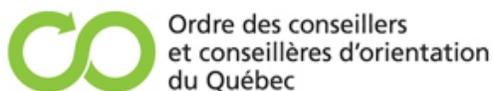


BÂTIR ENSEMBLE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 21^e SIÈCLE

MÉMOIRE

Réflexion sur la formation professionnelle

8 mars 2018



1600, boul. Henri-Bourassa O., bureau 520
Montréal (Québec) H3M 3E2
Josée Landry c.o.
Présidente, OCCOQ
jlandry@orientation.qc.ca

INTRODUCTION

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) est constitué en vertu de la législation du Québec et a pour mandat principal la protection du public. Ce n'est pas une association, et il ne représente pas les intérêts des conseillers d'orientation (c.o.), mais ceux de la population québécoise en matière d'orientation et d'autonomie socioprofessionnelle.

L'OCCOQ remplit son mandat notamment par la surveillance de la compétence de ses membres, mais aussi en avisant les décideurs publics et privés sur des sujets touchant à son mandat. C'est dans cette optique de protection des citoyens du Québec que l'Ordre veut contribuer à la consultation « Bâtir ensemble la formation professionnelle du 21^e siècle ». D'autant plus que l'Ordre encadre plus de 2 500 professionnels détenteurs d'une formation universitaire de niveau maîtrise, répartis dans des secteurs variés qui touchent tous la jeunesse : l'éducation, l'employabilité, la réadaptation, la santé mentale, l'intervention organisationnelle.

À ce titre, rappelons le champ d'exercice des conseillers d'orientation qui est : « *évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement.* » Dans ce champ d'exercice, les conseillers d'orientation réalisent également certaines activités professionnelles réservées à haut risque de préjudice, particulièrement pour les personnes plus vulnérables comme les personnes atteintes d'un trouble mental ou neuropsychologique et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation. En adoptant le Projet de loi n^o 21 et en réservant des activités pour les conseillers d'orientation, le législateur reconnaît leur expertise et identifie ces derniers comme professionnels pouvant œuvrer auprès de clientèles vulnérables.

Ce mémoire est donc une occasion pour nous de rappeler à quel point l'orientation permet à chaque individu de se donner des buts et de définir des aspirations qui tiennent compte d'éléments tels que ses compétences, ses valeurs, ses intérêts, ses connaissances et son environnement. Ces éléments constituent toute la richesse d'une personne et sont indispensables à la révélation de son potentiel et, de surcroît, sont indissociables de la persévérance, de la motivation et par conséquent, de la réussite scolaire et éducative qu'il soit question de formation professionnelle, de formation technique ou de formation universitaire.

Ainsi, pour l'OCCOQ, la valorisation de la formation professionnelle ne peut pas faire l'économie de l'identification d'un projet professionnel pour la personne et d'un accompagnement soutenu dans son cheminement vers son intégration sur le marché du travail.

THÈME 1

Des façons de faire axées sur le partenariat

Puisque le vieillissement de la population crée de nouveaux besoins de main-d'œuvre, que la mondialisation des marchés change les réalités économiques et que les technologies évoluent à une vitesse exponentielle, la concertation entre les acteurs de l'éducation et leurs partenaires est primordiale pour favoriser une adéquation continue de la formation avec les besoins évolutifs du marché du travail du 21^e siècle. Les quelques sujets de discussion qui suivent peuvent servir aux échanges et à la détermination des actions de partenariat à mettre en place.

1.2 Des mécanismes de prise en compte, dans l'offre de formation, des besoins émergents et des compétences du 21^e siècle

SELON VOUS, de quelles manières pourrait-on prendre en compte davantage les besoins émergents du marché du travail? Comment pourrait-on introduire les compétences du 21^e siècle dans l'offre de formation professionnelle? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

PISTES D'ACTION POTENTIELLES (cahier du participant)

- Établir un dispositif d'échanges récurrents entre les partenaires du marché du travail et le Ministère pour favoriser la transmission de l'information associée aux nouvelles tendances de l'industrie (ex. : tables rondes, événements annuels par secteur).
Il serait important que l'information soit relayée aux services d'orientation scolaire et professionnelle, lorsque cela est pertinent, sans oublier le réseau de l'employabilité. Nous voulons faire connaître toute information pertinente aux élèves ou aux adultes qui songent à la formation professionnelle, qu'il s'agisse des services offerts à la formation générale des jeunes, à l'éducation des adultes, en formation professionnelle ou dans les services d'accueil et de références (SARCA).
- Constituer un inventaire des compétences du 21^e siècle destiné aux équipes de révision de programmes d'études.
C'est un premier pas. Il serait notamment primordial que ces renseignements soient relayés auprès des services d'orientation scolaire et professionnelle. Un atelier qui présente ces compétences aux conseillers d'orientation, à l'occasion d'un colloque par exemple, pourrait être fort pertinent.

AUTRES PISTES D'ACTION ET COMMENTAIRES

Nous voulons mettre l'accent sur le fait que les compétences techniques et technologiques, bien qu'essentielles, ne peuvent pas faire l'économie du savoir-être, tel que vous le dites dans le 4^e paragraphe en page 16 du cahier du participant.

De plus, comme les techniques et technologies évoluent de plus en plus rapidement, la capacité et l'ouverture à apprendre deviennent une clé de voûte sur laquelle s'appuie le développement des compétences tout au long de la vie.

Des chercheurs de l'Université de Moncton ont identifié des compétences de base pour le 21^e siècle. Parmi celles-ci, se trouve la connaissance de soi. Cette compétence est liée à la compétence à s'orienter. La connaissance de soi est un élément central pour le choix professionnel et conséquemment dans l'intervention des conseillers d'orientation. C'est un vecteur de l'identité qui permet aux élèves et aux adultes de faire un choix professionnel qui leur corresponde, au moment où ils le font. La motivation devient intrinsèque et favorise alors la persévérance dans la formation et dans l'insertion professionnelle. Celle-ci se transposera dans leur vie professionnelle. Pour comprendre l'importance de la connaissance de soi et de la capacité à s'orienter, il faut les situer dans la société de demain, qui est déjà à nos portes. Le chercheur Jean Pralong, professeur de gestion des ressources humaines à l'IGS-RH en France¹, estime que la compétence à s'orienter est la clé de l'employabilité de demain. Il est essentiel, selon lui, de développer une culture de la mobilité et, plus pragmatiquement, des compétences en gestion de carrière chez les individus. Si les changements de métiers sont permanents, il est inéluctable que chacun connaîtra plusieurs transitions professionnelles dans sa carrière (succession d'emploi, succession de transition). Le savoir-être est au cœur des programmes de formation et, dans plusieurs cas, constitue pour les enseignants, un élément de rétroaction important auprès des élèves.

Les individus peuvent-ils être mieux préparés à cela ? Nous le croyons. Il existe des programmes d'intervention développés par des conseillers d'orientation qui le démontrent (voir nos 3.2 : *l'innovation partagée en matière de parcours de formation* : Visa Destination Emploi). Ces programmes tiennent compte non seulement des compétences techniques mais aussi des savoir-être.

Nous pouvons voir comment l'intervention des conseillers d'orientation auprès des élèves est une contribution pour le développement de ces compétences du 21^e siècle. Les définitions des compétences présentées dans l'encadré ci-dessous sont ciblées comme étant des compétences de savoir-être importantes pour les élèves du primaire. Il est raisonnable de penser qu'il en est de même pour les élèves du secondaire tout comme pour ceux de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes, tant pour les soutenir dans leur choix professionnel que dans leur insertion sur le marché du travail. Mentionnons l'importance de faire un choix qui se base sur une évaluation rigoureuse de la situation de la personne, pour permettre d'avoir et de manifester de l'intérêt pour son travail qui s'appuie sur des motivations intrinsèques. L'évaluation en orientation est un processus qui consiste à recueillir des informations à l'aide de différents moyens et outils, tous justifiés au regard des objectifs de l'intervention. Également, l'évaluation implique de porter un jugement clinique permettant d'estimer et d'apprécier la situation de la personne selon un cadre de travail rigoureux, exhaustif et systématique, de manière à pouvoir en partager les résultats et à mettre en évidence ses enjeux. (OCCOQ, 2010a, p. 6) Le conseiller d'orientation évaluera donc le fonctionnement psychologique de la personne (ex: sa façon de fonctionner, croyances, intérêts, besoins fondamentaux, valeurs, estime de soi, stratégies d'adaptation, etc.), ses ressources personnelles (ex. connaissance de soi, acquis formels,

¹ Pruneau, D., Kerry, J., Langis, J. & Léger, M.T. (2013). *De nouvelles compétences à développer chez les élèves du primaire en sciences et technologies: pratiques et possibilités*. Moncton, NB: Université de Moncton, Groupe de recherche Littoral et vie.

aptitudes, habiletés, capacités, etc.) et les conditions du milieu (famille, médias sociaux, dynamique relationnelle, possibilités d'emploi et de formation, etc.).²

1.4 Des liens raffermis entre le milieu de l'éducation et le marché du travail

SELON VOUS, quelles démarches pourraient améliorer la circulation de l'information entre le milieu de l'éducation et celui du travail, y compris avec les municipalités? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

AUTRES PISTES D'ACTION OU COMMENTAIRES

Les renseignements qui sont transmis doivent être fiables afin d'éviter la désinformation et ses impacts sur les personnes intéressées par la formation professionnelle. Il est essentiel que les différents acteurs du milieu (scolaire, de l'emploi, municipaux, etc.) comprennent l'importance de la communication, des échanges et des partenariats entre eux et mettent en place des moyens pour répondre aux besoins des différents milieux. Évidemment une attention particulière devrait être portée à une communication et un échange d'informations fluides.

Il nous apparaît pertinent que les acteurs entourant la mise sur pied de nouvelles formations fassent à l'occasion le point auprès des conseillers d'orientation sur les étapes de développement de nouveaux métiers. Et ce, avant que ceux-ci ne soient implantés officiellement. Les conseillers d'orientation sont en première ligne pour répondre aux questions des personnes qui les consultent sur des métiers et professions qu'elles voient dans les médias et dans lesquels elles se projettent. Par exemple, quel conseiller d'orientation n'a pas eu à répondre à la question suivante? *Comment puis-je devenir analyste en scène de crimes?* Les séries télévisées, qu'elles soient policières, politiques ou autre, ont un impact important sur les représentations que se font les jeunes d'eux-mêmes. Ils sont en période de construction de leur identité.

Ainsi, nous savons que des conseillers d'orientation ont dû répondre à la question suivante : comment puis-je devenir conducteur de drone? Pendant que l'industrie réfléchit, les conseillers d'orientation doivent fournir des réponses et les chercher ici et là. Et dans ce cas-ci précisément, même les experts ne sont pas nécessairement sur la même longueur d'onde. Selon un expert du Centre de formation en aérospatiale des jeunes se font prendre à suivre une formation pour laquelle il n'y a pas d'emploi dans un établissement privé au coût de 10 000\$.

Donc, si l'industrie est davantage consciente de ces situations, dans le contexte d'aujourd'hui où tout va très vite, il pourrait y avoir une équipe chargée de faire le suivi de ces informations qui les transmettraient aux conseillers d'orientation tout comme aux

² *Guide d'évaluation en orientation*, OCCOQ, 2010.

intervenants en employabilité pour que l'information qu'ils utilisent soit uniforme et plus officielle.

THÈME 2

Une offre de formation adaptée aux réalités des régions

Puisque les défis varient d'une région à l'autre (ex. : déclin démographique, population immigrante en croissance) et que les ressources sont limitées, la collaboration entre les commissions scolaires d'une même région doit s'accroître. L'offre de formation pourrait ainsi mieux répondre aux réalités régionales du marché du travail. Les quelques sujets de discussion qui suivent peuvent servir aux échanges et à la détermination des mécanismes visant à renforcer cette collaboration.

2.1 *Le déploiement concerté de l'offre de formation professionnelle*

SELON VOUS, de quelle manière la carte des enseignements professionnels pourrait-elle être aménagée pour mieux s'adapter aux besoins de chaque région administrative? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

PISTES D'ACTION POTENTIELLES (cahier du participant)

- Définir et déployer à terme de nouveaux modes de formation (ex. : mandater une seule commission scolaire pour desservir une région, en partenariat étroit avec d'autres commissions scolaires; créer des consortiums régionaux en matière de formation professionnelle).

S'assurer que les nouveaux modes de formation ne soient pas une entrave à l'inscription de certaines personnes aux programmes de la FP. La distance, dans certains cas, constitue un obstacle pour l'accès à une formation professionnelle pour les personnes éloignées des centres urbains. S'assurer que les modes de formation respectent la réalité de la clientèle et des régions. De plus, même si nous sommes à l'heure de la technologie, certaines personnes ne fonctionnent toujours pas avec de tels outils. Prenons l'exemple du courriel : certains adultes n'y ont pas accès, alors que pour les plus jeunes, ce mode de communication est déjà dépassé!

Enfin, il faut que l'offre de formation soit cohérente avec le marché du travail selon les régions sans oublier que l'adéquation formation emploi doit s'appuyer d'abord sur le projet professionnel de chaque personne pour permettre la réussite du projet de formation et l'intégration durable en emploi. La personne est au cœur de cette adéquation. De plus, outre l'aspect financier, il est important de s'attarder à la mobilité des adultes qui désirent s'inscrire à une formation, et ce tant pour l'accès à la formation que pour l'intégration en emploi.

AUTRES PISTES D'ACTION OU COMMENTAIRES

Des conseillers d'orientation nous ont souligné la difficulté, pour plusieurs personnes en situation d'emploi précaire ou qui ne reçoivent pas de financement public pour leurs études, de s'investir dans une formation professionnelle à temps plein, compte tenu de leur

contexte de vie. Nous savons que certaines formations collégiales et universitaires sont accessibles à temps partiel; ce qui n'est pas le cas, semble-t-il, pour la formation professionnelle. Envisager d'offrir la formation professionnelle à temps partiel pourrait ouvrir la voie de la qualification à certaines personnes qui autrement, ne pourraient emprunter cette voie d'insertion et de contribution socioéconomique. On pourrait également envisager la possibilité d'offrir les formations le soir plutôt que le jour, pour faciliter l'accès aux personnes en emploi qui ne peuvent quitter leur emploi pour un retour aux études, à temps partiel ou à temps plein.

2.3 La formation professionnelle en soutien au développement régional

SELON VOUS, quelles seraient les mesures à mettre en place pour que la formation professionnelle soutienne mieux les régions dans leur développement? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

PISTES D'ACTION POTENTIELLES (cahier du participant)

- Mettre en place un programme de soutien à la mobilité et à l'hébergement pour les élèves.
S'assurer de bien faire connaître ce programme auprès des diffuseurs d'information, notamment des conseillers d'orientation et aussi auprès des élèves et futurs élèves.

THÈME 3

Des acteurs mobilisés autour de l'innovation

Puisque la qualification des travailleurs est de plus en plus préoccupante (ex. : compétences du 21^e siècle, population immigrante, manque de main-d'œuvre), la mobilisation des partenaires est incontournable pour permettre d'inscrire la formation professionnelle comme une voie d'avenir qui favorise l'accès à des carrières stimulantes correspondant aux champs d'intérêt des élèves. Les quelques sujets de discussion qui suivent peuvent servir aux échanges sur l'innovation en matière de modes et de parcours de formation ainsi que sur des façons d'améliorer la persévérance scolaire et la réussite éducative.

3.1 Des modes de formation novateurs

L'optimisation du processus de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

SELON VOUS, de quelle manière le processus de RAC pourrait-il être amélioré? Comment la complémentarité entre les CERAC et Qualifications Québec pourrait-elle s'effectuer dans une perspective d'optimisation des services? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

PISTES D'ACTION POTENTIELLES (cahier du participant)

- Mettre en place des projets régionaux concertés (éducation, emploi et organismes communautaires) pour améliorer l'embauche et l'intégration rapide en emploi de personnes immigrantes diplômées à l'étranger, en réponse aux besoins de main-d'œuvre les plus criants.

Il serait important de penser d'abord à l'intégration et au maintien en emploi. En effet, une intégration rapide n'est pas nécessairement synonyme d'intégration socioprofessionnelle durable. Pour s'assurer qu'une intégration en emploi favorise le maintien en emploi, il importe que le choix d'une formation soit fait de manière rigoureuse. Fournir l'aide professionnelle nécessaire pour accompagner la clientèle, notamment celle des conseillers d'orientation, serait indéniablement un soutien en vue de la réussite. Considérant les effets que cela pourrait avoir sur la persévérance, la réussite et finalement l'insertion socioprofessionnelle, les sommes dédiées à l'embauche de personnel à cet effet ne devraient-elles pas davantage être considérées comme un investissement plutôt que comme une dépense? Les coûts financiers et sociaux pour permettre aux décrocheurs d'accéder à un diplôme qualifiant ne sont-ils pas plus élevés que ceux investis pour soutenir les élèves en vue de leur persévérance et de leur réussite.

Par ailleurs, il ne faut pas négliger la nécessité de la francisation des personnes immigrantes, sans laquelle le projet professionnel risque de ne pas pouvoir se réaliser avec succès. Cette francisation ne se limite pas seulement à l'apprentissage d'une langue. Lorsque les ressources sont suffisantes et que la personne immigrante peut être accompagnée, c'est souvent l'occasion d'interagir en médiation interculturelle, ce qui favorise grandement l'adaptation et l'intégration dans un projet d'étude, de reconnaissance des acquis et des compétences ou encore, l'insertion sur le marché du travail.

Enfin, en ce qui concerne la clientèle immigrante, l'intervention précoce des conseillers d'orientation pour évaluer la situation de chaque immigrant souhaitant s'intégrer dans un programme de formation (ou même sur le marché du travail) pourrait certainement contribuer à bien identifier les besoins et les ressources des personnes et du milieu. Ainsi, grâce à un accompagnement approprié, l'intégration peut se réaliser dans les meilleures conditions possibles et dans les meilleurs délais.

Citons ici l'expérience des conseillères d'orientation du Centre de recherche d'emploi Montréal Centre-Ville (CREMCV) qui offrent depuis une dizaine d'années un programme d'accompagnement pour les professionnels de la santé diplômés à l'international (PSDI) qui est unique au Québec. Elles accompagnent les PSDI dans l'orientation de leur carrière et le développement de stratégies efficaces d'intégration professionnelle. En tant que conseillères d'orientation, elles peuvent témoigner du fait que *de contacter des professionnels du développement de carrière dès leur arrivée au Québec, permet aux immigrants d'avoir des informations fiables et à jour, de mieux comprendre le système scolaire et professionnel où ils doivent naviguer, d'éviter les essais-erreurs et de gagner un temps précieux dans leur intégration professionnelle. Une démarche de bilan des compétences transférables, notamment, a un impact durable dans tout leur cheminement de carrière.*

- Revoir les encadrements légaux et réglementaires au regard des conditions d'admission (ex. : réviser le TDG) et de l'attribution d'équivalences scolaires.

En effet, le TDG – datant de 1994 – doit faire l’objet d’une révision complète pour s’assurer d’évaluer la capacité réelle des candidats à réussir une formation professionnelle. À l’automne 2015, le MESS a fait une consultation, entre autres auprès de responsable de sanction des commissions scolaires et ces derniers sont dans le néant depuis ce temps. Cela fait plus de 10 ans que le TDG se retrouve en intégralité sur le Net. Peut-on encore parler de mesure valable pour la reconnaissance des acquis et des compétences?

AUTRES PISTES D’ACTION ET COMMENTAIRES

Faire connaître la reconnaissance des acquis et des compétences à la population (RAC) et faciliter l’accès à la formation manquante

Afin de mieux faire connaître la (RAC), l’Ordre a tenu la 13^e Semaine québécoise de l’orientation (SQO) du 5 au 11 novembre 2017 sous le thème « Pour trouver du boulot sans partir de zéro - faire reconnaître ses acquis et ses compétences » qui visait à faire connaître à la population l’importance pour chaque personne qui le souhaite, de pouvoir parfaire ses compétences. De plus, grâce à la contribution de madame Rachel Bélisle, professeure et chercheure à l’université de Sherbrooke, l’OCCOQ a mis en place une formation de 3 heures, offerte gratuitement à ses membres pour actualiser leurs connaissances en RAC.

D’autres initiatives en ce sens pourraient être mises en œuvre pour faire davantage connaître la RAC au grand public, notamment aux clientèles immigrantes, mais également aux adultes sans diplôme. Le guichet unique Qualification Québec qui sera bientôt en ligne, devrait faire l’objet d’une importante promotion auprès de la population et des intervenants, voire même auprès des entreprises en recherche de main-d’œuvre qualifiée.

Enfin, un élément important pour faciliter la démarche de RAC serait de permettre d’accéder plus facilement à la formation manquante.

Faciliter l’accès à la formation

Pour permettre la réussite des interventions auprès de certaines clientèles et réduire les obstacles à la formation, il faut favoriser les passerelles entre les différents ministères et organismes pour que le citoyen n’ait pas d’interruption de services (financiers ou autres) dans son cheminement. Mettre en place une logique de continuité de services est certainement une pratique qui favorise les transitions inévitables dans un cheminement vers une intégration socioprofessionnelle. Sans cette continuité de services et sans souplesse face à certaines règles et mesures, certains systèmes peuvent mener à l’exclusion plutôt que de permettre l’inclusion.

Prenons l’exemple cité par une intervenante qui a réalisé une démarche rigoureuse pour aider des participants à se sortir de leur situation de pauvreté. Ces personnes se sont inscrites à des formations (non financées par Emploi-Québec) qui ont de fortes chances de leur permettre de se trouver un travail décent.

J’ai des participantes qui commencent l’école à la mi-janvier, mais qui ne recevront leurs prêts et bourses qu’en date du premier février. Ces

participantes ont-elles droit, comme les personnes qui font un retour au travail, à leur chèque du premier si elles commencent des études après le 20 du mois? Malheureusement, certaines des filles ont reçu un appel leur disant qu'elles devront remettre leur chèque du premier janvier. Réponse d'Emploi-Québec : elles n'auront que 60 dollars par mois à remettre pendant six ou sept mois. Pour mes femmes monoparentales, c'est une épicerie d'une semaine!!! Enfin, Louise a reçu un avis de l'aide sociale lui réclamant 791 dollars pour son stage rémunéré. Ils ont omis d'enlever les montants au fur et à mesure. Donc, avec cette erreur, Louise doit 1 300 dollars qu'elle devra rembourser en un an, donc aura des paiements de plus de 100 dollars. Argent, qu'elle n'a pas. Cela la stresse dans son retour aux études (Journal de bord, février 2010). (Michaud et collab., 2012, p. 188)

Par ailleurs, comme il a été précédemment souligné, l'aide investie dans les diverses sphères de vie est essentielle pour que le projet professionnel puisse se réaliser, car la complexité des contextes de vie de ces clientèles pourrait facilement mener à l'abandon du projet. Des conseillers d'orientation parlant de leurs pratiques ont souligné être intervenus pour qu'une mère célibataire obtienne l'aide aux devoirs pour ses enfants, rendant par le fait même la mère disponible pour son propre projet d'études et ses propres devoirs et travaux.

3.2 L'innovation partagée en matière de parcours de formation

► Les projets d'apprentissage accru en milieu de travail

SELON VOUS, est-ce que l'apprentissage accru en milieu de travail semble être une voie d'avenir? Si oui, comment poursuivre son déploiement dans les programmes d'études? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

AUTRES PISTES D'ACTION ET COMMENTAIRES

Nous croyons que l'apprentissage en milieu de travail est à mettre de l'avant. L'expérience des stages est pertinente et pourrait être aussi utilisée pour aider les étudiants à développer leur connaissance d'eux-mêmes, puisqu'il s'agit d'une compétence du 21^e siècle.

À titre d'exemple, le conseiller d'orientation Daniel Poulin a élaboré une démarche intitulée *Visa Destination Emploi* qui s'adresse notamment aux jeunes des parcours FPT et FMS, mais qui pourrait également, au besoin, être utilisée ou adaptée aux adultes de la FP. Il s'agit en quelque sorte d'un visa qui fait non seulement état des compétences techniques, mais qui met l'accent sur les compétences de savoir-être. Ce visa se « coconstruit » au cours de la formation et des stages, tant avec les enseignants qu'avec l'employeur. Non seulement il fait état des compétences, mais ayant collaboré à son élaboration, la personne peut parler de ses expériences, documenter par des exemples et par des faits les compétences qui y sont présentées. Vous le trouverez en annexe. Cette démarche et cet outil pourraient s'avérer particulièrement utiles auprès de personnes qui éprouvent davantage de difficulté à reconnaître, à exprimer et à faire valoir leurs compétences.

Rappelons, comme le dit Jean Pralong (voir le point 1.2), que la connaissance de soi et la capacité à s’orienter (compétences du 21^e siècle) sont centrales pour l’employabilité dans un contexte où les changements et les transitions professionnelles sont de plus en plus présents.

3.2 L’innovation partagée en matière de parcours de formation

► Un parcours visant la double diplomation DES-DEP

SELON VOUS, de quelles façons pourrait-on faciliter la mise en œuvre d’un parcours visant la double diplomation *DES-DEP*? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

AUTRES PISTES D’ACTION ET COMMENTAIRES

Il serait bon d’évaluer l’impact de cette double diplomation sur l’embauche. Par exemple, un employeur pourrait-il exiger dans ses critères d’embauche que son futur employé ait un DES et un DEP en conduite d’engins de chantier? Si tel est le cas, cela signifie que le diplômé ayant un DEP en conduite d’engins de chantier qui postulerait ce même emploi ne serait pas retenu, car il n’a pas le DES. Est-ce que cela ne serait pas discriminatoire puisque les deux possèdent les compétences pour la conduite d’engins de chantier? Nous sommes réellement préoccupés par les effets pervers que pourrait avoir cette double diplomation. Est-ce que cela pourrait décourager les personnes qui n’auraient pas la capacité d’obtenir la double diplomation en les éloignant d’une formation professionnelle qui est en soi une formation qualifiante? Nous n’avons pas de réponses à ces questions. Mais nos préoccupations sont bien réelles.

Enfin, une attention particulière doit être portée à propos des résultats attendus d’un tel parcours. Un DES-DEP associé à la FGA peut permettre à un adulte de se réorienter et d’obtenir, dans un délai qui correspond plus à sa réalité et à ses obligations, une double diplomation. Cependant, un parcours associé à la FGJ est souvent un choix exploratoire pouvant amener à un emploi dans le domaine étudié mais qui, fréquemment, est un tremplin vers la connaissance de soi, une ouverture aux possibilités qui amène le jeune à choisir une voie connexe ou encore totalement différente du choix initial. Pour ces jeunes, un DES-DEP est le moyen de se maintenir en formation, une façon agréable et utile de terminer minimalement un diplôme initial.

3.3 Des collaborations facilitant l’attraction et la rétention des élèves

► Des actions concertées pour la promotion et la valorisation professionnelle

SELON VOUS, comment pourrait-on donner un nouvel élan à la promotion de la formation professionnelle? Comment pourrait-on mieux positionner la formation professionnelle dans le système scolaire québécois? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

PISTES D'ACTION POTENTIELLES (cahier du participant)

- Soutenir les commissions scolaires dans l'organisation d'activités d'information scolaire et professionnelle menant à l'expérimentation de métiers.

Plusieurs initiatives existent pour expérimenter les métiers, à l'échelle locale, à l'échelle régionale et aussi à l'échelle provinciale. Les activités comme *élève d'un jour*, *Jeunes explorateurs d'un jour*, le cybermentorat offert par *Academos*, les salons de l'éducation, sont autant d'initiatives et de services pour faire connaître les métiers, les programmes, les établissements d'enseignement. Toutefois, ces activités et ces explorations doivent faire l'objet d'intervention auprès des élèves autant en amont qu'en aval. Le but étant de leur permettre de préparer leur visite et de s'exprimer sur les retombées de celle-ci, pour éviter le risque que cette activité ne soit finalement, qu'un divertissement.

Il est également pertinent d'avoir des activités d'information auprès des personnes qui côtoient et conseillent les jeunes et adultes tels que les enseignants, les parents, les directions, etc. À la commission scolaire des Bois-Francis, la formation professionnelle invite les enseignants du primaire et du secondaire à participer à l'activité *Testé sur des profs!* qui a lieu lors d'une journée pédagogique. Cette activité consiste essentiellement à « essayer » deux métiers de la FP au cours d'une journée (un peu comme l'activité élève d'un jour). Grâce à cette activité, les intervenants ont remarqué un changement notable de la perception des enseignants au regard de la formation professionnelle. Ils deviennent même, en quelque sorte, des ambassadeurs qui informent leurs élèves des possibilités que la FP peut leur offrir.

- Analyser les besoins des parents en matière d'information scolaire et professionnelle et au regard de l'accompagnement de leurs jeunes, et promouvoir les outils déjà existants qui sont destinés aux parents (ex. : le site *Espace virtuel pour les parents* de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec).

En effet, il faut le rappeler, jusqu'au seuil de l'âge adulte, les parents constituent l'influence la plus déterminante dans l'orientation des jeunes. C'est la raison pour laquelle l'OCCOQ investit dans le soutien aux parents dans ce rôle, notamment avec son Espace virtuel pour les parents, soutenu par le MEES, et qui invite les parents à explorer avec leurs jeunes. Ce site, malgré de très modestes moyens financiers dédiés à la promotion, est tout de même très consulté et apprécié par les parents. Nous sommes soucieux de le faire connaître de plus en plus.

AUTRES PISTES D'ACTION OU COMMENTAIRES

Promotion de la formation professionnelle

Sensibiliser les employeurs à la valeur du DEP

S'assurer que toutes les entreprises comprennent que la FP qualifie. Ce diplôme est plus qualifiant pour un emploi précis que le diplôme d'études secondaires (DES). Par exemple, pour occuper un poste de concierge d'école, il va sans dire qu'un candidat est mieux formé avec un DEP en entretien général d'immeubles qu'avec un DES. De même qu'une candidate à un emploi de secrétaire dans une école est mieux formée avec un DEP en secrétariat qu'avec un DES. Et pourtant... Croyez-le ou non, nous avons des exemples de

CS qui embauchaient encore il y a quelques années des détenteurs de DES pour occuper un poste de secrétaire, plutôt qu'un détenteur de DEP. Pourtant, la CS elle-même donnait le DEP en secrétariat! Ces exemples permettent de mesurer l'ampleur du problème et laisse croire que celui-ci se répète probablement ailleurs dans d'autres entreprises.

À cet effet, il serait intéressant de dresser un portrait de la situation des politiques d'embauche des grandes entreprises telles Bombardier, Hydro-Québec, les CS et les municipalités du Québec, pour ne nommer que celles-là. Quelles sont celles qui, via leur politique d'embauche, recrutent des détenteurs de DES, plutôt que de DEP, pour occuper un poste qui requiert un DEP, ou qui les embauchent uniquement s'ils possèdent un DEP DES? Il y a là dans cette réalité un déclassement du DEP. Cela permettrait de connaître l'ampleur du problème, et surtout, de savoir où mettre les efforts pour valoriser la formation professionnelle.

On souhaite peut-être apporter une solution à cet état de fait avec la double diplomation DEP/DES. Nous sommes en faveur de la double diplomation. Le DES ne vise pas les mêmes objectifs que le DEP. Toutefois, il faut faire attention aux effets pervers. Il y a des étudiants qui vont réussir sans trop de difficultés à faire les 2 diplômes en même temps. Il y en a pour qui ce sera plus difficile, voire une cause d'échec. Il nous apparaît injuste que des diplômés du DEP ne puissent occuper un poste pour lequel ils sont dûment formés parce qu'ils n'ont pas de DES. On comprend mieux pourquoi les parents souhaiteraient que leur jeune possède un DES en plus du DEP lorsqu'il y a une dévalorisation du DEP induite par les politiques d'embauche.

Notre proposition est la suivante et le mot clé est SOUPLESSE. Utilisons des moyens adaptés afin d'améliorer le score québécois de % d'obtention du DES.

Par exemple pour convaincre les entreprises d'embaucher des diplômés en FP sans DES pour occuper un poste, pourquoi ne pas permettre aux CS, via leur SAE, avec budget à la clé, d'offrir la formation en entreprise à ces travailleurs afin de leur permettre de compléter leur DES, à temps partiel ou à distance, dans le cadre de leur travail. Il resterait à ces derniers à compléter uniquement le français, l'anglais de 5^e secondaire et les mathématiques de 4^e secondaire pour obtenir leur DES. La société serait aussi gagnante sur le plan de la francisation, car le français de 5^e secondaire est plus difficile pour les personnes dont le français n'est pas la première langue. Tous les acteurs en seraient gagnants, et les statistiques le refléteraient.

Ensuite, faire une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des intervenants en ressources humaines afin de mieux leur faire connaître les DEP et les inviter à faire preuve d'ouverture face à ces diplômés dans le recrutement. Et que cette souplesse se reflète dans leur politique d'embauche.

Rôle des conseillers d'orientation dans la valorisation : savoir accompagner, savoir évaluer la situation, savoir intervenir

Quand il y a désaccord entre les parents et le jeune sur le choix de ce dernier, les conseillers d'orientation doivent souvent faire de la médiation. Savoir bien évaluer la

situation globale du jeune en matière de choix professionnel et savoir intervenir, grâce au counseling d'orientation, est une façon de contribuer à la valorisation de la FP. Voici un exemple vécu de la démarche d'un conseiller d'orientation avec son client adolescent et son père. Le garçon voulait absolument faire un DEP en mécanique automobile. Il en rêvait depuis longtemps. Il en avait les aptitudes et les études post-secondaires ne l'attiraient pas. Le père n'était aucunement favorable à l'idée que son garçon de 17 ans s'inscrive en formation professionnelle, et ce, malgré que ce dernier démontre de fortes habiletés dans le domaine de la mécanique automobile. Le père croyait, à tort, que son jeune aurait autant de succès (sinon plus) dans la technique de génie mécanique et qu'il avait avantage à poursuivre ensuite à l'université pour devenir ingénieur (alors que l'ingénierie ne vise pas du tout les mêmes compétences sur le marché du travail).

La conseillère d'orientation a discuté avec le père qui a accepté, à contrecœur, d'aller visiter le CFP avec son fils. Le directeur du CFP a souligné à la conseillère d'orientation que le père n'adhérait à aucun de ses arguments en faveur de la FP. Finalement, le père a abdiqué, non sans mécontentement, et a laissé son fils s'inscrire au DEP en mécanique automobile. Deux ans plus tard, le fils gagnait les Olympiades de la formation professionnelle dans son domaine...

Cet exemple démontre que pour le conseiller d'orientation, il y a souvent un travail à faire auprès des parents, surtout dans le cas où le choix du jeune, bien qu'il soit clair et que ce choix lui appartienne, n'est pas encore complètement intégré. Il est fragile sur le plan identitaire et éprouve alors de la difficulté à défendre son choix devant ses parents. Derrière le désaccord des parents, il peut y avoir des valeurs familiales. Ça peut être lourd à porter pour le jeune. Parfois, il arrive que le jeune se rallie aux arguments des parents. Mais la démarche aura tout de même permis de faire un choix en toute connaissance de cause.

Reconnaître l'importance de l'orientation et la nécessité d'offrir les services professionnels sachant que l'intervention auprès des différents acteurs entourant le cheminement scolaire et professionnel du jeune est primordiale, c'est une autre façon d'affirmer l'importance que la société accorde à la formation professionnelle. Il ne suffit pas de donner l'accès, il faut faire connaître ces services auprès de la clientèle tout comme il faut s'assurer que les professionnels soient en nombre suffisant pour répondre à la demande.

La valorisation de la formation professionnelle

L'enjeu de l'insuffisance des inscriptions dans les programmes de formation professionnelle comporte différentes dimensions :

- La survalorisation des études universitaires et un double discours
- L'exploration hors des sentiers battus
- L'information ne suffit pas

La survalorisation des études universitaires et un double discours

Les études universitaires sont généralement perçues très positivement, ce qui est une excellente chose pour former les professionnels dont la société a besoin. Cette perception

positive peut néanmoins devenir une survalorisation si l'on omet de prendre en considération les besoins, le potentiel et les aspirations des personnes et elle peut mener à des déceptions, des échecs, du gaspillage de temps et d'argent.

Or, de nombreux métiers de la formation professionnelle permettent de très bien gagner sa vie et de s'épanouir personnellement et professionnellement. Malgré cela, un nombre important de parents insistent pour que leurs enfants fréquentent coûte que coûte l'université, comme si le fait de ne pas atteindre ce « sommet » signifiait un échec, une valeur moindre ou un risque important de ne pas « réussir sa vie ».

L'exploration hors des sentiers battus

Pour être en mesure de se projeter dans une carrière répondant à ses besoins, il faut qu'on puisse s'en faire une image suffisamment claire pour surmonter les craintes normalement associées à une décision engageant son avenir. C'est la raison pour laquelle les jeunes et les moins jeunes choisissent spontanément parmi des métiers et professions qu'ils connaissent déjà. La « hardiesse cognitive », cette capacité à sortir du connu n'est pas donnée à tous. C'est d'ailleurs ce qui peut expliquer en partie l'intérêt limité pour les métiers non traditionnellement associés à son genre.

C'est un fait bien connu des conseillers d'orientation que les jeunes envisagent plus volontiers des occupations qu'ils connaissent, soit parce qu'un de leurs proches les exercent, soit parce que ce sont des professions qu'on voit régulièrement (policier, enseignant) dans sa propre vie ou encore dans les médias (technicien en scène de crime, vétérinaire, etc.).

Ouvrir l'exploration à autre chose que le connu et à autre chose que ce à quoi nous poussent les personnes qui nous influencent demande une force (ou un soutien) que tous n'ont pas.

Les démarches exploratoires (telles que préconisées par le *Projet personnel d'orientation*, *Jeunes explorateurs d'un jour*, *Academos*, les visites de salons et les journées carrières ou encore les démarches d'orientation individuelles ou de groupe) sont des moyens précieux pour favoriser cette exploration et rendre plus accessibles des options professionnelles qui ne viennent pas toujours spontanément à l'esprit.

Mieux faire connaître les options offertes par la formation professionnelle et technique, et particulièrement des métiers et professions moins visibles, est un objectif poursuivi par les conseillers d'orientation, dans la mesure, bien entendu, où leurs services sont disponibles et où, tant les jeunes que les conseillers d'orientation, peuvent y consacrer du temps.

L'information ne suffit pas

Il est une évidence qui est malheureusement souvent ignorée quand il est question de diversification des choix professionnels. Il ne suffit pas de savoir pour choisir, et encore moins pour agir. Si c'était le cas, personne ne fumerait, ne mangerait trop ou ne dépasserait les limites de vitesse. C'est que le comportement humain n'est pas dicté que par la

dimension cognitive et la logique. Les décisions que nous prenons sont hautement influencées par nos émotions et notre intuition.

Depuis des années, des campagnes de promotion de la formation professionnelle sont en place telles que *Tout Pour Réussir* et ne semblent pas donner de résultats à la hauteur des attentes. Il faudrait sans doute se pencher sur l'évaluation de telles actions et mieux documenter la situation du peu d'attrait de la formation professionnelle chez les jeunes, et dans la population en général. Là encore, aborder la question sur l'angle des processus psychologiques et sociologiques plutôt qu'uniquement sur l'aspect informationnel paraît incontournable.

La recherche a démontré que l'information sur le marché du travail (IMT), en elle-même, a peu d'impact sur la décision des personnes, mais qu'avec un accompagnement adéquat, elle peut avoir un impact important. C'est la raison pour laquelle l'OCCOQ s'est engagé dans l'élaboration de formations continues sur l'IMT afin de favoriser chez les conseillers d'orientation une actualisation constante de leurs connaissances des données du marché du travail, et de l'intégration de celles-ci dans une démarche d'orientation.

3.3 Des collaborations facilitant l'attraction et la rétention des élèves

► Le renforcement des services éducatifs complémentaires en formation professionnelle

SELON VOUS, de quelles façons pourrait-on continuer de développer les services éducatifs complémentaires de la formation professionnelle? Comment percevez-vous le rôle actuel joué par le Ministère en ce sens? Comment le Ministère pourrait-il améliorer ses pratiques pour mieux contribuer à la solution?

PISTES D'ACTION POTENTIELLES (cahier du participant)

- Développer des indicateurs permettant d'établir le portrait d'ensemble des élèves ayant des besoins particuliers en formation professionnelle.
Pour assurer la protection des clientèles visées par le Projet de loi 21³, il faut pouvoir les identifier, ce qui, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle, n'est pas le cas dans toutes les commissions scolaires. Or, lorsqu'elles ne sont pas identifiées, elles risquent de ne pas avoir le soutien nécessaire.

AUTRES PISTES D'ACTION ET COMMENTAIRES

Accompagnement, qualification pour accompagner, écoute de la situation globale de la personne

Un récent rapport de recherche⁴ (2018), sur le rôle des pratiques en reconnaissance des acquis et des compétences dans la persévérance et la réussite scolaire d'adultes sans

³ Projet de loi modifiant le Code des professions en 2012

⁴ Bélisle, R. et Fernandez, N. (2018). *Rôle des pratiques en reconnaissance des acquis et des compétences dans la persévérance et la réussite scolaires d'adultes sans diplôme qualifiant*. Rapport de recherche préparé dans le cadre d'une Action concertée MESS et FRQSC. Sherbrooke / Québec : Centre d'études et de

diplôme qualifiant, met en lumière le manque d'accompagnement de ces personnes par des professionnels qualifiés.

Le rapport présente une synthèse des écrits sur les pratiques de reconnaissance, validation et accréditation (RVA) de l'apprentissage non formel et informel qui contribuent à l'amélioration de l'accès, de la persévérance et de la réussite scolaires des adultes sans diplôme qualifiant. Au Québec, rappellent les auteurs, il s'agit de dispositifs variés de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), selon l'appellation générique adoptée dans la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* publiée en 2002. Cette synthèse est basée sur des documents scientifiques (articles, chapitres de livre, rapports de recherche, thèses), des rapports d'enquête de grandes organisations internationales et de quelques documents d'acteurs nationaux ou régionaux.

À la page 113 de ce rapport, on peut lire ceci :

On constate que les obstacles rencontrés par les adultes sont de nature institutionnelle (ex. : délais parfois longs entre les phases, vocabulaire scolaire éloigné de celui du monde du travail, faible accompagnement, personnel plus ou moins formé, manque de soutien financier pour les personnes salariées ayant souvent un bas salaire), situationnelle (ex. : difficulté de conciliation travail-famille-RVA formation complémentaire) et dispositionnelle (ex. : expériences scolaires passées négatives). On y constate donc que non seulement l'accompagnement est faible, mais aussi que le personnel accompagnant devrait être mieux formé.

Il importe de comprendre que le processus d'orientation est rigoureux. Il se construit à partir de l'évaluation de la situation de la personne et permet de recueillir les informations relatives à son fonctionnement psychologique, à ses ressources personnelles et aux conditions de son milieu de manière à l'aider à faire des choix qui respectent son potentiel et ses aspirations. Ce processus permet d'éviter l'errance et cela, pour toute personne. Cette aide est précieuse pour toute personne qui en a besoin, plus encore pour les personnes aux prises avec un diagnostic de trouble de santé mentale (ex. anxiété) ou neuropsychologique (ex. TDAH). Désormais, depuis l'entrée en vigueur du PL 21 en 2012, l'évaluation en orientation auprès des clientèles précitées est une activité réservée aux conseillers d'orientation.

Bien connaître les clientèles pour mieux planifier les services

L'ordre a initié, dans le réseau scolaire, une démarche de planification des services d'orientation, qui comporte à la fois de la formation et du coaching. Cette initiative est tout à fait dans l'esprit de structurer l'offre des services d'orientation dans les commissions scolaires, tant à la formation générale des jeunes, qu'à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) et Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQSC).

L'objectif de cette démarche est d'améliorer l'accessibilité aux services des conseillers d'orientation, ultimement accessibles à tous, et ce, sans oublier les clientèles vulnérables; réaliser la planification des services d'orientation en optimisant l'utilisation des ressources et ajuster cette planification, le cas échéant; et enfin de former des conseillers d'orientation répondants pour soutenir les autres conseillers d'orientation de la commission scolaire dans la planification des services d'orientation de leur établissement. Cette initiative, appuyée financièrement par le MESS, se fonde sur le souhait de répondre aux besoins de la clientèle en s'inspirant du modèle de la pyramide des besoins⁵. Cette démarche permet de documenter la situation, notamment par la réalisation d'un portrait de la clientèle, de manière à prendre, avec la direction de l'établissement, des décisions plus éclairées concernant les services offerts.

Les activités réservées

On peut lire ceci dans le cahier du participant *Bâtir ensemble la formation professionnelle du 21^e siècle*: « Une moyenne de 36 % des personnes admises en formation professionnelle sont issues de milieux défavorisés confirmés par les indices de milieu socioéconomique et du seuil de faible revenu. Les données dont dispose le Ministère montrent également une augmentation de 36 % du nombre de personnes en continuité de formation et reconnues comme des EHDAA dans les trois années qui ont précédé leur admission en formation professionnelle ».

Le législateur, en 2012, a adopté le PL21 qui réserve des activités aux conseillers d'orientation. Nous citerons ici l'activité réservée qui concerne la clientèle de la formation professionnelle soit: « évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité ». Dans les milieux, il y a souvent une confusion avec « évaluer les troubles mentaux », activité réservée seulement à nos membres qui détiennent une attestation de formation délivrée par l'OCQO. L'ordre publiera sous peu un document pour clarifier et donner des exemples concrets à propos des activités réservées. Mais précisons à nouveau que l'évaluation en orientation est un processus qui consiste à recueillir des informations à l'aide de différents moyens et outils, tous justifiés au regard des objectifs de l'intervention. Également l'évaluation implique de porter un jugement clinique permettant d'estimer et d'apprécier la situation de la personne selon un cadre de travail rigoureux, exhaustif et systématique, de manière à pouvoir en partager les résultats et à mettre en évidence ses enjeux. (OCQO, 2010a, p. 6)

Si cette évaluation auprès de ces personnes est réservée par la loi, c'est qu'elle nécessite une expertise qui fait appel à des habiletés et des compétences particulières. Seuls les professionnels habilités peuvent effectuer les activités qui leur ont été réservées. C'est également qu'elles sont différentielles ou multifactorielles. Elle souligne donc les différences individuelles et prend en compte une variété de facteurs dont la mise en relation permettra de cerner le besoin de la personne. C'est aussi parce qu'elle a statut d'autorité au plan professionnel. La communication de ces conclusions de l'évaluation comporte des

⁵ Voir le modèle en annexe.

risques de préjudices, des conséquences qui peuvent être irrémédiables et dont le professionnel est imputable. (Office des professions du Québec – OPQ 2013).

Les conseillers d'orientation doivent donc se mobiliser et être mobilisés par leur milieu afin de s'assurer d'offrir aux clientèles vulnérables les services dont ils ont besoin pour les soutenir dans leur choix, leur formation et leur insertion professionnelle. Les milieux doivent absolument tenir compte de la loi dans la gestion et la prestation des services offerts. Un travail d'information doit être fait auprès des gestionnaires dans les commissions scolaires et auprès des directions d'école de CEA ou de CFP, pour les informer des impacts de la loi concernant la pratique professionnelle de l'orientation dans leur milieu.

CONCLUSION

Voici enfin les éléments sur lesquels nous souhaitons conclure.

- Pour appuyer l'orientation des jeunes, on ne devrait jamais se limiter à des interventions portant sur la connaissance des options professionnelles et du marché de travail, mais tenir compte de la part déterminante que représentent les processus psychologiques impliqués dans le choix de carrière.
- Prendre en considération l'aspect de l'information sur le marché du travail bien sûr, mais également toutes les dimensions personnelles et individuelles du choix professionnel; c'est ce que les conseillers d'orientation font dans leur travail en vue de la réalisation du potentiel des personnes en prenant leur place dans la société.
- Poursuivre l'utilisation du vocable « formation qualifiante » dans le discours public pour englober toutes les formations et les parcours de niveau secondaire qui permettent de se qualifier pour un emploi, qu'ils soient au niveau secondaire, collégial ou universitaire.
- Informer et sensibiliser la communauté (parents, élèves, milieu scolaire, employeurs, partenaires) à la valeur des différents diplômes et attestations (DES, DEP, ASP, AFP, FMS, FPT, etc.) pour que cessent la stigmatisation et la hiérarchisation de prestige en éducation. Les conseillers d'orientation doivent contribuer à cette tâche, mais également l'école et les instances gouvernementales.

BIBLIOGRAPHIE

Bélisle, R. et Fernandez, N. (2018). *Rôle des pratiques en reconnaissance des acquis et des compétences dans la persévérance et la réussite scolaires d'adultes sans diplôme qualifiant*. Rapport de recherche préparé dans le cadre d'une Action concertée MESS et FRQSC. Sherbrooke / Québec : Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) et Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQSC).

Guide d'évaluation en orientation, OCCOQ, 2010.

Office des professions du Québec – OPQ (2013). *Guide explicatif du projet de loi 21. Des compétences professionnelles partagées en santé mentale et en relations humaines : la personne au premier plan*. Montréal : Office des professions du Québec.

Pruneau, D., Kerry, J., Langis, J. & Léger, M.T. (2013). *De nouvelles compétences à développer chez les élèves du primaire en sciences et technologies: pratiques et possibilités*. Moncton, NB: Université de Moncton, Groupe de recherche Littoral et vie.

ANNEXE 1

Extrait du Guide de pratique *Orientation en formation générale des jeunes*.

L'expertise du conseiller d'orientation

Le champ d'exercice des conseillers et conseillères d'orientation

Le champ d'exercice se définit comme suit : « Évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement. »

18

Dans le milieu scolaire, le conseiller d'orientation accompagne le jeune dans sa découverte de lui-même, dans l'exploration concrète et active du monde de la formation et du travail, dans le soutien au développement de son autonomie, dans sa prise de décision, dans la confirmation de son projet professionnel et dans sa réalisation. Il sait ce qui peut éclairer les choix que l'élève doit faire, aussi bien en ce qui concerne les éléments intrinsèques comme ses traits de personnalité, ses croyances, ses valeurs et ses intérêts, qu'en ce qui concerne les aspects extrinsèques comme son environnement familial et social, ses compétences, ses connaissances et les ressources personnelles dont il dispose. Il apporte donc à l'élève cet éclairage afin de lui permettre de mieux se définir, de mieux comprendre les différents aspects influençant son choix et, enfin, de l'aider à trouver un sens à ses apprentissages de manière à persévérer dans son cheminement scolaire et, ultimement, de trouver sa place au sein de la société. Ainsi l'aide du conseiller offre-t-elle des balises et des repères qui lui permettent de s'investir à l'école et dans la concrétisation de projets d'avenir qui lui ressemblent.

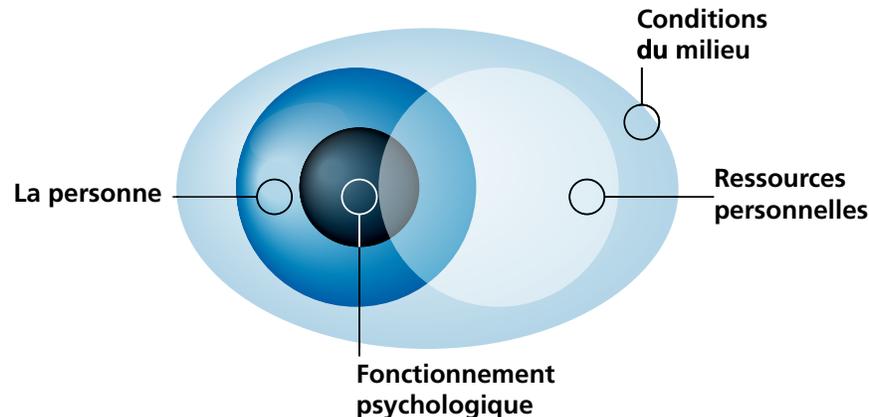
Énoncé de compétence des c.o.

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

Pour bien comprendre la condition de même que les problèmes auxquels font face ses élèves, le conseiller sait évaluer rigoureusement la demande d'aide ou la situation qui cause problème. Le c.o. qui fait une évaluation de la situation établit en même temps un lien de confiance avec l'élève, ce qui lui permet de mieux l'accompagner dans son cheminement scolaire. Cela signifie pour le c.o. d'aider l'élève à se connaître davantage, à reconnaître ses ressources et celles de son milieu ainsi qu'à voir comment tout cela pourrait se transposer dans le monde professionnel. Pour y arriver, le c.o. évalue à la fois le fonctionnement psychologique de l'élève,

ses ressources personnelles et les conditions de son milieu. La figure ci-dessous, tirée du *Guide d'évaluation en orientation*⁸, schématise bien les divers éléments à prendre en considération. Ainsi le c.o. intervient-il sur l'identité en plus de concevoir et de maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement.

Évaluer en orientation



Ses connaissances et l'ensemble de ses capacités perceptuelles, intellectuelles et réflexives lui permettront de poser un jugement clinique dans le contexte du processus d'orientation. Ce jugement consiste à être en mesure d'avoir une opinion claire de la situation de l'élève, laquelle s'appuie sur les observations, sur les réflexions et les raisonnements du c.o.. Par conséquent, le c.o. est en mesure d'apprécier la situation d'une personne au regard de son cheminement vocationnel ou de son insertion socioprofessionnelle en tenant compte de l'interinfluence des facteurs personnels, familiaux et environnementaux de manière à déterminer un plan d'intervention visant le développement de la capacité à s'orienter, à faire des choix personnels et professionnels, à donner un sens à ses études, à réaliser et à s'engager dans des projets d'études ou de carrière à l'image de chacun. Bien plus qu'une simple observation, le jugement clinique suppose de réunir des renseignements, de les examiner, de les lier entre eux, de poser un regard critique sur ce qui est connu et de juger la situation de façon à établir des hypothèses.

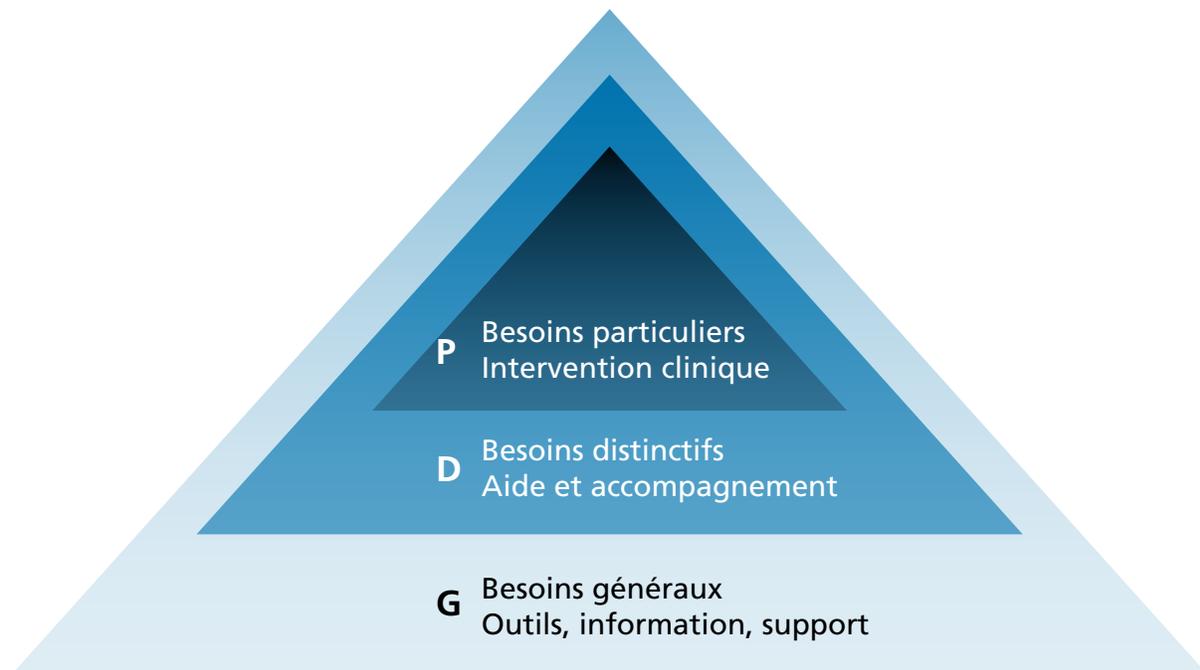
19

Le *Guide d'évaluation en orientation* est une référence pour s'assurer de couvrir tous les aspects essentiels à une bonne évaluation. En outre, avant de porter un jugement clinique, le c.o. doit s'assurer d'avoir une connaissance et une compréhension suffisantes de tous les éléments qui peuvent influencer sur le fonctionnement de son client. Le jugement clinique doit prendre appui sur la qualité des observations, des raisonnements et des analyses du c.o. Par ailleurs, il doit faire preuve d'intégrité, de confidentialité, d'éthique, de rigueur, de respect des normes professionnelles, de discernement et d'esprit critique. Enfin, cette évaluation des besoins peut désormais être éclairée par le modèle des besoins. C'est ce que nous abordons maintenant.

Le modèle des besoins d'orientation⁹

Les besoins d'orientation des élèves sont diversifiés et dépendent à la fois de leur fonctionnement psychologique, des ressources dont ils disposent et des conditions de leur environnement. Ce modèle propose une compréhension des différents types de besoins et des interventions pour y répondre. Il est à noter qu'au-delà du rôle des différents intervenants, des compétences particulières et spécifiques sont nécessaires pour répondre à ces différents besoins.

20



⁹ Matte, L. « L'orientation : répondre ou non aux besoins des élèves », mars 2010.

G Besoins généraux	G Description	G Exemples de réponses
Besoins présents chez tous les élèves	Bien que plusieurs personnes soient en mesure d'assumer sans aide une large part de la prise de décision touchant la carrière, elles ne nécessitent pas moins un accès à des moyens, à des outils et à de l'information. Ces besoins ne font pas nécessairement l'objet de demandes puisqu'on s'attend généralement à ce que les ressources soient disponibles pour tous.	Centre de documentation, ressources Internet, banques de données, documents d'information, tournée des classes par les professionnels de l'orientation, conférences pour les parents, approche « orientante », journées carrières, projets de groupe, PPO, libre service, soutien des parents, animation par des enseignants ou des professionnels de l'information et de l'orientation, etc.

D Besoins distinctifs	D Description	D Exemples de réponses
Besoins présents chez la plupart des élèves	La plupart des élèves vivent, à un moment ou à un autre, le besoin d'un accompagnement plus ou moins spécialisé, en raison de l'importance et de la portée du choix, de l'impression de ne pas être prêt à choisir, de la préoccupation de ne pas se tromper ou du désir de profiter de l'avis d'un spécialiste. À ce moment, la simple transmission d'information ne suffit pas, et l'élève aura besoin d'une démarche plus structurée. Ces besoins sont généralement exprimés ouvertement et font l'objet de demandes auxquelles les professionnels essaient de répondre dans la mesure où l'ensemble de leurs tâches leur en laisse le temps.	Validation à propos d'un programme, d'un métier ou d'un établissement (ex. : élève d'un jour, stage en milieu de travail), accompagnement dans une réflexion à propos de son identité, validation de choix, aide pour trancher entre deux ou trois options, démarche d'orientation. Les parents peuvent aussi intervenir dans plusieurs situations, mais nécessitent un soutien de la part du milieu, ce qui est également un besoin à prendre en considération.

P Besoins particuliers	P Description	P Exemples de réponses
Besoins présents chez certains élèves plus vulnérables	Certains élèves vivent un « problème d'orientation » (ex. : indécision chronique, anxiété liée au choix, problème d'identité, immaturité vocationnelle) ou encore vivent une situation particulière nécessitant une intervention adaptée (notamment les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage [EHDA]). Ces besoins peuvent ne pas être exprimés et demander un dépistage à l'intérieur d'autres niveaux d'intervention. Ces élèves sont sans doute plus à risque d'échec et de décrochage. Par ailleurs, s'ils se dirigent vers le marché du travail à la fin de leurs études secondaires, ils peuvent nécessiter un accompagnement plus soutenu pour leur insertion socioprofessionnelle.	Interventions cliniques, évaluations particulières, démarche d'orientation adaptée à la particularité de la clientèle ou du problème. Pour répondre à ces besoins, il est nécessaire de s'assurer d'une évaluation particulière et de diversifier les formes d'intervention.

ANNEXE 2

Visa Destination Employ

MISSION

DE L'ATELIER SPÉCIALISÉ LES MOULINS (ASM)

ASM est une entreprise à but non lucratif fondée en 1996.

Sa mission est d'aider les personnes de 16 ans et plus vivant des difficultés en employabilité à développer des compétences leur permettant de réussir leur intégration sur le marché du travail.

Ce document a été réalisé le 22 octobre 2015
et vous donne un aperçu du parcours
réalisé par **M. X**



712, chemin Pincourt, Mascouche, Québec J7L 2W7
Téléphone : 450 477-4270 • Télécopieur : 450 477-2548
info@aslm.ca • www.asmformation.com

Septembre 2011 - Visa Destination Emploi a été conçu par Renée Chartier, Darllie Pier-Louis et Daniel Poulin afin d'aider les chercheurs d'emploi à trouver leur place sur le marché du travail et par le fait même aider les employeurs à trouver la bonne personne pour le poste à combler.

VISA DESTINATION EMPLOI



M. X



Voici les compétences techniques, les apprentissages et les compétences personnelles que **M. X** a développés durant son parcours chez nous.

COMPÉTENCES TECHNIQUES

Assembleur de petits articles

- Prendre connaissance des procédures et des instructions d'assemblage.
- Préparer les outils et le poste de travail.
- Préparer et disposer les pièces et les composants selon l'ordre des opérations d'assemblage.
- Utiliser des machines-outils préalablement réglées telles que des perceuses.
 - Boulonner, visser, agraffer, souder, coller ou assembler de toute autre façon les pièces et les composants à l'aide d'outils manuels ou électriques.
 - Vérifier le montage final des articles assemblés et corriger, s'il y a lieu, les défauts détectés.
 - S'assurer, s'il y a lieu, que les articles assemblés fonctionnent correctement et effectuer, au besoin, des réglages simples ou des ajustements.
 - Remplir des formulaires de contrôle et de suivi de production.
 - Assurer le rangement et l'entretien de son poste de travail.
 - Emballer les articles assemblés et apposer des étiquettes.
 - Acheminer les articles vers le service d'expédition ou d'entreposage.

Aide-rembourseur

- Dégarnir le bâti des meubles et enlever le garnissage.
- Habiller l'armature en mesurant, taillant et posant la jute et le caoutchouc mousse.
- Emballer et transposer les meubles.
- Nettoyer et entretenir l'aire de travail.
- Transporter au poste de travail les matériaux nécessaires pour effectuer le travail de rembourrage.
- Travailler au pré-garnissage (préparation et ensachage de la mousse de rembourrage) des coussins de siège, de dos ou des bras des meubles.
- Collaborer à la pose du nouveau recouvrement et à la finition du meuble (fixation des différents matériaux et pose des appliqués, des pieds, etc.).
- Assembler des chaises ou des tabourets.

Manutentionnaire

- Placer du matériel ou de la marchandise dans des camions, à la main ou à l'aide d'une chargeuse ou de tout autre appareil de levage.
- Trier et transporter les articles d'un endroit à l'autre, à la main ou à l'aide de matériel de manutention.
- Protéger le matériel ou les appareils pour qu'ils ne soient pas endommagés.
- Empiler le matériel ou réunir les marchandises sélectionnées.
- Nettoyer le poste de travail.
- Remplir d'autres fonctions liées à la manutention telles que l'emballage et le déballage de divers produits et matériaux.

OUTILS UTILISÉS:

Assembleur de petits articles

Pièces, composants, fusil à colle, vis, boulons, écrous, colle, produits nettoyants, matériel d'emballage, agrafeuse, ciseau, perceuse, outils manuels (tournevis, pince, jeu de clés, agrafeuse, ciseau), outils électriques (perceuse, visseuse)

Aide-rembourseur

Compresseur à air, marteau, couteau

Manutentionnaire

Transporteurs de palettes, courroies, machines à cercler, balance, étiquettes

FORMATION (S):

Réanimation cardiorespiratoire, Mesures et calculs

ÉVALUATION

Légende d'évaluation pour chacun des énoncés

Les évaluations que vous retrouverez dans le document ont été réalisées par les chefs d'équipe, formateurs et superviseurs de l'ASM.

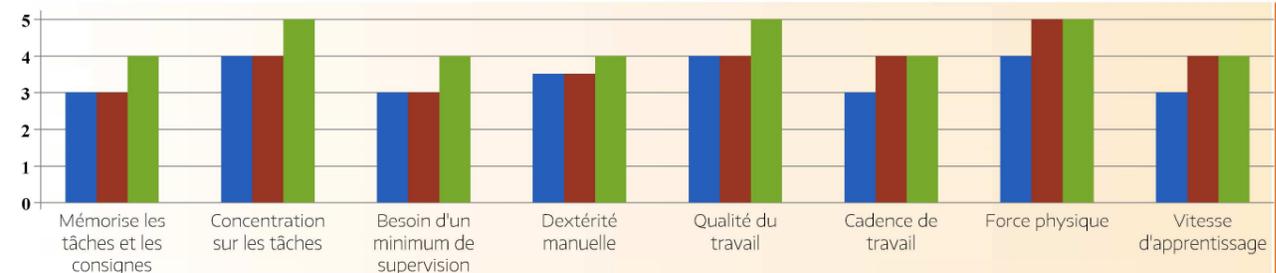
1 Très faible	2 Faible	3 Bon	4 Très bon	5 Digne d'éloge
■ 1 ^{ère} évaluation		■ 2 ^{ème} évaluation		■ 3 ^{ème} évaluation

Éthique au travail



Commentaires : Fiable, monsieur X travaille de façon sécuritaire et s'implique dans ses tâches

Situation de travail



Commentaires : Minutieux, il effectue du bon travail et il est soucieux des détails. Polyvalent, il aime aussi apprendre de nouvelles tâches.

Relation avec les autres



Commentaires : Discret, monsieur X entretient de bonnes relations avec ses collègues de travail et il respecte l'équipe d'encadrement.