

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec

UN ORDRE DEUX PROFESSIONS

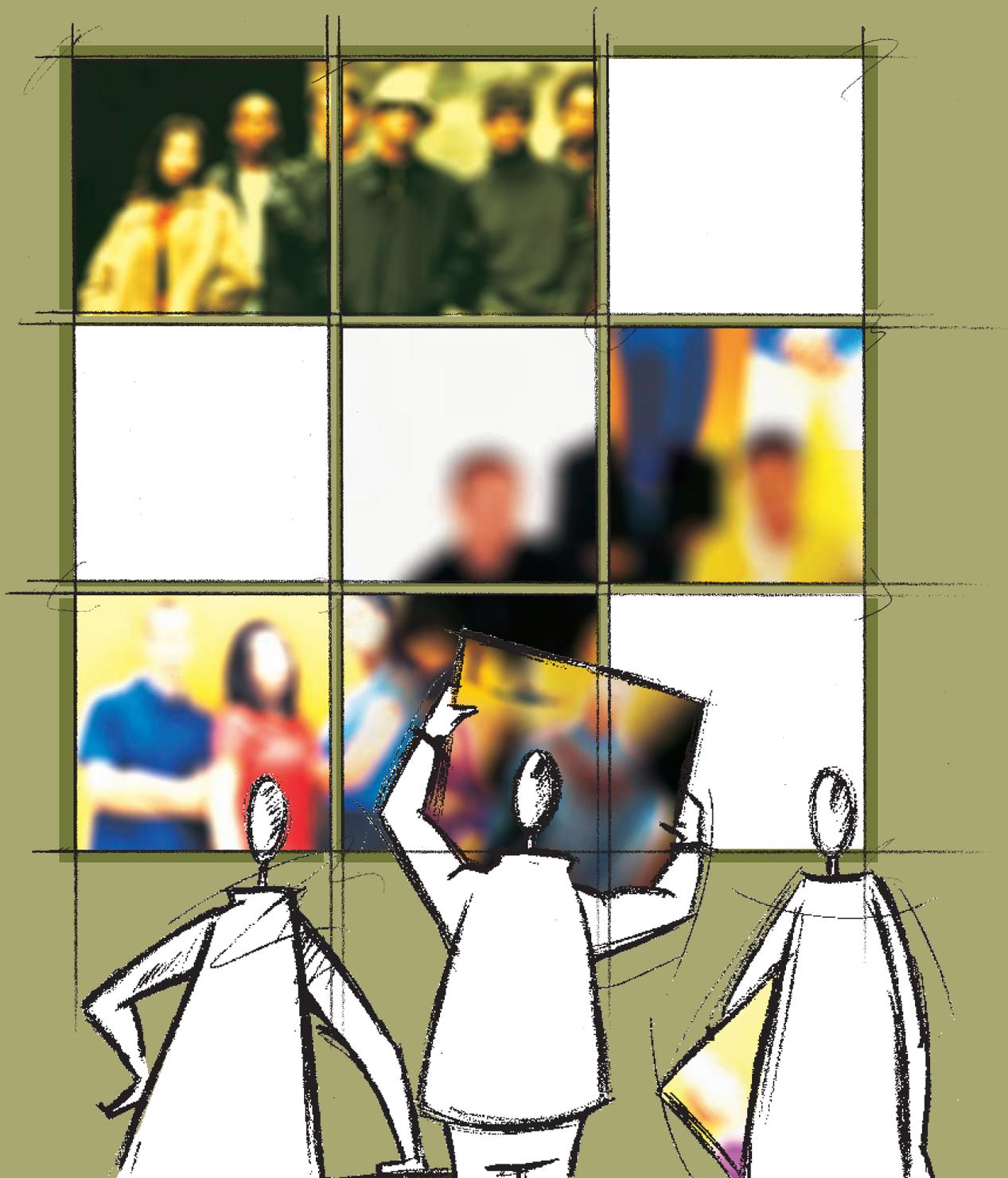
en pratique

Exercice professionnel
de L'ORIENTATION

NUMÉRO
juin 2006

5

Orientation : réalités complexes et besoins particuliers



*Vous êtes des milliers de professionnels
à utiliser nos dictionnaires*

Pour aller au-delà de la « définition », avec votre clientèle, découvrez nos fascicules d'exploration

Appelez-moi Cléo

Une véritable entrée sur le monde du travail

- Un fascicule thématique qui propose une démarche significative car on y découvre les professions à l'intérieur de sept grands besoins de la société.
- Avec Appelez-moi Cléo, les jeunes du secondaire maîtriseront mieux l'organisation interne du Dictionnaire et élaboreront une banque de professions au moyen de la « mappemonde du travail ».

Données, Personnes ou Choses?

*L'univers des professions versus
la connaissance de soi*

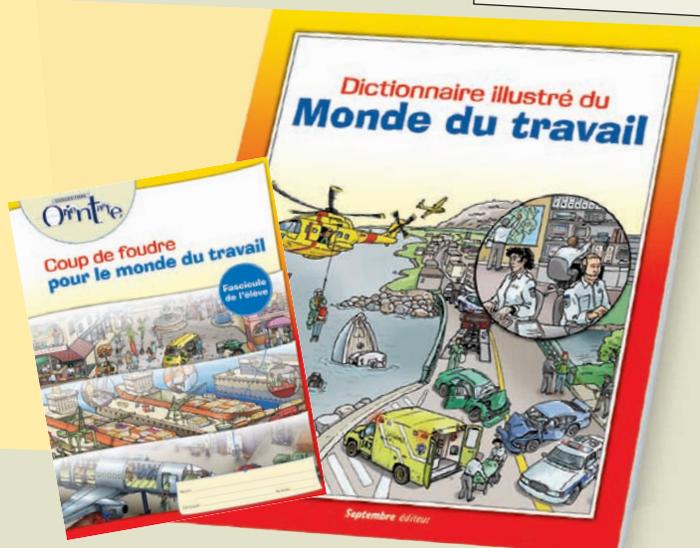
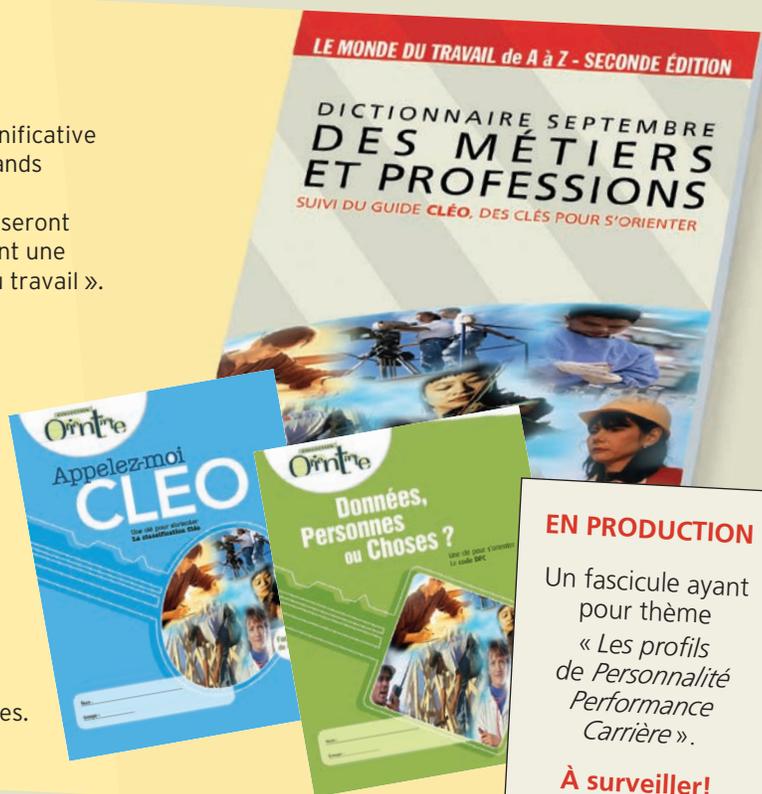
- Toute une découverte que les notions Données, Personnes et Choses, appelées « objets de travail », nous révèlent sur les professions. La nature des actions que nous faisons aussi dans notre quotidien nous permet de découvrir une attirance vers l'un ou l'autre des trois objets de travail.
- Ce fascicule destiné aux jeunes du secondaire est une autre occasion de visiter l'univers des professions et de reconnaître l'intérêt que l'on porte à certaines d'entre elles.

Coup de foudre pour le monde du travail

Découvrir des multiples facettes

- Ce fascicule invite les jeunes élèves de la fin du primaire à s'impliquer dans un projet qui les amène à s'intéresser d'abord à un métier, à l'environnement dans lequel il s'exerce aux différents collaborateurs œuvrant dans un même milieu tout en ayant des métiers différents, puis à découvrir les étapes de production.
- Un fascicule « coup de cœur » pour tout ce qu'il fait découvrir!

**Chaque thématique, comprend un fascicule
de l'élève et un fascicule d'accompagnement.**



en pratique

Le magazine *en pratique* est publié deux fois par année, en juin et en décembre, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ). Tiré à 6 200 exemplaires, il se veut un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation et en psychoéducation. De format tête-bêche, chaque côté étant consacré à une des deux professions de l'Ordre, il est structuré autour de deux grands dossiers thématiques d'une douzaine de pages. Il est destiné aux membres de l'Ordre, aux étudiants, aux professeurs ainsi qu'à toute personne ou groupe intéressé.

Comité du magazine

Organe directeur de l'édition du magazine, ce comité détient un pouvoir décisionnel sur le contenu. Il regroupe deux chargés d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o. et Dominique Trudel, ps.éd., la coordonnatrice aux publications, Diane Tremblay et la directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Renée Verville.

Comité du dossier

Dirigé par le chargé d'affaires professionnelles Richard Locas, c.o., ce comité est responsable de la réalisation du dossier thématique. Il regroupe quatre conseillers d'orientation bénévoles, recrutés en fonction de leur expertise et de manière à représenter la diversité des pratiques. Ce sont : Claudette Clément, Louis Courmoyer, Louise Delisle-Laberge et Martine Lacharité. Leur mandat est d'une durée de deux ans.

Coordination de la production

Diane Tremblay

Publicité et mise en pages

Suzanne Plourde, technicienne en microédition

Collaboration régulière : universités offrant la formation en orientation.

Impression

Marquis imprimeur inc.

Correcteur-réviseur

Martin Lessard

Illustration de la page couverture

Haus Design Communications

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte. Tous les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source.

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

OCCOPPQ, 1600, boul. Henri-Bourassa O., bur. 520,
Montréal (Québec) Canada H3M 3E2
Tél. : (514) 737-4717, 1 800 363-2643

www.occoppq.qc.ca
www.orientation.qc.ca

Information :

dtremblay@occoppq.qc.ca

Ce périodique est produit sur serveur vocal par :

Audiothèque pour personnes handicapées

de l'imprimé du Québec

Québec : (418) 627-8882, Montréal : (514) 393-0103

en pratique

Exercice professionnel
de l'orientation

NUMÉRO
juin 2006

5

SOMMAIRE

BILLET DE LA PRÉSIDENTE

2 *Relever le défi de la complexité :
allier compétences, collaboration et complémentarité*

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

3 *Des changements à l'Ordre*

DOSSIER

5 *ORIENTATION :
réalités complexes et besoins particuliers*

6 *Orientation, individualisation et société du risque
La place du social en orientation*

9 *Quand notre vie bascule*

11 *Orientation et réalités complexes*

12 *Tous ensemble pour le client !
L'orientation en interdisciplinaire*

14 *L'orientation :
une question éducative ou psychologique ?*

16 *Livres et liens utiles*

VIE PROFESSIONNELLE

17 *Le Code de déontologie :
l'assise de notre pratique professionnelle en orientation*

VIE UNIVERSITAIRE

19 *Université Laval*

Les multiples défis des pratiques de l'orientation d'aujourd'hui

Opinion, commentaire ?

Vous aimeriez émettre votre opinion sur un de nos articles ? Envoyez-nous un court texte. Nous pourrions le publier en tout ou en partie dans une prochaine édition. Courriel : dtremblay@occoppq.qc.ca





RELEVER LE DÉFI DE LA COMPLEXITÉ : allier compétences, collaboration et complémentarité

Caroline Villeneuve, c.o., présidente, secteur orientation

La semaine dernière, j'ai croisé une éducatrice spécialisée qui me donnait des nouvelles d'une étudiante atteinte du syndrome d'Asperger. Autour d'Ariane¹ se trouvaient un psychiatre, une travailleuse sociale, une conseillère d'orientation, une éducatrice spécialisée ainsi qu'une psychologue : toute cette expertise au service de cette jeune en vue de la soutenir dans ses efforts d'intégration sociale et scolaire. Le problème qui s'est posé pour Ariane est que la communication entre ces divers intervenants est survenue tard au cours du premier trimestre ; les rôles de chacun n'étaient pas clairement établis, si bien que le plan de services développé a mis un temps avant d'être clairement défini.

Il est intéressant ici de faire des liens avec la démarche entreprise pour redéfinir les champs d'exercice et la mise en place d'activités réservées pour les professions liées à la santé mentale et aux relations humaines. Rappelons que les travaux du comité d'experts mandaté par l'Office des professions et présidé par le D^r Jean-Bernard Trudeau ciblaient précisément les clientèles dites vulnérables qui pourraient tirer avantage des garanties et de l'imputabilité que peut offrir le système professionnel québécois. Ils visaient également une utilisation optimale des compétences professionnelles dans certains secteurs d'activité. Parmi les principes qui ont guidé cette démarche, *la notion d'accessibilité compétente où il est question de*

Si notre société est mouvante, performante, voire même intransigeante, elle est source de complexité et d'anxiété pour bien des personnes. Les pertes, les transitions, les bouleversements qui surviennent dans la vie des gens se superposent à cette toile de fond, créant déstabilisation et fragilisation. Mesurons maintenant l'impact de ces contextes pour les clientèles dites vulnérables.

*mettre en évidence les compétences spécifiques et transversales des professionnels du secteur de la santé mentale et des relations humaines afin que les organisations puissent puiser dans l'éventail de ces compétences pour organiser la dispensation des soins et des services*². Ainsi, les compétences transversales sont communes, mais elles sont exercées en regard du champ spécifique d'exercice.

Le fil d'Ariane

Revenons au cas d'Ariane... Ainsi, dans l'optique d'une intégration scolaire et sociale optimale, les divers intervenants auraient sans doute dû se rencontrer dès l'arrivée de la jeune au collège. Dans l'élaboration du plan de services, chacun des

intervenants aurait été appelé à apporter son éclairage et ainsi partager son expertise afin de bien saisir les enjeux relatifs au parcours de cette jeune. Dans ce cas précis, le psychiatre aurait posé son diagnostic, la travailleuse sociale ou les parents auraient tôt fait de communiquer avec la conseillère d'orientation ou la psychologue³ afin de favoriser la mise en place des services. L'un d'eux assurerait sans doute le leadership quant au suivi du plan de services. La conseillère d'orientation apporterait son éclairage en évaluant le fonctionnement d'Ariane, en faisant le point sur ses ressources et ses limites, en établissant les liens nécessaires avec les conditions du milieu scolaire, tout en tenant compte des possibilités sur le marché du travail. Ponctuellement et selon l'évolution d'Ariane, elle chercherait sans doute l'expertise de son collègue œuvrant en employabilité. La psychologue assurerait le suivi psychologique de cette jeune afin de l'aider à mieux vivre son intégration sociale. La travailleuse sociale, quant à elle, partagerait sa lecture du fonctionnement social de cette jeune hors du contexte scolaire et pourrait fournir un éclairage sur les appuis de son milieu. Elle assurerait les liens entre les divers organismes et services. Enfin, l'éducatrice spécialisée assisterait Ariane dans la planification et la réalisation de ses travaux scolaires.

Le véritable défi

Dans le cas d'Ariane, et pour bien d'autres, le véritable défi pour atteindre cette cohérence et cette continuité dans la prestation de services passe par un changement des mentalités auprès des professionnels, mais également de la population et même des organisations. L'exercice de l'interdisciplinarité réside dans le respect et la reconnaissance des compétences et du champ d'exercice de chaque profession concernée. Elle repose bien sûr sur l'ouverture de chaque professionnel, mais également sur la volonté et les pratiques des organisations qui doivent mettre en place des mécanismes en facilitant l'exercice. Cette volonté de collaborer dans un esprit de complémentarité s'avère essentielle pour relever le défi de la complexité et pour assurer le respect de la personne souffrante et vulnérable. ❖

1 Il s'agit d'un nom fictif.

2 Gouvernement du Québec. *Partageons nos compétences – Modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines*, Rapport du comité d'experts, novembre 2005, p. 5.

3 Parfois, le responsable des services adaptés s'avèrera le premier point de contact aux services professionnels.



Des changements à l'Ordre

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

En septembre 2000, alors que l'Ordre regroupait 2000 conseillers d'orientation, le décret gouvernemental promulguant l'intégration des psychoéducateurs entrait en vigueur. La présidente de l'Ordre, Louise Landry, c.o., souhaitait la bienvenue aux 250 premiers psychoéducateurs. Elle parlait alors d'une période de transition durant laquelle nous aurions à nous réorganiser tout en poursuivant nos activités. Au cours des quatre années suivantes, l'Ordre a connu une forte croissance puisqu'il comptait déjà 5216 membres en juillet 2004. Une période de stabilité a suivi durant laquelle plusieurs services en réorganisation ont abouti (inspection, formation continue, magazine, bulletin, site Web, feuillet déontologique, augmentation des ressources humaines, etc.). Toutefois, depuis deux ans les effectifs se maintiennent. Nous faisons face de nouveau à une période de réorganisation. Pourquoi? Les activités reliées à la protection du public ont connu un accroissement significatif dans les deux dernières années, et ce, autant chez les conseillers d'orientation que chez les psychoéducateurs. Autrement dit, les demandes d'enquêtes ont beaucoup augmenté. Plusieurs raisons peuvent sans doute l'expliquer, notamment le fait que nous sommes plus visibles. En effet, grâce à Internet, le public a accès plus facilement à toute l'information concernant les services qu'il utilise. La protection du public étant le premier mandat de l'Ordre, la question du budget y étant affecté ne se pose pas. En d'autres mots, nous devons réduire nos dépenses dans les autres secteurs.

Réorganisation des activités : tirer parti des nouvelles technologies

Ainsi, à la lumière des résultats financiers de l'année se terminant le 31 mars 2006, nous avons dû prendre immédiatement des décisions (réduction de personnel, notamment) afin de réorganiser nos activités, et ce, tout en tenant compte des commentaires exprimés lors du sondage de satisfaction auquel ont répondu un nombre significatif de membres.

La diffusion bimensuelle d'un bulletin électronique par profession remporte un grand succès, autant sur le plan de la fréquence de lecture (plus de 90 % en comptant ceux qui le lisent à l'occasion) que sur le plan de la satisfaction du contenu (près de 80 %). Au moment de la création de *cyberbulle*, nous diffusions le bulletin *en action*, quatre fois par année, et le magazine *en pratique*, deux fois par année. Or, par l'entremise du bulletin électronique, nous pouvons diffuser la majeure partie des nouvelles de *en action*. Cette dernière publication paraît maintenant désuète, sans compter que sa réalisation exige beaucoup plus de temps et d'énergie que le *cyberbulle*, grâce auquel nous avons un contact plus direct avec les membres et pouvons diffuser de l'information très à jour. *en action* a donc été publié pour la dernière fois en février 2006. Toutefois, nous devons trouver une façon de publier quelques chroniques qui y paraissent et de vous faire parvenir les feuillets déontologiques en copie papier, car nous jugeons très important que vous les conserviez.

Nouvelle chronique

C'est donc le magazine *en pratique* qui accueillera une chronique régulière de la directrice générale, comme celle que vous lisez actuellement. La

Remaniement des publications de l'Ordre



- › La diffusion de *cyberbulle* se poursuit.
- › Le magazine *en pratique* contiendra une nouvelle chronique de la directrice générale. Sa fréquence de publication reste la même. Il sera dorénavant imprimé sur papier recyclé.
- › Les quatre feuillets déontologiques annuels seront prochainement encartés par paires dans le magazine pour que vous puissiez conserver une copie papier. Toutefois, dans chaque paire, un feuillet sera inédit et l'autre sera probablement lu car vous l'aurez reçu via le *cyberbulle*.
- › Nous poursuivons nos efforts pour favoriser la convivialité du site Internet ainsi que sa mise à jour régulière.
- › Le bulletin *en action* a été publié pour la dernière fois en février 2006.

Toutes les publications sont archivées dans la section des membres de notre site Internet sous la rubrique « Communication »

rubrique « Vie professionnelle » paraîtra à l'occasion seulement. De plus, pour ne pas avoir à payer de coûteux frais de poste à chaque envoi, les quatre feuillets déontologiques annuels seront encartés dans le magazine. Toutefois, à chaque parution vous aurez un feuillet inédit et un autre qui aura déjà été diffusé par le *cyberbulle* et le site Internet (à compter de l'édition de décembre 2006). Ce n'est pas tout ! Nous allons aussi porter beaucoup d'attention à la mise à jour du site Web et à la convivialité de son utilisation. Enfin, mentionnons que nos publications prennent un virage « vert ». En effet, la majorité d'entre elles seront éventuellement imprimées sur du papier recyclé. Voilà pour les publications (voir page 3).

RÉUNIONS DU BUREAU

Maintenant des périodes d'échanges par profession

Depuis environ un an, les administrateurs de chacune des professions se donnent un temps d'échange pour discuter de dossiers très spécifiques. Les administrateurs nommés se répartissent alors entre les deux secteurs et alternent à chacune des réunions. Ensuite, une synthèse des propos est transmise à l'ensemble des administrateurs pour décision, s'il y a lieu.

Lors de la rencontre du Bureau du 18 mars dernier, les présidents ont présenté les recommandations du rapport Trudeau touchant la psychothérapie et l'intégration de groupes au système professionnel. Ensuite, chacun des secteurs s'est penché sur les recommandations liées à sa profession. Le Bureau s'est dit en accord avec le rapport dans son ensemble. Les commentaires de l'Ordre seront donc brefs et viseront une clarification des éléments concernant le titre de psychothérapeute et la gestion du permis. Le commentaire qui avait été fait au Comité d'experts sur la réserve de l'activité suivante sera réitéré : évaluer une personne dont le diagnostic implique des contraintes sévères à l'emploi dans le but de déterminer un plan d'insertion professionnelle (réserve de l'activité aux conseillers d'orientation et aux psychologues). ❖

Lors de la réunion du Bureau du 18 mars 2006, les administrateurs ont :

- › adopté le programme de surveillance générale de la profession pour 2006-2007 ;
- › décidé de réviser les échelles salariales des employés de soutien selon le coût de la vie ;
- › décidé de geler les échelles salariales des employés professionnels pour l'année 2006-2007 et d'étudier, en mars 2007, la possibilité de leur accorder un bonus, si la situation financière le permet ;
- › adopté les prévisions budgétaires 2006-2007, ces prévisions sont équilibrées et aucune affectation du fonds de réserve n'est prévue ;
- › étudié les suivis de gestion du plan d'action 2005-2006 et constaté que les indicateurs démontrent la réalisation de l'ensemble des objectifs ciblés dans le plan d'action ;
- › renouvelé les mandats des personnes suivantes :
 - Joëlle Atlan, syndique adjointe, pour une période de 3 ans,
 - Lucille Bédard, c.o., Scott Conrod, c.o. et Yves Bouffard, ps.éd. membres du comité de discipline, pour une période de 2 ans,
 - Cathy Cayer-Daigle, c.o., membre du comité de révision des plaintes pour une période de 2 ans,
 - Claudette Clément, c.o., Louise Delisle-Laberge, c.o. et Réjean Mercier, ps.éd., membres du comité d'inspection professionnelle, pour une période de 2 ans,
 - Jocelyne Boivin-Bérubé, c.o., Richard Locas, c.o., Martine Lacharité, c.o. comme inspecteurs et enquêteurs, pour une période de 2 ans,
 - Caroline Villeneuve, c.o., Renée Verville, c.o., Marcel Renou, ps.éd. membres du comité de la formation, Renée Verville siégeant pour les deux divisions ;
- › délégué Gerald Schoel, c.o. au COAMF, pour une période de 2 ans.

Bienvenue aux nouveaux membres, conseillers et conseillères d'orientation, depuis le 20 janvier 2006

ADMISSIONS

Beauséjour, Carole (IV)
Bouchar, Nancy (II)
Bourdeau, Mélanie (II)
Coulombe, Fannie (VII)
Drolet, Marie-Ève (II)
Durocher, Caroline (III)
Fortin, Valérie (II)
Fournier, Pascal (II)
Gagnon, Claudette (II)
Galarneau, Julie (II)
Gauthier, Sylvie (V)
German, Ioana (V)
Goulet, Émilie (I)
Laprise, Guy (II)
Massé, Stéphanie (IV)
McNamara, Joseph (V)
Milot, Geneviève (IV)
Morin, Marie-Pascale (II)

O'Leary, Marilyn (III)
Page, Sophie (IV)
Richard, Carl (II)
Roy, Nathalie (IV)
Sabourin, Linda (IV)
Sage, Jéhanara (IV)
Sirois, Marie (IV)
Tousignant, Émilie (II)
Viau, Carole (VI)

RÉINSCRIPTIONS

Adams, Hugh (V)
Barbeau, Louisette (II)
Beaulieu, Sarah (II)
Dallaire, Johanne (IV)
Dion, Louise (I)
Dittmann, Jo-Anne (IV)
Drainville-Lavallée, Myriam (V)

Dufour, Marc-André (II)
Écrement, Éliza (V)
Fillion, Johanne (IV)
Leclerc Panagopoulos, Dina (V)
Lemieux, Philip (V)
Lightstone, Claire (V)
Meilleur, Claude (VI)
Mills, Barbara (OO)
Pellerin, Bernise (II)
Piché, Nicole (II)
Racicot, Jean-Michel (VI)
Rousseau, Jean-Pierre (III)
Snyder, Nathalie (V)
St-Martin, Marc (VI)
Sylvain, Marielle (III)
Synnott, Serge (I)
Tourigny, Maryse (III)
Turcotte, Anie (VI)

AU 4 MAI 2006

5035 membres dont 2120 conseillers et conseillères d'orientation
303 étudiants associés dont 157 en orientation



ORIENTATION

Réalités complexes et besoins particuliers

Nous sommes dans une ère de spécialisation. Que ce soit par le désengagement de l'État, la médiatisation des enjeux individuels et sociaux ou la revendication de services par différents groupes d'individus, les problématiques sociales – notamment celles en orientation – sont de plus en plus nombreuses, variées et... particulières.

- › À quoi s'adapter ?
- › Comment composer avec ces réalités ?
- › Comment collaborer avec les autres professionnels qui travaillent sur ces mêmes caractéristiques ?

Non seulement l'expertise des conseillers d'orientation est particulière, mais l'étendue de la clientèle de ces derniers l'est tout autant. Le présent dossier aborde les pratiques de conseillers d'orientation auprès de clientèles aux prises avec des réalités complexes ou présentant des besoins particuliers. Au départ, **Sylvain Bourdon** rend compte de transformations sociales influant sur nos pratiques dans un contexte de société du risque. Les conseillers d'orientation doivent en venir à concevoir l'importance de l'aspect social, en dépassant l'adaptation d'un individu à l'environnement, et ce, en favorisant la création de liens, la participation citoyenne et la reprise de pouvoir sur leur vie et dans la société des personnes vivant des situations de précarité. Ensuite, **Alain Dubois** réfléchit sur les enjeux de l'intervention individuelle du conseiller d'orientation en réadaptation physique, en s'appuyant sur un cas illustrant les réussites possibles. **Michel Héroux** nous invite à prendre connaissance des

particularités des problématiques d'orientation de clientèles atteintes de déficience visuelle et d'autisme, de même que de la réalité complexe des clientèles autochtones. Quant à elle, **Chantale Thiboutot** traite de la pratique du conseiller d'orientation au sein d'une équipe interdisciplinaire, en nous expliquant qui fait quoi et comment différentes façons de faire peuvent s'imbriquer avec celles du conseiller d'orientation. De son côté, **Luc Bégin** nous présente une opinion qui attire notre attention sur la complexité de l'intervention en orientation. Il confronte certaines traditions de l'orientation misant sur le concept de soi ou encore le traitement d'une (trop) grande quantité d'information scolaire et professionnelle. Selon lui, l'identité doit être au cœur des pratiques de « psycho-orientation ». Enfin, des suggestions de livres et de liens utiles vous sont fournies, afin que vous puissiez approfondir vos connaissances sur le sujet.

Bonne lecture!



Louis Courmoyer est responsable de ce dossier thématique portant sur l'intervention auprès de clientèles avec problématiques particulières. Conseiller d'orientation depuis près de dix ans, il est également doctorant en éducation à l'Université de Sherbrooke, membre de l'Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA), de même que chargé de cours au baccalauréat et superviseur en counseling auprès d'étudiants à la maîtrise.



ORIENTATION, INDIVIDUALISATION ET SOCIÉTÉ DU RISQUE

La place du social en orientation

Sylvain Bourdon, Ph. D., Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage
Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke



Déménagements d'usines, nouvelles technologies, sous-traitance, réingénierie de l'État... Les constats des bouleversements qui affectent les mondes de l'éducation et du travail, ceux concernant la réorganisation des économies, des systèmes politiques et des institutions sociales, véhiculés presque quotidiennement par la rumeur médiatique, se sont installés dans la familiarité du

discours populaire aux côtés des prévisions météo et des résultats sportifs. Les conseillers d'orientation font face, jour après jour, à des situations complexes, rencontrent des personnes vivant des transitions qu'elles ont du mal à saisir, pour lesquelles il n'existe pas de solution classique, de recette éprouvée. Dans ce contexte, leurs pratiques changent et sont appelées à se modifier davantage encore pour tenir compte d'un social omniprésent, mais pourtant de plus en plus intangible et furtif. Les temps changent. Le social change. Mais qu'est-ce qui change au juste? Et qu'est-ce que ce « social »? En quoi concerne-t-il l'orientation et les conseillers d'orientation qui semblent intervenir principalement auprès des individus? Pour mieux éclairer la place du social en orientation en 2006, il faut d'abord tenter de comprendre comment cette place s'est transformée au cours des décennies.

Mutations sociales et orientation

Au début du siècle dernier, et jusqu'au début des années soixante dans certains cas, les trajectoires scolaires et sociales de la grande majorité des individus étaient fortement déterminées par la tradition et la reproduction sociale. Dans une société canadienne française encore majoritairement agricole, les notions de choix, de projet, de carrière, ne se posaient à peu près pas pour la plupart des fils et filles d'agriculteurs, d'ouvriers, d'artisans ou de notables dont les destinées étaient largement tracées dans le sillage de l'héritage familial. Avec la fin de la Seconde Grande Guerre, plusieurs événements coïncident et auront une influence marquée sur l'organisation sociale en général, les mondes de l'éducation et du travail en particulier. Au retour des soldats, une proportion jusque-là inégalée de femmes ayant été recrutées pour faire tourner l'industrie en l'absence des hommes tarde à réintégrer la sphère domestique et poursuit son activité sur le marché du travail. S'amorce aussi une période d'industrialisation et de croissance économique fulgurante et soutenue qui s'accompagne d'importants besoins en main-d'œuvre, d'une

accélération de l'urbanisation, d'un prolongement et d'une démocratisation soudaine de la scolarisation. Ces mouvements, qui entraînent des possibilités de mobilité sociale jusqu'alors inégalées, mènent à l'émergence d'une classe moyenne à laquelle s'identifie alors la grande majorité de la population. À la fin des années 1970, sur fonds de mondialisation et d'introduction massive des technologies de l'information et des communications, on assiste aux premiers soubresauts d'une économie qu'on croyait pourtant entrée dans un cycle de croissance illimitée. Les crises qui s'en suivent mettent en lumière de nouvelles difficultés affectant notamment les jeunes qui, pour la première fois depuis la Seconde Grande Guerre, voient leurs perspectives moins reluisantes que celles de leurs parents. Au cours des années 1980 et 1990, on assiste aux délocalisations d'entreprises qui mettent en concurrence les cohortes de travailleurs du Nord et ceux du Sud, à l'affaiblissement des États-nations, au démantèlement, au Québec comme ailleurs en Occident, du modèle de protection sociale assimilé à l'État-providence.

Toutefois, ces bouleversements ne sont pas tous économiques. On constate aujourd'hui que la reprise de la croissance depuis quelques années s'accomplit dans des conditions sociales qui contrastent beaucoup avec celles des années 1960. Nous vivons actuellement dans ce que le sociologue Ulrich Beck (2001) a désigné comme une société du risque, un monde où les menaces sont de plus en plus nombreuses, où les responsabilités et les risques, naguère assumés par les collectifs – État, entreprises, organisations – sont de plus en plus assumés par les individus. Une société globale où les risques sont aussi globalisés, un papillon battant de l'aile, un réacteur nucléaire qui s'emballa, un banquier qui met la main dans la caisse à Tokyo pouvant entraîner des répercussions jusqu'en Gaspésie. Nous vivons dans une société complexe où les transitions, et les besoins de soutien aux transitions, de la part des conseillers d'orientation notamment, sont de plus en plus nombreux.

Individualisation et société du risque

Les études de trajectoires individuelles, les suivis longitudinaux de l'insertion professionnelle des jeunes notamment, montrent combien se diversifient les parcours et se chevauchent des statuts auparavant distincts comme les études et l'emploi. On passe de l'école à l'emploi, retourne étudier à temps partiel en travaillant à plein temps, ou l'inverse, on prend une pause, volontaire ou pas, reprend un emploi dans un autre secteur pour profiter d'une formation ou pour être plus disponible aux enfants qui

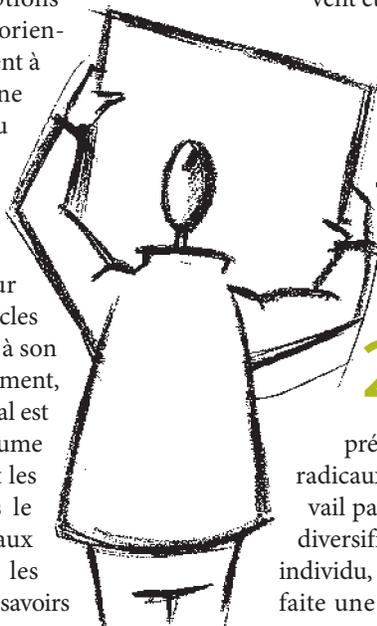


Les clientèles des conseillers d'orientation sont globalement beaucoup plus scolarisées qu'il y a 50 ans, voire 20 ans. Elles font toutefois face à un monde plus complexe, qui les place à la fois devant plus de possibilités et devant plus d'obligations. Moins soumises à la fatalité, elles se retrouvent plus seules à porter la responsabilité de leurs réussites et de leurs échecs.

arrivent ou aux parents qui vieillissent... Les trajectoires apparaissent de plus en plus chaotiques, les bifurcations de plus en plus nombreuses et les trajectoires linéaires deviennent exceptionnelles. Du point de vue individuel, les possibilités semblent s'élargir et les options qui s'offrent à une personne ne sont plus aussi limitées aux assignations de sa classe sociale. L'abondance des produits de consommation, les *success stories* de toutes sortes, de même que la célébrité instantanée des académiciens télévisuels viennent renforcer l'impression que tout est possible à qui sait s'y prendre, a du talent et travaille fort, quelle que soit sa position sociale de départ. En contrepartie, si les possibilités apparaissent, les risques s'universalisent et rares sont celles et ceux qui en sont à l'abri. Alors qu'il n'y a pas longtemps les délocalisations ne touchaient que les emplois manufacturiers faiblement qualifiés, ce sont maintenant tous les secteurs qui sont susceptibles d'en être la cible. Dans ce contexte, les personnes sont de plus en plus nombreuses à naviguer à court terme, en mode de saisie des opportunités, soucieuses de cumuler toujours plus d'atouts dans leur jeu advenant une réorganisation qui les affecterait. Le social apparaît ainsi plus aléatoire et son action plus diffuse, moins directe n'en est pas moins présente, peut-être autant qu'avant, mais sous des formes différentes.

Le social, par-delà l'influence de l'environnement

Une part importante des théories et conceptions véhiculées dans le cadre des formations en orientation font abstraction du social ou le réduisent à un milieu dans lequel baigne l'individu, une sorte de substrat ayant une influence plus ou moins forte, dont il faut plus ou moins tenir compte. Entre la sociologie déterministe qui enferme le sujet dans la destinée de sa classe, les théories développementales, de la personnalité ou du trait qui le posent en navigateur autonome dans un monde qui n'est qu'obstacles et opportunités, la place du social est réduite à son influence et son statut à celui d'un environnement, relativement indifférencié. Cependant, le social est aussi à l'intérieur des personnes et il ne se résume pas à une série d'influences. Les hommes et les femmes naissent, vivent et meurent dans le regard des autres. Contrairement aux animaux qui comptent avant tout sur leur instinct, les humains portent la plus grande partie de leurs savoirs



à l'extérieur d'eux-mêmes, gravés dans l'héritage collectif, et leur incorporation passe par le rapport à l'autre (Charlot, 1997). Les attitudes, les intérêts, les valeurs ne sont pas uniquement des traits innés; ils sont très largement appris, au sein de l'environnement familial d'abord – lieu du premier contact social – avec les voisins et amis, à l'école ensuite, et de plus en plus longtemps, puis ils sont continuellement confrontés, façonnés par le social. Les relations qu'entretiennent les personnes entre elles contribuent à tisser le social, tout comme le font les institutions, leurs règles et leurs structures, qui portent la dynamique et l'histoire d'une société.

L'orientation dans une société du risque

Les clientèles des conseillers d'orientation sont globalement beaucoup plus scolarisées qu'il y a 50, voire 20 ans. Elles font toutefois face à un monde plus complexe, qui les place à la fois devant plus de possibilités et devant plus d'obligations. Moins soumises à la fatalité, elles se retrouvent plus seules à porter la responsabilité de leurs réussites et de leurs échecs.

Le soutien à l'orientation est appelé à prendre en compte cette nouvelle donne, particulièrement les cinq aspects suivants :

- 1 La précarité et la pauvreté ne peuvent plus être considérées comme des attributs individuels ou familiaux qui peuvent être rattachés à certaines caractéristiques (niveau de scolarisation, lieu de résidence...), mais comme des épisodes susceptibles de toucher la plupart des individus. Même si certains groupes sociaux continuent d'attirer plus que leur part d'événements difficiles, très rares sont les personnes qui sont à l'abri du risque de faire face un jour, à l'issue d'un divorce, d'une délocalisation d'usine, d'un accident ou autre, à une transition par la précarité.
- 2 Les trajectoires, dans tous les domaines de vie – études, travail, résidence, famille – sont de moins en moins linéairement ordonnées et prévisibles et les changements en cours de vie, parfois radicaux, sont de plus en plus nombreux. La place du travail par rapport aux autres dimensions de la vie est plus diversifiée selon les personnes et mouvante chez un même individu, selon sa situation. L'orientation ne sera jamais plus faite une fois pour toutes et doit être conçue comme un processus s'étalant tout au long de la vie.



3 La rupture avec la tradition et l'éclatement des normes rendent le champ des possibilités plus étendu pour une majorité des personnes (mais pas toutes, loin s'en faut), les possibilités étant plus diversifiées et moins irrémédiablement déterminées par le milieu d'origine. Paradoxalement toutefois, cette émancipation se double d'injonctions de réussite et de performance tout aussi universelles. Le devoir de se garder à niveau, de maintenir ses compétences et son employabilité pèse lourd sur les individus et occasionne de multiples souffrances, blessures et culpabilités qui viennent aggraver les difficultés qui peuvent être vécues lors des transitions. Le soutien à l'orientation doit tenir compte de ce mouvement d'individualisation des responsabilités, limiter les dommages au plan individuel et contribuer à l'allègement des pressions par des actions aux plans organisationnels et institutionnels.

4 Parce qu'il semble plus insaisissable et complexe, il est facile d'oublier que le social est aussi ce qu'on en fait. À cet égard, le discours des institutions sur la précarité et les personnes en situation de précarité peut tout autant contribuer à pénaliser et culpabiliser qu'à soutenir et relativiser. Le soutien à l'orientation est appelé, dans certains cas, à dépasser l'adaptation d'un individu à l'environnement pour contribuer à la création de liens, à la participation citoyenne, ainsi qu'à la reprise de pouvoir sur leur vie et dans la société des personnes vivant des situations de précarité.

8

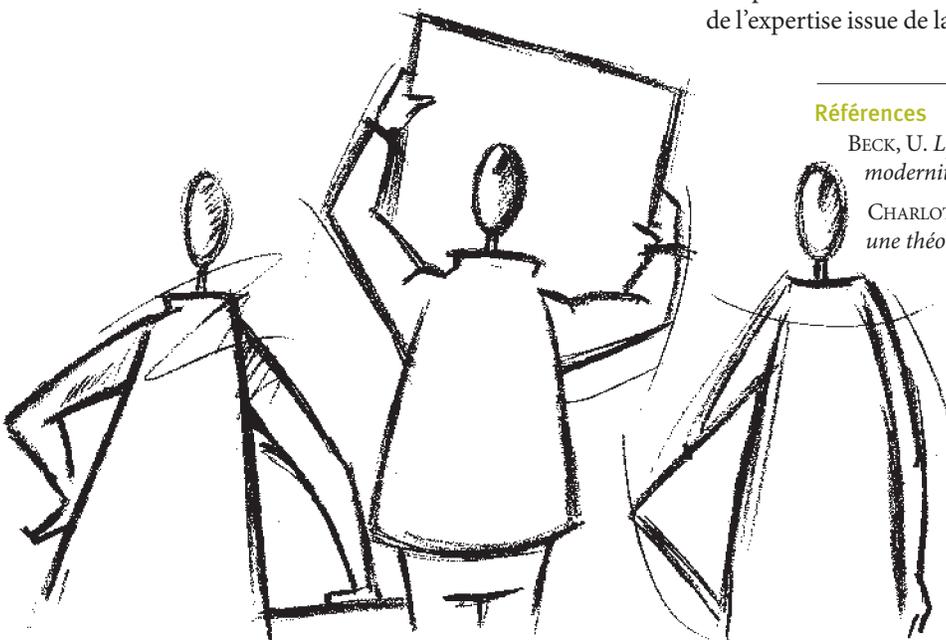
5 Les personnes sont plurielles, croisent divers champs, vivent simultanément dans plusieurs dimensions qui sont sources, dans une société éclatée, d'exigences et de contraintes contradictoires. L'articulation de ces diverses instances n'étant plus fournie par la tradition ou aussi fortement imposée par les institutions, les conseillers d'orientation sont de plus en plus appelés pour un soutien des négociations et traductions nécessaires. Des avancées importantes ont lieu actuellement en cette matière, dans le domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences notamment, qui esquissent des ponts entre le monde de l'éducation et celui du travail en prenant acte de la diversification des parcours individuels. D'autres chantiers sont à couvrir, comme la conciliation études-travail-famille par exemple.

Pour relever ces défis de la « nouvelle précarité », les conseillers d'orientation sont appelés à réfléchir sur leurs pratiques, expérimenter des approches novatrices qui englobent le social pour s'approprier davantage leur rôle d'intervention auprès des milieux, communautés et institutions. De manière isolée ou collectivement, plusieurs sont engagés dans cette direction et soutiennent la prise en main, *l'empowerment* des individus et des groupes, tout en contribuant à recadrer les perceptions collectives, à adapter les politiques, à sensibiliser les organisations. Les travaux de l'Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA : erta.educ.usherbrooke.ca) à l'Université de Sherbrooke s'inscrivent dans cette mouvance en visant le développement d'une compréhension complexe, multidimensionnelle et multidisciplinaire afin d'améliorer les pratiques effectives de soutien aux transitions des adultes non diplômés, un groupe particulièrement sensible à la précarité. Face à la complexité de ces nouveaux défis, l'alliance de la recherche et de l'expertise issue de la pratique est plus que jamais de mise. ❖

Références

BECK, U. *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité*. Paris, Aubier, 2002.

CHARLOT, B. *Du rapport au savoir : éléments pour une théorie*. Paris, Anthropos, 1997.





Quand notre vie bascule

Alain Dubois, conseiller d'orientation

Programme de réadaptation socioprofessionnelle, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec



L'histoire de Maurice¹ commence d'une façon fort banale, comme celle de plusieurs de mes clients. Il sort chercher des frites pour accompagner le barbecue du samedi soir, comme il en a l'habitude. Au moment de traverser une intersection, un autre automobiliste oublie de s'arrêter au feu de circulation. L'accident est inévitable. Du jour au

lendemain, à 47 ans, la vie de ce conducteur de camion semi-remorque bascule. Fractures multiples aux membres inférieurs, lacerations au visage et contusions diverses bouleversent son rythme de vie. Dès cet incident, sa vie personnelle et professionnelle fait place à une série de chirurgies, de traitements médicaux et de séances de réadaptation.

Je travaille depuis bientôt 20 ans à l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec. Affecté à une équipe interdisciplinaire ayant pour mandat de mettre en place les interventions visant une insertion ou une réinsertion socioprofessionnelle, ma clientèle se compose de personnes présentant des incapacités significatives et persistantes découlant de différentes déficiences physiques. Que ce soit à la suite d'un accident ou d'une maladie, ces incapacités ont pour effet de nuire à la réalisation de leur rôle de travailleur ou d'étudiant.

Dans un tel contexte, mon rôle de conseiller d'orientation est d'abord d'aider les clients à faire le point sur ce qui leur arrive. Cette démarche demande évidemment de faire le bilan des différents enjeux dans une situation impliquant des pertes et des bouleversements. Graduellement, l'intervention portera davantage sur l'identification de facteurs pouvant guider l'élaboration d'un projet de retour sur le marché du travail. Si cela est nécessaire, j'accompagne la personne dans les démarches requises pour la réalisation du projet d'insertion au marché du travail ou au système scolaire.

Revenons à Maurice qui est tout d'abord heureux de pouvoir marcher comme avant son accident. Passionné pour son métier, il manifeste de l'empressement à reprendre son emploi. Il retourne d'ailleurs derrière le volant de son camion neuf mois après l'accident. Fier d'avoir vaincu l'adversité, il persévéra à l'emploi pendant près de deux ans. Mais à quel prix ? Il surconsomme les analgésiques, il utilise l'alcool pour tolérer un peu plus la douleur et le stress. Son humeur est de plus en plus instable et ses relations avec sa conjointe et son fils de 12 ans en sont affectées. Peu à peu, ses problèmes s'accumulent et mènent à une séparation. De plus, les différents problèmes déjà énumérés

finissent par lui faire perdre son emploi. Maurice ne peut plus alors respecter ses obligations financières et doit se résigner à déclarer faillite. Après un délai consécutif aux démarches administratives, il a de nouveaux accès à l'indemnisation de remplacement de revenu de l'assurance automobile. Un minimum d'équilibre au plan économique est retrouvé pour le moment.

Assurer une bonne alliance de travail

Maurice se présente donc à la première entrevue non seulement démoralisé, mais également amer envers la vie. La première étape de l'intervention fut de mettre en place les conditions pour assurer une bonne alliance de travail. Outre la clarification des buts de la démarche et des moyens qui seront utilisés, il fut particulièrement important d'identifier les doutes et les réserves de Maurice envers le processus de counseling et d'orientation. Avant même de penser à entamer la démarche d'exploration préalable au choix vocationnel, nous avons abordé la question du sentiment d'avoir perdu le pouvoir sur sa vie. Ce faisant, nous sommes passés de ses espoirs déçus à son désespoir devant l'injustice de la vie à son égard.

Compte tenu de l'importance des bouleversements dans sa vie, nous avons convenu de procéder à une évaluation de son niveau de fonctionnement psychologique à l'aide d'un inventaire psychométrique (MMPI-2). D'une part, le profil a mis en évidence les problèmes d'adaptation consécutifs aux différents événements survenus dans sa vie et, d'autre part, ses forces lui permettant de faire face à ces difficultés. Loin d'être une menace à son autonomie, le retour sur les résultats de l'inventaire a ouvert une démarche réflexive sur lui-même.

Ayant une vision plus globale de lui et de sa situation, il est alors possible de revenir sur les aspects plus souffrants de sa vie pour identifier des modes d'adaptation plus problématiques. Il est notamment question de l'obligation ressentie de se conformer aux normes de l'environnement, sans tenir compte de ses limites et de ses besoins, de sa tendance à nier ses expériences émotives intenses pour présenter l'image d'une personne forte et en contrôle et de son

Une démarche de counseling et d'orientation repose sur une relation de confiance encadrée par des objectifs définis conjointement et des moyens d'intervention significatifs pour le client. Cela représente à la fois le préalable et le premier pas de l'engagement du client dans sa démarche.



attachement à son emploi antérieur l'amenant à négliger d'autres possibilités. Maurice développe graduellement un sentiment de contrôle tenant compte paradoxalement des aléas et des imprévus de sa vie. De la même manière, il s'approprie son expérience émotive qui devient par le fait même moins menaçante. La perte de l'emploi de camionneur demeure attristante, mais il commence à explorer de nouvelles possibilités sans exiger que celles-ci le passionnent autant.

Conjointement avec la démarche en counseling et orientation, Maurice participe à un programme de développement de ses capacités fonctionnelles de travail. Il apprend à mieux utiliser ses capacités physiques, sans pour autant nier les limitations qui demeureront permanentes. Ce contexte le confronte également à ses attitudes envers lui-même lors des mises en situation de travail. Ce séjour est une occasion privilégiée pour comparer concrètement sa perception de lui-même avec les évaluations des différents professionnels de l'équipe interdisciplinaire. De plus, cette remise en action augmente de façon significative son endurance lors d'activités productives. Somme toute, ce séjour de six semaines, selon un horaire de 8 h à 16 h, contribue à sa préparation aux exigences du marché du travail.

10

Engagé dans sa démarche de réadaptation et reprenant confiance en ses moyens, il explore activement des options d'insertion sur le marché du travail. D'un côté, il réfléchit sur ses compétences et sur ses préférences vocationnelles puisqu'il s'attribue à nouveau une valeur personnelle en tenant compte de ses capacités et de ses limites. Il reconnaît alors son bilinguisme, son attrait pour les relations sociales et ses habiletés pour les travaux manuels d'entretien d'une résidence. D'autre part, il discute avec des gens de son entourage de ses démarches de réorientation. Il obtient ainsi de l'information sur des possibilités d'emplois auxquelles il n'avait jamais pensé.

Que retient-il finalement comme projet d'insertion socio-professionnelle? À la suite de ces démarches, nous mettons sur pied un stage de formation en emploi dans une auberge d'une quinzaine de chambres. Il occupe un poste regroupant des responsabilités de préposé à l'entretien pour des travaux légers, de gardien de nuit et de préposé à l'accueil. Le stage est un franc succès. Non seulement Maurice répond aux exigences de l'emploi, mais l'employeur envisage même de contribuer à l'amélioration de sa formation pour lui confier davantage de tâches liées à l'accueil et aux réservations en raison de ses excellentes relations avec la clientèle. L'employeur remarque également son honnêteté et son intégrité qui s'ajoutent à ses compétences pour les travaux manuels et son bilinguisme : il voit en Maurice un homme de confiance autonome pouvant tout autant superviser des travaux pendant la saison morte que maintenir des contacts avec une clientèle anglophone. L'emploi devient par le fait même moins saisonnier.

Combien de temps ce processus de counseling et d'orientation a-t-il duré? Il s'est étalé sur une année pendant laquelle il y a eu environ 30 entrevues. Comme vous pouvez le constater, certaines entrevues ont porté sur l'aspect plus psychologique du soutien du processus d'adaptation de Maurice, alors que d'autres ont facilité la clarification de repères menant à un choix vocationnel. Selon moi, l'alternance entre ces deux thématiques d'entrevue a contribué au succès de la démarche. Ce faisant, nous prenons en considération le rôle du travail dans la définition de l'identité de la personne, et ce, sans perdre de vue que chaque secteur d'emploi requiert des exigences particulières. Disjoindre l'aspect personnel du vocationnel n'aurait eu pour effet que de morceler davantage l'expérience de Maurice.

Par ailleurs, la démarche ne s'est surtout pas limitée à la simple identification de critères guidant le choix professionnel. Cette démarche est en quelque sorte accessoire à la mobilisation active de Maurice dans ses démarches. C'est sa mobilisation dans les différentes phases de la démarche qui a conduit à son succès. Les critères de choix ne sont pour Maurice que des repères guidant sa réflexion et ses actions.

Engagement du client dans sa démarche

Je terminerai en insistant sur le rôle prépondérant joué par la mise en place d'une alliance de travail adéquate en début de démarche. Négliger cette tâche importante pour se concentrer uniquement sur le contenu de la demande ou pour répondre à l'empressement de Maurice était selon moi un piège qu'il était nécessaire d'éviter. Une démarche de counseling et d'orientation repose sur une relation de confiance encadrée par des objectifs définis conjointement et des moyens d'intervention significatifs pour le client. Cela représente à la fois le préalable et le premier pas de l'engagement du client dans sa démarche. ❖

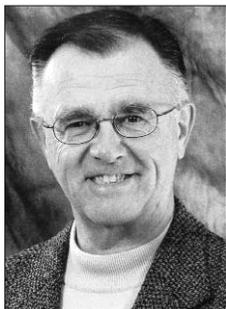
1 Le nom et les éléments pouvant amener à reconnaître le client ont évidemment été modifiés pour protéger la confidentialité.





Orientation et réalités complexes

Michel Héroux, c.o. à la retraite, avec la collaboration de Louis Cournoyer, c.o., doctorant en éducation



Les horizons de pratique des conseillers d'orientation se multiplient, leurs clientèles se diversifient et présentent des réalités qui peuvent parfois être complexes. Peu importe le secteur de pratique où œuvrent les conseillers d'orientation (éducation, employabilité, réadaptation, organisation, etc.), ils peuvent être confrontés à des clients qui manifestent des besoins particuliers, nécessitant ainsi un ajustement à leur pratique professionnelle.

Cet article présente en vignette le témoignage de trois conseillers d'orientation portant sur leurs préoccupations en regard de l'intervention auprès de clientèles aux prises avec une réalité complexe. Bien sûr, il ne s'agit ici que d'un survol de leurs pratiques respectives.

Intervention auprès de personnes atteintes de déficience visuelle

Charlotte Cyr, c.o., pratique à l'Institut Nazareth et Louis-Braille dans la région de Montréal. Il s'agit d'un centre de réadaptation spécialisé en déficience visuelle acquise ou congénitale. Seul centre à mission unique dans l'ouest du Québec, il offre des services d'adaptation et de réadaptation et psychosociaux, dont ceux d'aide à la recherche de choix et d'intégration à l'emploi. Pour l'aide au choix, M^{me} Cyr doit tenir compte des restrictions suivantes : limites physiques, faible mobilité, compétition à l'accès au marché de l'emploi. La clientèle bénéficie donc d'un soutien constant pour faire face à ces difficultés, ainsi que d'encouragements à maintenir « un élan positif face à l'intégration à l'emploi ». Travailler la motivation, la perception positive et la mise en action sont au menu quotidien. Dans ce contexte, l'orientation s'avère une possibilité de faire le tour de choix accessibles, de trouver son identité, de même que de démystifier le handicap visuel en regard à l'emploi. Il importe d'adapter continuellement sa pratique, de faire des recherches sur les carrières, de nuancer des résultats d'évaluation, d'user d'intuition et de créativité. Charlotte Cyr constate avoir développé une expertise spécialisée maintenant exportée sur demande dans d'autres centres de réadaptation. Exigeant, ce travail demeure néanmoins des plus gratifiants.

Intervention auprès de personnes atteintes d'autisme

Depuis 2004, Laurence Stezewski, conseillère d'orientation pour Action main-d'œuvre Inc., coordonne une démarche expérimentale visant l'intégration en emploi d'une clientèle présentant des troubles envahissants du développement sans déficience

intellectuelle (TED-SDI). L'objectif est de développer une approche vocationnelle et un modèle d'intervention spécifiquement adaptés à cette clientèle. Emploi-Québec, Ressources humaines et Développement social du Canada et l'Office des personnes handicapées du Québec soutiennent financièrement cette première équipe de la francophonie à documenter une telle problématique. Ses contacts s'étendent à différents centres de recherche canadiens et américains.



Laurence Stezewski
conseillère
d'orientation

Malgré des difficultés majeures quant à la communication, la socialisation et l'introspection, les clientèles de M^{me} Stezewski – diagnostiquées autistiques – disposent d'aptitudes et d'atouts fort utiles face à l'emploi. On entend ici la mémoire, la persévérance, la passion, la scolarisation, tout cela à condition de leur assurer l'encadrement et le respect requis. Néanmoins, malgré tout le soutien rendu, l'équipe de cette conseillère d'orientation doit constamment peaufiner des scénarios d'analyse de tâches et proposer des curriculums de comportement social. Dans ce contexte, l'orientation s'avère une voie d'aide précieuse pour les TED-SDI, mais il faut être prêt à accepter les remises en question, être humble face aux résultats d'essais-erreurs, faire preuve d'ouverture à penser autrement, ainsi que gérer la pression des clients. « L'autisme sans déficience intellectuelle n'est pas un handicap, de dire Laurence Stezewski. C'est une autre intelligence, une autre marginalité. »

Intervention auprès de personnes autochtones



Pierre Martineau
conseiller
d'orientation

Le Québec compte 11 Premières Nations, lesquelles représentent environ 75 000 personnes, soit un peu moins de 1 % de la population totale du Québec. Pierre Martineau est un conseiller d'orientation travaillant au Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre Huron-Wendat de la réserve autochtone Wendake, près de Québec. Ce centre offre divers services, tels que l'éducation aux adultes, l'aide à l'emploi, la sécurité du revenu, le soutien aux études postsecondaires et, bien sûr, l'aide individuelle en orientation. Ce centre reçoit majoritairement des Montagnais-Innus, des Hurons-Wendat et des Atikamekw.

Pour comprendre le travail de M. Martineau, il importe de tenir compte de certaines caractéristiques de sa clientèle : faible valorisation scolaire, taux de décrochage élevé, communication



verbale difficile en français (souvent la deuxième langue parlée), situations sociales délicates liées à des contextes spécifiques de violence, d'abus physiques, de pauvreté, d'indiscipline, d'alcool et de drogues pour ne nommer que ceux-là. Au plan plus spécifique à l'orientation, M. Martineau doit composer avec des situations fréquentes d'absentéisme, de manque généralisé d'information, d'immobilité professionnelle, d'inadaptation socioprofessionnelle, de faible confiance et estime de soi. Toutes ces caractéristiques peuvent se rapporter, de l'avis de notre conseiller d'orientation, à une plus ou moins grande problématique d'identité positive et active de l'Amérindien dans le Québec moderne.

Dans un tel contexte, l'orientation s'avère une bouée heureuse sur une mer agitée. Mieux découvrir son identité, mieux connaître ses possibilités de choix et d'emploi, augmenter sa motivation scolaire, apprendre à mieux prévenir les difficultés et à mieux gérer sa vie sont autant d'espoirs directs et concrets que le conseiller d'orientation peut contribuer à soutenir chez ses clients. Malgré tout, Pierre Martineau insiste pour nous rappeler que la marginalité et l'inadaptation autochtones ne leur confèrent pas automatiquement l'étiquette de clientèles à problèmes. C'est là une dérive préjudiciable importante qu'il faut se garder de faire. Lui-même d'origine amérindienne, M. Martineau nous informe avoir traversé certaines de ces étapes et éprouver aujourd'hui une grande satisfaction à pouvoir maintenant aider les siens.

À la suite de l'exposé sommaire des pratiques particulières de ces trois conseillers d'orientation, peut-on tirer des conclusions d'ensemble? D'abord, tous les trois démontrent un enthousiasme évident pour des tâches dites non traditionnelles, remplies de défis et de satisfaction. Leurs champs de pratique sont des terrains fertiles pour des pratiques novatrices. De ce qui s'avère un sentier, il est possible d'en faire une route; ce qui s'annonce aride peut engendrer la fertilité. Enfin, tous les trois voient dans l'orientation une occasion positive d'intégration sociale. Nous remercions ici mesdames Charlotte Cyr et Laurence Stezewski ainsi que monsieur Pierre Martineau de nous avoir présenté les routes sur lesquelles construire de nouvelles avenues pour l'orientation. ❖

TOUS ENSEMBLE POUR LE CLIENT !

L'ORIENTATION en interdisciplinaire

Chantale Thiboutot, conseillère d'orientation, Centre de réadaptation Estrie
avec la collaboration de **Louis Cournoyer, c.o.**, doctorant en éducation,
Université de Sherbrooke



Il y a huit ans, je complétais mon stage de maîtrise au Centre de réadaptation Estrie (CRE). Mon essai portait sur les services offerts aux personnes présentant des déficiences physiques fonctionnelles au travail. Embauchée d'abord comme éducatrice spécialisée (ma formation initiale), j'ai dû travailler fort à vendre la pertinence de services d'orientation dans mon milieu et y devenir la première conseillère d'orientation. Ma clientèle possède son lot d'événements et de situations de vie difficiles : accidents cérébrovasculaires, traumatismes, amputations, déficiences sensorielles et évolutives.

L'intervention interdisciplinaire au Centre de réadaptation Estrie (CRE)

Le CRE offre des services de réadaptation en déficience physique dans différents programmes : enfants et adolescents; adultes, traumatologie, déficiences sensorielles et aides compensatoires, ressources résidentielles et d'hébergement; unité de réadaptation fonctionnelle intensive (URFI); ressources de transition en réadaptation fonctionnelle intensive. L'approche professionnelle au CRE est humaniste et écosystémique, reposant sur le plan d'intervention interdisciplinaire.

Parmi les ressources professionnelles impliquées dans un dossier, il y a le médecin qui est sollicité pour diminuer les effets contrôlables de la déficience et émettre des recommandations. Le neuropsychologue évalue l'aspect cognitif et fait le suivi de la problématique liée à l'acceptation de l'état. Quelques fois, c'est le psychologue qui prend la relève lorsqu'il n'y a pas de problématique neurologique. L'ergothérapeute est aussi très présente tout au long du processus, de l'évaluation du poste de travail pré-accidentel au suivi de l'intégration optimale de la personne dans un emploi ciblé en réorientation qui soit physiquement adéquat. Ce rôle est également partagé par le physiothérapeute qui s'assure que les capacités sont respectées. Outre le conseiller d'orientation qui s'intègre à l'équipe afin d'aider le client à explorer des possibilités pour s'actualiser dans un projet de vie professionnel en tant que travailleur rémunéré ou bénévole, l'éducateur spécialisé et l'agent d'intégration prennent une grande part dans l'évolution de la personne à ce nouveau rôle. L'orthophoniste est aussi indispensable lors d'une problématique d'ACV, de paralysie cérébrale, etc., où la parole demeure l'obstacle pour l'intégration sociale de la personne.



Le cas de Georges

Georges, 45 ans, a travaillé pendant 25 ans comme mouleur dans une manufacture de bâtons de hockey. Sa formation initiale se limitant à un secondaire trois, il se retrouve peu spécialisé face à un avenir professionnel peu attrayant. Il y a deux ans, il fut victime d'un accident de la route le laissant avec des séquelles à la jambe droite (difficulté à garder une position statique) et des douleurs vives dans la région dorsale amenant des difficultés à occuper des positions inconfortables.

La réadaptation de Georges s'est déroulée sur une période de deux ans. Lors de son accident, il a été mené au Centre hospitalier de l'Université de Sherbrooke (CHUS) où, une fois traité et évalué, il fut dirigé vers l'unité de réadaptation fonctionnelle intensive du CRE pour poursuivre, pendant trois mois, sa réadaptation. Par la suite, Georges retourna chez lui, car on ne jugea pas nécessaire de le guider vers une ressource alternative du milieu. C'est à ce moment que le *Plan d'intervention interdisciplinaire* entre en jeu. Le coordonnateur clinique du CRE prend en charge le cas de Georges et décide des services professionnels requis – pour l'instant – au processus de réadaptation. Un médecin évalue l'état des capacités et un neuropsychologue complète ce travail au plan psychométrique. L'ergothérapeute et le physiothérapeute prennent le relais et engagent respectivement une réadaptation au plan des habitudes de vie et des capacités physiques. Ces étapes bien entamées, un stage dans le milieu pré-accidentel est organisé afin de voir si Georges peut reprendre son travail. Ajouté au plan d'intervention, le technicien en éducation spécialisée s'attarde aux attitudes et habitudes de vie liées au travail dans un contexte réel, et ce, dans le but de valider si Georges peut atteindre un niveau de compétence compétitif. Il est constaté qu'il ne peut plus assumer ce travail et se voit dirigé vers l'orientation professionnelle.

Une année et demie de réadaptation s'est écoulée jusqu'à présent. Tous les trois mois, les professionnels rattachés à son dossier se rencontrent pour établir un nouveau plan d'intervention et une compréhension commune. Devait-on ici ajouter de nouvelles expertises (ex. : psychologie pour le deuil ; travail social pour les relations interpersonnelles et le soutien à la famille) ? Devait-on enlever s'il n'y a plus d'évolution possible pour certaines disciplines ? Dans ce dossier, le physiothérapeute a cessé son intervention active et un programme d'exercices est remis à Georges pour favoriser le maintien de ses acquis. Ce professionnel demeure toutefois l'expert et à tout moment, lors de discussions cliniques ponctuelles, il est appelé à donner son avis.

L'intervention d'orientation auprès de Georges impliqua de tenir compte de données d'ordre physique, psychologique et cognitif. Il importe d'arriver à satisfaire à la fois le client, l'équipe et les exigences de l'organisme payeur au besoin. Pendant huit rencontres, j'ai aidé Georges à identifier de nouvelles avenues d'emploi en fonction de sa nouvelle réalité ; à gérer le vécu émotionnel lié à ses pertes, à cibler des intérêts pas encore envisagés et à établir un bilan de compétences transférables à un autre domaine. À plusieurs reprises, j'ai communiqué avec l'équipe de professionnels impliqués dans le dossier pour des précisions supplémentaires en vue de clarifier et de valider le choix professionnel de la personne.

Aujourd'hui, après 21 mois de réadaptation, Georges poursuit toujours son intervention au CRE. Une agente d'intégration en emploi participe maintenant à son intégration professionnelle, soit la recherche d'un milieu de travail correspondant à ses intérêts et à ses capacités. Je reste disponible à intervenir, je participe toujours aux rencontres de planification interdisciplinaire et il m'arrive de m'impliquer dans le suivi en milieu de stage afin de stimuler la motivation.

Enjeux de la pratique d'une conseillère d'orientation en réadaptation multidisciplinaire



Être conseillère d'orientation en réadaptation et dans un cadre d'intervention multidisciplinaire est un véritable plaisir, mais il faut s'y faire reconnaître. En début de carrière, il m'arrivait de voir attribuer à d'autres professionnels des mandats pour lesquels je croyais être bien formée : deuil, démarche d'intégration en milieu de travail ou de stage. La sensibilisation des collègues par les échanges ou les effets apportés par les résultats de mon intervention en ont amené plus d'un à s'exclamer : « Mais ne me dis pas qu'on va arriver à faire quelque chose dans ce dossier ! »

Certes, les « zones grises d'expertise » demeurent nombreuses. Pensons, entre autres, au fait que psychologues, conseillers d'orientation et travailleurs sociaux sont tous bien formés pour travailler des enjeux comme le deuil ou que les ergothérapeutes peuvent toucher certains volets d'orientation professionnelle dont les mesures d'adaptation en milieu de travail. Ce qui peut manquer parfois est l'aspect intradisciplinaire, soit l'échange avec d'autres collègues conseillers d'orientation dans mon milieu de travail.

Travailler en interdisciplinarité me permet d'améliorer la qualité de mon travail, car je bénéficie d'une panoplie d'expertises desquelles j'apprends quotidiennement. De plus, je prends part chaque jour à de véritables traversées d'épreuves existentielles douloureuses dont certaines se dénouent par de puissantes actualisations et réussites personnelles. ❖



Point de vue

L'orientation : une question éducative ou psychologique ?

Luc Bégin, Ph. D., conseiller d'orientation, psychologue, professeur, UQAM



NDLR :

Ce point de vue de M. Bégin attire notre attention sur la complexité de l'intervention en orientation.

L'orientation éducative

En 1984, Pelletier et Bujold éditait un livre intitulé *Pour une approche éducative en orientation*. Plutôt qu'une véritable nouveauté, ce collectif, à quelques collaborations près, réaffirmait ce qui avait sans doute été à l'origine, au Québec, de la séparation de l'orientation de la psychologie où elle nichait en ses débuts : le caractère éducatif de l'acte « d'orienter »¹.

14

Cette façon de voir avait pour conséquence immédiate de considérer que les demandeurs d'aide à l'orientation disposent de tout ce qu'il faut pour s'orienter. Autrement dit, la difficulté de s'orienter ne reposerait pas sur des difficultés psychologiques sous-jacentes, mais bien sur des absences de « connaissances » ou de savoir-faire et être auxquelles il suffirait de répondre adéquatement par un ensemble d'activités d'apprentissage pour que le problème soit résolu.

Depuis cette époque, on a vu naître plusieurs programmes (je pense notamment à l'éducation au choix de carrière de Pelletier, Noiseux et plus récemment aux travaux de Fournier, Spain, Riverain-Simard, Limoges destinés à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des personnes). Tous ont adopté une approche éducative ou ré-éducative des difficultés d'orientation. Chacun à leur manière, leurs travaux ont trouvé un écho dans les services d'aide à l'insertion professionnelle du milieu communautaire. Chacun à sa façon, aussi, fait appel à un paradigme qui date de Frank Parson (1909) : connaissance de soi, connaissance du marché du travail et prise de décision. Bien sûr, chacun apporte une touche particulière (lieu de contrôle pour Fournier, les particularités de la problématique de l'orientation des femmes, chez Spain, etc.), mais l'approche d'intervention continue d'être essentiellement éducative, voire ré-éducative.

Depuis le retrait de la programmation au secondaire de l'éducation au choix de carrière, d'autres perspectives de prévention des troubles de l'orientation ont vu le jour, notamment l'approche de Disraeli (Gingras, M. et M. Sylvain, 1998), toujours sur le même paradigme inspiré de Parson (1909).

Pourtant, les nombreuses études depuis Bodden (1976), en passant par la mienne (1984), portant sur les effets de la transmission d'information scolaire et professionnelle ont toutes montré qu'elle avait un impact négatif sur les capacités cognitives des personnes, particulièrement sur leur capacité de percevoir de façon nuancée les professions.

Dit autrement, la transmission d'information scolaire et professionnelle a pour effet immédiat de créer de la confusion chez les personnes, quelle que soit d'ailleurs la quantité transmise. À ceci près que la confusion augmente avec la quantité d'informations (calculés en nombre de descriptions de professions) à laquelle les personnes sont soumises (Bégin, 1984, Neimeyer et Leso, 1992). Et si l'orientation s'arrêtait justement là où les choses deviennent intéressantes pour l'intervention ?

L'orientation psychologique

La très grande majorité des théories de l'orientation (sauf celles, bien entendu, d'obédience behavioriste – soit du seul point de vue épistémologique) propose comme source centrale de l'activité de s'orienter, le concept de soi ou l'identité. Super (1963) le premier l'a affirmé en bon nombre de circonstances : l'identité ou le concept de soi **conscient** doit être à la source de l'orientation scolaire et professionnelle des individus.

Retournons cependant encore plus loin en arrière, pour un moment. Seul (et le premier) William James (*The Principles of Psychology* 1950) a fait une distinction claire entre « les concepts de soi » et « l'ego ». Il reconnaissait ce dernier comme étant le « principe » organisateur qui donne naissance aux différents concepts de soi (matériel, social et spirituel pour mémoire). En plus, affirmait-il, l'Ego constitue ce que l'on doit considérer comme la véritable source de **l'identité**, celle seule capable de représenter le passé, le présent et l'avenir de la personne en une seule action psychologique. Il associait



analogiquement l'activité de l'Ego comme similaire à celle d'un propriétaire de troupeau réunissant ses bêtes au printemps et reconnaissant ces dernières non pas à la forme de leurs cornes ou à la couleur de leur peau, mais au sceau imprimé au fer rouge sur leur fesse, représentant habituellement ses armoiries. À y regarder de près, ce que James décrivait alors correspond très exactement à l'activité catégorielle qui décrit la façon dont des individus apparemment différents partagent une même propriété, ici représentée par le sceau sur la fesse de la bête.

Qu'on me comprenne bien ici. Je ne tiens pas à catégoriser les gens, loin de là. Je veux simplement souligner que James a eu l'intuition que la catégorisation – j'insiste, l'activité catégorielle et non les catégories qui en résultent – est à l'origine du sentiment de l'identité. Du *sense of sameness* comme l'appelait Erikson (1968), puis G. Adams par la suite (1976).



Sans égards à ma perspective théorique qui reprend la même idée, ce que James racontait alors tient au fait que l'identité s'organise sur la base d'une activité psychologique que l'on peut aussi appeler opération : la catégorisation. Si le propriétaire des animaux laissés ainsi en pâturage pendant la période hivernale pouvait ne pas identifier ses bêtes au printemps, c'est qu'elles seraient mortes ou que le sceau servant à les identifier aurait été modifié ou effacé. C'est ce que j'appellerais une première forme de « trouble catégoriel ».

Conclusion

Et si on acceptait un instant que l'Ego, plutôt que les concepts de soi, était effectivement à la source même de l'orientation ? Que les sceaux, dans l'exemple de James (1950), représentent en réalité, de façon imagée, des catégories d'expérience qui confèrent un sens à chaque ensemble homogène de ces dernières (Holland en a identifié six), alors l'orientation serait ainsi indissolublement liée à l'activité psychologique continue, même si non consciente (comme je le soutiens), des individus. Et les difficultés d'orientation, aux déficits qui peuvent

survenir. L'activité principale du conseiller d'orientation serait alors de remédier aux difficultés non conscientes d'organisation de l'information sur soi que les individus présentent.

Maintenant, qu'il soit bien clair qu'il m'est tout à fait indifférent que l'activité organisatrice de l'expérience soit autre chose que l'activité catégorielle et que l'instrument qui sert à en identifier les déficits soit autre chose que l'épreuve Groupements. Je suis profondément convaincu et je souhaite que mon approche autant que son outil soient un jour ou l'autre dépassés.

Je veux simplement dire que, jusqu'ici, l'analyse attentive des déficits de l'organisation catégorielle (et j'aurais bien voulu pouvoir m'appuyer plus tôt sur James pour ce faire) m'a permis de saisir une variété importante de vrais et de faux problèmes d'orientation et de travailler avec mes collaborateurs actuels à la mise au point d'approches d'intervention qui permettent d'y remédier. C'est en ce sens que, pour moi, mon métier en est un de psycho-orientation. ❖

- 1 Je fais ici référence à cet ouvrage en raison surtout de la diffusion qu'il a connue. D'autres textes ont certainement adopté un point de vue similaire, mais on ne s'offusquera pas que je n'en fasse pas ici état : le recensement de la documentation n'est pas l'objet de mon propos.

Références

- ADAMS, G.R. « Personal Identity Formation: a synthesis of cognitive and ego psychology », *Adolescence*, vol. XII, n° 46, été, 1976.
- BEGIN, L. *Effets de la transmission d'informations professionnelles sur les capacités de différenciation et de discrimination cognitive des sujets*, Thèse de doctorat non publiée, Université d'Ottawa, 1984.
- BODDEN, J.L. et L.E JAMES. « Influence of Occupational Information Giving on Cognitive Complexity », *Journal of Counseling Psychology*, vol. 23, n° 3, 1976, p. 280-282.
- ERIKSON, E. H. *Identity, youth and crisis*, N.Y., Norton, 1968.
- GINGRAS, M. et M. SYLVAIN. « Le modèle de Schlossberg pour expliquer les transitions personnelles et professionnelles », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 27, n° 3, 1998.
- JAMES, William. *The Principles of Psychology*, New York, Dover, 1950.
- NEIMEYER, Greg J. et John F. LESO. « Effects of occupational information on personal versus provided constructs », *Journal of Counseling Psychology*, vol. 39, n° 3, 1992, p. 331-334.
- PARSONS, Frank. *Choosing a vocation*, Boston, Houghton-Mifflin, 1909.
- PELLETIER, D. et R. BUJOLD. *Pour une approche éducative en orientation*, Chicoutimi, Gaëtan Morin, 1984.
- SUPER, Donald E. *Career development: self-concept theory*, N.Y., College entrance examination board, 1963.



Livres et liens utiles

Intervenir auprès de personnes qui vivent des réalités particulières et difficiles et qui présentent des besoins complexes exige une bonne compréhension de la situation. Ces quelques références peuvent apporter un éclairage supplémentaire.

Documents et ouvrages



BEAUNE, D. et C. REVEILLÈRE. *Psychologie clinique et pathologique : perspectives biopsychosociale*, Boucherville, Gaétan Morin Éditeur, 1996.



TASSÉ, M.-J. et D. MORIN. *La déficience intellectuelle*, Boucherville, Gaétan Morin Éditeur, 2003.

Les liens utiles

Quelques liens utiles s'adressant au public, mais qui contiennent des renseignements intéressants pour les intervenants :

- **Le CAMO pour personnes handicapées** qui développe des stratégies et des outils pour que les personnes handicapées aient accès à l'emploi et à la formation nécessaire à leur intégration au marché du travail : www.camo.qc.ca/index.php
- **Office des personnes handicapées du Québec** qui a pour mission, notamment, de voir au respect des règles et des principes énoncés dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale : www.ophq.gouv.qc.ca/index.htm
- **La Fédération québécoise de l'autisme et des autres troubles envahissants du développement** qui regroupe des organismes qui ont en commun les intérêts de la personne autiste et ceux de sa famille et de ses proches : www.autisme.qc.ca
- **L'Association québécoise des traumatisés crâniens** qui vise à défendre et promouvoir les droits et les intérêts des personnes traumatisées crânio-cérébrales et de leur famille, ainsi que de favoriser le maintien ou l'amélioration de la qualité des conditions de vie de ces dernières : www.aqtc.ca/structure/Francais/pagecadre.htm

Des ressources ou des références au service des professionnels

- **Le Réseau en santé mentale et en neurosciences du Québec (RSMNQ)** qui réunit des chercheurs québécois œuvrant dans deux domaines de recherche liés au cerveau et interreliés, les déséquilibres mentaux et les désordres neurologiques : www.rsmnq.ca/fr
- **Le site des instruments psychométriques en français** présente une série d'instruments psychométriques classés par thèmes ou problématiques et présentés par une fiche complète : www.instrumentspsychometriques.mcgill.ca
- **Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes : Santé mentale et bien-être, Statistique Canada**. Cette enquête menée en 2002 présente le portrait de la prévalence de certains troubles mentaux (la dépression, les troubles de panique, la manie, l'agoraphobie et la phobie sociale) dans l'année qui précède l'enquête, de certains problèmes mentaux (la dépendance à l'alcool et aux drogues illicites, le jeu pathologique, le suicide et les troubles alimentaires), ainsi que l'accessibilité et l'utilisation des services de santé mentale : www.statcan.ca
- **L'Association canadienne pour la santé mentale – Filiale de Montréal** qui représente un lieu de discussion et de concertation pour les personnes et les groupes concernés par la santé mentale : www.acsmmontreal.qc.ca
- La revue *Santé mentale au Québec* : www.rsmq.cam.org



LE CODE DE DÉONTOLOGIE

L'assise de notre pratique professionnelle en orientation

Louise Lévesque-Vachon, c.o., syndic



Très bientôt, un nouveau Code de déontologie viendra encadrer l'exercice de notre profession. Le présent article se veut un rappel de l'importance de bien maîtriser le contenu. Des modifications majeures ont été apportées à notre ancien Code de déontologie qui remontait au début des années 1980. Il relève de la responsabilité de chacun d'entre nous d'en connaître les impacts sur notre pratique professionnelle quotidienne.

La profession de conseiller d'orientation est officiellement reconnue depuis de nombreuses années par le système professionnel québécois. En demandant notre admission à l'OCCOPPPQ et notre inscription annuelle au tableau des membres, nous devons tous demeurer conscients que cette appartenance est assortie de règles auxquelles sont soumises nos interventions professionnelles.

Rappelons que le Code de déontologie se situe dans la ligne directrice du Code des professions qui vient encadrer l'exercice de toute profession reconnue au Québec. Les règles qu'il édicte visent à nous permettre, en tant que membre d'un groupe professionnel à titre réservé, de démontrer notre capacité à assurer la qualité de nos interventions, respectant ainsi la mission première d'un ordre professionnel qui est de veiller à la protection du public.

La déontologie est un mode de régulation partagé par l'ensemble des membres d'une profession qui leur impose des devoirs.

Notre expertise et nos valeurs ainsi que notre autonomie et notre jugement professionnels doivent venir se greffer à la réglementation de façon à devenir complémentaires.

Quelques constats tirés des enquêtes du syndic

Le Code des professions confère au syndic, ainsi qu'aux syndicats adjoints, des fonctions et pouvoirs qui s'inscrivent directement dans le mandat principal de l'ordre professionnel, notamment sur le plan du contrôle de la profession exercée par ses membres.

Le mandat général du Bureau du syndic est de donner suite aux demandes d'enquête provenant du public relativement à la conduite professionnelle des membres de l'Ordre ainsi qu'à l'information qui est portée à son attention à l'effet qu'un membre peut avoir commis une ou des infractions au Code des professions et aux règlements qui en découlent, notamment le Code de déontologie.

D'avril 2002 à ce jour, plus de 90 dossiers d'enquête disciplinaire ont été ouverts au Bureau du syndic, dont plus de la moitié touchait le secteur de pratique de l'orientation. Les demandes d'enquête proviennent en majorité de clients insatisfaits des services reçus ou des attitudes du membre au cours de la relation professionnelle. Certains des demandeurs d'enquête questionnent plus spécifiquement la compétence du conseiller d'orientation. Il arrive aussi que ces demandes proviennent de collègues de travail ou d'employeurs qui allèguent avoir été témoins de fautes professionnelles ou avoir été victimes de procédés déloyaux de la part d'un membre de l'Ordre.

Après enquête et analyse, certaines de ces demandes se sont avérées sans fondement alors que quelques-unes d'entre elles ont généré le dépôt d'une plainte, par le syndic ou un syndic adjoint, au comité de discipline de l'Ordre. Certains éléments recueillis ou observés en cours d'enquête ont aussi amené le syndic à référer le membre concerné au comité d'inspection professionnelle afin que soit vérifiée de façon particulière sa compétence à exercer la profession.

Au fil de ces années, plusieurs des enquêtes menées nous ont, par ailleurs, permis de constater une méconnaissance assez répandue chez les membres, quant à l'ensemble de leurs obligations déontologiques.

Notre hypothèse est à l'effet que, dans le cadre de son action quotidienne, le professionnel ressent peu ou pas le besoin de se référer aux textes de lois et règlements qui encadrent la pratique de sa profession. Il est souvent convaincu d'agir en conformité avec les règles générales de pratique apprises dans le cours de sa formation ou édictées dans son milieu de travail.

Porter le titre de conseiller d'orientation est un privilège qui vient garantir au public la qualité de nos interventions professionnelles.

De façon générale, l'analyse des erreurs ou des manquements notés lors de l'enquête n'a pas démontré de mauvaise foi de la part du membre. Les lacunes observées ont cependant nécessité, dans plusieurs dossiers, l'envoi au membre, par le syndic ou le syndic adjoint, de lettres de rappel à l'ordre ou de recommandations spécifiques afin qu'il apporte rapidement les correctifs attendus et ajuste ses interventions futures.

Exemples

Les exemples qui suivent visent à souligner notre propos.

Souhaitons qu'ils puissent nourrir quelque peu votre réflexion et susciter votre intérêt à actualiser votre connaissance des règles déontologiques et à en approfondir la maîtrise quant à leur application.

Situation 1 Consentement libre et éclairé Confidentialité

L'enquête a montré que le membre avait omis de s'assurer auprès de son client que ce dernier comprenait bien le motif pour lequel il lui avait été envoyé, la nature des services que le professionnel pouvait lui rendre ainsi que les limites et contraintes de son intervention. Il a aussi négligé de rappeler au client qu'un rapport de recommandation devait être acheminé à un tiers payeur à la fin du processus d'évaluation en orientation. De plus, ce rapport a été transmis sans que le client puisse en prendre préalablement connaissance et confirmer ou non son accord avec le contenu.

Cette façon de faire contrevient aux devoirs et obligations envers le client. De plus, dans la présente situation, une lacune a été notée en ce qui a trait à la règle de transmission d'un rapport à un tiers référent.

Situation 2 Fin de la relation professionnelle Indépendance professionnelle

Un client se plaint de la façon dont le conseiller d'orientation a donné suite à sa demande de mettre fin à la relation professionnelle et d'être pris en charge par un autre conseiller d'orientation dans le cadre d'un programme de groupe auquel il participait.

Dans ce dossier, l'enquête a révélé que le lien de confiance était altéré avec le client. Le membre a donc acquiescé à la requête de ce dernier. Il a toutefois omis d'informer son client des impacts à prévoir et de s'assurer que des mesures étaient prises pour lui éviter un préjudice éventuel. Il a laissé le tiers employeur influencer sur l'exercice de son jugement professionnel ainsi que sur ses responsabilités face à son client. Ce dernier a alors été exclu, sans préavis, de tous les services offerts dans le cadre du programme de réinsertion au travail auquel il était inscrit. Cette exclusion a été préjudiciable au client.

Il y a donc eu manquement du membre aux règles découlant des notions de délaissement et d'indépendance.

Situation 3 Collaboration et engagement professionnels

Le membre sous enquête a montré des réticences à répondre aux demandes du syndic et a tenté d'influencer le déroulement de l'enquête. Il a, de plus, cherché à identifier le demandeur d'enquête.

Ces comportements contreviennent aux obligations de collaborer avec le syndic et sont liés à la notion d'entrave au travail de ce dernier.

18

Le Bureau du syndic de l'Ordre privilégie généralement une orientation de non-judiciarisation des dossiers d'enquête. Autant que faire se peut, lorsque l'infraction est de nature mineure et qu'elle ne met pas en danger la protection du public, le syndic tente de recourir à une conciliation entre les parties ou de favoriser la mise en place de mesures correctives. Il demeure toutefois important de se rappeler que des attitudes de non-collaboration et d'entrave peuvent amener le syndic à conclure à la nécessité de déposer immédiatement une plainte à cet effet devant le comité de discipline.

Tout en donnant une assise légale commune à l'intervention professionnelle, l'adhésion de l'ensemble des membres au Code de déontologie devient garante d'une pratique de qualité en conformité avec l'objectif de protection du public de l'Ordre.

De plus, le respect de nos règles déontologiques ne pourra que bonifier l'image de la profession de conseiller d'orientation auprès du public.

À titre de membre de l'OCCOPPQ, prenez donc connaissance le plus rapidement possible de votre Code de déontologie et n'hésitez pas à profiter des séances de formation qui seront offertes par l'Ordre à compter de l'automne. ❖

Référence

Code de déontologie des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (Code des professions L.R.Q., c. C-26, a.87)/Projet soumis pour adoption et publication à la *Gazette officielle*.

La déontologie, l'affaire de tous, pour le plus grand bénéfice de tous !



NDLR : L'Ordre a demandé aux universités de présenter un survol de leurs recherches en cours ou d'en exposer une seule.

Les multiples défis des pratiques de l'orientation d'aujourd'hui

On dit d'une personne qui a le sens de l'orientation qu'elle a la capacité de se situer dans le temps et dans l'espace. L'orientation, c'est aussi la direction que l'on donne à un projet. Le fait d'être orienté, c'est en quelque sorte trouver une position et en assumer la gouverne vers un certain but. Est-ce un leurre de penser l'orientation en ces termes aujourd'hui lorsque l'on sait que l'aléatoire, l'incertitude et l'imprévisibilité font dorénavant partie de notre paysage? Si l'orientation de carrière était autrefois déterminée selon la classe sociale ou la famille, puis conçue en fonction d'un modèle adéquationniste, supposant implicitement que l'orientation était rationnellement possible et durable, cette conception traditionnelle de la carrière comme étant statique et séquentielle a été revisitée pour y introduire les approches développementale, interactionniste et systémique. Le caractère complexe, paradoxal et pluriréférentiel de toutes situations d'orientation d'aujourd'hui appelle à un (re)positionnement professionnel critique.

Les changements apportés par la modernité et l'accompagnement professionnel

Les transformations apportées par la modernité, devenues plus probantes dans les années 1980, et le lot des changements mis au jour à partir de cette période, obligent à revisiter l'orientation et ses pratiques. Par exemple, on observe des modifications sur le plan du climat éducatif au sein des familles, là où l'orientation se négocie davantage. On constate aussi des changements dans le rapport au temps (temps de vie entre formation, travail et loisirs) et on s'interroge sur la centralité du travail dans sa vie. Également, la crise de l'emploi du milieu des années 1980 provoque des réorientations de carrière et diverses formes d'entrées et de sorties du milieu du travail qui obligent le sujet à des recadrages constants de ses schèmes de référence quant à ses vies professionnelle et personnelle. En dehors de ces transitions professionnelles, ce sont aussi nos modes relationnels qui sont en pleine mutation. N'étant plus autant normalisé par les traditions, tout en étant assujéti aux nouvelles technologies, notre rapport à l'autre doit constamment être (re)négocié. Ainsi, cet apprentissage de la rencontre de l'autre autant que la compétence à s'orienter seraient au cœur des pratiques de l'orientation d'aujourd'hui. L'orientation, jamais acquise une fois pour toutes,

consisterait dès lors en un apprentissage de la lecture du monde et de ses ambiguïtés au fur et à mesure que se dessinent les chemins qui y sont empruntés.

Dans ce contexte, le professionnel en orientation se retrouve souvent dans une position où il aura à faire face à ses propres incertitudes, son ambiguïté et ses modes relationnels, tout en accompagnant l'autre dans sa démarche vers ces inconnus. Le sujet, qu'il soit élève, parent, travailleur ou autre, consulte pour obtenir une relative sécurité dans ses décisions, tout en sachant (consciemment ou inconsciemment) qu'il existe de l'incertitude dans la mise en acte de toute délibération. Ce professionnel doit accueillir le sujet dans sa demande de définition d'un projet stable et désiré, tout en l'accompagnant dans la définition d'un projet qui s'inscrit autant dans l'aléatoire à construire et à reconstruire que dans une certaine continuité temporelle. Ce professionnel est à même aussi de répondre à une demande de construction d'un projet simplifié, tout en composant avec la complexité que la définition d'un projet peut exiger. Entre ces pôles paradoxaux que sont la pérennité et le provisoire, le tout de suite et le plus tard, la simplification et la complexité, la rationalité et l'émotivité, l'autonomisation et la contrainte de choix, le professionnel aura à composer notamment avec le technique et l'expérientiel, le court et le moyen terme, et ainsi de suite. Voilà autant d'enjeux auxquels est confronté le professionnel de l'orientation. Toutefois, le plus grand enjeu nous semble être celui d'accepter d'être l'Autre sur qui se répercute et en qui résonne l'expression expérientielle. Autrement dit, c'est consentir en tant que professionnel à être explicitement ou implicitement remis en question. Accepter ce questionnement, c'est aussi prendre le risque d'être touché, désorienté, etc.; obnubiler ce risque, c'est se placer en rupture du lien, en rupture du sens de son existence et de celui de l'autre (Delisle, 1998). ❖

* Ce texte de Marie-Denise Boivin, Ph. D. et Liette Goyer, Ph. D., professeures-chercheuses en Sciences de l'orientation, FSÉ et CRIEVAT, Université Laval est inspiré d'une communication produite à Bologne, en Italie, au mois d'août 2004. Pour en savoir plus et pour recevoir une copie du texte original de cette réflexion, vous pouvez communiquer avec M^{me} Diane Dussault par courriel à : diane.dussault@fse.ulaval.ca



**Kim adore les maths;
elle s'en va en sciences.
Francis, lui, est du genre
patenteur; il a choisi
une technique.**

**Ils commencent
à la prochaine
session!**

Et vous, quand commencez-vous?
www.hydroquebec.com/emplois



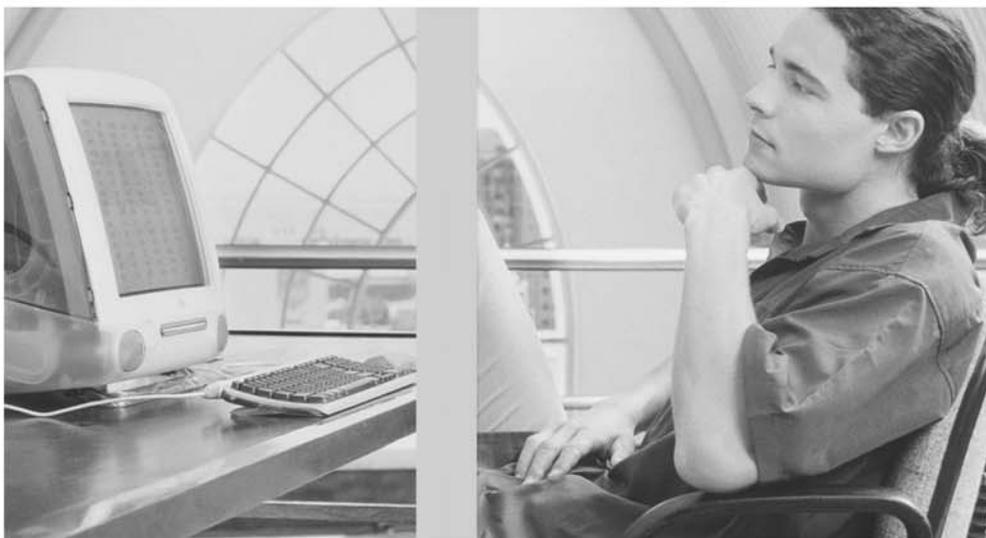
Branchée sur la relève!

REPÈRES a
~20ans!

Passez à l'action avec les activités de REPÈRES

Une série de nouvelles
activités interactives
et dynamiques en
lien avec l'approche
orientante dans

www.reperes.qc.ca



- Disponibles en option
 - Lazuli (3^e cycle primaire)
 - J'me PIF un secondaire! (1^e-2^e secondaire)
 - Mon PIF PRO! (3^e secondaire)
 - Un PIF BRANCHÉ! (4^e-5^e secondaire)
 - SOS - Stratégies d'orientation scolaire (4^e-5^e secondaire et collégial)
- Aussi disponible gratuitement
 - Exploration des professions par disciplines scolaires
- Activités exploitant les données de la banque d'information de REPÈRES
- Webfolio permettant 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



Technologies au service
de l'éducation



Des formations
de qualité dans plus d'une
centaine d'établissements
de santé et d'organismes
communautaires,
depuis 1996

**Documentation disponible
en ligne ou sur demande.**

Institut Victoria

1440, rue Sainte-Catherine O., bur. 716
Montréal, Québec
H3G 1R8

Téléphone : 514.954.1848
Télécopieur : 514.954.1849
info@institut-victoria.ca

VISITEZ NOTRE SITE WEB !

PSYCHOLOGIE DE LA PERSONNALITÉ

► PERFECTIONNEMENT DE 3 JOURS

LES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ : INTRODUCTION À L'INTERVENTION

Responsable de la formation : Monique Bessette M.Ps.

- Compréhension psychologique du trouble de la personnalité.
- Pièges relationnels et utilisation thérapeutique du contre-transfert.
- Techniques d'intervention et objectifs réalistes.
- Présentation de cas et de vignettes des participants.

Montréal 375.00 \$ (taxes incluses)

Groupe A, les 6 et 20 octobre et le 10 novembre 2006; Groupe B, le 26 janvier et les 2 et 9 février 2007; Groupe C, les 21 et 28 mars et le 11 avril 2007.

Régions 445.00 \$ (taxes incluses)

Trois-Rivières, le 23 février et les 2 et 23 mars 2007. **Gatineau**, les 26, 27 et 28 avril 2007.
Québec, les 8, 15 et 29 mai 2007.

► PROGRAMME DE FORMATION DE 3 ANS

LA PSYCHOTHÉRAPIE DES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

Montréal groupe 2003/2006 et 2005/2008 en cours (complets). Prochain groupe débutant en septembre 2006. **Québec** groupe 2004/2007 en cours (complet). Prochain groupe débutant en septembre 2006. **Sherbrooke** nouveau groupe débutant en septembre 2007.

► FORMATION ET SUPERVISION SUR MESURE

POUR LES INSTITUTIONS ET LES REGROUPEMENTS D'INDIVIDUS

► ATELIERS D'UNE JOURNÉE

CONTRE-TRANSFERT ET TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

Montréal le 17 novembre 2006; le 20 avril 2007. **Québec** le 9 février 2007.
150.00 \$ (taxes incluses)

ATELIERS THÉMATIQUES D'APPROFONDISSEMENT

Prérequis : « Perfectionnement clinique de 3 jours »

- Structure borderline, le 2 mars 2007.
- Structure schizoïde, le 23 mars 2007.
- Structure narcissique, le 4 mai 2007.

Montréal 150.00 \$ (taxes incluses)

Toutes nos formations sont agréées par Emploi-Québec