



Ordre des conseillers  
et conseillères d'orientation  
du Québec

# Au cœur de l'adéquation formation-emploi : la personne

Présentation de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Dans le cadre de la consultation gouvernementale

**« L'Amélioration de l'adéquation entre la formation et les  
besoins du marché du travail : une contribution au  
développement du Québec »**

**13-14  
JUN  
2011**



# Au cœur de l'adéquation formation-emploi : la personne

## L'Ordre

L'Ordre est une institution créée par la loi québécoise et sa mission première est la protection du public. Il remplit sa mission en exerçant la surveillance de la profession, en s'engageant dans le développement de la compétence des conseillers et conseillères d'orientation et en informant le public, les milieux et les décideurs sur des questions touchant sa mission.

L'Ordre n'a pas de structure régionale. Bien que des membres aient participé aux consultations régionales, nous ne participons officiellement qu'à la synthèse nationale, mais regrettons de ne pas avoir eu les ressources pour intervenir aussi lors des consultations régionales.

L'Ordre compte 2400 membres dont environ la moitié œuvre dans le secteur de l'éducation et environ le tiers dans le secteur de l'emploi, des organisations et des bureaux de consultants.

Pour l'Ordre, la question de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail est primordiale pour la prospérité du Québec et touche directement l'expertise et le travail des conseillers et conseillères d'orientation.

L'Ordre a préparé un mémoire plus exhaustif sur les questions abordées dans la consultation et le rendra disponible sur son site Web : [www.orientation.qc.ca](http://www.orientation.qc.ca).

## Sur le thème

### *Information sur les besoins du marché du travail*

#### **Selon l'Ordre, l'information est abondante et facilement accessible au Québec**

Il existe des sources très développées d'information sur le marché du travail. L'OCDE cite d'ailleurs le Canada comme un des pays les mieux pourvus sur ce plan.

La **Classification nationale des professions (CNP)**, développée et entretenue par le gouvernement fédéral, fournit des descriptions détaillées et assez techniques de 30 000 appellations d'emploi regroupées en 520 profils professionnels. Elle vient d'être révisée et l'Ordre a participé à la consultation visant son amélioration, mais il reste des améliorations importantes à envisager, comme la description dynamique des circuits de mobilité professionnelle et l'introduction d'informations utiles pour les personnes handicapées. De plus, cette information est canadienne et les particularités québécoises y sont souvent noyées.

**IMT en ligne** est le système québécois qui reprend les informations de la CNP en y ajoutant de l'information économique québécoise sur la situation de l'emploi, les perspectives, etc. Il offre aussi une information beaucoup plus circonstanciée sur les secteurs d'activité économique et fait le lien avec la banque d'information sur les formations du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), Inforoute FPT (pour Formation professionnelle et technique).

**Tout pour réussir.com** vise à mieux faire connaître, auprès des jeunes, les métiers ayant de bonnes perspectives d'emploi qui demandent une formation professionnelle au secondaire ou de formation technique au collégial. Il apporte une attention particulière sur les réalités régionales (lieux où se donne la formation et régions les plus propices à l'emploi), et associe les professions entre elles selon les intérêts. Par ailleurs, le site se réfère à IMT en ligne.

**Inforoute FPT**, également du MELS, répertorie les programmes de formation professionnelle et technique du MELS en donnant une description technique et comprenant également de l'information sur les établissements de formation.

**Repères** est une banque de données de la société GRICS (pour Gestion du réseau informatique des commissions scolaires) et reprend de nombreux éléments des trois banques précédentes, mais en ajoutant beaucoup d'information faisant le lien avec les caractéristiques des personnes, et propose de nombreux hyperliens vers des informations complémentaires, notamment sous forme de capsules vidéo. Elle permet aussi aux personnes de faire une recherche de professions en partant de critères qu'ils définissent, seuls ou avec un professionnel.

D'autres sources d'information venant d'organisations publiques, parapubliques ou privées existent et sont facilement accessibles sur Internet :

Le site **Avenir en santé** du Ministère de la Santé et des Services sociaux est un site interactif très intéressant qui met les explorateurs en lien avec la réalité concrète des professions de ce secteur.

Plusieurs **comités sectoriels de main-d'œuvre** ont développé des produits d'information et de promotion, très souvent sous forme de capsules vidéo, par exemple le CAMAQ (aérospatiale) et Élexpertise (industrie électrique et électronique).

**Monemploi.com** est un grand site très bien développé par Septembre éditeur, fondé par un conseiller d'orientation, sur les professions et la formation, et inclut entre autres le Dictionnaire Septembre des métiers et professions.

Et il en existe une foule d'autres de différente importance et pertinence.

Il est également possible pour les jeunes d'avoir accès à des personnes réelles, comme dans le contexte d'**Academos** qui leur permet de correspondre avec des personnes qui exercent le métier qu'ils envisagent et ainsi poser leurs questions, vérifier leur intérêt et valider leurs perceptions.

En fait, pour nous, la question à se poser est davantage de savoir comment les jeunes et les moins jeunes peuvent faire pour s'y retrouver, et surtout ne pas s'y perdre au point d'oublier qui ils sont et qu'est-ce qui leur convient, compte tenu de leurs talents et de leurs aspirations.

*Il est toujours possible de sophistication l'information comme telle, mais ce que nous observons nous amène bien davantage à nous préoccuper de la manière dont les personnes réussissent ou non à y trouver du sens, et à choisir un projet dans lequel ils vont vivre de la réussite.*

### **Au-delà de l'information, un continuum de besoins spécifiques en orientation**

L'information est loin d'être le seul besoin qu'ont les jeunes et les moins jeunes pour prendre une décision, bâtir un projet professionnel, y persévérer et réussir. Ces personnes ont aussi des besoins de conseils, par exemple pour choisir entre deux ou trois options, pour s'assurer que leur choix correspond bien à leur nature.

Les travaux réalisés par les chercheurs québécois pour le Forum des ministres du marché du travail ont démontré que l'information seule ne permettait pas de répondre aux aspects affectifs de la prise de décision, et que seul un accompagnement adéquat pouvait donner cet effet.

En effet, en matière d'orientation professionnelle, on constate que les besoins des individus se situent sur un continuum où à une extrémité on retrouve les personnes qui ont une identité bien structurée, des intérêts clairs et qui peuvent construire leur projet professionnel sans aucune aide et se débrouiller avec l'information qui est disponible. À l'autre extrémité du continuum, on retrouve les personnes qui ont des problèmes importants d'orientation, soit parce que leur identité est confuse, parce qu'elles souffrent d'indécision chronique ou qu'elles doivent composer avec un handicap ou une difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. À mi-chemin se trouvent des personnes qui, tout en étant assez autonomes, ont besoin d'une aide professionnelle pour clarifier un projet, comparer deux options, obtenir un avis sur la concordance d'une profession avec leur profil. D'autres encore ont besoin d'aide pour structurer leur réflexion, particulièrement lorsqu'il s'agit d'un premier choix d'orientation.

Le recours à l'accompagnement et à l'intervention professionnelle en orientation sera modulé en fonction des besoins spécifiques de la personne et de la place qu'ils occupent sur le continuum.

Trop souvent, dans les écoles du Québec, on demande aux conseillers et conseillères d'orientation d'effectuer des tâches administratives, au détriment du service direct à l'élève. Dans 62 % des commissions scolaires, les c.o. disent ne pas pouvoir rencontrer tous ceux qui en font la demande, par manque de temps, alors que dans 70 % des commissions scolaires, on leur demande d'effectuer des tâches telles que répondre aux appels des parents à propos de l'uniforme de l'école. Et, l'Ordre a pu constater que seule une minorité de conseillers et conseillères d'orientation ont la possibilité d'intervenir auprès des jeunes qui ont des problèmes complexes d'orientation, lesquels peuvent facilement se traduire ensuite en perte de motivation et en décrochage.

### **Dans quelle mesure peut-on s'attendre que les jeunes se forment pour répondre aux besoins du marché du travail?**

Pour les conseillers et conseillères d'orientation, qu'une personne réalise ses aspirations et s'épanouisse professionnellement n'est pas nécessairement inconciliable avec le fait de répondre aux besoins du marché du travail, mais seulement dans l'optique où la personne est en mesure de faire quelque chose qui correspond à ses talents et à sa nature. La présence d'opportunités d'emploi est un facteur très important que les personnes considèrent, mais il n'est pas le seul.

*Les personnes ne sont pas de la pâte à modeler à laquelle on peut donner la forme qu'on veut. N'importe qui ne peut pas faire n'importe quoi, et même si l'on souhaite répondre aux besoins des entreprises, on ne peut pas garantir que leurs emplois vont attirer beaucoup de candidats. Ceux-ci doivent avoir l'impression d'y gagner quelque chose!*

Et même lorsque les personnes choisissent un métier en pénurie, l'accès à la formation est limité puisque l'aide financière est accessible aux adultes sans emploi ou en situation précaire. En effet, seules les personnes qui ont un problème d'emploi dû à un manque de formation ont accès à la Mesure de formation de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec. Par ailleurs, certaines personnes (jeunes ou adultes) choisissent de s'inscrire dans des programmes de formation professionnelle ou technique contingentés et sont refusées, en fonction de modes de sélection qui ne permettent pas toujours de s'assurer d'avoir les meilleurs candidats au bon endroit en fonction de la solidité de leur projet professionnel. On se prive ainsi d'excellents travailleurs potentiels intéressés et persévérants.

Le marché du travail pourrait se décrire comme les gradins d'un stade municipal. Il y a beaucoup de monde sur les rangées du bas, de sorte qu'il est difficile d'y entrer. La seule manière d'y arriver est que les personnes qui s'y trouvent montent dans des gradins plus élevés, quittent d'eux-mêmes où que les arrivants les poussent en bas de l'estrade. Il y a des professions d'entrée sur le marché du travail, et plus haut il y a les domaines à haute valeur ajoutée. **La seule manière d'y parvenir serait de permettre à des personnes qui occupent déjà des emplois du niveau d'entrée d'obtenir de l'aide pour atteindre ces emplois stratégiques.** Autrement, on ne fait qu'ajouter de la main-d'œuvre en en poussant d'autres au chômage.

Par ailleurs, nous sommes toujours préoccupés de voir la multiplication de formations de très courte durée pour répondre à un besoin précis et circonstanciel, mais qui n'offre pas aux personnes la formation de base nécessaire pour s'adapter à d'autres changements et ainsi éviter de se retrouver au chômage.

### Pistes proposées par l'Ordre

- L'Ordre produira en 2011-2012 un guide de pratique sur l'orientation au secondaire pour préciser les attentes qu'on doit avoir à l'égard de l'adéquation entre les besoins d'orientation des élèves et les services offerts. Par ailleurs, il permettra que les conseillers et conseillères d'orientation soient mieux équipés et qu'ils soient utilisés de manière plus efficace dans les écoles.
- L'Ordre a mis sur pied, à la suggestion et avec la contribution du MELS, une communauté virtuelle de partage qui permet à tous les professionnels de l'information et de l'orientation de partager leurs ressources et leurs bons coups.
- Le développement d'outils d'information ne devrait pas se faire avec une pensée de marketing des emplois, mais avec l'intention faire le lien entre les besoins du marché et les besoins des personnes, notamment de leurs talents, de leur personnalité et de leurs aspirations.

- Les politiques en matière d'adéquation formation-emploi doivent tenir compte du fait que l'orientation ne se résume pas à un arrimage entre les caractéristiques de la personne et les celles du monde du travail. Prendre une décision de carrière est un processus également émotif et complexe qui peut parfois demander un accompagnement professionnel pour un nombre important de personnes.
- Voir à ce que les conseillers et conseillères d'orientation en milieu scolaire servent à répondre aux besoins d'orientation et non aux besoins administratifs des écoles.

## Sur le thème

### *Reconnaissance des acquis et des compétences*

#### Formation des intervenants

La reconnaissance des acquis est un enjeu au cœur du champ d'exercice des conseillers et conseillères d'orientation, notamment sur le plan de l'évaluation des ressources personnelles. Toutefois, malgré le développement de l'expertise québécoise en la matière, **la formation des intervenants et leur implication dans l'élaboration et la prestation de service en reconnaissance d'acquis et de compétences (RAC) sont encore insuffisantes.**

Conscient de cette situation, l'Ordre a tenu un symposium provincial sur cette question en mars 2009, suite auquel un groupe de travail a été mis sur pied et a actuellement pour mandat, notamment :

- effectuer un inventaire des pratiques des c.o. de tous secteurs dans le vaste domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences;
- réaliser un lexique dans le but de développer un vocabulaire commun;
- analyser les besoins de formation.

#### La jungle de la reconnaissance des acquis et des compétences

Un des constats est la multiplicité des lieux de reconnaissance, dans le cadre d'organisations aux missions différentes et au vocabulaire différent. Qui plus est, il y a une vaste disparité des pratiques de reconnaissances qui ne sont pas arrimées entre elles ou avec les processus de certification et de diplomation, au détriment du public. L'Ordre souhaite contribuer à faciliter la compréhension de ce qu'est la RAC et l'accès aux différents types de services, offerts par les différents intervenants.

Un des problèmes majeurs reliés à la reconnaissance des acquis, quel que soit le niveau, est l'accès subséquent à de la formation manquante. Bien que des efforts soient déployés dans les différents ordres d'enseignement, il n'en demeure pas moins que les candidats doivent surmonter des obstacles qui varient d'un niveau à l'autre.

L'exercice de facilitation à la mobilité de la main-d'œuvre par les ordres professionnels nous a amenés à constater à quel point la situation est également difficile au niveau universitaire, où les départements ne sont adéquatement financés que si la personne est inscrite à un programme.

Parmi les pratiques de reconnaissance des acquis et des compétences, **on a observé que les exercices de bilans de compétences permettent non seulement aux « recruteurs » d'attester que la personne détient les compétences requises, mais aussi à la personne elle-même de s'approprier ses forces et ses succès.** Des prestataires d'aide sociale de longue date y ont trouvé la confiance nécessaire pour réintégrer le marché du travail à un taux significativement plus élevé que la moyenne (passant d'une moyenne d'environ 50 % à environ 85 %<sup>1</sup>).

### Pistes proposées par l'Ordre

- Poursuivre le vaste exercice de concertation de tous les acteurs impliqués en reconnaissance d'acquis et de compétences, initiée par le MELS en 2005, de manière à favoriser l'adoption d'un vocabulaire commun et une harmonisation et un arrimage des différents services.
- Soutenir le développement d'une formation continue destinée aux intervenants impliqués en reconnaissance des acquis et des compétences, notamment les conseillers et conseillères d'orientation.
- Créer, à même des structures existantes ou non, des centres de bilan et de développement des compétences spécialisés dans la reconnaissance d'acquis et l'aide à la carrière.
- Reconnaître aux citoyens et citoyennes du Québec un *droit* au bilan de compétences à l'instar de ce qui prévaut en France, à la fois pour permettre la mise en valeur des talents, mais aussi pour l'effet mobilisateur constaté chez ceux qui en bénéficient.
- Permettre aux candidats à l'immigration de débiter, dans leur pays d'origine, leur démarche de planification de carrière et de reconnaissance d'acquis dans l'optique d'intégrer plus rapidement et efficacement le marché du travail québécois.
- Prévoir un financement des institutions de formation, notamment au niveau universitaire, spécifique à la formation d'appoint des personnes en démarche de reconnaissance d'acquis.

<sup>1</sup> Poulin, D. (2002). *La prévention de l'abandon scolaire chez les chômeurs*, Actes du Colloque de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle, AIOSP, Varsovie, Pologne, 29-31 mai 2002