception quadripartite de l'orientation des adultes qui se traduit en diverses stratégies ouvertes et, en un sens, indissociables. D'abord, l'orientation est décrite comme un processus constant de remise en mouvement de la participation socioprofessionnelle de l'adulte qui lui permet d'être davantage habilité à connaître les éléments intrinsèques du moi et du milieu et à découvrir des harmonisations possibles entre ces éléments. À cet effet, la stratégie harmonisante réfère principalement à une saisie de la similitude, de l'adéquation ou de la compatibilité moi-milieu. Elle met l'accent sur les propriétés intrinsèques des entités moi-milieu et on retrouve là une parenté avec la cause matérielle aristotélienne.

L'orientation est également définie comme un processus permettant à l'adulte de saisir davantage les effets mutuels de ces deux entités moi-milieu. À cet égard, la stratégie interactive renvoie globalement à l'importance de l'identification des forces réciproques moi-milieu. Cette stratégie met l'accent sur la particularité que possède chacune de ces entités d'influencer et d'être influencée, d'où la parenté avec la cause efficiente aristotélienne.

De plus, le *Modèle de participation continue* définit l'orientation comme un processus permettant à l'adulte de se repositionner en tenant compte des réorientations futures incessamment modifiées de sa vie professionnelle et des visées sans cesse renouvelées de la trajectoire organisationnelle et de celle du marché du

travail. Par exemple, la stratégie développementale insiste sur la nécessité de continuellement se doter de projets professionnels, de se tenir constamment à jour sur les plans de développement du milieu et de se sensibiliser à l'impact immédiat de l'influence de ces projets et plans relatifs au futur. Cette stratégie met l'accent sur la caractéristique qu'a chacune de ces entités de tendre vers un but final idéal, d'où la parenté avec la cause finale aristotélienne.

Enfin, l'orientation est définie comme un processus permettant à l'adulte de réapprendre à jongler avec l'inconnu, où les principaux éléments (le moi, le milieu, le contexte particulier, le moment présent) se conjuguent pour former et recréer sans cesse des situations singulières et imprévisibles. À cet égard, la stratégie contextualisante exige prioritairement un développement accru des habiletés suivantes : gestion de l'imprévisibilité, saisie du relativisme des événements, de même que départage de la responsabilité rattachée à la tournure des événements. Cette stratégie met l'accent sur la singularité que présente chacune des entités de se fusionner au sein d'un contexte et d'un moment toujours nouveaux. L'unicité de cette fusion s'apparente à la cause formelle aristotélienne.

En tant que praticien, les conseillers d'orientation n'échappent pas à ces interrogations sur les enjeux d'une orientation à vie. Le *Modèle de participation continue* offre un cadre de réflexion portant sur les modalités de nos pratiques quotidiennes comme sur ses finalités. Il s'avère en cela une avenue pour la formation continue. Toutefois, ce modèle veut surtout contribuer à insuffler un nouvel élan à la pratique auprès des adultes, compte tenu de la conjoncture du XXI^e siècle et de ses objectifs prioritaires de l'orientation à vie au sein de l'économie du savoir, notamment dans les divers milieux où l'adulte est présent, soit les institutions éducatives, le marché du travail, ainsi que les organismes communautaires, politiques et ludiques. ❖

¹ RIVERIN-SIMARD, D. et Y. SIMARD. *Vers un modèle de participation continue : la place centrale de l'orientation professionnelle*, sept. 2004, www.mels.gouv.qc.ca/DFGA/politique/accueilreference/pdf/41-2521.pdf, nov. 2006, 1,3 Ko.

² SIMARD, Y. et D. RIVERIN-SIMARD (sous presse). *Pratiques d'intervention en orientation*, Québec, MELS.



Se prendre en main

PRÉSENTATION D'UN PROFIL PERSONNALISÉ DES BESOINS DE FORMATION CONTINUE

Louise Delisle-Laberge, conseillère d'orientation



photo par Martine Larose

Quand vient le temps de choisir nos activités de formation continue, il peut arriver que notre point de départ soit, plus souvent qu'autrement, ce qui nous intéresse parmi l'éventail des possibilités! « Besoins » et « intérêts » peuvent être parfois en parfait synchronisme, mais il est également possible que de réels besoins ne soient jamais comblés par cette seule méthode.

Notre ordre professionnel met à notre disposition divers outils nous permettant d'autoévaluer nos compétences et, conséquemment, d'effectuer l'inventaire de nos réels besoins de perfectionnement. Parmi ces outils, on peut citer le Code de déontologie, le Profil de compétences des conseillers et conseillères d'orientation et, pour ceux qui doivent s'y soumettre, le Questionnaire d'inspection professionnelle. Cependant, pour ceux et celles qui aimeraient poursuivre l'évaluation en détail, le *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière* et son outil interactif en ligne *Se prendre en main* seraient susceptibles de répondre à leurs besoins.

Guide canadien des compétences : nature et contenu

Le *Guide canadien des compétences* (GCC) offre un survol complet des connaissances, des compétences et des attitudes essentielles à une pratique professionnelle adéquate. Le guide sert, entre autres objectifs, de référence pour les pratiques en développement de carrière et le perfectionnement professionnel. Réalisé entre 1996 et 2004, ce document élaboré pour un comité directeur national, appuyé financièrement par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et consigné sur Internet (www.career-dev-guidelines.org), répertorie en détail l'ensemble des rôles et des compétences existant dans le réseau de développement de carrière et identifie les pratiques les plus pertinentes. Ces compétences sont regroupées par compétences de base, spécialisations et aspects déontologiques.

Se prendre en main

En plus du GCC, un outil interactif en ligne gratuit (www.savie.qc.ca/Carrieres/accueil.htm) permet au professionnel d'identifier et d'inventorier ses compétences, ainsi que de développer un plan d'apprentissage en vue de les améliorer ou d'en acquérir d'autres. Le programme permet également de suivre et de mesurer l'évolution des apprentissages (de façon individuelle ou en groupe). Il s'agit d'un outil de réflexion et d'autogestion comportant quatre étapes :

1. Évaluation

Inventaire des compétences possédées par une évaluation complète ou par le choix d'un domaine particulier ou d'un contexte de travail spécifique.

2. Attestation

Regroupement des preuves des compétences évaluées : projets d'études, projets professionnels – formels ou informels –, cours, ateliers, lectures, analyses, évaluations. Cette liste pourrait être utile lors d'un processus d'évaluation plus approfondi comme celui de l'inspection professionnelle.

3. Apprentissage (identification de besoins de formation)

Processus formel d'évaluation de ses compétences qui les mesure à celles recommandées dans le GCC. Les résultats peuvent permettre un choix plus judicieux d'activités de formation continue.

4. Mise au point (portfolio)

Présentation d'un profil professionnel intégral.

De nombreux avantages résultent d'une évaluation aussi poussée de nos besoins professionnels de formation continue. Au-delà des bénéfices évidents pour le professionnel ou pour les équipes de travail, il convient de noter ici que des demandes de formation très spécifiques pourraient être acheminées au comité de formation continue de l'Ordre et donner lieu à des activités directement liées aux besoins identifiés! ❖



LA FORMATION CONTINUE DES CONSEILLERS D'ORIENTATION

Le théâtre de multiples réactions

Nous vous présentons l'histoire de Denis¹, conseiller d'orientation depuis cinq ans, qui vient tout juste de changer de secteur de pratique en décrochant un poste de conseiller d'orientation dans une école secondaire. Auparavant, il travaillait pour un organisme communautaire de développement de l'employabilité.



Photos par Martine Larose

Richard Locas, c.o.

chargé d'affaires professionnelles,
secteur orientation

Dominique Trudel, ps.éd.

chargée d'affaires professionnelles,
secteur psychoéducation,
coordonnatrice à la formation continue

SCÈNE I

Denis a un premier choc

Par un matin glacial de février, lors de la réception de mon avis de cotisation, quelle ne fût ma surprise en constatant qu'il fallait remplir un registre de formation continue. Ma première réaction a été de me dire : « Tiens ! Encore un moyen pour l'Ordre de nous surveiller de plus près. Qu'est-ce qu'ils ne vont pas encore inventer pour nous embêter ! » Je me questionnais sérieusement sur la pertinence de remplir un tel formulaire et je trouvais, à première vue, les exigences de l'Ordre bien strictes. On me demandait un minimum de 15 heures d'activités de formation continue et, le comble, la participation à un colloque ne pouvait compter pour plus de sept heures. Moi qui avais tout investi dans ma participation au colloque de trois jours de l'Ordre, je trouvais le tout injuste et inutilement coercitif. J'avais vraiment l'impression qu'on ne reconnaissait pas les efforts que j'avais déployés pour me tenir à jour. Je suis donc parti au travail vaguement frustré. La journée commençait bien...

SCÈNE II

Denis surmonte sa première réaction

En arrivant au boulot, j'ai décidé de partager le tout avec mes collègues membres d'autres ordres professionnels. Dans un premier temps, nous avons échangé sur ce qui se faisait dans nos ordres respectifs² en matière de formation continue. Nous avons constaté que les modalités étaient différentes d'un ordre à l'autre, mais qu'au-delà de ces différences, la formation continue était une préoccupation importante pour chacun d'eux. Ouf, je n'étais pas seul à être persécuté par un ordre professionnel ! Notre réflexion sur cette situation nous a amenés rapidement au vif du sujet, soit la responsabilité sociale de tout professionnel dans le maintien et le développement de ses compétences. Il était facile de nous rappeler les moments où nous sommes nous-mêmes les clients d'autres professionnels et de faire ressortir nos attentes face aux services qu'ils nous rendent. Aucun de nous ne voudrait recevoir des services d'un professionnel qui ne soit pas compétent, à jour et même quelques fois à la fine pointe de sa science. Ce petit exercice nous a permis de nous resituer comme professionnel.

De retour à mon bureau après cette discussion, j'ai retrouvé un article écrit par M^e Jean-Paul Dutrisac³ du CIQ où il mentionnait que : « ... tout professionnel est l'héritier d'un idéal éthique et social, en vertu duquel chaque acte qu'il commet doit exprimer ces valeurs que sont la compétence, l'intégrité, le souci de l'autre et le bien-être de la collectivité ». Je retrouvais, par ailleurs, des valeurs similaires dans le préambule de mon code de déontologie. Peu à peu, j'ai pris conscience qu'avant même d'être une recommandation de l'Ordre, l'importance de maintenir et de développer mes compétences, entre autres par des activités de formation continue, interpellait ma propre responsabilité face à la société, notamment à l'égard de mes clients.

SCÈNE III

Denis pourra-t-il cumuler ses 15 heures ?

Je comprenais un peu mieux l'aspect philosophique lié à la formation continue, mais concrètement il me restait très peu de temps pour trouver des activités de formation qui me permettrait de combler les heures manquantes. En plus, les mois de février et mars sont très chargés dans mon nouveau travail et les offres de formation sont plutôt restreintes. Je ne savais vraiment pas où je pourrais trouver des activités de formation. Après réflexion, j'ai décidé d'arrêter cette course aux activités uniquement dans le but de cumuler des heures et de me questionner sur mes propres besoins.

De toute façon, à quoi me servirait de choisir des activités uniquement en fonction de ce qui est offert ou disponible, sans lien avec un plan de développement, d'autant plus que je me retrouvais en situation où un changement de secteur de pratique me demandait sans doute de développer certaines compétences. Je devais donc, dans un premier temps, identifier mes propres besoins de formation et chercher des activités qui permettraient de les combler. Je demeurais tout de même avec plusieurs interrogations quant à la politique de formation continue de l'Ordre.



SCÈNE IV

Un appel à l'Ordre

Denis – Bonjour madame, j'aurais quelques questions sur VOTRE politique de formation continue.

OCCOPPQ – Oui, je peux vous renseigner sur la politique de formation continue DES MEMBRES.

Denis – Pouvez-vous m'indiquer pourquoi vous avez limité à sept heures la participation à un colloque? C'est un peu frustrant quand on a passé trois jours dans ce genre d'activité et qu'on ne peut inscrire que sept heures sur le registre.

OCCOPPQ – Lors de l'élaboration de la politique de formation continue, nous avons jugé important d'identifier plusieurs types d'activités qui n'ont pas toutes la même valeur en matière de développement des compétences. Il est certain que pour une activité de formation structurée avec un mode d'évaluation, par exemple un cours universitaire, il est beaucoup plus facile de mesurer l'intégration des connaissances dans le développement de compétences. Par contre, lors de la participation à des ateliers dans un colloque, il est difficile de mesurer l'intégration des connaissances dans le développement des compétences. Ce sont également des activités de courte durée

qui varient habituellement entre 60 minutes et 3 heures.

Denis – Effectivement, vous avez bien raison. Il m'est déjà arrivé de revenir d'un colloque très stimulé, mais de ne rien appliquer de ce que j'avais vu dans les ateliers auxquels j'avais assisté. Toutefois, cette année je suis presque certain de ne pas avoir 15 heures d'activités cumulées. Que se passera-t-il?

OCCOPPQ – Je crois qu'il est important de voir le processus de formation continue sur une période à court, moyen et long terme. Les 15 heures d'activités cumulées sont à titre indicatif pour une année. Par exemple, il est possible que pour une année, vous vous inscriviez à un cours universitaire qui compte pour 135 heures de formation structurée. Par contre, l'année suivante, vos disponibilités et les occasions de formation sont moins nombreuses et vous ne faites que sept heures. Il est donc important de voir la formation continue à l'intérieur d'un plan plus global de développement professionnel et ce plan doit tenir compte de vos besoins, compétences à développer, mais également des contextes et des possibilités de formation.

Denis – En passant, j'occupe un poste de conseiller d'orientation en milieu scolaire depuis deux mois. Avant je travaillais dans un carrefour jeunesse-emploi. J'ai l'occasion d'assister à la journée d'information du SRAM : est-ce une activité qui peut compter dans la formation continue?

OCCOPPQ – Vous savez, il revient à chaque professionnel d'évaluer la valeur et la pertinence des activités suivies afin de déterminer s'il les répertorie dans son registre. Dans votre situation, étant donné que vous avez changé de milieu de pratique, la participation à la journée du SRAM vous procure des renseignements essentiels à votre travail que vous ne connaissiez pas. Par contre, pour un conseiller d'orientation dans le milieu scolaire depuis plusieurs années, la même activité de formation n'aura pas la même valeur. C'est pour cette raison que dans la politique, nous avons défini des critères généraux afin que vous puissiez déterminer la valeur des activités auxquelles vous participez.

Denis – Je vous remercie beaucoup pour ces quelques éclaircissements. Il ne me reste plus qu'à remplir mon registre et, surtout, planifier mon propre programme de développement professionnel.

TABLEAU 1 – Étude comparative des politiques ou règlements de quelques ordres

Ordre	Conseillers d'orientation et psychoéducateurs	Psychologues	Conseillers en ress. hum. conseillers en rel. industrielles	Ergothérapeutes	Travailleurs sociaux
Politique (P) ou Règlement (R)	P	P	R	P	P
Heures recommandées	15	Non précisé	60 heures sur 3 ans	45 heures de type formel sur 5 ans	n/d
Ratio annuel	15	Non précisé		9 heures de type formel	n/d
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> › Les activités sont classées en trois catégories. › Un nombre maximum d'heures est octroyé pour la participation à un colloque ou la préparation d'un atelier présenté à un colloque. › Registre à remplir et à conserver. 	<ul style="list-style-type: none"> › La formation continue du professionnel est évaluée lors de l'inspection professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> › Afin de déclencher la mise en œuvre du règlement, le Bureau de l'Ordre doit adopter un programme de formation continue. 	<ul style="list-style-type: none"> › Lignes directrices. › Utilisation du portfolio obligatoire. › Obligation d'établir un plan de formation annuel. › Les activités sont divisées en type formel et informel. 	<ul style="list-style-type: none"> › Une proposition de politique est actuellement à l'étude.



SCÈNE V

En fin de journée, Denis remplit son registre...

Après cette longue journée de réflexion et de questionnements, je perçois maintenant le registre comme un instrument qui me permet de structurer et de colliger les renseignements qui se rapportent à ma formation continue. Pour l'an prochain, je vais le remplir au fur et à mesure que je participe à différentes activités : ce sera plus simple et ça me permettra d'avoir constamment un portrait à jour de ce que j'ai fait dans l'année. Avec le Profil de compétences, la Politique de formation continue et le Registre annuel des activités, je serai bien outillé pour poursuivre mon plan de développement professionnel. ❖

- ¹ L'histoire de Denis est fictive et toute ressemblance avec qui que ce soit n'est que pur hasard.
- ² Le tableau 1 présente une étude comparative des politiques ou règlements de quelques ordres quant à la formation continue de leurs membres.
- ³ DUTRISAC, M^e Jean-Paul. « Pour un nouveau pacte entre les professionnels et la population québécoise », *Info-express, bulletin d'information du Conseil interprofessionnel du Québec*, printemps 2005, p. 15.






CRITÈRES GÉNÉRAUX pour déterminer la valeur des activités auxquelles vous participez.

- **Concourir à hausser les compétences déjà maîtrisées en permettant de faire face à des situations plus complexes ou à enrichir sa pratique professionnelle d'une nouvelle dimension.**
- **Être en relation avec un ou plusieurs énoncés du *Profil des compétences générales des conseillers d'orientation*.**
- **Présenter un contenu en lien avec les règles de l'art et l'état des connaissances de sa profession.**



Livres et liens utiles

Documents et ouvrages

-  BOURASSA, B., F. SERRE et D. ROSS. *Apprendre de son expérience*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec, 1999.
-  LAFLAMME, Roch. *La formation en entreprise. Nécessité ou contrainte ?* 2^e édition, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2002.
-  LE MEUR, Georges. *Les nouveaux autodidactes. Néoa autodidaxie et formation*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1990.
-  PAYETTE Adrien et Claude CHAMPAGNE. *Le groupe de codéveloppement professionnel*, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1997.
-  « La formation au travail, virage ou mirage ? », *Possibles*, volume 28, numéro 3-4, automne 2004.

Les liens utiles

- Jobboom Formation – Le répertoire de la formation continue : formation.jobboom.com
- Comité de liaison interordres de la formation à distance : www.clifad.qc.ca
- CURSUS : le répertoire international de la formation à distance : www.cursus.edu
- Institut de coopération pour l'éducation des adultes : www.icea.qc.ca
- Mentorat Québec : www.mentoratquebec.org
- Conseil canadien sur l'apprentissage – L'enquête sur les attitudes des Canadiens à l'égard de l'apprentissage. La section portant sur l'apprentissage chez les adultes relié au travail 2006 est particulièrement intéressante : www.ccl-cca.ca/ccl/reports/scal/?Language=FR

Toutes les universités québécoises offrent des programmes de perfectionnement ou des services de formation continue. Consultez leur site respectif.



PRIX PROFESSIONNEL EN ORIENTATION

Un guide d'intervention pour les 50 ans et plus

Frédéric Simonot, rédacteur



Le Prix professionnel en orientation a été octroyé à Lise Simard, conseillère d'orientation au Centre d'intervention des Basses-Laurentides pour l'emploi (CIBLE), pour la rédaction d'un guide d'intervention intitulé *Intervenir auprès des chercheurs d'emploi de plus de 50 ans*, résultat d'un travail considérable qui s'est échelonné sur près de cinq années.

Cet ouvrage a été rédigé à partir d'une première version de 237 pages intitulée *Intervenir auprès des chercheurs d'emploi de 55 à 64 ans* et rédigée en 2003 par Lise Simard en collaboration avec trois autres personnes. Beaucoup plus ambitieuse et volumineuse (648 pages), l'édition publiée au printemps 2005 a été produite dans le cadre d'un mandat de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ce guide d'intervention a été réalisé en vue d'offrir aux chercheurs d'emploi de plus de 50 ans un programme adapté à leurs besoins; de contribuer au développement de l'employabilité de cette clientèle; de mieux outiller les conseillers qui l'accompagnent et la guident; et de proposer une approche et une méthode qui tiennent compte des obstacles professionnels ou personnels qui compliquent sa réintégration au marché du travail.

« Vers 2001, le gouvernement a lancé un appel aux intervenants de la carrière pour concevoir et mettre sur pied des projets pilotes novateurs répondant aux besoins des personnes de 55 ans et plus et, par la suite, des 50 ans et plus. Le projet pilote d'Objectif-Emploi 40 ans+, où je travaillais à l'époque, consistait à aider les plus de 50 ans à réintégrer le marché du travail par le counselling et des ateliers de groupes consacrés à l'orientation et à la recherche stratégique, tout en mettant l'accent sur la remise en forme psychologique et en favorisant une vraie réflexion sur l'emploi à rechercher », explique Lise Simard.

Ensuite, CIBLE, où Lise Simard travaille depuis maintenant trois ans, a eu le mandat de valider la première version du guide produit, ce qui a lancé la réécriture, et les centres locaux d'emploi des Basses-Laurentides ont décidé en 2004 d'appuyer financièrement son programme d'intervention Transition-Emploi 50 ans+, lequel affiche un taux de réussite supérieur à 80 %. C'est ainsi que, l'été dernier, Emploi-Québec a donné à Lise Simard le mandat de rédiger un programme de formation spécifique pour les

intervenants qui reçoivent des chercheurs d'emploi de 50 ans et plus, programme dont elle fera la présentation cet automne.

On trouve dans son ouvrage tout ce dont on a besoin pour encadrer cette clientèle, toutes les sources d'information et ressources disponibles sur le marché du travail, ainsi que toutes les démarches administratives à effectuer. Il comprend le programme Transition-Emploi 50 ans+, dans lequel le conseiller d'orientation fait de l'animation participative, ce qui amène les chercheurs d'emploi à s'approprier leur démarche et à s'entraider. On peut l'utiliser en totalité ou à la pièce, c'est-à-dire à l'atelier, 58 au total. L'ouvrage comporte à la fois des conseils pour l'intervenant et des exercices pour le chercheur d'emploi, sans oublier une section consacrée aux différentes façons d'utiliser son contenu.

« Le modèle d'intervention proposé fait des emprunts à plusieurs théories, et il est fondé sur la dynamique de groupe. La philosophie d'intervention repose notamment sur une approche globale qui mobilise les dimensions multiples du client et qui tient compte de l'ensemble de ses conditions de vie. Il s'agit de le soutenir dans son exploration intérieure, de l'aider à reconstruire son estime de soi et sa confiance en soi et de l'encourager à la prise de risques qu'exige sa réintégration au marché du travail. Les objectifs de remise en forme psychologique et d'accroissement de l'estime de soi sont au premier plan de ce programme et sont travaillés parallèlement à la planification et à la réalisation du projet vie-travail des participants », souligne Lise Simard.

Aux yeux du jury, cet ouvrage rigoureux et bien présenté constitue pour les conseillers d'orientation un guide complet d'animation qui répond spécifiquement aux besoins d'une clientèle croissante de chercheurs d'emploi de plus de 50 ans. ♦



Madame Lise Simard, c.o., reçoit le Prix professionnel des mains du président de l'Ordre, secteur orientation, Michel Turcotte.



PRIX SCIENTIFIQUE EN ORIENTATION

Un test psychométrique adapté au Québec d'aujourd'hui

Frédéric Simonot, rédacteur

NDLR : Veuillez prendre note qu'un seul lauréat a été interviewé dans le cadre de cet article, le deuxième étant à l'extérieur du pays lors de l'entrevue.

Le Prix scientifique en orientation a été octroyé aux conseillers d'orientation Georges Sarrazin, professeur retraité du Laboratoire de psychométrie de l'Université d'Ottawa, et Wilfrid Larochelle, président de la firme Les projets Alpha et Oméga, coauteurs de l'adaptation française de la 7^e édition du test psychométrique *Otis-Lennon School Ability Test* (OLSAT), le « Test d'habileté scolaire Otis-Lennon – version pour francophones du Canada ». C'est le plus récent test de cette série, dont le premier a été publié en 1918 sous le titre *Otis Group Intelligence Scale*.

« La dernière version en français datait de 1979. Il était donc indispensable de procéder à cette adaptation, car on sait que, lorsqu'un test est utilisé longtemps, on assiste inévitablement à l'effet de Flint, le phénomène de la fuite de la moyenne », rappelle Georges Sarrazin, qui était déjà l'auteur de cette version.

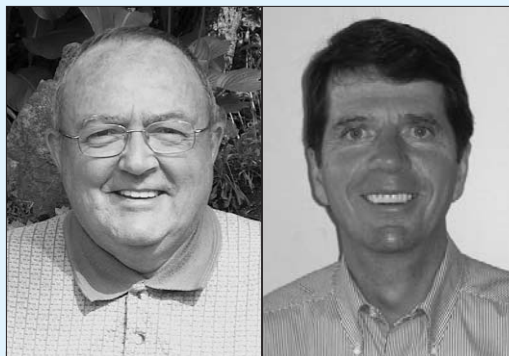
Il aura fallu près de cinq années aux deux conseillers d'orientation pour réaliser l'adaptation et la normalisation de cet instrument pour la population francophone du Canada, un travail effectué avec la collaboration d'une quarantaine d'établissements scolaires et grâce à la participation de nombreux professionnels et professeurs, sans oublier plus de 6000 élèves du Québec.

« La traduction intégrale d'un test n'est pas suffisante pour refléter la réalité d'un groupe dont la langue, la culture ou le pays n'ont pas les mêmes caractéristiques que la population pour laquelle il a été initialement conçu. Il faut nécessairement procéder à une adaptation. C'est d'autant plus vrai quand les objectifs de recherche sont différents », explique Georges Sarrazin, en soulignant en outre que ce test d'habileté scolaire est le fruit d'une association entre un scientifique et un praticien, ce qui constitue selon lui une nouvelle approche en soi.

L'OLSAT cherche à mesurer les habiletés de raisonnement verbal, quantitatif et figuratif, reliées de très près à la réussite scolaire. Comportant 72 questions à choix multiples, il établit comme prémisse que, pour apprendre, les élèves doivent être en mesure de percevoir avec précision, de reconnaître et de se

rappeler ce qui a été perçu, de penser de façon logique, de comprendre les relations, de relever certains éléments d'un ensemble particulier et de généraliser certaines connaissances à des contextes nouveaux et inconnus.

Cet ensemble d'habiletés est mesuré à l'aide d'un indice de performance à plusieurs tâches, telles que la reconnaissance de similarités et de différences, la résolution d'analogies et de matrices, la classification et l'établissement de séries. Cinq habiletés sont testées : la compréhension verbale, le raisonnement verbal, le raisonnement au moyen d'images, le raisonnement au moyen de figures et le raisonnement quantitatif.



Les lauréats du Prix scientifique :
Georges Sarrazin, c.o., et Wilfrid Larochelle, c.o.

« Le OLSAT et ses prédécesseurs sont basés sur le facteur "g" de Spearman et sur la théorie de l'organisation hiérarchique des habiletés développée par Burt et Vernon. D'après la théorie de Spearman, le facteur général diffère d'un individu à l'autre, mais demeure constant pour un même individu, tandis que les facteurs spécifiques varient d'un individu à l'autre et même d'une aptitude à l'autre chez un même individu. Les recherches portant sur la structure de la version française démontrent que l'adaptation est conforme au modèle théorique », assure Georges Sarrazin.

La très forte corrélation entre les résultats à ce test et la capacité de réussir à l'école devrait permettre d'identifier très tôt dans l'année les jeunes en difficulté et de mieux répondre aux besoins d'apprentissage individuels.

« Nous avons aussi pris la peine de rédiger un manuel technique avec une approche pédagogique afin d'enrichir les connaissances des conseillers d'orientation en psychométrie. Il nous a en effet paru important d'expliquer toutes les étapes de la construction d'un test et de fournir les données nécessaires à la compréhension des divers concepts mis en œuvre », commente le chercheur.

Convaincus que cette réalisation d'envergure contribuera à l'amélioration de la pratique des conseillers d'orientation du Québec qui œuvrent en milieu scolaire, les membres du jury espèrent aussi qu'elle incitera d'autres chercheurs à faire en sorte que les futurs tests utilisés reflètent toujours adéquatement la réalité de la population québécoise. ❖

Le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins : identification des variables en cause

Un compte-rendu des écrits effectué dans le cadre d'un projet de recherche (Gingras et collaborateurs, 2006) révèle, de façon générale, que même si la situation des femmes s'est améliorée par rapport aux métiers traditionnellement masculins au cours des dernières années, leur présence demeure encore insatisfaisante, surtout lorsque l'on considère que ces métiers offrent souvent de meilleures conditions de travail. De plus, les études recensées mettent en évidence de nombreuses variables d'influence relatives au maintien des femmes qui appartiennent à la fois à une époque, à une société, à ses gouvernements, aux organisations, aux groupes professionnels et aux catégories d'emploi ainsi qu'aux caractéristiques de chaque personne, y compris les femmes elles-mêmes. Précisons également que selon ces particularités, une même variable peut contribuer ou nuire au maintien des femmes en emploi dans les métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Les principales conclusions de ces travaux démontrent notamment l'influence de certaines variables de nature transversale au processus de développement de carrière, dont les sources de motivation (ex. : intérêt particulier pour ce type d'emploi, pour le salaire généralement plus élevé ou pour les autres conditions de travail offertes), la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle, le soutien social et l'encouragement de l'entourage, de même que le niveau d'adaptation et le succès perçu qui se traduisent notamment par la confiance en soi, l'indépendance, l'engagement et la détermination. D'autres variables d'influence se rattachent plutôt à une étape du développement de carrière des femmes : en cours d'emploi (ex. : conditions et exigences de travail, relations en milieu de travail, division sexuelle du travail), lors de l'embauche (ex. : compétences et expériences, pratiques discriminatoires), pendant la formation ou la préparation à l'emploi (soutien du milieu scolaire, stéréotypes et harcèlement sexuel) et au moment du choix professionnel (aspirations scolaires et professionnelles, intérêt pour le domaine envisagé).

Parmi les pistes de réflexion et d'intervention qui se dégagent de cette analyse, mentionnons l'instauration de programmes de

formation ou de préparation des femmes pour les métiers non traditionnels comprenant entre autres choses différentes modalités d'aide à leur intégration (ex. : mentorat, stages en entreprise), des mesures axées sur les caractéristiques individuelles et sur les variables organisationnelles (ex. : reconnaissance des efforts, jumelage des nouvelles travailleuses, soutien et réseautage, aménagement des postes de travail), des stratégies d'intervention centrées sur les organisations (ex. : discrimination positive, intégration structurelle, politiques et règles de conduite, culture et climat de travail, programmes de formation, mesures d'accueil) ainsi que des stratégies d'intervention liées au recrutement et à la sélection, à la formation et à la préparation à l'emploi, à la période d'insertion et d'apprentissage et au suivi périodique (ex. : sensibilisation des entreprises, validation du choix professionnel, identification des caractéristiques personnelles et professionnelles, familiarisation avec l'environnement de travail, affirmation de soi, soutien et accompagnement continus).

Par ailleurs, une grande partie de la problématique du maintien des femmes dans des emplois non traditionnels semble résider dans la difficile communication entre les cultures masculines et féminines, notamment dans l'univers du travail où chaque individu cherche à faire sa place. L'analyse des variables d'influence du maintien en emploi des femmes dans des métiers traditionnellement masculins indique enfin que l'un des défis actuels de la société, et plus spécifiquement du monde du travail, est le développement d'une coexistence des deux genres qui soit profitable pour tous, individuellement et collectivement. ❖

Référence

GINGRAS, M., R. SAVARD et M. ROBIDOUX, en collaboration avec Emploi-Québec Montérégie et le Regroupement montréalais des organismes non traditionnels. *Maintien des femmes dans les métiers non traditionnels : identification des variables en cause*, Rapport de recherche non publié, Collectif de recherche en counseling et développement de carrière (CRCDC), Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke.

La théorie psychogénétique de l'identité

Les travaux de M. Luc Bégin, Ph. D., c.o., psychologue et professeur à l'UQAM, concernant l'identité et ses déficits ont débuté au début des années 1980. Ils ont été largement motivés par la constatation de Holland (1979) à l'effet que son « kit » d'orientation s'avérait utile aux personnes dont l'identité professionnelle était claire et largement inutile à celles dont l'identité n'était pas claire.

Luc Bégin était au service d'Emploi et Immigration Canada pour lequel il élaborait l'Inventaire canadien d'intérêts professionnels lorsque cette observation a suscité chez lui une remise en question importante de son travail. En clair, elle revenait à dire que les inventaires d'intérêts (dont le sien) sont utiles aux personnes qui n'en ont pas tellement besoin et peu utiles à celles qui en ont vraiment besoin.

22

En peu de mots, cette observation constituait une affirmation du peu d'utilité du travail sur l'inventaire d'intérêts qu'il était sur le point de compléter après un peu plus de sept années d'efforts. Ceci étant dit, la question du peu de pertinence de l'instrument construit, en dépit de ses qualités psychométriques, est rapidement devenue secondaire. La problématique est alors devenue la suivante : pourquoi les instruments aussi utilisés que les inventaires d'intérêts pouvaient présenter une utilité aussi limitée ?

La réponse est venue assez rapidement : les inventaires d'intérêts sont utiles à ceux qui n'en ont pas besoin parce que ces derniers possèdent des catégories correspondant aux échelles des inventaires d'intérêts.

Depuis, c'est à comprendre la problématique de la catégorisation des expériences personnelles, de son développement et de ses vicissitudes que Bégin (1998) a consacré ses efforts (l'épreuve Groupements). L'essence des résultats dont il a fait état dans plusieurs publications était le fruit d'observations cliniques. Il s'agit ici d'une méthode de recherche peu usuelle, à laquelle les tenants de l'empirisme, qui prévaut dans les milieux universitaires, n'accordent généralement que peu de foi. Ironiquement, c'est essentiellement cette méthode qui peut faire que des cliniciens peuvent tirer de leurs expériences professionnelles les enseignements utiles au perfectionnement de leurs interventions.

L'épreuve Groupements a permis de faire ressortir une échelle de développement des schèmes catégoriels. Cette échelle s'applique aux personnes âgées de 4 à 77 ans... Pour les plus jeunes, elle exige de faire appel à une version en images de l'instrument.

En ce qui concerne le plan de l'interprétation des productions catégorielles des personnes, il a fait appel aux connaissances acquises tant comme psychologue que comme anthropologue. Puis, il s'est appuyé sur les résultats des recherches de Holland portant sur les perceptions qu'avaient d'elles-mêmes les personnes de chacun des types de personnalité de son modèle hexagonal.

Depuis la fin des années 1980, des praticiens formés à son approche ont contribué à enrichir les analyses réalisées jusque-là par l'auteur. Plus formellement encore, ces personnes sont devenues, depuis 1997, les participants à la liste « identité ». Cette liste de discussions par Internet a permis aux professionnels formés au diagnostic identitaire de soumettre leur cotation des protocoles de leurs clients pour vérification et de recevoir les corrections qui s'imposaient. De plus, des suggestions d'intervention leur étaient proposées. Depuis 2001, huit correcteurs se partagent la tâche de vérification et de suggestions d'intervention. Plus de 20 000 protocoles ont ainsi fait l'objet de vérification au cours des neuf dernières années. C'est grâce à ce matériel qu'il a été possible de raffiner autant la cotation des productions obtenues que leurs interprétations.

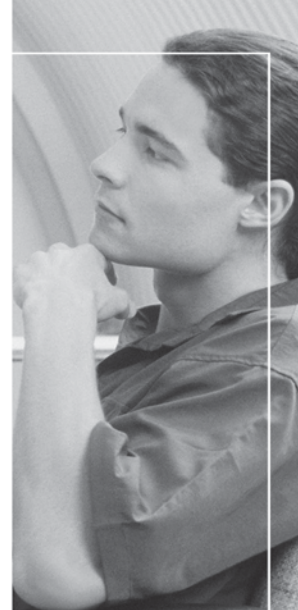
Enfin, c'est à travers sa pratique en psychologie et en orientation que Luc Bégin a développé une approche de l'intervention thérapeutique susceptible de résoudre les difficultés identitaires manifestées par les personnes en quête d'orientation de vie et professionnelle.

Références

BÉGIN, Luc. *Reconstruire le sens de sa vie : le changement thérapeutique*, Montréal, Éditions Nouvelles, 1998.

POWER, P.G., et autres. « The relationship of student characteristics to the influence of the Self-directed Search », *Measurement and Evaluation in Guidance*, vol. 12, n° 2, juillet 1979.

REPÈRES et votre avenir



■ ■ www.reperes.qc.ca

Centre virtuel d'information
scolaire et professionnelle

- banque d'information constamment mise à jour, plus complète et mieux organisée;
- explorations de professions et de programmes de formation;
- Webfolio pour conserver les résultats des recherches;
- lieu d'échange et d'information pour les professionnels utilisateurs de REPÈRES;
- accessibilité plus grande à l'école, au travail ou à la maison;
- navigation plus conviviale.

**Aussi
disponibles**

**Options
comprenant
des
activités
liées à
l'approche
orientante**

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



Technologies au service
de l'éducation

**EXTRÊMEMENT
COMPLICES, LES CMA!**



**EXTRÊMEMENT COMPTABLES,
LE MANAGEMENT EN PLUS!**

CLICCMA.COM



**Ordre des comptables
en management
accrédités du Québec**