

Ordre  
des conseillers  
et conseillères  
d'orientation



et des  
psychoéducateurs et  
psychoéducatrices  
du Québec

SECTEUR ORIENTATION

# en pratique

Exercice professionnel  
de l'orientation et de  
la psychoéducation

NUMÉRO  
mai 2004

1

## L'ORIENTATION une pratique en évolution

*Cher conseiller d'orientation,  
Voici votre nouveau  
magazine professionnel.  
N'attendez plus.  
Tournez la page...  
et bonne lecture !*

Vos outils indispensables  
d'exploration du marché  
du travail et de la formation

# jobboom

## LES ÉDITIONS

QUEBECOR MEDIA

Votre fidèle partenaire depuis 15 ans

Pour commander :

[www.jobboom.com/editions](http://www.jobboom.com/editions)

Tél. : (514) 871-0222

Extérieur de Montréal : 1 877 622-2774

## SOYEZ INFORMÉ!

Pour connaître nos nouveautés, nos projets ou pour recevoir  
gratuitement nos catalogues de produits, inscrivez-vous!

### FORMULAIRE D'INSCRIPTION

(à photocopier)

Nom et prénom \_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_

Organisation \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

App./bureau \_\_\_\_\_ Code postal \_\_\_\_\_

Téléphone (     ) \_\_\_\_\_ Télécopieur (     ) \_\_\_\_\_

Courriel \_\_\_\_\_

Site Web \_\_\_\_\_

Retournez ce document par télécopieur : (514) 890-1456 ou par la poste : Éditions Jobboom,  
a/s Karine Lyonnais, 300, avenue Viger Est, 7<sup>e</sup> étage, Montréal (Qc) H2X 3W4

# en pratique

Exercice professionnel  
de l'orientation et de  
la psychoéducation

NUMÉRO  
mai 2004

1

## Sommaire – Secteur orientation

- À la plume**
- 4** Votre magazine professionnel *en pratique*  
Tout nouveau...Tout beau !
- Billet du président**
- 6** Une année riche en développement attend notre profession
- Dossier**
- 7** L'orientation : une pratique en évolution
- 8** Le champ évocateur : un indice de l'évolution de la profession?
- 10** Portrait d'une profession aux caractéristiques changeantes
- 12** L'orientation au Québec et dans le monde
- 13** Tous les acteurs en développement de carrière au Canada se mobilisent  
Une concertation stratégique
- 14** Plusieurs pratiques, plusieurs réalités, une place à occuper
- 16** Livres et liens utiles
- Vie professionnelle**
- 17** Prix de l'orientation 2004  
Linda Paré, c.o.  
Une femme de gestes
- 19** Vie universitaire



Prochain dossier :  
Le processus d'évaluation

Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte. Tous les textes publiés dans ce magazine ne reflètent pas forcément la position ou l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Toute reproduction demande l'autorisation écrite de l'Ordre avec mention de la source. En pratique est publié deux fois par année (mai et décembre) et est tiré à 6500 exemplaires.

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducatrices et psychoéducateurs du Québec (OCCOPPO)

1600, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 520  
Montréal (Québec) H3M 3E2  
Téléphone: (514) 737-4717 ou 1-800-363-2643  
Télécopieur: (514) 737-2172  
[www.occoppq.qc.ca](http://www.occoppq.qc.ca) / [ordre@occoppq.qc.ca](mailto:ordre@occoppq.qc.ca)

### Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 0833-0530  
Poste Canada  
Envoi de publication canadienne  
# 1451669

### Impression

Les Impressions Au Point

### Photographie

Martine Larose

### Correction

Martin Lessard

### Conception graphique

Argo Design Communications

### Comité du magazine

Annie Hogue, conseillère  
aux communications

Richard Locas, c.o.,  
chargé d'affaires professionnelles

Suzanne Plourde, technicienne  
en micro-édition

Diane Tremblay, coordonnatrice  
aux communications

Dominique Trudel, ps.éd., Ph.D.,  
chargée d'affaires professionnelles

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

### Collaborateurs

Lynne Bezanson

Suzanne Charest, c.o.

Claudette Clément, c.o.

Louis Cournoyer, c.o.

Christine Cuerrier, c.o.

Maria De Cicco, G.c.

Roberto Figueroa, c.o.

Louise Landry, c.o.

Claudette Levasseur, c.o.

Mathilde Tremblay, c.o.

Marie-Lise Brunel, c.o.  
Université du Québec à Montréal

Jack DeStefano  
Université McGill

Jean-Louis Drolet  
Université Laval

Marie-Chantal Guédon, c.o.  
Université de Sherbrooke

Pour rejoindre le comité du magazine  
ou pour émettre vos commentaires,  
veuillez le faire par courriel à  
[ahogue@occoppq.qc.ca](mailto:ahogue@occoppq.qc.ca)



## Votre magazine professionnel *en pratique* Tout nouveau...Tout beau!

VOUS TENEZ ENTRE VOS MAINS LE TOUT PREMIER NUMÉRO DE VOTRE NOUVEAU MAGAZINE INTITULÉ *en pratique*. EN EFFET, APRÈS PLUSIEURS MOIS DE TRAVAIL ET DE RÉFLEXION, NOUS SOMMES TRÈS HEUREUX DE VOUS OFFRIR CETTE PUBLICATION QUI DEVIENDRA, NOUS L'ESPÉRONS, UN VÉHICULE UNIQUE DE TRANSMISSION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES EN ORIENTATION ET EN PSYCHOÉDUCATION AU QUÉBEC.

**Annie Hogue**  
Conseillère aux communications

Soucieux de vos besoins, l'Ordre trouvait essentiel de vous doter d'un outil qui favoriserait une meilleure connaissance de vos pratiques professionnelles respectives. L'Ordre était également préoccupé à mieux faire connaître les différents secteurs de pratique où œuvrent ses membres, les activités des départements universitaires et les expériences d'interventions originales et à approfondir une dimension particulière de l'intervention professionnelle susceptible d'intéresser tout conseiller d'orientation ou psychoéducateur. C'est à la lumière de ces préoccupations que votre nouveau magazine professionnel *en pratique* est né. En d'autres mots, il vise une réflexion et une circulation d'information qui se situent dans un contexte directement lié à la pratique professionnelle d'où, par ailleurs, émane le nom du magazine. Parlant de celui-ci, quelques membres ont été sollicités au cours de la dernière année afin de nous soumettre des suggestions de noms. Un gros merci à tous ceux qui ont participé à cet exercice créatif!

Rappelons que lors de l'intégration des psychoéducateurs en 2000, il avait été convenu de se donner un moment de réflexion afin de mieux connaître et comprendre la psychoéducation, ses enjeux et conséquemment, les psychoéducateurs et leurs pratiques, avant de produire un magazine professionnel. En contrepartie, en vue de tenir ses membres informés, l'Ordre avait créé une publication de transition, les *Nouvelles de l'Ordre*. Après mûre réflexion, l'Ordre croit fermement que le moment est venu de vous offrir un outil d'information s'inspirant des modèles de communication des défunts magazines *Chroniques de psychoéducation* et *L'Orientation* et reflétant son

nouveau positionnement d'Un Ordre, deux professions. Votre magazine *en pratique* sera diffusé deux fois par année, soit en mai et en décembre.

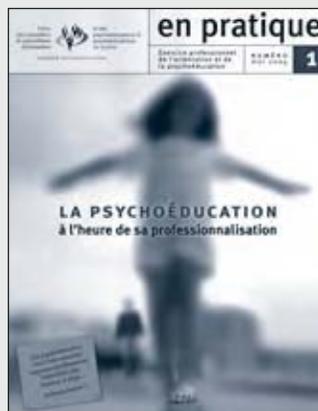
### Premier dossier : présentation de vos professions

Sous un format tête-bêche, soit ayant une section réservée exclusivement à l'orientation et une autre à la psychoéducation, chaque section de votre magazine *en pratique* contient le Billet du président et un Dossier portant sur une thématique reliée à vos professions. À noter que dans la majorité des cas, les thématiques des dossiers seront les mêmes pour les deux professions de façon à bien camper vos différences et vos ressemblances. Pour célébrer ce premier numéro, chaque dossier présentera sa profession respective. Portrait des conseillers d'orientation et des psychoéducateurs et défis pour chacune des professions sont, entre autres, au menu!

Outre le Billet du président et le Dossier, il y a une rubrique Vie professionnelle qui consiste en un reportage sur les réalisations de certains d'entre vous. Nous souhaitons que ces pages soient une occasion privilégiée de faire valoir vos belles initiatives et de les partager avec vos pairs.

Finalement, une rubrique Vie universitaire présente sommairement les recherches en cours dans les universités offrant les programmes en

orientation et en psychoéducation. Nous souhaitons donner de la visibilité à ces recherches afin que vous restiez en contact avec cet aspect fondamental. Pour ce premier numéro, toutes les universités ont été sollicitées afin qu'elles présentent leurs points forts en recherche et en formation. Toutefois, pour les numéros subséquents, les universités présenteront leurs recherches en alternance.





## Autre nouveauté: votre Feuilleton déontologique

Comme vous l'avez remarqué, un autre outil d'information est inséré à l'intérieur de votre magazine. Il s'agit de votre nouveau Feuilleton déontologique. En effet, afin de parfaire vos connaissances en matière de déontologie, l'Ordre a décidé de vous offrir ce feuilleton qui deviendra, souhaitons-le, un outil de référence dans l'exercice de votre profession. Pour cette première édition, le professionnalisme est à l'ordre du jour!

Exceptionnellement, votre Feuilleton déontologique est inséré à l'intérieur de votre magazine. Vous le retrouverez dorénavant à l'intérieur de votre nouveau bulletin d'information *en action*. En effet, le bulletin *Nouvelles de l'Ordre* avait besoin de se refaire une beauté et a laissé sa place à ce nouvel outil d'information qui verra le jour en août prochain. Diffusé quatre fois par année, votre nouveau bulletin d'information *en action* vous informera, entre autres, sur le fonctionnement de l'Ordre, ses services, ses prises de positions et les décisions du Bureau.

## www.occoppq.qc.ca : certains articles de votre magazine s'y retrouvent

Afin de mieux faire connaître vos professions respectives au grand public, nous diffuserons certains articles du magazine sur le site Internet de l'Ordre qui, si vous ne l'avez pas visité dernièrement, a subi une cure de rajeunissement! N'attendez plus. Allez le visiter!

## Votre nouveau magazine: un travail d'équipe

Évidemment, votre magazine professionnel ne serait ce qu'il est sans le travail rigoureux d'une équipe dévouée et professionnelle. Afin qu'il reflète les préoccupations et les mouvances de pratiques en constante évolution, il a été orienté par un comité et des auteurs qui prennent racine dans la réalité du terrain. Félicitations à ces professionnels qui, de par leur expertise, ont collaboré à la réalisation de ce premier numéro.

Pour que votre magazine *en pratique* devienne ce qu'il veut être, soit une publication à contenu professionnel, faite par des professionnels pour des professionnels, le comité du magazine a besoin de votre collaboration. Si vous avez des suggestions et que le défi vous intéresse, n'hésitez pas à nous en faire part. 

*Bonne lecture!*



### Comité du magazine.

De gauche à droite :

#### **Richard Locas, c.o.**

Chargé d'affaires professionnelles

#### **Suzanne Plourde**

Technicienne en micro-édition

#### **Dominique Trudel, ps.éd., Ph.D.**

Chargée d'affaires professionnelles

#### **Annie Hogue**

Conseillère aux communications

#### **Renée Verville, c.o., Adm.A.**

Directrice et secrétaire générale

*Absente sur la photo :*

#### **Diane Tremblay, c.o.**

Coordonnatrice aux communications



## Une année riche en développement attend notre profession !

**Michel Turcotte, c.o.**  
Président – secteur orientation

Le premier numéro du magazine *en pratique* jette un regard sur l'évolution de nos professions respectives. Dans cette foulée, j'aimerais attirer votre attention sur la reprise des travaux à l'Office des professions quant aux suites à donner au rapport du Groupe de travail ministériel sur les professions en santé et en relations humaines, soumis en 2002.

6

Un plan d'action s'échelonnant sur un an a été dressé par l'Office des professions et nous a été soumis lors d'une rencontre avec le nouveau président de l'Office, M<sup>c</sup> Gaétan Lemoyne, et la vice-présidente, madame Sylvie De Grandmont. La première étape était la création d'un comité d'experts qui aurait comme mandat de revoir la pertinence et d'actualiser les recommandations du Groupe de travail ministériel, afin de disposer de champs d'exercice professionnels mis à jour, d'une liste d'activités pouvant être réservées, de solutions concernant des groupes d'intervenants qui ne sont pas admissibles au système professionnel et de solutions concernant la psychothérapie. Le groupe d'experts est déjà créé. Les ordres concernés par la santé et les relations humaines ont suggéré des personnes pour siéger à ce comité. La particularité de notre Ordre, qui regroupe deux professions distinctes, a été reconnue. C'est pourquoi deux experts ont été nommés au sein de ce groupe, un provenant de l'orientation et un de la psychoéducation. Pour l'orientation, il s'agit de Alain Dubois. Monsieur Dubois est conseiller d'orientation à l'Institut de réadaptation physique de Québec et accrédité à la pratique de la psychothérapie.

Ce projet de loi amènerait, selon nous, une protection accrue du public, associée à une recherche de l'amélioration continue de la qualité des services.

Les travaux de ce comité revêtent une grande importance pour l'évolution de la pratique de l'orientation et l'Ordre espère qu'il en résultera un projet de loi qui modifiera le Code des professions tel que cela a été fait en santé physique. Ce projet de loi amènerait, selon nous, une protection accrue du public associée à une recherche de l'amélioration continue de la qualité des services. Ce serait également un surplus de motivation insufflé aux conseillers d'orientation qui sauraient voir dans cette loi, en raison du concept d'activités réservées, la reconnaissance de

leur contribution particulière à la santé mentale et un aboutissement des demandes faites conjointement avec l'Ordre des psychologues de réserver l'activité touchant l'évaluation des fonctions psychologiques.

À ce stade-ci, nous sommes optimistes quant à la reprise des travaux et souhaitons apporter notre entière collaboration à l'avancement des travaux. Cela implique des recherches ainsi que la constitution

d'un groupe de travail pour alimenter notre réflexion, pour retenir des définitions opérationnelles et pour s'entendre sur les compétences requises particulièrement en psychothérapie. Il faudra également s'entendre avec les différents ordres concernés par ces questions. L'ouverture aux autres professions de la santé et des relations humaines apparaît incontournable pour la réussite des travaux et c'est dans cette optique que nous entrevoyons la poursuite de ces derniers. 

en pratique

dossier

1



# L'ORIENTATION

## une pratique en évolution

7

**Richard Locas, c.o.**

Chargé d'affaires professionnelles  
et responsable du dossier

Dans ce premier numéro du nouveau magazine *en pratique*, qui pour les conseillers d'orientation marque le retour tant attendu du magazine de l'Ordre, nous avons voulu mettre l'accent sur l'évolution de la pratique de l'orientation et sa situation en Amérique comme à travers le monde. Ce premier dossier illustre de différentes façons comment notre profession s'est graduellement transformée d'une intervention presque exclusivement de type scolaire à un accompagnement des personnes dans leur développement de carrière tout au long de la vie.

Afin de tracer le portrait de l'évolution de la profession en regard de son champ évocateur, nous avons obtenu la collaboration de Louise Landry, qui a été présidente de l'Ordre durant 14 ans. Elle signe l'article *Le champ évocateur : un indice de l'évolution de la profession ?* Dans l'article suivant, Christine Cuerrier et

moi-même présentons l'évolution du portrait statistique des conseillers d'orientation, notamment depuis les 20 dernières années. À travers deux textes, Michel Turcotte, président de l'Ordre, et ses collaborateurs, situent la pratique de l'orientation dans notre province par rapport à d'autres pays de l'OCDE et présentent l'implication et les retombées pour le Québec du premier symposium pancanadien sur le développement de la carrière, la formation continue et le développement de la main-d'œuvre. Enfin, Louis Cournoyer a recueilli les propos et confidences de six conseillers d'orientation provenant de différents secteurs de pratique, réunis en table ronde afin d'échanger sur leur perception de la profession dans leur milieu respectif et sur les perspectives ou défis qu'ils entrevoient pour l'avenir. 📖

*Bonne lecture!*



## Le champ évocateur : un indice de l'évolution de la profession ?

**Louise Landry, c.o.**

Présidente de l'Ordre de 1988 à 2002

Que dire de l'évolution de la profession de conseiller d'orientation à partir des modifications à son champ évocateur ? Que si c'est la seule manifestation de son évolution, la profession n'a pas évolué rapidement ni souvent... En y regardant de plus près et en fouillant un peu l'histoire, il apparaît que le champ évocateur s'accorde avec son époque et qu'il met en lumière des conceptions de l'orientation. Si on regarde la petite histoire, il apparaît que des désaccords quant au champ peuvent aussi freiner sinon l'évolution, tout au moins la reconnaissance officielle de l'évolution de la profession.

Voyons voir le premier champ évocateur officiel de la profession :

*Guider les individus dans le choix d'une profession et des études qui y préparent, de manière à ce que ce choix se fasse à la lumière d'une analyse systématique et d'une évaluation objective de leurs aptitudes et de leurs goûts.*

Ce champ date de 1944 et se retrouve dans les documents de la fondation de l'Association des conseillers d'orientation de la province de Québec. C'était l'époque où l'on pensait utiliser au mieux les ressources humaines – notamment dans l'armée – et où certains visionnaires, plus particulièrement Wilfrid Éthier, désiraient aider les jeunes franco-canadiens à prendre conscience de leur potentiel et les inciter à étudier pour occuper les postes les plus influents. La formulation du champ révèle le désir de donner une base scientifique à l'orientation, à partir des techniques de la psychologie expérimentale de l'époque, tout en distinguant l'identité du conseiller par rapport à celle du psychologue clinicien, en établissant que la fonction du conseiller était « d'apprendre aux gens à utiliser leur capital humain »<sup>1</sup> La conception qui s'en dégage est celle d'un appariement entre les individus et les professions, appariement établi objectivement par un orienteur à partir des tests et de l'information sur les professions. Les premiers services d'orientation ont été dispensés dans les collèges classiques dès les années 1940, les institutions scolaires publiques résistant jusqu'au début des années 1950 de crainte d'un classement homogène dans les classes.



Ce premier champ évocateur est repris tel quel, en 1963, lors de l'adoption du Bill 201 par lequel l'Association devient la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, avec un mandat de protection du public. Le statut légal de la profession a changé, mais son champ est resté le même 20 ans plus tard. Il est même repris, en 1973, dans le *Code des professions* qui régit désormais le système professionnel québécois. Encore le même champ évocateur 30 ans plus tard ? Serait-ce que la profession n'évolue pas ?

Pourtant les documents officiels de la Corporation, au cours de cette même année 1973, présentent autrement le champ de la profession et le décrivent plutôt en ces termes :

*L'orientation se préoccupe désormais de façon globale du développement personnel et professionnel de l'individu, le rôle du conseiller d'orientation étant alors d'aider l'individu à prendre conscience de ses ressources personnelles et des ressources de son milieu afin qu'il puisse poser des choix éclairés et progressivement autonomes au plan de ses études et de sa carrière, et ainsi parvenir à s'épanouir tout en contribuant au développement de son milieu.*

Pourquoi ce décalage ? L'époque était à l'épanouissement personnel, à l'actualisation de soi

dans un contexte de croissance économique où de nombreux emplois étaient créés. Cette nouvelle formulation du champ de l'orientation élargissait la préoccupation des conseillers en englobant le développement personnel, et non seulement son développement professionnel. Une nouvelle conception de l'orientation avait vu le jour, une conception plus développementale et marquée par des méthodes plus thérapeutiques, une conception plus éducative également, mais qui n'a pu obtenir un assentiment suffisant au sein de la profession et de la société pour être entérinée dans un texte législatif. En effet, ce champ officieux n'a pas été présenté au gouvernement pour renouveler officiellement le champ évocateur de la profession : la petite histoire révèle qu'il n'y avait pas consensus au sein de la profession et qu'il n'y a donc pas eu d'accord pour présenter un champ renouvelé à inclure au *Code des professions*.

Crise d'identité au sein de la profession ? Le questionnement du début des années 1980 avec ce qu'il a été convenu d'appeler le dossier Orientation 80, témoigne d'un besoin de donner une définition de la profession adaptée à la grande variété des gestes



En y regardant de plus près et en fouillant un peu l'histoire, il apparaît que le champ évocateur s'accorde avec son époque et qu'il met en lumière des conceptions de l'orientation.

posés dans les différents secteurs de travail. La définition, adoptée par vote lors de l'assemblée générale de 1982 : « Un professionnel ou une professionnelle qui, au moyen de méthodes et de techniques appropriées, guide l'individu dans son développement vocationnel, c'est-à-dire personnel et professionnel ». On y a aussi précisé que la finalité de l'acte professionnel d'orientation était de contribuer à « établir et maintenir un lien harmonieux entre l'individu et le monde du travail » et que les compétences portaient sur la relation dynamique individu-travail.

Cette définition, qui n'a pas encore de reconnaissance officielle, révèle tout de même une conception de l'orientation plus psychosociale en s'intéressant à l'interaction individu-travail, tout comme elle confirme l'élargissement du champ de l'orientation avec la notion de développement personnel. Toutes les conceptions prévalent désormais au sein de la profession, certains se réfèrent au champ évocateur du *Code des professions*, d'autres à la définition inscrite dans les documents de la Corporation au cours des années 1970 ou à la définition adoptée en assemblée générale en 1982.

En 2000, lors de l'intégration des psychoéducateurs, un rendez-vous avec l'histoire a fourni l'occasion de mettre à jour le champ évocateur de la profession de conseiller d'orientation. Le champ retenu et intégré au Code des professions est :

*Fournir des services d'orientation et de développement professionnel, en procédant notamment par l'évaluation du fonctionnement psychologique de la personne et de ses ressources personnelles, en utilisant, au besoin, des tests psychométriques, pour évaluer les intérêts, les aptitudes, la personnalité et les fonctions intellectuelles, cognitives et affectives, en intervenant dans le but de clarifier l'identité de la personne afin de développer sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière.*

Ce deuxième champ évocateur, 56 ans plus tard, majoritairement entériné par les conseillers d'orientation à même le décret d'intégration des psychoéducateurs, a tout de même fait l'objet de nombreuses discussions où des conceptions de l'orientation s'opposaient. La traditionnelle dualité éducation ou santé mentale : les uns prônent résolument que l'orientation s'adresse à des personnes dites normales et que les actions du conseiller d'orientation doivent se limiter aux aspects éducatifs et de counseling, les autres privilégient plutôt que des personnes ont des

troubles d'orientation devant être traités pour qu'elles soient en mesure de s'orienter, l'orientation ayant alors des visées thérapeutiques. Ce champ devait aussi faire place à l'école orientante, conception adoptée socialement à la suite des états généraux sur l'éducation, où la formation de l'identité et de la capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière ont une grande place.

Ce dernier champ évocateur a servi de base dans les travaux du Groupe de travail ministériel sur les professions de la santé et des relations humaines, qui a donné lieu au rapport Bernier en 2002. Tous les champs évocateurs des professions concernées y sont redéfinis pour une reconfiguration du système professionnel. Le

champ de pratique reconnu à l'orientation dans ce rapport est le suivant :

*L'exercice de l'orientation consiste à évaluer le fonctionnement intellectuel, psychologique et les ressources d'une personne, à mesurer ses intérêts, ses aptitudes, sa personnalité, ses fonctions intellectuelles, cognitives et affectives, à intervenir sur son identité, à déterminer les stratégies et les plans d'intervention et à en assurer le suivi, dans le but de développer ou de rétablir sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière.*

*L'information, la promotion de la santé, la prévention de la maladie et des problèmes sociaux, notamment le suicide, font également partie de l'exercice de la profession auprès des individus, des familles et des collectivités.*

Ce champ place clairement la profession au sein des professions des relations humaines et de la santé mentale. Il révèle une conception de l'orientation où, à la fois l'éducation et le traitement ont leur place, tout comme un accent est mis sur l'évaluation de la personne pour bien déterminer ses besoins et les meilleures méthodes d'intervention à utiliser. Une évolution ? Une profession adaptée à son époque et qui, espérons-le, ne ratera pas son prochain rendez-vous avec l'histoire, rendez-vous que nous souhaitons avant un autre 50 ans... 

<sup>1</sup> Tremblay, J. (1994). « Deux pionniers », *L'Orientation*, vol.7, no 2, p. 17-21.



# Portrait d'une profession aux caractéristiques changeantes

**Christine Cuerrier, c.o.**

Chargée d'affaires professionnelles

**Richard Locas, c.o.**

Chargé d'affaires professionnelles

Selon l'article de Mellouki et Beauchemin, publié dans la *Revue d'histoire de l'Amérique française*, c'est dans les années 1920 que des individus se seraient intéressés pour la première fois à l'orientation. Par contre, c'est en 1940 que l'abbé Wilfrid Éthier fonde l'Institut canadien d'orientation professionnelle (ICOP) à Montréal. C'est donc à cette époque que seront formés les 14 premiers conseillers d'orientation qui étaient davantage des spécialistes de la psychotechnique. Par ailleurs, le même article explique que les archives de l'Institut Laval d'orientation à Québec démontrent que plus de 80 % de l'ensemble des consultations échelonnées sur cinq ans concernaient l'orientation scolaire ou la sélection universitaire.

Une vingtaine d'années plus tard, à la naissance de la Corporation en 1963, on comptait 125 conseillers d'orientation au Québec. Au début des années 1970, à l'entrée en vigueur du *Code des professions*, le nombre de membres était sept fois plus important, soit 894 membres. Au cours des 20 dernières années, le portrait des membres s'est transformé tant par le nombre de conseillers et conseillères d'orientation que la variété des secteurs de pratique.

10

## Les c.o. au Québec : une croissance soutenue

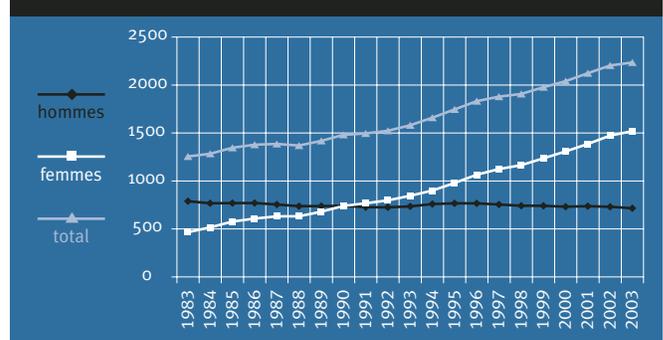
Il n'y aura dans l'histoire de l'Ordre qu'une courte période de cinq ans, entre 1979 et 1984, où on assiste à une légère décroissance. Par la suite, la remontée et la croissance seront soutenues jusqu'à nos jours. Le nombre de membres, qui était en 1984 de 1255 a atteint le nombre de 2235 conseillers d'orientation en 2003, soit une augmentation de près de 80 % du membership.

Le taux de croissance des cinq dernières années se maintient à une augmentation annuelle moyenne de plus de 3 % du nombre de conseillers, mais surtout de conseillères d'orientation. Par ailleurs, au tableau des membres, il n'y a que 47 personnes qui mentionnent être à la recherche d'un emploi, soit environ 2 %. Notre profession a d'ailleurs été retenue dans le guide *Les carrières d'avenir 2004*. Enfin, le nombre de conseillers d'orientation représente 41 % du total des membres de l'Ordre, qui s'élève à 5451.

## C.o. se conjugue au féminin

Sans être unique à notre domaine, la féminisation de la profession est tout de même significative et marquante depuis les vingt

Figure 1 Évolution du membership des c.o. selon le sexe de 1983 à 2003



dernières années. La figure 1 nous permet de suivre l'évolution des membres de l'Ordre en fonction du sexe. En vingt ans, on constate donc un renversement complet de la situation. En effet, en 1983, la Corporation comptait 63 % d'hommes et 37 % de femmes. Pour l'année 2003, la proportion est complètement inversée avec 68 % de femmes et 32 % d'hommes. Cette tendance de plus en plus marquée en faveur des femmes se constate également chez les personnes inscrites dans les programmes de baccalauréat et de maîtrise en orientation dans les différentes universités du Québec. En consultant la figure 1, on constate que le nombre d'hommes est demeuré presque constant depuis 1983 et que le nombre de femmes qui deviennent membres est en constante progression. C'est en 1990 qu'on a trouvé une certaine parité alors qu'on comptait 741 hommes et 740 femmes. Notons que cette situation prévaut pour plusieurs autres professions au Québec, notamment en psychoéducation, où les femmes représentent 82 % des membres de l'Ordre du secteur psychoéducation.

Il serait intéressant de voir quels sont les facteurs qui expliquent ce fait et surtout d'analyser l'impact de la féminisation de la profession sur l'évolution des pratiques en orientation. Cela pourrait faire l'objet d'une discussion intéressante par nos différentes listes, telles que Cointernet, Corientant et Cocarriere.

## Une pratique de changement

Lorsqu'on fait un bond dans l'histoire, tel que rapporté dans l'article de Mellouki et Beauchemin, la pratique de l'orientation se limitait presque exclusivement au secteur scolaire. Le tableau 1 présente l'évolution du pourcentage de membres œuvrant dans les principaux secteurs de pratique, de 1988 à nos jours. Le secteur scolaire, qui demeure le principal type de pratique, a cependant connu une régression. En 1988, on retrouvait 68 % des membres de la Corporation dans le milieu scolaire, tous niveaux confondus. À la suite d'une baisse constante du nombre relatif de membres, le pourcentage des conseillers d'orientation œuvrant dans ce secteur s'est stabilisé à 45 % en 1999.



**Tableau 1** Évolution du membership dans les divers secteurs de pratique, selon les rapports annuels correspondants

	Éducation (%)	Emploi (%)	Affaires sociales (%)	Cabinet privé (t.c.) (%)	Autres <sup>1</sup> (%)
1988	67,8	8,4	7,6	4,2	11,9
1989	60,2	9,8	7,4	6,1	16,5
1990	58,4	11,6	7,2	7,3	15,5
1991	60,0	10,8	9,0	8,0	12,2
1992	60,4	10,2	10,0	8,6	10,8
1993	60,5	9,9	10,0	8,3	11,3
1994	59,1	9,9	9,2	10,5	11,3
1995	56,2	11,0	4,0	12,6	16,2
1996	53,4	10,4	4,6	14,0	17,6
1997	51,4	11,4	5,2	13,6	18,4
1998	47,9	14,8	3,7	13,3	20,3
1999	45,9	16,5	5,7	13,9	18,0
2000	44,4	18,0	5,6	12,5	19,5
2001	45,7	18,7	5,8	13,8	15,8
2002	44,2	20,1	5,3	13,5	16,9
2003	45,2	19,8	4,9	12,5	17,7

La table 2 présente de façon plus détaillée l'évolution du nombre de membres en éducation par niveau scolaire. On peut constater que le nombre de conseillers d'orientation au niveau primaire demeure stable. Au niveau collégial, universitaire et à l'éducation des adultes, il connaît une légère augmentation, tandis qu'au secondaire, il connaît une diminution assez importante. Comme le secteur scolaire, on constate une légère baisse du nombre relatif des conseillers d'orientation travaillant dans le secteur des affaires sociales.

**Tableau 2** Proportion du membership en éducation aux différents niveaux d'études

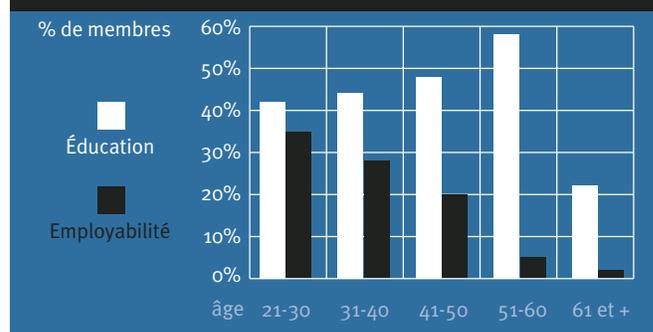
	Élémentaire	Secondaire	Collégial	Universitaire	Adultes
1988	5,0	68,2	11,3	5,1	10,3
1993	3,3	56,5	14,4	9,1	16,7
1998	2,5	52,6	15,9	10,4	18,6
2003	3,3	49,1	17,0	10,7	17,7

À l'opposé, le secteur du développement de l'employabilité connaît, quant à lui, une croissance majeure. En effet, depuis 1988, le pourcentage des membres de l'Ordre qui pratique en employabilité a plus que doublé, passant de 8 % en 1988 à près de 20 % en 2003. À l'instar du développement de l'employabilité, le secteur de la pratique privée a également connu une progression significative passant de 4 % des membres de la Corporation à près de 13 % depuis 1995. Ce pourcentage s'est par la suite stabilisé.

Il est également intéressant de voir comment se répartissent les membres dans les deux plus grands secteurs de pratique

(scolaire et employabilité), en fonction de leur âge. La figure 2 illustre clairement une tendance inverse de ces deux secteurs. Les jeunes conseillers d'orientation se retrouvent davantage dans le secteur de l'employabilité tandis que le secteur scolaire connaît une progression avec l'âge. Malheureusement, dans le secteur de l'employabilité, on retrouve souvent des conditions de travail moins attrayantes. En progressant dans leur carrière, les professionnels préfèrent se diriger vers d'autres secteurs de pratique. Il est dommage que l'expertise que développent les professionnels de l'employabilité se perde au profit d'autres secteurs qui offrent de meilleures conditions.

**Figure 2** Répartition des membres en fonction de l'âge et du secteur de pratique



## L'orientation tout au long de sa vie

Comme on peut le constater par l'évolution du portrait statistique des membres de l'Ordre, la profession de conseiller et surtout de conseillère d'orientation est en croissance constante. D'une pratique presque exclusivement scolaire, les secteurs de pratique se sont diversifiés et nos services sont maintenant offerts à une clientèle variée et de plus en plus large. L'orientation n'est plus nécessairement qu'une question de choix scolaire, mais elle constitue davantage un accompagnement dans le développement de carrière d'une personne tout au long de sa vie.

## Références :

Mellouki, M. et M. Beauchemin, (1994). « L'orientation scolaire et professionnelle au Québec : l'émergence d'une profession, 1930-1960 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 48, n° 2.

<sup>1</sup> La catégorie « Autres » regroupe, selon les années de compilation, les conseillers d'orientation travaillant dans les entreprises et les compagnies, la fonction publique, les personnes retraitées ou en recherche d'emploi. Les détails sur ces catégories ne sont disponibles qu'à partir de 2001.



# L'orientation au Québec et dans le monde

**Michel Turcotte, c.o.**

Président – secteur orientation

L'enquête internationale menée sur les services d'information et d'orientation de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a permis d'obtenir des informations à jour quant à la situation de l'orientation dans les principaux pays membres de l'OCDE, ainsi que ceux de la Communauté européenne. J'aimerais dans les lignes qui suivent souligner trois éléments qui distinguent la pratique de l'orientation au Québec en comparaison avec ce qui se passe ailleurs dans le monde, soit la réglementation et l'encadrement, la formation des conseillers d'orientation et les secteurs de pratique.

## Réglementation et encadrement

A l'exception de certains états américains où il est possible d'obtenir une licence de conseiller d'orientation en se faisant accréditer par le National Board for Certified Counselors (NBCC), il n'y a qu'au Québec que le titre de conseiller d'orientation est réglementé et dont la pratique est encadrée par un système professionnel. Dans d'autres provinces ou pays, on peut obtenir un permis de pratique décerné par l'État et, plus souvent qu'autrement, il s'agit du permis permettant l'accès à la pratique dans le système scolaire, rarement dans les autres secteurs. Il est important de souligner que très souvent dans le secteur de l'éducation, c'est d'abord un permis d'enseignement qui permet d'accéder à la pratique en orientation. Enfin, la Suisse est dans le processus de légiférer les professions psychologiques, et selon toute vraisemblance, cette loi devrait entrer en vigueur en 2006 et protéger, entre autres, le titre de conseiller d'orientation.

## La formation des conseillers d'orientation

Au Québec, un diplôme de niveau maîtrise est exigé comme formation de base menant à l'obtention du permis de pratique en orientation. Cette formation permet au professionnel d'agir à titre de conseiller d'orientation dans plusieurs secteurs de pratique, notamment en milieu scolaire, en insertion professionnelle, en réadaptation, dans les organisations et en pratique privée. À l'échelle internationale, c'est une formation parmi les plus complètes, sinon la plus qualifiante. Nous formons ici un spécialiste-généraliste de l'orientation. La situation est différente ailleurs et en voici quelques exemples pris parmi les pays considérés comme les plus avancés et où il existe un bassin de recherches en orientation.

En Finlande, les conseillers d'orientation œuvrant dans le système scolaire doivent détenir un permis d'enseignement et une maîtrise en orientation. C'est la filière éducation qui est la porte d'entrée pour la profession. Par contre, dans le secteur de l'insertion professionnelle, on retrouve des conseillers d'orientation qui doivent détenir une maîtrise en psychologie, complétée par une formation en cours d'emploi. Pour une même profession, on retrouve donc deux filières de formation distinctes.

En France, dans le secteur de l'éducation, l'accès à un poste de conseiller d'orientation (conseiller d'orientation-psychologue), géré par l'État, nécessite une licence en psychologie (depuis 1991) et une formation de deuxième cycle offerte principalement par l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP). Dans le secteur de l'insertion professionnelle, dans des institutions comme les Centres inter-institutionnels de bilans (CIBC) et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), on retrouve, entre autres, des professionnels ayant reçu une formation de psychologue du travail. Encore ici, des profils différents de formation mènent à des pratiques de l'orientation par secteur.

En Suisse romande, deux filières différentes sont proposées pour exercer à titre de conseiller d'orientation : filière licence universitaire en psychologie, option orientation scolaire et professionnelle ou filière études postgrades, c'est-à-dire une licence en psychologie, option orientation scolaire et professionnelle et un diplôme d'études supérieures spécialisées en conseil, orientation et management de compétences (DESS-COMCO). La formation semble préparer les futurs professionnels à œuvrer tant dans le secteur scolaire que celui de l'insertion.

## Secteurs de pratique

En terminant, notons que c'est au Québec où le décloisonnement de la pratique de l'orientation est le plus avancé. Nos professionnels œuvrent dans des secteurs diversifiés qui peuvent, dans d'autres pays, être davantage occupés par des psychologues, par exemple dans les organisations. Par ailleurs, il n'y a qu'au Québec où on retrouve un bassin de conseillers d'orientation œuvrant en cabinet-conseil ou en pratique privée. Une certaine partie de la population au Québec est prête à déboursier pour des services d'orientation et des produits d'information sur les carrières. D'un service essentiellement gratuit et public dans plusieurs pays, on a créé ici une demande pour nos services. 



## Tous les acteurs en développement de carrière au Canada se mobilisent. Une concertation stratégique

**Michel Turcotte, c.o.**

Président – secteur orientation

**Lynne Bezanson**

Directrice exécutive de la Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière

**Maria De Cicco, G.c.**

Représentante de la *Quebec Counseling Association*

Les 17 et 18 novembre 2003 se tenait le premier symposium pancanadien *Établir le contact* ayant pour objectif de mieux faire comprendre la contribution des services d'orientation à la mise en application des politiques publiques touchant le développement de la carrière, la formation continue et le développement de la main-d'œuvre. Cet événement s'inscrivait dans un mouvement mondial visant à établir un lien entre les services d'orientation et les politiques publiques.

### Des équipes provinciales et territoriales

Dans un premier temps, les provinces et les territoires étaient invités à former des équipes afin de préparer un document pré-symposium qui refléterait les spécificités de leur situation au plan du développement de carrière, de la formation continue et du développement de la main-d'œuvre. Cette intense préparation du symposium s'est échelonnée sur une période de 7 mois.

Au Québec, nous avons réussi à réunir autour d'une même table des responsables de politiques publiques, des représentants du développement de l'employabilité, des praticiens, des employeurs et des chercheurs. À la suite d'une journée de travail, de réflexion et d'échange, un document présentant la situation du Québec a été rédigé et a fait consensus parmi les membres de l'équipe ([www.crccanada.org/crc/files/team\\_paper\\_Quebec710\\_1.doc](http://www.crccanada.org/crc/files/team_paper_Quebec710_1.doc)). Ce document, ainsi que tous ceux produits par les autres provinces ou territoires sont disponibles sur le site Internet [www.crc-canada.org/symposium](http://www.crc-canada.org/symposium).

### Une concertation vers des enjeux majeurs

Tant au sein de l'Équipe-Québec que durant le symposium pancanadien d'une durée de deux jours à Toronto, l'inclusion des responsables de politiques, des représentants des professionnels en développement de carrière, des employeurs et des représentants syndicaux a sans doute constitué un point fort de la démarche. Il est apparu clairement que d'importantes priorités étaient partagées par les participants. Parmi les 15 enjeux majeurs ressortis des documents pré-symposium provinciaux et territoriaux, quatre d'entre eux ont été considérés comme priorités urgentes par les partenaires :

- 1 Une stratégie cohérente doit être établie pour offrir les services de développement de carrière aux individus au moment où ils en ont besoin. On se doit d'articuler une perspective d'ensemble pour mettre en place un système cohérent de prestation de services qui inclurait ceux qui en sont présentement exclus, par exemple les personnes occupant un emploi.
- 2 Une stratégie d'ensemble à long terme est requise pour inspirer une culture de formation continue et de développement de carrière. Les services de développement de carrière sont des priorités stratégiques dans un contexte d'acquisition de compétences et de connaissances. Ces priorités doivent d'abord être bien comprises de tous les partenaires et être ensuite adoptées dans les politiques éducatives et de main-d'œuvre. Une main-d'œuvre compétente et productive est composée de personnes qui effectuent individuellement des choix réfléchis et qui prennent des décisions adéquates concernant la direction que prendront leurs études et leur carrière.
- 3 La création de mécanismes favorisant le dialogue direct entre tous les partenaires est nécessaire. Pour que chaque partenaire soit bien représenté dans les directions que prennent les politiques et les programmes, des mécanismes de partage des connaissances, des recherches, des innovations et des solutions aux problèmes deviennent donc aussi nécessaires que la mise en application des modalités déjà en place.
- 4 Les employeurs et les individus composant le milieu du travail doivent posséder certaines connaissances en développement de carrière.

### Un engagement et des suites concrètes

Toutefois, le point le plus important fut, sans contredit, l'engagement de tous pour que le symposium devienne le point d'ancrage de plans d'action répondant à de plus vastes enjeux. Tout d'abord, chaque équipe du symposium demeurera en place de façon à pouvoir rapporter dans leurs provinces et territoires respectifs toutes les recommandations et plans d'action. Chaque groupe a également donné son accord pour partager, par l'entremise du réseau constitué par le symposium, les diverses stratégies utilisées, les progrès réalisés et les écueils rencontrés. Tous se sont aussi entendus sur l'importance de partager éventuellement les résultats de leurs réalisations respectives lors d'un symposium de travail qui se tiendrait d'ici 24 à 36 mois.

En regard du développement de carrière tant au Canada qu'au Québec, le symposium a constitué un point de départ depuis longtemps attendu en vue de devenir plus stratégique, surtout visionnaire et davantage centré sur les résultats. 



TABLE RONDE

## Plusieurs pratiques, plusieurs réalités, une place à occuper

14

Propos recueillis par **Louis Cournoyer, c.o.**  
Docteur en éducation

Lors d'une rencontre tenue en février dernier et animée par Richard Locas, six conseillers d'orientation se sont réunis pour échanger sur leur réalité d'emploi respective et les défis pour la profession dans leur milieu. Suzanne Charest, du Cégep Ahuntsic, Claudette Clément, de la CSDM, Louis Cournoyer, docteur en éducation de l'Université de Sherbrooke, Roberto Figueroa, d'Enjeux Carrière inc., Claudette Levasseur, du Centre de réadaptation Constance-Lethbridge et Mathilde Tremblay, d'Emploi-Québec nous livrent leurs perceptions.

### Le c.o. au secondaire : aider le jeune et agir à titre de personne-ressource pour l'institution



Claudette Clément

Selon Claudette Clément, les conseillers d'orientation peuvent être d'excellents analystes, lorsqu'ils effectuent des tâches spécifiques à l'orientation et quand ils exercent des tâches dites de « système » (gestion et encadrement scolaire). Ils peuvent sensibiliser les directions d'école aux réalités vécues par les jeunes au regard de l'école, de la carrière, de la vie. Madame Clément ajoute aussi que c'est un milieu qui offre au conseiller d'orientation l'occasion



Suzanne Charest

d'être un agent de changement et d'exercer une influence sur le développement de l'institution. Par ailleurs, les conseillers d'orientation devraient occuper une place primordiale dans l'implantation et le développement de l'approche orientante. Par contre, il arrive que des postes professionnels soient remplacés par des postes de niveau technique. Pourtant, « lorsque l'on multiplie les postes techniques au détriment des postes professionnels, je pense qu'on y perd au niveau du développement, de la capacité d'analyse, et de la perception du milieu », déplore Claudette Clément. Enfin, être conseiller d'orientation au secondaire procure des gratifications. « Il y a des élèves qui nous échappent, mais lorsque l'on reçoit la confiance d'un jeune, c'est attachant et émouvant de l'assister face à ses préoccupations de carrière et de vie. »

### Le c.o. au collégial : aide à la réussite et collaborations

Les réalités des conseillers d'orientation dans les cégeps diffèrent grandement selon leur milieu et leurs mandats respectifs. Certains conseillers font principalement du counseling d'orientation, d'autres cumulent des fonctions différentes, d'autres encore travaillent à des charges de projet. Autant de réalités, autant d'enjeux. Par ailleurs, la prévention du décrochage est



une préoccupation majeure dans les collèges. Même si les jeunes y sont souvent considérés comme autonomes et capables de s'organiser, ils sont nombreux, surtout à la première session, à avoir besoin d'encadrement et de formation pour développer de nouvelles méthodes de travail. « Faire connaître leurs compétences et leur connaissance des difficultés que rencontrent les jeunes, prendre une plus grande place dans l'organisation, tels sont les défis des conseillers d'orientation au collégial », selon Suzanne Charest. Toutefois, dans un contexte de baisse d'effectifs et de restrictions budgétaires, ils ont avantage à élargir leur réseau et à établir des collaborations, souvent sur une base informelle, avec les enseignants pour créer un milieu adapté aux jeunes d'aujourd'hui.

### Le c.o. en employabilité dans la fonction publique : coaching !



Mathilde Tremblay

Nous ne pouvons parler de conseillers d'orientation dans la fonction publique sans parler de restructuration. Soumis à des changements au niveau de la structure, des politiques et des règlements ministériels à la suite de la création d'Emploi-Québec, leurs mandats se sont multipliés au cours des années : orientation en approche individuelle ou de groupe, mandats de formation, information scolaire et professionnelle, information sur le

marché du travail auprès du personnel des CLE respectifs, participation à des comités visant l'amélioration de la formation et l'utilisation de services externes en orientation. « Avec seulement quatre conseillers d'orientation à Montréal, ils ne peuvent répondre à toutes les demandes de la clientèle et celles du personnel », de dire Mathilde Tremblay. Selon elle, les forces en intervention et en accompagnement du conseiller d'orientation pourraient profiter au développement de l'organisation dans un rôle reconnu de « coach », et ce, auprès du personnel à l'interne comme des ressources externes qui composent avec des clientèles souvent très affectées aux plans émotif, cognitif et comportemental. Le rôle de coach s'exerce déjà dans plusieurs CLE, mais pas encore assez au sein de la fonction publique.

### Le c.o. en réadaptation : la crédibilité est la clé !

« Contribuer à la reconstruction identitaire d'une personne, par la reprise d'un travail, à la suite d'une perte significative et permanente de ses capacités physiques et psychologiques affectant son autonomie socioprofessionnelle, est au cœur des interventions cliniques du conseiller d'orientation en réadaptation », selon Claudette Levasseur. Professionnel peu connu des gestionnaires et des cliniciens du réseau de la santé, le conseiller



Claudette Levasseur

d'orientation en réadaptation doit continuer à développer son expertise dans une équipe clinique de réadaptation. Il doit apprendre à faire du réseautage, à s'impliquer davantage dans la recherche et à formuler des arguments économiques quand vient le temps d'expliquer ses services. Claudette Levasseur est interpellée par l'offre de service d'orientation qui peut se perdre ou se réduire dans le secteur public de la santé au profit du secteur privé, mais aussi par « la probabilité que les services d'orientation puissent être offerts par d'autres intervenants que les conseillers d'orientation, qui ne relèvent pas du système professionnel du Québec ». Pourtant, l'habileté à mettre en relation le choix de carrière, la dynamique « individu-travail-environnement », mais aussi les diagnostics, les pronostics, les limitations fonctionnelles et les restrictions médicales, voilà ce qui distingue le conseiller d'orientation en équipe multidisciplinaire de réadaptation !

### Le c.o. en employabilité : un rôle social



Louis Cournoyer

L'employabilité est souvent la principale porte d'entrée des jeunes conseillers d'orientation sur le marché du travail. Certains y demeurent, d'autres quittent après quelques années, principalement en raison des salaires peu négociables et sans véritable progression. Pour gagner 40 000 \$ ou plus, vous devez être coordonnateur ! Généralement sous-traitants d'un service gouvernemental, les organismes qui embauchent les conseillers d'orientation doivent composer avec des paradigmes différents en matière d'aide et de résultats attendus. Selon Louis Cournoyer, la richesse de l'employabilité est la variété de la clientèle et des problématiques. L'employabilité est une école de vie pour les conseillers d'orientation. Après cela, ils peuvent faire un peu de tout. Parce qu'ils reçoivent les clientèles que les autres structures ne peuvent recevoir et parce qu'ils sont les plus impliqués dans leur communauté, les organismes d'employabilité et leurs conseillers d'orientation jouent un rôle social dans la lutte contre la pauvreté et l'accès à un statut de travailleur, mais aussi de citoyen. Pour ceux et celles qui souhaitent avoir une liberté d'action en terme de temps d'intervention et d'approches spontanées, personnalisées et créatives, l'employabilité est un excellent milieu.



## Le c.o. en pratique privé : l'entrepreneuriat « social »



Roberto Figueroa

Avec l'effritement de la profession dans le secteur public, Roberto Figueroa se tourne vers l'avenir. Pour lui, « il faut prendre son courage à deux mains et s'ouvrir les yeux pour saisir les possibilités nouvelles et nombreuses, surtout dans les milieux organisationnels. Nous ne sommes pas seuls à offrir des services d'orientation et le type «entrepreneur» de Holland n'est pas un trait de personnalité, c'est une qualité à développer, ça s'apprend ! Pour

voir reconnaître nos compétences, il faut les mettre en évidence, contacter d'autres milieux, développer des réseaux, se regrouper, s'impliquer, s'immiscer, se placer en situation d'affaires. » Roberto Figueroa croit qu'il faut également développer ses faiblesses :

« Si vous avez peur du rejet, faites quelque chose ! Une thérapie, des cours de communication ou de vente ou autre chose. » Selon lui, les conseillers d'orientation en pratique privée sont des « entrepreneurs sociaux ». La relation avec l'intégrité, voire le dilemme « éthique-opportunité » prend toute sa place et au besoin, il faut savoir éduquer les employeurs, car « au bout de la ligne, le client doit gagner ». Y a-t-il plus de danger pour la qualité des services offerts avec l'émergence du secteur privé ? Roberto Figueroa de répondre que « ce n'est pas une question de public ou de privé, mais d'intégrité de l'individu. Dans le public, le maintien de la sécurité d'emploi peut pousser une personne à des actes préjudiciables dans sa pratique autant que l'appât du gain pour une personne en affaires. Intégrité ne s'oppose pas à sens des affaires ». 



## Livres et liens utiles

16

En plus des références indiquées dans les articles qui précèdent, deux documents rédigés par l'OCCOPPQ peuvent vous renseigner sur l'évolution de la profession de conseiller d'orientation et sur les perspectives à venir.



*Une vision renouvelée de l'exercice de l'orientation et de la psychoéducation au Québec.* Mémoire présenté au Groupe de travail ministériel sur les professions de la santé et des relations humaines, déc. 2001.



*La profession de conseiller d'orientation.* Commentaires et sommaire des commentaires de l'OCCOPPQ à propos du deuxième rapport du Groupe de travail ministériel sur les professions de la santé et des relations humaines, oct. 2002.

Ces documents sont disponibles sur le site de l'Ordre : [www.occoppq.qc.ca](http://www.occoppq.qc.ca) dans la section réservée aux membres sous la rubrique « Visibilité de l'Ordre et des membres ».

Vous pouvez avoir accès au rapport de l'OCDE intitulé *Regard sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE* : <http://www1.oecd.org/publications/e-book/9603062E.PDF>.

### Ouvrages traitant de l'orientation au Canada et dans le monde :

Hiebert, B. et L. Bezanson (2000). *Faire des vagues : orientation professionnelle et politiques publiques, le symposium international 1999, Documents, actes et stratégies.* Ottawa : Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière.

Bezanson, L. et E. O'Reilly (2002). *Faire des vagues : Orientation professionnelle et politiques publiques, le symposium international 2001, Documents, actes et stratégies,* vol. 2, Ottawa : Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière.

Turcotte, M. et al (2003). «La réglementation touchant le titre et la pratique de l'orientation dans 5 pays». *Actes du Congrès de l'Association internationale en orientation scolaire et professionnelle (AIOSP),* Berne (3 – 6 septembre 2003).

### Une relève prometteuse

L'Ordre remet annuellement le Prix Wilfrid-Éthier à des finissants à la maîtrise qui se sont distingués au plan de leur dossier académique, de leur engagement et de leurs qualités professionnelles émergentes. Pour l'année 2003, le prix a été remis à Patricia Dionne de l'Université de Sherbrooke. Vous trouverez sur le site de l'Ordre dans la section réservée aux membres sous la rubrique « Étudiants associés » le texte de madame Dionne intitulé *Le conseiller d'orientation, un guide, un accompagnateur.*



## Prix de l'orientation 2004 Linda Paré, c.o. Une femme de gestes

### Nadine Descheneaux, journaliste

Les services d'orientation professionnelle pour les personnes sourdes piétinaient. Aucun outil ne convenait à leurs besoins spécifiques. Alors, Linda Paré, une conseillère d'orientation, s'est aventurée dans un projet innovateur pour les soutenir dans le processus de leur choix de carrière en concevant un instrument psychométrique sous forme de CD-ROM adapté en langue des signes québécoise. Un défi qui allait l'amener à s'investir énormément. Le Prix de l'orientation 2004 est une récompense pleinement méritée, couronnant ainsi près de cinq ans de travail acharné.

### Un long parcours

Linda Paré, qui travaille depuis plus de dix ans auprès des personnes sourdes et malentendantes, a plus que simplement remarqué le manque qui existait. Elle le vivait souvent dans le cadre de son travail. La conseillère d'orientation a d'abord travaillé à la commission scolaire de Charlesbourg comme formatrice en préparation à l'emploi et puis à La Croisée, un service d'aide à l'emploi pour les personnes ayant un handicap physique ou une limitation locomotrice. Elle est en contact avec les personnes sourdes et malentendantes depuis 1988 : elle est donc bien sensible à leurs besoins particuliers. « Il était nécessaire d'adapter un test psychométrique dans une langue qu'ils comprennent. Aussi, on devait créer un outil que les intervenants et les conseillers d'orientation puissent utiliser avec eux », explique-t-elle. Elle choisit donc de traduire en langue des signes québécoise (LSQ) le guide de recherche d'une orientation professionnelle, mieux connu sous l'acronyme GROU. L'idée de faire appel aux nouvelles technologies liées au multimédia lui vient après avoir vu qu'il existait un CD-ROM qui jumelait des extraits vidéo pour mieux expliquer un environnement de travail. Ainsi, la technologie aidant, elle allait pouvoir créer un outil vraiment adapté aux besoins de la clientèle visée.

Pourtant, elle ne reçoit pas que des encouragements. Plusieurs la questionnent sur la pertinence d'un tel projet puisque le GROU

existe en français. « Pour les sourds, le français est une langue seconde, mais bien peu de gens saisissent cette différence. Même qu'ici, au Québec, la LSQ n'est pas reconnue comme une langue officielle. Pourtant, c'est la première langue apprise par les sourds », constate Linda Paré. Ce test psychométrique allait pouvoir, grâce à la magie de l'extrait, permettre aux sourds de bien saisir les subtilités des questions posées. « Le test en français requiert de bonnes habiletés de lecture. Les sourds ne sont pas en mesure de bien comprendre certains concepts abstraits ou encore des synonymes embêtants », note-t-elle, tout en précisant que la clientèle sourde éprouve des difficultés à bien lire le français écrit.

### Une succession d'étapes



D'abord, l'idée a pris forme en 1998 lorsque madame Paré était en contact avec une clientèle sourde dans le cadre de son travail. Le projet d'utiliser le multimédia n'avait jamais été fait. « J'ai eu la chance de travailler avec un directeur déjà très sensibilisé à cette problématique par ses expériences passées. Il a évalué si des pistes de financement existaient. Puis, il m'a dit que je devrais foncer dans un tel projet. C'est un peu grâce à lui, sinon je ne serais pas allée de l'avant », se rappelle Linda Paré.

Une grande étape d'exploration a suivi. « Nous avons cherché à savoir s'il existait un outil semblable, mais nous n'avons rien trouvé de similaire, et ce, même auprès des grandes institutions », signale-t-elle.

Ensuite, Linda Paré a identifié l'outil qui serait le plus apte à répondre aux besoins de la clientèle sourde dans un contexte d'orientation scolaire et professionnelle. « Nous n'avons pas recréé un test. Nous avons demandé l'autorisation d'utiliser les droits d'auteurs afin de le traduire en langue des signes. Nous sommes donc partis du test GROU déjà existant, aussi parce que les conseillers d'orientation le connaissent bien » souligne-t-elle, tout en précisant que la traduction de l'outil a constitué une grande partie du travail. Une personne s'est donc chargée de traduire le test du français au LSQ et d'adapter le matériel. Par la suite, une validation a été



faite par deux personnes sourdes. « Nous avons présenté le contenu adapté en LSQ à ces personnes afin de vérifier leur compréhension des énoncés et des consignes. Ainsi, on s'assurait que la traduction était adéquate », ajoute Linda Paré, soucieuse que son outil soit parfaitement adapté. Aussi, parce que la langue des signes québécoise n'est pas tout à fait la même à Montréal et à Québec. « Puisqu'à Montréal, le langage signé est teinté de la langue des signes anglophone et qu'à Québec, c'est l'usage du français signé, nous avons dû faire une seconde validation pour établir un consensus. C'était un gros défi de faire en sorte que l'ensemble de la communauté sourde comprenne bien », mentionne-t-elle en soulignant son désir qu'une personne sourde puisse réaliser le test de manière autonome.



Pour l'adaptation en multimédia, Linda Paré s'est surtout concentrée à l'élaboration d'une maquette claire afin que le produit final soit convivial et intéressant. « Je n'avais pas d'expérience en multimédia, mis à part mon utilisation personnelle de CD-ROM. Toutefois, j'avais une vision et j'ai pu établir les grandes lignes », poursuit-elle.

## Enfin, il est prêt

Le jour arriva où madame Paré tenait enfin le premier démo du CD-ROM entre ses mains. « C'était déjà un grand jour », lance-t-elle, une pointe de fierté dans la voix. La dernière étape de validation de l'outil s'en est suivie. Un groupe de personnes sourdes devait se soumettre au test seules. « Ma première récompense a été de voir que ces personnes étaient capables de bien comprendre. Aussi, je voyais qu'elles étaient contentes, car, enfin, elles avaient un test spécialement conçu pour elles dans leur langue et leur culture », enchaîne-t-elle pleinement satisfaite de cette reconnaissance. La version finale du CD-ROM est disponible depuis le début de l'année 2004. « Je dis souvent que c'est un bébé dont la gestation a été longue. Vraiment, ce fut un travail d'envergure et de longue haleine », souligne Linda Paré.

Pour elle, recevoir le Prix de l'orientation 2004 donne une crédibilité au produit. « Le CD-ROM ne répond pas aux besoins de la masse, mais il aura un impact majeur dans la réalité des intervenants qui travaillent avec des personnes sourdes », prévoit-elle. Elle a constaté, en conférence, que les conseillers d'orientation étaient réellement contents de savoir qu'un tel produit existe. « C'est aussi une reconnaissance agréable. Je suis plutôt habituée de travailler dans l'ombre avec, de plus, une clientèle bien particulière. Je ne m'en cache pas, c'est une satisfaction personnelle », avoue-t-elle.

## Tournée vers l'avenir

« J'avais quand même hâte de tourner la page. Puisque ce travail s'est échelonné sur une longue période, il n'était pas simple de se replonger dans le sujet à différentes étapes », précise la conseillère d'orientation qui mijote d'autres projets, tout en continuant de mettre de l'énergie pour diffuser son CD-ROM. Elle envisage de monter un projet, plutôt avant-gardiste, qui ferait l'utilisation de WebCam. « Ainsi, on serait en mesure, à distance, de pouvoir faire un support de communication en langue des signes directement en milieu de travail », avance-t-elle. Par cette démarche, elle souhaite une plus grande autonomie des personnes sourdes et assure ainsi une meilleure intégration en milieu de travail. « Il y a des besoins importants chez cette clientèle à ce niveau-là pour aller au-delà des simples consignes de base. S'il se glisse un malentendu ou s'il y a un conflit, cela permettrait de pouvoir accompagner la personne sourde et, de fait, s'assurer un meilleur suivi en emploi », constate madame Paré.

La technologie semble être une voie privilégiée pour répondre aux besoins de la clientèle sourde. « Effectivement, la technologie est aidante et offre de nombreuses possibilités. J'utilise énormément le *chat* avec MSN au bureau. J'ai travaillé pendant quelques temps avec une personne sourde, on communiquait énormément avec le chat. Je ne pouvais pas utiliser le téléphone pour lui parler, c'était bien plus simple ainsi. C'est un moyen qui aide énormément à envisager d'autres possibilités d'emplois pour les personnes sourdes. Il faut en faire bon usage afin de permettre un bon développement », souligne madame Paré qui considère qu'il faut être proactif et avant-gardiste afin d'ouvrir de nouvelles portes. Gageons que d'autres projets titillent l'esprit de cette femme visionnaire. 

Paré, Linda (2004). *Guide de recherche d'une orientation professionnelle adapté en langue des signes québécoise*, Québec : La Croisée – Service d'intégration au travail pour personnes handicapées.

### Prix de l'orientation 2004 – Membres du jury

#### Membres de l'Ordre :

**Philippe Brosseau, c.o.**  
Cégep de St-Jérôme

**Laurent Matte, c.o.**  
Responsable régional des mesures  
et des services d'emploi –  
Emploi-Québec, Direction  
régionale Montérégie

#### Représentant du public

**Luc Lemieux**  
Vice-président à la trésorerie  
Fédération des comités  
de parents du Québec

#### Secrétaire du jury :

**Richard Locas, c.o.**  
Chargé d'affaires professionnelles



[www.ulaval.ca](http://www.ulaval.ca)



Notre plus récente relance (2003) effectuée auprès des personnes diplômées de la maîtrise avec stage et essai en sciences de l'orientation, dont on peut voir les résultats sur le site [www.fse.ulaval.ca/relance-orientation](http://www.fse.ulaval.ca/relance-orientation), révèle que, en moins de 6 mois, 9 finissants sur 10 décrochent un emploi qui leur plaît dans leur domaine d'études, et ce, dans des secteurs très diversifiés. Ces résultats sont le reflet de la formation polyvalente que l'établissement cherche à offrir aux étudiants.

En plus d'offrir une formation adaptée aux différents secteurs de pratique des conseillers et conseillères d'orientation, Laval est aussi un milieu fertile pour la recherche et la formation à la recherche en orientation, comme en font foi une hausse d'inscriptions à la maîtrise avec mémoire et un intérêt renouvelé pour les études doctorales. Dans le cadre du Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), un groupe important de professeurs s'intéresse aux questions de recherche ayant comme objet d'étude les transitions entre l'école et le monde du travail, de même que les diverses discontinuités et ruptures qui peuvent survenir tout au long de la vie adulte au travail. Leurs préoccupations liées à la pratique et à l'intervention sont celles qui ont trait aux exigences, contraintes et problématiques qui façonnent aujourd'hui le lien entre l'individu, la formation et l'emploi, et ce, dans les différents milieux. La programmation scientifique du centre comprend trois volets composés chacun de deux axes de recherche. Le premier, Formation et développement de la main-d'œuvre, structure sa programmation autour de la préparation à la vie au travail et de l'insertion professionnelle. Le deuxième volet, Intégration sociale et professionnelle, se penche sur l'étude du développement des personnes au travail et de l'organisation du travail et des pratiques de gestion. Enfin, le troisième, Développement d'outils de recherche et d'intervention, inscrit deux axes de recherche, soit les fondements épistémologiques et méthodes de recherche et les pratiques relatives à la préparation à la vie au travail et au développement professionnel.

Récemment, l'Université a obtenu deux chaires de recherche du Canada. La première, attribuée à l'automne 2003, porte sur la motivation et la réussite scolaire. La deuxième, obtenue en février 2004, porte sur le fonctionnement social et la conciliation des rôles de vie.

[www.usherbrooke.ca](http://www.usherbrooke.ca)



L'Université de Sherbrooke forme des conseillers d'orientation depuis plus de vingt ans. Le Secteur orientation professionnelle offre un programme multidisciplinaire visant à fournir aux futurs conseillers d'orientation un éclairage multiple sur les problématiques liées au cheminement de carrière. Au premier cycle, les activités pédagogiques se centrent sur la connaissance de l'individu et de l'environnement social, économique et politique dans lequel il évolue, ainsi que sur les compétences de base dans différentes facettes de l'intervention. Le deuxième cycle vise un approfondissement des capacités d'intervention, un élargissement des connaissances liées à la dynamique individu-éducation-travail et le développement de l'analyse critique et des compétences en recherche.

La formation offerte à Sherbrooke se caractérise par l'accent mis sur la pédagogie expérientielle, en particulier par les nombreuses occasions de pratique supervisée qu'elle comporte. La solidité de la formation en counseling d'orientation, individuel et groupal, est l'une des couleurs distinctives de ce programme. S'y ajoute la possibilité d'acquérir des compétences dans des créneaux particuliers comme l'approche orientante et le développement de carrière dans les organisations. Le Secteur se préoccupe de l'amélioration constante de ses approches pédagogiques et place le développement de compétences au centre des activités de formation qu'il offre.

Le Secteur est très actif en recherche. Le thème de la transition éducation-travail est au cœur de plusieurs des recherches entreprises. L'étude des pratiques et la mise au point d'interventions novatrices, dans différents milieux et auprès de clientèles variées, mobilisent aussi plusieurs équipes : bilan des acquis, approche orientante, conciliation travail-famille, mentorat, intervention en réadaptation professionnelle ou auprès de clientèles exclues du travail, etc. Deux regroupements se partagent le parrainage de ces activités : le Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Sherbrooke), en lien avec le CRIEVAT-Laval, et l'Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ERTA), équipe interfacultaire réunissant des professeurs d'orientation professionnelle et de service social.


[www.uqam.ca](http://www.uqam.ca)
**UQÀM**

Université du Québec à Montréal

L'UQÀM, une université inscrite dans la pluriethnicité, étant donné son insertion en plein centre-ville de Montréal, tente de développer des programmes et des projets de recherche permettant de mieux comprendre les phénomènes migratoires ainsi que de mieux faire profiter migrants et société d'accueil des ressources des uns et des autres.

Les deux programmes offerts en orientation sont le baccalauréat en développement de carrière et la maîtrise en éducation, profil carriérogie où de plus de plus de projets de recherche incluent des préoccupations interculturelles.

Le bac en développement de carrière est le plus multidisciplinaire de tous les programmes de l'UQÀM et de tous les programmes en orientation au Québec. En effet, son contenu révèle potentiellement jusqu'à : 13 cours offerts par le département de psychologie ; 8 cours offerts par l'École des sciences de la gestion ; 8 cours offerts en interculturel et intervention communautaire ; 18 cours offerts par l'éducation, dont 15 cours dans la spécialité.

La maîtrise en carriérogie offre aussi 4 cours en counseling et la possibilité de faire un M.A. (avec mémoire) ou M.Éd. (avec stages). Les étudiants travaillent souvent pendant leurs études et leur expérience de travail les aide à préciser leur projet de recherche. Au doctorat, 60 % des étudiants en carriérogie cette année ont choisi d'effectuer leur recherche dans le domaine de la pluriethnicité. La revue Carriérogie est publiée à l'UQÀM en deux versions : papier et électronique. Cette dernière a été consultée par plus de 750 000 visiteurs.

Les projets de recherche des professeurs sont centrés sur les représentations de la réussite chez les jeunes ; sur la formation à la relation d'aide par l'étude de l'empathie non-verbale (approche en éthologie des communications) ; sur les théories de l'esprit élaborées pour comprendre autrui lorsque les personnes en interaction sont issues de divers groupes ethnoculturels ; sur les façons dont les personnes non-voyantes démontrent leur empathie ; sur les groupes d'entraide pour traiter de la violence conjugale ; sur la hardiesse cognitive et les approches centrées sur les solutions ; sur le développement psychogénétique du moi ; sur l'école orientante.

Le réseau d'entraide carriérogie constitue un excellent outil d'insertion socioprofessionnelle pour les étudiants.

[www.mcgill.ca/edu-ecp](http://www.mcgill.ca/edu-ecp)

**McGill**

Counselling psychology derives originally from a career and vocational guidance matrix, which subsequently, for purposes of achieving its goals, integrated aptitude testing and personality assessment into its armory of skills. The field has also specialized in working with populations that have serious problems in living. Its approach is predicated on a wellness model rather than an illness model of human nature. It has other characteristics that distinguish it from its related professions. It is multicultural and emic in its approaches, as it works with a wide diversity of populations. The theories predominantly utilized toward the end of the 20<sup>th</sup> century by counselling psychologists are idiographic, socio-cultural, contextual, gender-sensitive, life-span developmental, humanist, psychodynamic, and cognitivist.

The aim of the M.A. in Counselling Psychology is to produce graduates who are (a) trained in the major academic and applied areas of Counselling Psychology; (b) will be qualified to be counsellors in a variety of settings that require educational, vocational, personal, and developmental counselling; (c) have a knowledge of counselling in both the academic and applied aspects, and (d) who have an extensive supervised internship in either a clinical or educational setting.

The Ph.D. in Counselling Psychology conforms to the scientist-practitioner model and is accredited by the Canadian and American Psychological Associations. Its aims are primarily to develop professionals who are able to contribute to the advancement of knowledge in the field of counselling psychology through research that studies social phenomena that may impinge upon the practice of psychology. This research may be a study of the practice of counselling psychology or it may be broader in that it has direct implications for practice.

The scholarship and research interests of the faculty and graduate students encompass a range of diversity issues bearing on sex, gender, ethnicity, culture, and various disabilities (for example, geriatric problems) arising during the course of human development. Process in psychotherapy is another major focus of research utilizing both quantitative and qualitative research methodologies. Theoretical as well as empirical studies find a place in the research agenda of the program, embracing, for example, linguistic and lexicographical projects.

# Passez à l'action avec les options de REPÈRES

De véritables  
cahiers d'exercices  
en ligne dans  
[www.reperes.qc.ca](http://www.reperes.qc.ca)



- activités interactives et dynamiques en lien avec l'approche orientante

#### Disponibles

- Lazuli (3<sup>e</sup> cycle prim.)
- J'me PIF un secondaire (1<sup>e</sup>-2<sup>e</sup> sec.)
- MON PIF PRO! (3<sup>e</sup> sec.)
- SOS - Stratégies d'orientation scolaire (4<sup>e</sup>-5<sup>e</sup> sec. et coll.)

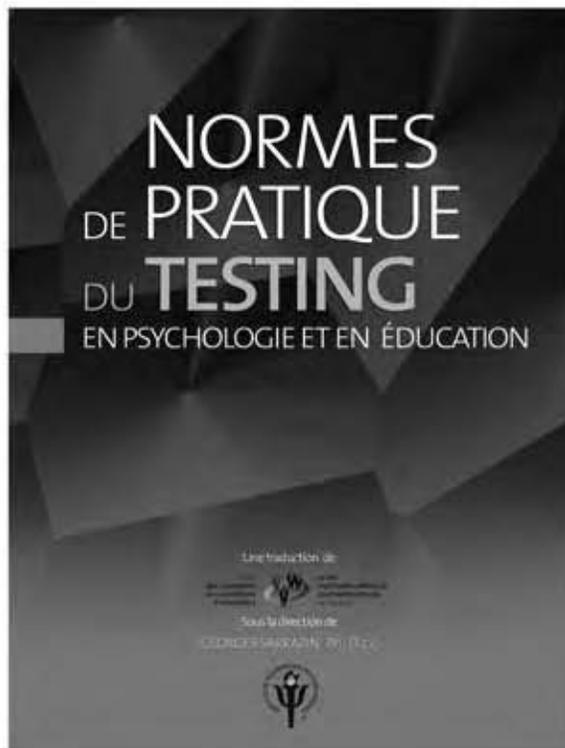
#### À venir

- Un PIF branché (4<sup>e</sup>-5<sup>e</sup> sec.)

- liens continuels avec la banque de données de REPÈRES
- Webfolio, permet à l'élève de conserver les résultats de ses démarches
- possibilité pour l'intervenant de voir avec l'élève les démarches réalisées

Service à la clientèle  
(514) 251-3730  
[www.grics.qc.ca](http://www.grics.qc.ca)





## **Normes de pratique du testing** en psychologie et en éducation

**ISBN : 2-89109-166-3**  
**244 pages**  
**Numéro de catalogue: 6162-91663**  
**29,99 \$\***

Version française de:  
Standards for Educational and Psychological Testing  
de l'American Psychological Association (APA)  
**par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des  
psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPOQ)**

Toutes les personnes ayant à sélectionner, administrer, corriger et interpréter des tests psychologiques, dans quelque milieu que ce soit, trouveraient de grands avantages à se familiariser avec ces normes .

Conception, documentation, validité, fidélité, normalisation, administration, dépouillement, interprétation, révision, évaluation dans des milieux linguistiques différents, responsabilités des utilisateurs de tests, protection des droits d'auteurs sur les tests, autant de sujets traités dans cette publication magistrale.



**INSTITUT DE RECHERCHES PSYCHOLOGIQUES**  
34, rue Fleury Ouest, Montréal (QC) H3L 1S9  
Téléphone : 514 382-3000 & 1 800 363-7800  
Télécopie : 514 382-3007 & 1 888 382-3007  
Adresse électronique : [info@i-r-p.ca](mailto:info@i-r-p.ca)  
Site Web : <http://www.i-r-p.ca>

\* Taxes applicables et T/M en sus