



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

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

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

À l'occasion 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 »**

Présenté à

Madame Line Beauchamp
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Et à

Madame Julie Boulet
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale

**JUIN
2011**

Rédigé sous la direction de

Laurent Matte, M.Éd., c.o.
Président, OCCOQ

Avec la collaboration de

Diane Bastien, c.o., Certifié Compétent
Philippe Brosseau, c.o., Cégep de St-Jérôme
Martine Lemonde, c.o., CRIA, Brisson, Legris, Révélateurs de potentiel
Richard Locas, c.o., OCCOQ
Louise Meunier, c.o., Paiement, Cousineau et associés
Guylaine Michaud, Ph.D., c.o., Université de Sherbrooke
Martine Morin, c.o., Centre d'intégration en emploi Laurentides
Bertrand Rousseau, c.o., OCCOQ
Sandra Tarczali, c.o.
Diane Tremblay, c.o., OCCOQ
Marlaine Villeneuve, c.o., Commission scolaire des Monts-et-Marées

TABLE DES MATIÈRES

Présentation de l'Ordre et de sa motivation à intervenir dans ce forum	1
<i>a) L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation.....</i>	<i>1</i>
<i>b) La profession de conseiller et conseillère d'orientation.....</i>	<i>2</i>
Considérations de base pour guider la réflexion et l'action	4
<i>a) Le contexte socioéconomique.....</i>	<i>4</i>
<i>b) La prospérité du Québec et la protection du public.....</i>	<i>4</i>
<i>c) La nature des besoins d'orientation des personnes.....</i>	<i>5</i>
Les grands enjeux et les pistes d'action	8
<i>a) Adéquation entre la formation et l'emploi.....</i>	<i>8</i>
<i>b) Augmentation du nombre de personnes formées dans les domaines à haute valeur ajoutée.....</i>	<i>12</i>
<i>c) révision de l'Offre de formation continue.....</i>	<i>14</i>
<i>d) Reconnaissance des acquis.....</i>	<i>17</i>
Conclusion	20

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

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

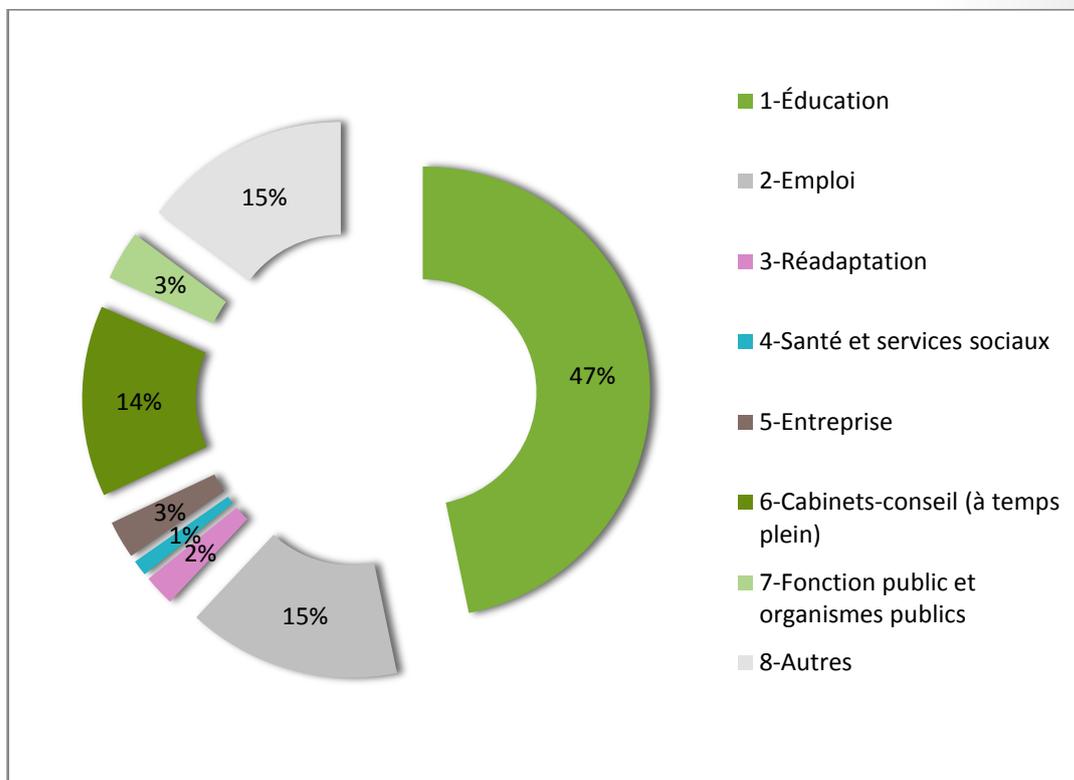
Présentation de l'Ordre et de sa motivation à intervenir dans ce forum

a) *L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*

L'Ordre 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 et conseillères d'orientation (c.o.). L'Ordre 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 et citoyennes du Québec qu'est déposé le présent avis.

L'Ordre encadre environ 2400 professionnels détenteurs d'une formation universitaire de niveau maîtrise, répartis dans des secteurs variés, comme le représente le graphique ci-dessous.



Données au 31 mars 2011

Ainsi, malgré l'image traditionnelle reliée au milieu scolaire, la majorité de ces professionnels œuvrent dans d'autres secteurs, entre autres dans le secteur de l'emploi, dans les cabinets-conseils et dans les entreprises (ces secteurs regroupent 32 % des membres).

L'expertise de la dynamique individu-travail-formation propre aux conseillers et conseillères d'orientation correspond dans les faits à des points de vue variés et complémentaires. Elle rejoint les personnes à différents moments de leur vie et dans de multiples situations personnelles et familiales. **Son champ s'intéresse à la conciliation des aspirations personnelles et professionnelles avec les possibilités du marché du travail.**

b) La profession de conseiller et conseillère d'orientation

Le législateur, dont la responsabilité est d'interpréter les consensus sociaux et politiques, définit comme suit le champ d'exercice de la profession :

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 environnement¹.

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 la vie².

On a parfois de la pratique de cette profession une vision *dépassée* ou *déformée*.

Dépassée, parce qu'elle est souvent associée à la passation de tests à partir desquels un « expert » indique à un « élève » « dans quoi aller ». Cette vision est dépassée d'une part, parce que le désir de construire son propre projet et d'être maître de sa propre vie est généralement plus important que celui de laisser un autre nous diriger. D'autre part, parce que la pratique de la profession de c.o. exige de comprendre l'interaction complexe de facteurs biologiques, psychologiques et sociologiques qui font que la personne est unique et en continuel développement, dans un marché du travail qui évolue lui aussi en fonction de facteurs complexes.

¹ Assemblée nationale (2009). Projet de loi no 21. *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines* (sanctionné le 19 juin 2009, non encore en vigueur). Gouvernement du Québec.

² OCCOQ (2010). *Énoncé de pertinence sociale de la profession de conseiller et conseillère d'orientation*.

Ainsi, la pratique actuelle se concentre sur le développement optimal de la personne dans les milieux dans lesquels elle est appelée à évoluer, en portant une attention à sa santé mentale³. Ces évolutions dans la pratique de la profession au Québec s'appuient notamment sur les travaux d'une communauté scientifique active et créative reconnue tant au Québec que sur le plan international⁴.

Le développement optimal de la personne inclut le développement de ses compétences tout au long de sa vie. Pour bien développer ses compétences, une personne a besoin de choisir des formations adéquates et d'avoir des possibilités de développement favorable dans le cadre de son travail. De plus, la personne doit s'adapter face aux nombreuses transitions qu'exige le développement de ses compétences dans un marché du travail en mouvement et incertain.

Déformée, parce qu'elle est parfois associée à une vision caricaturale héritée du passé, mais aussi parce que la fonction d'orientation donne lieu à des désirs de pouvoir de différents acteurs sociaux, dont celui d'agir sur la masse des jeunes et des moins jeunes pour les « diriger » là où on voudrait qu'ils se trouvent. Or, ceci ne tient compte ni du libre arbitre des personnes qui consultent et qui veulent décider elles-mêmes de leur destinée, ni du fait indiscutable que n'importe qui ne peut pas faire n'importe quoi.

En un mot, orienter ne signifie pas façonner une pâte à modeler pour en tirer les différentes formes souhaitées par le marché du travail. Il s'agit d'aider une personne humaine, avec ses aspirations, ses talents et ses limites, à prendre sa place dans le monde des possibilités, quitte, parfois, à « créer » elle-même des possibilités inattendues.

Dans la discussion entourant l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, les conseillers et conseillères d'orientation tiennent à redonner à la personne le rôle de premier plan qui lui revient. Ainsi, on devrait plutôt parler de l'adéquation personne-formation-travail.

³ Selon une étude du Centre de toxicomanie et de santé mentale affilié à l'Université de Toronto, les problèmes de santé mentale coûtent 51 milliards de dollars par année à l'économie canadienne. De plus, les problèmes de santé mentale coûtent deux fois plus cher à l'employeur lors d'un congé de maladie que des problèmes de santé physique. Pour plus d'information, consulter le site suivant : http://www.camh.net/fr/News_events/News_release_and_media_advisories_and_backgrounders/Dewa_cost_per_person_fr.html.

⁴ Tel qu'en témoignent leurs publications scientifiques et les nombreuses recherches et consultations pour divers ministères provinciaux et fédéraux (MELS, MESS, RHDCC, FMMT) et grands organismes, dont la CSST. De plus, le Québec est régulièrement cité dans les écrits de l'OCDE comme exemple à suivre en orientation professionnelle. Enfin, plusieurs experts de cette communauté sont sollicités pour des avis professionnels et scientifiques en Europe. Cette communauté scientifique se regroupe notamment dans des centres de recherche renommés tels que le Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), le Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) et le Collectif de recherche en counselling et développement de carrière (CRCDC).

Considérations de base pour guider la réflexion et l'action

a) *Le contexte socioéconomique et l'orientation*

Le document de consultation gouvernementale⁵ situe de façon éloquente la problématique que constitue l'anticipation de 700 000 postes à pourvoir d'ici 2014. Compte tenu de l'évolution démographique au Québec, cette problématique constitue un défi majeur de tous les acteurs impliqués dans le fonctionnement de la société et de l'économie québécoise. L'Ordre s'y sent évidemment interpellé et comprend à quel point la question de l'orientation professionnelle des jeunes et des moins jeunes, hommes et femmes de toutes origines, fait partie de l'équation. Cette problématique crée une importante pression pour que les besoins en main-d'œuvre soient pris en compte dans les processus d'orientation.

Cela pose la question de savoir dans quelle mesure le choix d'une carrière relève du désir de la personne ou s'il doit répondre aux nécessités économiques. Comme nous l'indiquions dans un précédent avis au Gouvernement du Québec⁶ :

Ce positionnement idéologique pourrait sous-entendre un antagonisme entre la contribution socioéconomique des personnes et l'actualisation de leurs potentialités, leur recherche de bien-être. Mais justement, ce que notre profession affirme, c'est qu'il est possible de concilier les deux. Que l'orientation, l'élaboration d'un projet professionnel, est une manière de prendre sa place dans la collectivité tout en affirmant son identité. Que l'insertion sociale est une voie de bien-être personnel.

Toutefois, l'atteinte de ce double objectif ne va pas de soi et pose certaines conditions. Les actions ne doivent pas être définies uniquement à la lumière des besoins collectifs, et l'élaboration d'un projet professionnel ne doit pas se réduire à l'exposition d'une personne à des options possibles ou à de l'information sur les besoins de la collectivité.

b) *La prospérité du Québec et la protection du public*

L'Ordre, de par sa position à l'égard du public, ne peut que souscrire à l'objectif de prospérité de la société québécoise qui est une valeur de fond du document gouvernemental. C'est un objectif auquel les conseillers et conseillères d'orientation adhèrent forcément, ne serait-ce que comme citoyens et citoyennes.

Mais il importe de souligner que cette prospérité doit être celle de tous. L'objectif de combler les besoins du marché du travail ne doit pas signifier contraindre les uns pour bénéficier à d'autres, et surtout pas contraindre une majorité pour bénéficier à une minorité. C'est uniquement lorsque la réciprocité entre l'offre de travail et la demande de main-d'œuvre prend la forme d'un lien mutuellement bénéfique et que la richesse générée profite à tous que la prospérité correspond à un mieux-être collectif.

⁵ Gouvernement du Québec (2011). *Consultations régionales – Document d'appui à la réflexion – L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec.*

⁶ OCCOPPQ (2009). *Avis de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducatrices et psychoéducateurs du Québec (secteur orientation) – Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 – « Enrichir le Québec de sa relève ».*

L'éthique des conseillers et conseillères d'orientation ne saurait en aucun cas leur permettre de biaiser le processus d'orientation pour en faire une subordination plus ou moins consentie des uns aux intérêts des autres.

c) La nature des besoins d'orientation des personnes

Plusieurs écrits, gouvernementaux ou autres, font référence à l'orientation comme élément à considérer dans l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail. Nous constatons fréquemment une confusion dans la nature des services et des besoins auxquels les conseillers et conseillères d'orientation peuvent répondre. D'abord, pour les raisons évoquées plus haut quant à l'image *dépassée* ou *déformée* de la pratique de l'orientation.

Ainsi, les besoins et les interventions d'orientation sont souvent décrits d'une manière simpliste qui ne reflète pas la réalité. Soit qu'ils se résument à peu près à la dialectique : « Tu ne sais pas où aller? » « On va te dire où aller! », soit que l'on confonde information et orientation, comme s'il suffisait d'être informé pour choisir. Comme nous l'indiquons dans un précédent avis⁷ :

Trop souvent, d'ailleurs, on est porté à croire que les problèmes d'orientation et d'emploi se règlent par de l'information sur le marché du travail, et que pour « attirer des candidats dans des professions en demande », il suffit d'en faire la promotion. Notez qu'il a été assez bien démontré que la surinformation pouvait avoir un effet néfaste⁸ et que l'information sur le marché du travail ne répondait pas aux besoins émotifs sous-jacents à la décision et à la mise en action⁹, alors que seul l'accompagnement personnel pouvait lui donner cet effet. Bref, que cette information est nécessaire mais n'amène pas, en soi, de réponse à des besoins spécifiques. C'est précisément ce que souligne l'OCDE¹⁰ dans ses dernières publications sur ce sujet.

Pour affronter concrètement la réalité, il faut s'efforcer d'en avoir une perception la plus complète possible. La réalité est parfois un peu plus complexe qu'on le voudrait bien. **Les besoins d'orientation (et les services qui y correspondent) peuvent quand même être aisément décrits en trois niveaux¹¹.** Dans le modèle suivant, ils sont appliqués à des élèves, mais ce modèle peut très facilement se transposer à des adultes.

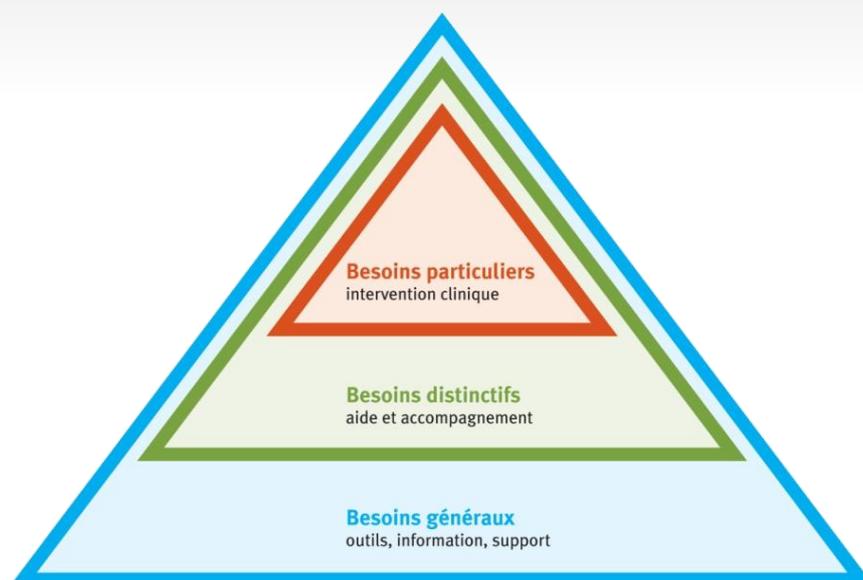
⁷ OCCOPPQ (2008). *Avis de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec sur le Pacte pour l'emploi.*

⁸ Bégin, L. (1985). *Effets de la transmission d'informations professionnelles sur les capacités de différenciation et de discrimination cognitives des sujets*, thèse de doctorat non publiée, Université d'Ottawa.

⁹ Savard, R., Michaud, G., Bilodeau, C., Arsenault, S. (2007). L'effet de l'information sur le marché du travail sur le processus décisionnel relatif au choix de carrière, *Revue Canadienne de Counselling*, 41(3).

¹⁰ OCDE (2004). *Orientation et politiques publiques, comment combler l'écart.*

¹¹ Matte, L. (2010). *L'Orientation : répondre ou non aux besoins des élèves*, Montréal, OCCOPPQ



Besoins	Description	Exemples de réponses
<p>Besoins généraux</p> <p>besoins présents chez tous les élèves</p>	<p>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, des outils et 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.</p>	<p>Centre de documentation, ressources Web, banques de données, documents d'information, tournée des classes par les professionnels de l'orientation, conférences pour les parents, approche « <i>orientante</i> », journées carrières, projets de groupe, PPO, libre service, soutien des parents, animation par des enseignants ou professionnels de l'information et de l'orientation, etc.</p>
<p>Besoins distinctifs</p> <p>besoins présents chez la plupart des élèves</p>	<p>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.</p>	<p>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 considérer.</p>
<p>Besoins particuliers</p> <p>besoins présents chez certains élèves plus vulnérables</p>	<p>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.</p>	<p>Interventions cliniques, évaluations particulières, démarche d'orientation adaptée à la spécificité de la clientèle ou de la problématique. Pour répondre à ces besoins, il est nécessaire de s'assurer d'une évaluation spécifique et de diversifier les formes d'intervention.</p>

Dans l'élaboration de stratégies visant à favoriser l'adéquation personne-formation-besoins du marché du travail (ou d'autres objectifs tels que la persévérance scolaire ou la diversification des choix professionnels des filles et des femmes), il est donc important de situer le niveau des besoins auxquels on s'adresse pour choisir le bon niveau d'intervention.

Par exemple, il est possible qu'une personne absente depuis longtemps du marché du travail présente à la fois une dynamique de motivation et des ressources socioaffectives problématiques, et un niveau de scolarité préalable insuffisant, de sorte que ses besoins correspondent au niveau des « besoins particuliers » et qu'il ne s'agisse pas uniquement de lui parler des professions en demande pour régler sa situation.

De la même manière, une personne immigrante peut avoir besoin de faire reconnaître ses acquis, de voir à la nécessité ou non de se réorienter face au marché du travail québécois et peut aussi ressentir le besoin d'être accompagnée face à des démarches difficiles à vivre sur le plan de l'estime de soi et de la confiance en ses possibilités, de sorte qu'elle ait besoin de plus qu'un site Web ou qu'un service de référence téléphonique pour la diriger vers les possibilités du marché du travail.

Grâce aux succès des stratégies d'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage et celles, plus générales, d'intégration des personnes handicapées, de plus en plus de personnes, autrefois considérées comme non employables, peuvent espérer rejoindre les rangs des travailleurs et travailleuses, avec ou sans adaptation. Toutefois, l'élaboration d'un projet professionnel représente pour elles et pour ceux qui les accompagnent des défis particuliers, notamment lorsqu'il est question de santé mentale. Une fois de plus, les mener à bon port demande des compétences d'évaluation et d'intervention particulières qui dépassent de loin une fonction d'information sur les filières de formation.

L'Ordre préconise une approche réaliste, fondée sur la différenciation des niveaux de besoins et d'intervention. Ceci implique de consentir à évaluer les situations individuelles, et à renoncer aux cheminements standardisés et aux panacées.

Les pratiques dites « gagnantes » ne sont pas toujours évaluées objectivement, et sont loin d'être toujours généralisables. Les succès réellement rencontrés (en orientation ou ailleurs) dépendent parfois d'éléments très circonstanciels tels que la personnalité d'une animatrice, l'engagement déterminant d'un partenaire socioéconomique ou un contexte bien particulier. Autrement dit, la transplantation d'une excellente vigne ne donne pas toujours un excellent vin...

Finalement, **il est notoire, en orientation, que le dicton « si tu veux, tu peux » ne correspond pas toujours à la réalité.** De nombreuses personnes souhaitent entreprendre un parcours vers une profession – même à haute valeur ajoutée – et rencontrent de nombreux obstacles en eux et autour d'eux. C'est que la personne ne répond pas uniquement à un besoin, mais à un ensemble de besoins, parfois contradictoires.

On peut, par exemple, vouloir se diriger dans un domaine présentant de bonnes perspectives, mais sans quitter la ville où habite sa copine. Vouloir entreprendre une formation à temps plein, mais devoir rencontrer des obligations familiales et des contraintes d'horaire et de budget. Vouloir sortir de l'aide sociale, mais sans perdre

l'appui de ses proches qui, eux, ne souhaitent pas vivre la souffrance et la honte de se sentir responsable de leur situation et continuent de croire que rien de bon n'est possible sur le marché du travail.

Le passage à l'action implique souvent une difficile, voire douloureuse, confrontation à ses propres contradictions ou à ses propres limites. La promotion de certaines professions difficilement accessibles peut « tourner le fer dans la plaie » des personnes qui ne sont pas en mesure de les atteindre. **Le travail des conseillers et conseillères d'orientation consiste souvent à aider des personnes à vivre cette déception en atténuant ses attentes à leur estime de soi.**

Les grands enjeux et les pistes d'action

a) Adéquation entre la formation et l'emploi

Commentaires

- Dans la planification de formations répondant mieux aux besoins du marché du travail, **il ne faudrait pas oublier le caractère « théorique » de tout exercice de planification.** Non que ça ne soit pas nécessaire (c'est d'ailleurs un des éléments fondamentaux de l'orientation), mais parce que, d'une part, les conditions du marché évoluent rapidement (incertitude de la cible) et parce que les personnes sont des êtres conscients et autodéterminés qui ne se comportent pas toujours comme on le prévoit (incertitude subjective). Personne, évidemment, ne voudrait l'ignorer et s'inspirer d'une approche de planification à la soviétique.
- L'adéquation est le résultat d'un phénomène naturel, vivant : l'adaptation. **Favoriser l'adéquation ne signifie pas figer l'adaptation dans des politiques strictes ou des procédures standardisées,** mais plutôt de garder une vigilance dans l'évolution de la situation, afficher de la souplesse dans l'accès aux moyens et ménager une place suffisante pour exercer un jugement intelligent à la place d'une approche fondée sur la conformité aux critères préétablis.
- **La gestion du parcours professionnel des personnes s'accorde plutôt mal avec une approche de type « just in time »** qui se dégage de la notion de « sur mesure » parfois préconisée par certaines entreprises au regard de la préparation de la main-d'œuvre. Quand il est question d'humains, mieux vaut miser sur le développement d'un potentiel, sur les compétences de départ et sur la capacité d'adaptation, puis favoriser la formation continue en collaboration avec les employeurs.
- **L'avantage concurrentiel du Québec dans l'économie planétaire ne se développe pas uniquement par la qualification pointue, mais aussi par la formation générale de base** qui, elle, permet de s'adapter plus facilement aux changements du marché du travail qui sont parfois moins prévisibles qu'on le voudrait.

- Les institutions de formation et les employeurs gagnent à miser non seulement sur le savoir et le savoir-faire des personnes, mais également sur leur savoir-être (attitudes, comportements) et **particulièrement sur leur savoir-devenir**, la capacité à s'ajuster aux changements en sachant se situer face à l'évolution d'un milieu et en mobilisant ses ressources de façon optimale.
- On doit tenir compte de la voie d'exception. Les entrepreneurs qui innovent et créent les créneaux d'excellence ne le font pas toujours en partant de « valeurs sûres », mais parfois en partant d'une plateforme inattendue, voire peu « gagnante », comme cracher du feu et faire des acrobaties à Baie-St-Paul, ou faire une page Web de photos d'étudiants universitaires, pour vivre ensuite le succès planétaire du Cirque du Soleil ou de Facebook. **Quand on ne mise que sur ce qui est « prévu comme gagnant », on se prive parfois de la force d'innovation et de créativité des Québécois et Québécoises; il est nécessaire de garder une place, voir entretenir du respect, pour ce qui est marginal, ce qui n'est pas « tendance ».**
- Permettre à des jeunes d'aller au bout de leur passion dans une option professionnelle qui ne correspond pas aux bonnes perspectives économiques est parfois beaucoup plus gagnant que de leur montrer à répéter une recette qui vieillit parfois vite. Nous sommes donc d'avis que de **favoriser les options professionnelles présentant de bonnes perspectives est nécessaire, mais ne devraient en aucun cas signifier abandonner celles qui sont « moins gagnantes a priori »**, en réduisant le nombre de places ou l'accessibilité en région.
- **Favoriser l'adéquation n'implique pas de devoir tout prévoir.** Miser sur un cycle de rétroaction entre l'information sur le marché du travail et la planification de la formation peut avoir des effets secondaires déplorables, comme celui de restreindre l'innovation et ignorer la créativité. Cette prudence s'impose d'autant plus que les modèles économétriques sont, tout comme les modèles météorologiques dont ils se rapprochent, sensibles à la fois à une incertitude qui va en augmentant selon la distance dans le temps, et d'une incertitude liée à la place qu'ils laissent au jugement de ceux qui les appliquent. Autrement dit, **de la même manière qu'il est exagéré d'annuler un pique-nique six jours d'avance parce que la météo prévoit de la pluie (et encore moins parce qu'il pleut actuellement), il est peu avisé de former des personnes uniquement en fonction d'une situation prévue cinq ans d'avance, ou encore uniquement en fonction d'un besoin très circonstanciel immédiat¹².**
- S'appuyer sur des besoins circonstanciels et immédiats impose malgré tout de prévoir le temps de former les personnes, temps qu'on souhaite souvent le plus court possible. **Ceci amène un risque de voir une prolifération de formations de courte durée, extrêmement pointues, et qui ne permettra pas nécessairement aux personnes de s'ajuster aux changements et besoins à venir.**

¹² On a parfois pu observer des professions du « palmarès » être déclassées dans les années suivantes en raison de changements subits tels que celui vécu par l'économie américaine, qui a eu des impacts non prévus sur la situation de certaines professions plus associées aux produits d'exportation.

- L'expérience a montré que ces formations sur mesure peuvent mener rapidement à des culs-de-sac lorsqu'élaborées pour un employeur dont l'activité est cyclique, comme dans le secteur secondaire de la fabrication des biens. L'employé adéquatement formé peut se retrouver très rapidement au chômage et obsolète si le développement de sa compétence se limite à des formations sur mesure.
- Il y a au Québec environ 900 programmes de premier cycle offerts dans 13 universités. Le portrait au niveau collégial n'est pas différent. Cette prolifération des programmes, parfois créés pour répondre à des besoins spécifiques du marché du travail, rend encore plus difficile le choix d'un parcours de formation.
- Il est parfois difficile de distinguer la spécificité de la compétence des finissants des différents niveaux de scolarité, surtout lorsqu'on considère que certains cours suivis à un niveau peuvent être reconnus à un autre.
- Bien entendu, il va de soi qu'il faille se préoccuper d'offrir une formation qui ne repose pas sur des connaissances ou des techniques dépassées. **Il faut un solide arrimage entre le monde de la formation et les entreprises, ou encore encourager la formation en entreprise même, pour s'assurer que la formation soit pertinente et à jour.** Par ailleurs, si le but visé est la prospérité de la société québécoise, **il faut également se préoccuper d'offrir des moyens d'intégration ajustés aux besoins des plus défavorisés et des plus vulnérables, de manière à ne pas les exclure** et creuser encore plus profond le fossé qui les sépare de l'intégration socioéconomique.
- Le but du système d'éducation n'est pas uniquement de qualifier pour le marché du travail : il sert aussi à former des citoyens et citoyennes autonomes et responsables. Le but, souhaitable, de favoriser l'adéquation de la formation aux besoins du marché du travail, **ne doit pas se faire au détriment des autres finalités du système d'éducation, instruire et socialiser, au risque de ne faire des personnes que des unités de production.**
- L'objectif de préparer les personnes à répondre aux besoins du marché du travail occulte parfois une autre réalité difficile, mais bien présente : la surqualification. Les diplômés universitaires ont en général un taux de chômage plus bas, mais leur diplôme ne les met pas à l'abri du sous-emploi.

Pistes d'action

(Les pistes indiquées par des flèches rouges (➡) sont celles où l'Ordre est déjà en action ou est en mesure de s'impliquer comme instigateur ou collaborateur.)

- ➡ L'élaboration de stratégies et de politiques devrait se faire non pas seulement sur l'adéquation formation-besoins du marché du travail, mais sur l'adéquation **personnes-formation-marché** du travail. Ainsi, les actions novatrices qui devront être mises en œuvre, tant dans les milieux de l'éducation que dans ceux du

travail, devraient non seulement répondre « au défi de l'emploi et de la productivité », mais aussi au défi du développement de la personne dans une perspective de santé mentale¹³. Ceci implique de tenir compte de la dynamique du marché ET de celle des personnes. Par exemple, en favorisant non pas simplement l'admission en formation dans des domaines ciblés, mais aussi la conception **de véritables parcours professionnels tenant compte des acquis, des ressources et des limites personnelles des personnes.**

- ➡ Tenir compte, dans les politiques en matière d'adéquation personne-formation-emploi, du fait que l'orientation ne se résume pas à un arrimage entre les caractéristiques de la personne et de 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.

- ➡ À l'instar de modèles européens, **s'appuyer sur le recours à une évaluation spécialisée des candidats à la formation (suivie de mesures adéquates)**, permettant de cette façon de tenir compte de leurs besoins et de leur motivation, de leurs ressources et limites personnelles, ainsi que des conditions du milieu, particulièrement pour les personnes plus éloignées du marché du travail et les personnes réitérantes qui accumulent sans succès les parcours de développement de l'employabilité.

- ➡ 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.

- ➡ 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 ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 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. Nous souhaitons poursuivre cette initiative fort pertinente.

¹³ Tel que mentionné précédemment, les problèmes de santé mentale coûtent 51 milliards de dollars par année à l'économie canadienne. Dans ce sens, ils touchent directement la productivité. Il importe donc de s'en occuper de façon prioritaire.

b) Augmentation du nombre de personnes formées dans les domaines à haute valeur ajoutée

Commentaires

- L'objectif de former davantage de main-d'œuvre pour répondre aux besoins du marché du travail est souvent, malheureusement, présenté de pair avec le fait qu'il existe un vaste bassin de main-d'œuvre « disponible ». Or, les formations dans les domaines à haute valeur ajoutée demandent en général des préalables académiques que n'a pas souvent ce bassin évoqué de chômeurs et de prestataires de l'aide sociale.

- Comme il est décrit dans le document soumis pour cette consultation, les formations subventionnées ont comme critère d'admission d'avoir « un obstacle à l'emploi dû à un manque de formation ». Généralement, ceux et celles qui ont de tels obstacles ne possèdent donc pas les préalables pour la formation dans des domaines à haute valeur ajoutée, de sorte qu'**il n'est souvent pas possible, selon les règles actuelles, que les personnes qui possèdent ces préalables puissent s'inscrire à ces cours.**

- 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. **Une bonne 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 pouvoir atteindre ces emplois stratégiques**, soit en favorisant la formation en emploi des travailleurs et travailleuses, soit en leur ouvrant davantage l'accès à la formation professionnelle et technique à temps plein. Autrement, on ne fait qu'ajouter de la main-d'œuvre en en poussant d'autres personnes au chômage.

- Pour qu'une personne décide de s'investir dans un projet de formation, il faut qu'elle ait une image claire et positive du point d'arrivée où cela va la mener. **Sortir des sentiers battus demande une tolérance que tous n'ont pas à l'inconnu et à l'incertain** (ce que, dans notre jargon, nous appelons la « hardiesse cognitive »). Les personnes forment leur image des professions à partir de sources multiples qui vont des anecdotes familiales aux descriptions d'emploi du site *IMT en ligne* en passant par les personnages des téléromans ou les lignes ouvertes à la radio.

- Très souvent, les domaines à haute valeur ajoutée sont aussi des domaines moins bien connus, dont on ne parle pas beaucoup, et qu'on ne côtoie pas dans la vie de tous les jours. Même dotés de sources fiables, les conseillers et conseillères d'orientation peinent parfois à intéresser leurs clients à explorer ce qui sort du terrain connu. **L'utilisation de témoignages et de contenus visuels plutôt que de textes est ainsi plus propice à la « fabrication » d'une image de l'avenir.**

- Ensuite, pour s’investir dans un projet de formation, surtout dans un domaine moins connu, il faut que la personne ait le sentiment que son projet répondra à ses besoins et à ses aspirations. Il est donc nécessaire qu’elle ait eu l’occasion de faire le point sur ceux-ci, et vérifié que son projet est réellement en mesure d’y répondre. **L’emphase parfois mise sur les options dites « gagnantes » et les publicités des formations pourraient laisser croire que les possibilités d’emploi sont le seul gage de succès, alors que la réalité est beaucoup plus complexe que cela.**
- Comme nous l’avons mentionné plus tôt, malgré l’insistance du message voulant qu’on réponde aux besoins du marché du travail, **il demeure cette évidence que l’on passe parfois sous silence, que n’importe qui ne peut pas faire n’importe quoi.** Réussir en emploi ne dépend pas uniquement du domaine choisi, mais aussi des capacités, des talents, des ressources, de la personnalité.
- **La validation de l’adéquation d’un choix professionnel n’est pas un luxe lorsqu’on est soucieux de la rentabilité de l’investissement de l’État dans la formation des personnes.** Les pertes financières liées aux abandons scolaires sont immenses, tant pour l’État ou l’entreprise que pour la personne elle-même, sans parler de sa baisse de confiance en sa capacité de réussite.
- Finalement, pour s’engager dans son parcours de formation, il faut que la personne ait préalablement l’impression qu’elle a la capacité d’y parvenir (ce que, dans notre jargon, nous appelons le « sentiment d’efficacité personnelle¹⁴ »). La construction de cette confiance s’établit sur quatre bases dont la principale est en quelque sorte les succès, les victoires remportées par la personne.
- **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 moyenne¹⁵.

¹⁴ Bandura, A., Betz, N.E., Brown, S.D., Lent, R.W. (2009). *Les adolescents : leur sentiment d’efficacité personnelle et leur choix de carrière*, préface de Denis Pelletier, c.o., Québec, Septembre éditeur.

¹⁵ Nous nous référons ici aux travaux réalisés par notre confrère Daniel Poulin, c.o., au Centre local d’emploi de Terrebonne auprès de la clientèle prestataire de longue date, avec un taux d’intégration de plus de 85 %. Dans le même sens, les travaux de la professeure Michaud à l’Université de Sherbrooke démontrent que le bilan de compétences permet d’augmenter le sentiment d’efficacité personnelle tant de travailleurs en emploi que sans emploi.

Pistes d'action

- ➡ Revoir les règles d'admission à la Mesure de formation de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec de manière à permettre aux personnes qui détiennent les préalables à la formation dans des domaines à haute valeur ajoutée de s'y inscrire, quel que soit leur statut d'emploi, dans la mesure où l'option choisie correspond bien à leur profil.
- ➡ Ne pas développer les formations dans des domaines à haute valeur ajoutée *au détriment* de la formation de base, la capacité à s'adapter et le développement du savoir-devenir (voir page 15) devant être un objectif central.
- ➡ Il serait judicieux de réduire le risque sur l'investissement en formation par des **démarches de validation de choix professionnels tenant compte d'éléments moins superficiels** et plus fondamentaux comme la dynamique motivationnelle, les compétences de base et les aptitudes requises.
- ➡ Augmenter l'offre de services de bilan de compétences, par la création de centres de bilan et de développement de compétences, pourrait **permettre à des personnes en emploi ou sans emploi à la fois de faire valoir les compétences** pouvant les amener à s'inscrire en formation dans des domaines à haute valeur ajoutée, **et à développer davantage de confiance et de motivation.**
- ➡ La promotion des formations dans des domaines à haute valeur ajoutée devra éviter une approche « marketing » les présentant uniquement comme des « options gagnantes », mais plutôt comme des opportunités de répondre à certains besoins des personnes en même temps qu'à des besoins d'entreprises.
- ➡ Le développement d'information sur les options professionnelles à haute valeur ajoutée ne doit pas être centré uniquement sur les caractéristiques de la profession. Le pouvoir attractif d'une profession dépend de la capacité des personnes à y trouver un lien avec leurs talents, leur personnalité et leurs aspirations.

c) Révision de l'Offre de formation continue

Commentaires

- Selon nous, le passage suivant du document de consultation est d'une importance primordiale et vaut la peine d'être rapporté ici :

Les personnes en emploi doivent avoir la possibilité de mettre à jour et de développer leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel. Il en va de leur maintien en emploi et de leurs aspirations personnelles mais aussi de leur mobilité sur le marché du travail, de leur progression ou

réorientation de carrière ainsi que de leur contribution à l'innovation au sein de l'entreprise¹⁶.

- La notion de parcours professionnel permet de regrouper à la fois les aspirations de la personne, ses acquis, ses compétences et ses projets. C'est uniquement en s'inscrivant dans le parcours professionnel ainsi conçu que la formation continue prend du sens pour la personne et augmente les chances de rentabilité tant pour elle-même que pour son milieu de travail.
- Pour véritablement s'approprier leur parcours professionnel et saisir les opportunités de formation continue, **les personnes doivent le voir comme leur propre responsabilité**. Or, les attitudes à cet égard sont assez variées dans la population, et ont été décrites de manière éclairante par une chercheuse de l'Université Laval, madame Geneviève Fournier, Ph. D., c.o.¹⁷
- Selon l'attitude des personnes, elles saisiront ou non les opportunités de formation continue et le feront de façon avisée ou non, avec les résultats en conséquence. **Il ne suffit pas d'avoir une offre de formation adéquate pour que les personnes en tirent profit, il faut aussi leur donner l'occasion d'être confrontés à leurs propres aspirations et incohérences, le cas échéant, ce que permet un accompagnement professionnel significatif.**
- Les travaux subventionnés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (Fonds *Initiative d'innovation pancanadienne*)¹⁸ ont permis entre autres à des chercheurs québécois (Réginald Savard, Ph. D., c.o., Guylaine

¹⁶ Gouvernement du Québec (2011). *Consultations régionales – Document d'appui à la réflexion – L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec*, p. 14.

¹⁷ Fournier, G. (1995). *Interagir – Une stratégie efficace d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle*, Québec, Septembre éditeur.

Celle-ci divise en cinq positions les attitudes face à son propre parcours que nous présentons en nos propres mots :

- 1- Défaitisme : « je n'ai pas de contrôle sur mon futur, ça dépend de la chance, de mon karma, des astres, etc. » (capitulation au départ)
- 2- Dépendance : « les autres ont le contrôle sur mon futur, le gouvernement, les employeurs, les syndicats, les journalistes, etc. » (remise de sa responsabilité aux « autres »)
- 3- Conformisme : « mon futur professionnel sera bon si j'applique les bonnes méthodes, L'Emploi idéal en 5 minutes, Les options gagnantes, Méthodes de recherche d'emploi » (confiance aveugle dans la « manière », sans tenir compte de soi ou du marché)
- 4- Volontarisme : « mon futur professionnel sera bon si je le décide, si je suis mes rêves, si tu veux tu peux » (confiance aveugle en soi sans tenir compte du contexte)
- 5- Po-action : « je suis responsable de mon futur professionnel : je dois savoir ce que je veux et où je vais, et tenir compte de ce qui m'entoure pour découvrir les possibilités réelles d'avancer vers mon objectif » (confiance en soi, mais en tenant compte du contexte)

¹⁸ Groupe de recherche canadien sur la pratique en développement de carrière fondée sur les données probantes (2010). *Répondre aux besoins du marché du travail : la contribution du développement de carrière*.

Michaud Ph. D., c.o., Liette Goyer Ph. D., c.o.) et d'expérimenter de prouver l'efficacité d'interventions visant le développement de carrière des personnes dans les organisations (un créneau en émergence dans notre profession). Ces travaux ont porté sur :

- le Bilan et le développement de compétences en entreprise¹⁹;
- le GPS de carrière, une innovation adaptée à l'univers des PME²⁰;
- les Conversations sur la carrière²¹.

Le Canada, et plus particulièrement le Québec, fait figure de leaders en matière de contribution du développement de carrière aux besoins de compétences du monde du travail. Il n'en tient qu'aux décideurs publics d'en tirer profit.

- Le taux de maintien des personnes en formation professionnelle aux adultes semble problématique. La dynamique du maintien est également un sujet qui a été approfondi par certains de nos chercheurs²². Il importe de permettre aux personnes d'enraciner leur motivation non pas dans l'emphase mise sur les débouchés sur le marché du travail, mais sur leurs besoins et leurs aspirations profondes.
- Il est également important d'offrir un véritable accompagnement professionnel permettant aux élèves ou aux adultes d'aborder les difficultés et les obstacles qui se présentent inévitablement. **Plus la personne a une motivation profonde qui contrebalance les obstacles, et trouve auprès d'elle des alliés qui la soutiennent, meilleures sont ses chances de réussite et de retour sur l'investissement public ou privé, que la formation soit dans un domaine à haute valeur ajoutée ou non.**
- Nous remarquons, dans la liste des acteurs impliqués dans la gestion et le développement des compétences, que n'apparaissent pas les institutions qui ont le mandat d'encadrer celles de plus de 347 000 personnes au Québec, les ordres professionnels. **Les ordres contribuent à assurer le niveau et la pertinence de la compétence de leurs membres, de sorte qu'on gagne à les mettre à contribution pour un objectif tel que celui poursuivi par la présente initiative gouvernementale.**

¹⁹ Michaud, G., Savard, R., Leblanc, J., Paquette, S. (2010). *Bilan et développement de compétences en entreprises, Rapport de recherche*, Ottawa, Groupe de recherche canadien sur la pratique de développement de carrière fondée sur des données probantes.

²⁰ Goyer, L. (2010). *Mon GPS de carrière, une innovation adaptée à l'univers des PME, Rapport de recherche*, Ottawa, Groupe de recherche canadien sur la pratique de développement de carrière fondée sur des données probantes.

²¹ Borgen, B. et al. (2010). *Conversations sur la carrière, Rapport de recherche*, Ottawa, Groupe de recherche canadien sur la pratique de développement de carrière fondée sur des données probantes.

²² Notamment le professeur Jacques Limoges, Ph. D., c.o., Université de Sherbrooke, membre émérite de l'Ordre.

Pistes d'action

- ➔ Créer des centres de bilan et de développement de compétences permettant d'améliorer le développement de compétences de la personne en entreprise ou dans les organisations en tenant compte à la fois des besoins des travailleurs et de ceux de l'entreprise.
- ➔ Offrir une flexibilité dans l'accessibilité aux programmes de formation professionnelle, tant dans les règles touchant l'Assurance-emploi, celles qui régissent les mesures d'Emploi-Québec ou le cadre pédagogique des institutions de formation.
- ➔ Garantir l'investissement en formation par un investissement conséquent dans les conditions de réussite de ces formations, tels les évaluations spécialisées préalables, les bilans de compétence et les démarches d'orientation et de validation de choix professionnel.
- ➔ Offrir un accompagnement professionnel aux personnes en formation, en sus du suivi pédagogique, pour permettre de revitaliser leur propre motivation et faire face aux obstacles.
- ➔ Mettre à contribution les ordres professionnels en invitant ceux-ci à mener une réflexion sur l'adéquation des compétences de leurs membres aux besoins du marché du travail.
- ➔ Bonifier les mesures de soutien (allocations de formation, déductions fiscales, congés pour formation) de manière à rendre encore plus accessible la formation continue, compte tenu du retour sur l'investissement.

d) Reconnaissance des acquis et des compétences²³

Commentaires

- La reconnaissance des acquis et des compétences 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 matière²⁴, **la formation des intervenants et leur**

²³ La reconnaissance des acquis réfère habituellement aux acquis scolaires ou extrascolaires abordés en fonction de la formation, alors que la reconnaissance des compétences fait davantage référence aux acquis expérientiels utiles à l'exercice d'un emploi; cette simple distinction fait bien ressortir la difficulté liée au vocabulaire de la reconnaissance.

²⁴ Notamment les travaux de madame Liette Goyer, Ph. D., c.o., du CRIEVAT à l'Université Laval, et ceux de madame Rachel Belisle, Ph. D., au CERTA de l'Université de Sherbrooke.

implication dans l'élaboration et la prestation de service en reconnaissance d'acquis et de compétences (RAC) sont encore insuffisantes²⁵.

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

- 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 reconnaissance 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.

- Compte tenu du nombre d'intervenants concernés, publics, privés, institutionnels, il serait intéressant que l'exercice mené à l'Ordre soit poursuivi à l'ensemble des acteurs concernés au Québec.

- **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 de la mobilité de la main-d'œuvre entrepris 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 pour offrir les cours manquants que si la personne est inscrite à un programme.

- Finalement, il nous apparaît que la reconnaissance d'acquis et de compétences est plus difficile à concrétiser dans le milieu des petites et moyennes entreprises, un vaste secteur de l'économie qu'on gagnerait à mettre à contribution.

²⁵ Belisle, R, Gosselin, M., Michaud, G. (2010). *La formation des intervenantes et intervenants en reconnaissance des acquis et des compétences : un enjeu pour le développement des services*, Centre d'études et de recherche sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA), Sherbrooke.

Pistes d'action

- ➔ Poursuivre le vaste exercice de concertation de tous les acteurs impliqués en reconnaissance d'acquis et de compétences, initié 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'orientation²⁶.
- ➔ Favoriser le développement de l'implication des conseillers et conseillères d'orientation dans les différentes pratiques de reconnaissance d'acquis et de compétences, comme les pratiques de bilan et de développement des compétences.
- ➔ Créer, à partir de structures existantes ou non, des centres intégrés de bilan et de développement des compétences incluant un service de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que l'aide à la carrière²⁷.
- ➔ Reconnaître aux citoyens et citoyennes du Québec un *droit* au bilan de compétences²⁸ à l'instar de ce qui prévaut en France, à la fois pour permettre la mise en valeur des talents dont le marché du travail a besoin, 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 et de compétences.
- ➔ Miser sur les nouvelles technologies pour donner accès à la formation manquante des candidats aux professions en demande, particulièrement au bénéfice des régions.

²⁶ Ceci va dans le sens préconisé par Bélisle, R., Michaud, G. et Gosselin, M. (2010). *La formation des intervenantes et intervenants en reconnaissance des acquis et des compétences : un enjeu pour le développement des services*. Faits saillants. ÉRTA, Sherbrooke.

²⁷ Tel que préconisé en conclusion par Michaud, G., Savard, R., Leblanc, J., Paquette, S. (2010), *Bilan et développement de compétences en entreprises, Rapport de recherche*, Groupe de recherche canadien sur la pratique en développement de carrière fondée sur des données probantes.

²⁸ Idem.

Conclusion

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec est interpellé par la question de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail. C'est fréquemment dans la direction de ses professionnels qu'on se tourne, en évoquant notamment des questions d'information sur les professions en demande, ou encore à haute valeur ajoutée, et le fait de diriger ou non les personnes vers ces métiers et professions.

Nous sommes sensibles à cette interpellation. Considérant notre mandat de protection du public, nous souhaitons apporter à cet égard des précisions visant à aller au-delà des perceptions et des intuitions, et à aborder, dans leur complexité, les problèmes à la base de ces questionnements.

L'adéquation entre la formation et l'emploi ne dépend pas seulement de l'éclairage et de la signalisation de la route qui les relie, mais des capacités et des aspirations de ceux et celles qui l'entreprennent. Pour choisir, il ne suffit pas d'être informé. Il faut avoir une bonne idée de qui l'on est et ce qui nous convient, avoir l'impression que le projet choisi apportera une réponse à nos besoins et avoir confiance dans notre capacité de réussir. Les besoins d'orientation constituent un continuum qui va du plus simple au plus complexe. Pour plusieurs, un accompagnement professionnel est nécessaire. Parfois même, pour certains, c'est d'une évaluation plus poussée des difficultés dont ils ont d'abord besoin, une intervention si délicate que le législateur y met ses exigences²⁹.

Les sciences et la pratique de l'orientation au Québec sont reconnues dans le reste du Canada et dans le monde, entre autres dans la Francophonie internationale. Nous souhaitons mettre à profit cette expertise pour aborder les questions de l'adéquation formation-emploi, des formations dans des domaines à haute valeur ajoutée, de la formation continue et de la reconnaissance des acquis et des compétences.

Et non seulement nous souhaitons aller au-delà des visions réductrices pour affronter la complexité réelle de la situation, mais nous souhaitons collaborer à la mise en œuvre de pistes de solutions pour faire en sorte qu'en conciliant les besoins des personnes et celles du marché du travail, nous puissions contribuer à la prospérité et au bien-être de toute la population du Québec.

²⁹ Assemblée nationale (2009). Projet de loi no 21. *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines* (sanctionné le 19 juin 2009, non encore en vigueur). Gouvernement du Québec.