

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

Août 2011
Volume 1, numéro 1

Édition spéciale **Projet de loi 21 :** incidences et défis pour la profession de conseiller d'orientation



Une confiance
nouvelle?

Prendre des décisions
mesure
Actifs réservés du projet de loi

Actifs réservés du projet de loi
nouveau
déontologie

Qui a peur de 21?
Pas moi!



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

TOUT POUR REUSSIR -COM

AIDEZ-LES À TROUVER UN MÉTIER FAIT POUR EUX

Plus de 140 métiers d'avenir à découvrir

ToutPourReussir.com

Québec 

• Commission des partenaires du marché du travail
• Emploi-Québec
• Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

l'orientation

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire

	Diane Tremblay, c.o., coordonnatrice aux communications et à la formation continue	Une édition spéciale incontournable	Page 2
	Laurent Matte, c.o., président	Une confiance nouvelle	Page 3
	Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire	Prendre la mesure des dispositions du projet de loi	Page 4
	Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et coordonnateur à l'inspection professionnelle	Activités réservées : nouvelles obligations déontologiques ?	Page 7
	Diane Bastien, c.o. collaboratrice bénévole au magazine	Qui a peur de 21 ? Pas moi !	Page 9
	Richard Locas, c.o. et Martine Lacharité, c.o.	Typologie 21	Page 15
	Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o., chargée de projet pour la formation sur le Guide d'évaluation	Évaluez-vous les personnes ?	Page 16
	Yann Le Corff, Ph.D., c.o., Éric Yergeau, Ph.D., c.o. et Réginald Savard, Ph.D., c.o., professeurs au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke	Évaluation psychométrique : enquête sur les pratiques des conseillers d'orientation	Page 18
	Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o., responsable du Groupe de travail sur la pertinence sociale de la profession	Sans pertinence, pas de reconnaissance !	Page 21
	Liette Goyer, c.o., Ph.D., professeure agrégée et chercheuse régulière, CRIEVAT, Université Laval	La nouvelle bibliothèque du conseiller d'orientation Quelques « incontournables » pour l'exercice des activités réservées en orientation	Page 22
	Diane Tremblay, c.o., coordonnatrice aux communications et à la formation continue	L'Ordre nouveau : un portrait	Page 26

l'orientation, le magazine professionnel des conseillers et conseillères d'orientation, est publié deux fois par année, en janvier et en août, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Tiré à 2800 exemplaires, c'est un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation. Le comité de rédaction du magazine regroupe la directrice générale et secrétaire, **Martine Lacharité, c.o.**, le chargé d'affaires professionnelles, **Richard Locas, c.o.**, et la coordonnatrice aux communications et à la formation continue, **Diane Tremblay, c.o.** Coordonnatrice de la production **Diane Tremblay, c.o.**

Design **Haus Design Communications** • Impression **LithoChic** • Correction d'épreuves **Services d'édition Guy Connolly**

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte • 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**, 2010; **Bibliothèque nationale du Canada** : ISSN 1925-7538 (imprimé) ISSN 1925-7546 (en ligne) • Convention de la Poste-Publications # 400 24706 • Retourner toute correspondance non livrable au Canada à : **OCCOQ**, 1600, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 520, Montréal (Québec) Canada H3M 3E2 • Téléphone : 514 737-4717, 1 800 363-2643 • www.orientation.qc.ca information.dtremlay@orientation.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



MOT DE LA RÉDACTION

Une édition spéciale incontournable



Diane Tremblay, c.o., coordonnatrice aux communications et à la formation continue

- 2 **C'est en janvier 2012 que vous pourrez prendre la pleine mesure de la nouvelle facture du magazine *l'orientation*. Avant tout, il nous paraissait essentiel de consacrer une édition spéciale au projet de loi 21, plus précisément la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*, adopté en juin 2009 mais pas encore en vigueur. C'est la raison pour laquelle nous l'appelons encore projet de loi. Un projet de loi qui peine à bien se faire comprendre. C'est pourquoi cette édition a été conçue pour faire le point sur ses tenants et aboutissants, et ses incidences sur notre pratique professionnelle. Chaque auteur de ce numéro spécial apporte sa perspective sur le projet de loi 21. D'entrée de jeu, le président de l'Ordre interroge son passé sur sa propre résistance au changement et sur son « potentiel d'être », et nous invite à faire cette réflexion.**

Activités réservées

Les activités d'évaluation réservées aux c.o. ne sont pas encore très claires pour vous? Qu'à cela ne tienne, une conseillère d'orientation, notre collaboratrice Diane Bastien, est allée à la pêche avec le mandat de poser toutes les questions qui lui venaient à l'esprit à propos des incidences de ce projet de loi sur notre pratique professionnelle. Son titre?: *Qui a peur de 21? Pas moi!* De plus, vous avez de la difficulté à digérer ces changements qui viennent bousculer votre pratique? Lisez *Typologie 21*, un article d'humour écrit par le chargé d'affaires professionnelles, Richard Locas, et la directrice générale, Martine Lacharité.

Celle-ci nous parle également de l'évaluation du trouble de santé mentale et de la pratique de la psychothérapie, des activités réservées qui requièrent des exigences supplémentaires pour les pratiquer. Richard Locas, aussi responsable de l'inspection professionnelle, nous dit si les activités réservées amènent de nouvelles responsabilités professionnelles.

Évaluons-nous vraiment les personnes?

Marie Cardinal-Picard, pour sa part, se questionne : évaluons-nous vraiment les personnes? Et puis, compte tenu du fait que les tests psychométriques sont des outils d'évaluation essentiels à la pratique des activités réservées par la Loi, il est apparu pertinent de documenter les pratiques actuelles des c.o. du Québec en cette matière. Les professeurs de l'Université de Sherbrooke Yann Le Corff, Éric Yergeau et Réginald Savard se sont penchés sur cette question. Que vous soyez ou non de ceux qui ont répondu à leur sondage réalisé en 2010 sur l'utilisation de ces outils par les c.o., vous serez sûrement intéressé à en lire les résultats dans le premier article d'une série de trois. D'ailleurs, la question se pose : avec nos nouvelles pratiques, aurons-nous besoin de nouveaux outils? Si oui, lesquels seront incontournables? La conceptrice de notre *Répertoire informatisé d'outils en évaluation et en intervention*, la professeure Liette Goyer, de l'Université Laval, répond à cette question.

Enfin, nous vous invitons non seulement à lire cette édition spéciale d'une couverture à l'autre, mais aussi à la conserver en référence pas trop loin de vous. Bonne lecture! ←



BILLET DU PRÉSIDENT

Une confiance nouvelle

Laurent Matte, c.o., président de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Il y a des moments dans ma vie où, en débutant dans un nouveau projet ou dans une nouvelle fonction, il m'est arrivé de me demander « pourquoi je m'étais embarqué là-dedans », un peu découragé, si j'avais entrepris cela pour répondre aux attentes de quelqu'un, pour m'attirer de la reconnaissance ou de l'affection, parce que je m'y croyais obligé ou si c'était vraiment la bonne chose à faire. Dans le fond, je me cherchais des excuses pour faire marche arrière, tenté que j'étais de céder à l'insécurité ou à la confusion. Ce n'est que petit à petit que je réalisais que, peu importe la motivation de départ, je réussissais à y donner du sens. Mon sens. Que, petit à petit, je devenais plus capable de reconnaître mes forces, que je les développais et que je devenais meilleur. Qu'en bout de ligne, avec le recul, je n'aurais pas dû me juger sur ce que j'étais au départ, mais sur ce que j'avais le potentiel d'être. Et c'est ainsi que, graduellement je me construisais une confiance nouvelle.

Ce numéro de notre magazine aborde de grands changements dans notre profession. Ces changements suscitent des questions, et même de l'inquiétude – c'est normal. Et ça ne signifie pas que nous nous soyons trompés de route, mais plutôt que nous sommes en train d'évoluer, de bâtir, ensemble, une confiance nouvelle.

Plusieurs collègues sont surpris d'apprendre que les activités réservées s'appliquent à tous les c.o. et non seulement à ceux œuvrant en santé mentale, mais ils sont rassurés lorsqu'ils comprennent finalement « qu'évaluer une personne atteinte », ça signifie, évaluer *en orientation* une personne dont l'atteinte *a déjà été évaluée par quelqu'un d'autre*. Beaucoup de travail est investi pour aider à mieux faire comprendre le projet de loi 21, que longtemps il ne nous était pas permis d'interpréter (tant que les consensus nécessaires n'avaient pas été établis entre les professions, dans un guide d'interprétation unique). Beaucoup d'efforts seront consentis à consolider nos compétences, à mettre à jour ou à compléter ce qui doit l'être.

Dans une profession qui n'a pas qu'une histoire d'amour avec la notion d'évaluation, et qui craint parfois d'en être réduite à morceler et quantifier l'expérience humaine, il peut falloir du temps pour s'approprier et donner du sens – notre sens – à ce que signifie évaluer. À l'intégrer à ce que nous sommes véritablement, des explorateurs de l'éventuel, des développeurs de la cohérence, des architectes du bien-être.

Mais tout compte fait, nous avons en main de nombreux acquis pour faire de cette entreprise une réussite.

Nous avons d'abord la richesse de l'expérience collective de notre profession, qui a développé des connaissances et des pratiques d'abord issues du reclassement et de l'éducation, maintenant étendue aux secteurs de l'employabilité, de la réadaptation, du milieu organisationnel public et privé, de la santé et des services sociaux ainsi, bien entendu, qu'à des praticiens privés qui œuvrent également dans ces secteurs. Une maturation enviée dans le monde entier.

Dans ces divers secteurs, des collègues développent des expertises particulières qu'ils partagent avec nous tous par l'entremise de notre formation continue et de nos colloques. Et notre communauté professionnelle est appuyée par une communauté universitaire d'enseignants et de chercheurs de premier ordre dont les travaux font école et qui développent cette expertise collective pour la porter encore plus loin.

Et puisque les acquis ne suffisent pas nécessairement toujours, nous mettons en chantier ce dont nous avons besoin pour aller de l'avant.

Nous nous sommes donné un *Guide d'évaluation en orientation*. Il ne redéfinit pas ce qu'est l'évaluation, mais l'applique au travail de c.o. en la clarifiant, en l'explicitant et en la structurant, pour en faire non pas un acte isolé et technique, mais un jugement professionnel, inclusif des différentes dimensions de la personne, et qui prend forme tout au long du processus d'orientation dont il est en fait indissociable.

Pour donner suite à cela, nous avons développé différentes formations que nous adressons aux c.o. de tous les secteurs et de toutes les régions. Nous commençons à travailler au développement d'une véritable culture de supervision professionnelle qui favorisera l'intégration des compétences mais, surtout, le développement de la réflexivité, qui est la pierre angulaire du professionnalisme.

Et par cette reconnaissance de ce que nous sommes et de ce que nous avons le potentiel d'être, nous développons ensemble notre capacité à nommer ce que nous apportons, à dire la pertinence sociale et la valeur de notre profession, à mieux prendre notre place là où nous excellons.

Nous devenons ce que nous avons le potentiel d'être. ←

3



CHRONIQUE DE LA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

Prendre la mesure des dispositions du projet de loi



4 **Martine Lacharité, c.o.**, directrice générale et secrétaire de l'Ordre

Un numéro spécial de notre première édition *L'orientation sur le projet de loi 21*, c'était une nécessité. Depuis son adoption, nous avons dû être vigilants quant à la diffusion d'éléments d'interprétation de cette loi puisque nous nous étions engagés auprès de l'Office des professions à travailler avec les autres ordres concernés par la rédaction d'un guide interprétatif commun pour l'ensemble des professions et des milieux de pratique touchés par le projet de loi. Ce guide étant maintenant terminé et mis en consultation auprès des ministères et associations d'employeurs au moment où j'écris ces lignes, nous vous proposons donc un tour du sujet afin que vous puissiez prendre la pleine mesure des nouvelles dispositions du projet de loi et en anticiper les incidences sur votre pratique professionnelle.

Comme vous le lirez plus loin dans cette édition, nous avons confié à la conseillère d'orientation Diane Bastien la mission de trouver des réponses à ses propres questions, qui sont aussi celles des c.o., concernant le projet de loi 21. Cette enquête vise à vous informer plus particulièrement des incidences de trois des quatre activités réservées sur votre pratique. De mon côté, je ferai un survol du contenu du projet de loi et vous informerai du contenu des activités réservées qui requièrent des exigences supplémentaires pour les pratiquer, soit l'évaluation des troubles mentaux et la pratique de la psychothérapie. De plus, j'écrirai quelques mots au sujet des retombées du projet de loi sur des activités de l'Ordre.

Ce que contient le projet de loi

Ce projet de loi vient modifier le Code des professions et vise à assurer une meilleure protection du public, particulièrement pour les personnes les plus vulnérables, en modernisant le système professionnel. Il redéfinit le champ de pratique des professions en santé mentale et en relations humaines : conseillers d'orientation, psychoéducateurs, psychologues et travailleurs sociaux. Les autres professions touchées par le projet de loi 21 ont vu leur champ redéfini dans le projet de loi 90. Il s'agit des médecins, ergothérapeutes et infirmières. Le projet de loi 21 inclut dans le champ de toutes les professions des activités d'information et de prévention du suicide. De plus, toujours dans le secteur de la santé mentale et des relations humaines, le projet de loi réserve 13 activités à haut risque de préjudice, les partage parmi les professionnels mentionnés ci-dessus, et régleme la pratique de la psychothérapie.

Cette enquête vise à vous informer particulièrement des incidences de trois des quatre activités réservées sur votre pratique.

Les activités réservées¹

Deux critères ont guidé le *Comité d'experts sur la modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et relations humaines*, présidé par le Dr Jean-Bernard Trudeau, dans sa tâche de retenir des activités nécessitant d'être réservées. Il s'agit du risque de préjudice et de la formation liée au degré de complexité que comportent les activités, critères sous-tendant que les personnes ayant les compétences pour accomplir une activité sont habilitées à le faire. Les activités ont été considérées préjudiciables lorsqu'elles :

- présentent un caractère irrémédiable,
- sont complexes,
- impliquent un haut degré de technicité,
- sont contre-indiquées dans certaines situations,
- peuvent causer ou entraîner des complications,
- peuvent entraîner ou accentuer une atteinte à l'intégrité physique ou morale, notamment sous forme de blessure, de dépendance, de dommage de nature psychologique, de douleur morale ou d'incapacité,
- comportent un potentiel d'abus physique, émotif ou sexuel,
- peuvent causer ou entraîner des perturbations, telles l'aliénation, la dépendance ou la détresse,
- peuvent causer ou entraîner la perte d'un droit comme l'exercice de l'autorité parentale, la libre gestion de ses biens, l'aptitude à rendre compte de ses actes.

Après avoir retenu 13 activités répondant à ces critères, le comité Trudeau a précisé quels professionnels sont compétents pour les exercer tout en offrant aux clientèles vulnérables des garanties de compétence et d'intégrité du système professionnel. Cet exercice a été complété après avoir analysé les compétences propres à chacune des professions.

Ce qu'il en est pour les c.o.

Parmi ces 13 activités, quatre sont réservées aux conseillers d'orientation. Trois sont accessibles à tous les c.o. à condition que leurs compétences soient à jour. Il s'agit des activités suivantes, qui doivent, bien entendu, être liées au champ d'exercice :

- évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité;
- évaluer un retard mental;

- évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la *Loi sur l'instruction publique (LIP)*.

À ce sujet, je vous réinvite à lire attentivement l'article de Diane Bastien pour comprendre davantage les tenants et aboutissants de ces trois activités.

De mon côté, je me permets de vous présenter un peu plus en détail la quatrième activité qui est réservée aux conseillers d'orientation à la suite de l'obtention d'une attestation de formation, et de faire un suivi des démarches en cours relativement au permis de psychothérapeute.

La quatrième activité : l'évaluation des troubles mentaux

Le projet de loi 21 a réservé l'activité d'évaluer les troubles mentaux aux conseillers d'orientation lorsqu'une attestation de formation leur est délivrée par l'Ordre dans le cadre d'un règlement pris en application du paragraphe o de l'article 94 du Code des professions.

Pourquoi cette activité est réservée aux c.o.

Cette réserve s'appuie à la fois sur l'atteinte d'exigences de formation spécifiques et sur l'objectif de protection des clientèles vulnérables face à une activité à haut risque de préjudice. Voici un extrait de l'Aide-mémoire préparé par l'Ordre (2009)² sur la pertinence de réserver cette activité aux conseillers d'orientation :

Le travail est une sphère de l'activité humaine dans laquelle les problèmes de santé mentale apparaissent. Soit que le travail en soit la cause, soit que ces problèmes aient un impact sur la capacité à travailler.

Le conseiller d'orientation est le spécialiste de la relation individu-travail. Cette relation entre santé mentale et travail a maintes fois été démontrée. La relation avec le travail ou l'influence de ce dernier dans la vie des personnes sur les plans cognitif, affectif, social et comportemental, est à même de s'avérer un révélateur d'un trouble mental. Évaluer le trouble mental peut être nécessaire pour s'assurer que la personne a les ressources pour faire face aux exigences de l'insertion au travail. Autrement, une tentative de retour présente un risque potentiel pour la santé mentale de la personne.

Le comité Trudeau a reconnu que les conseillers d'orientation détiennent les connaissances requises en ayant préalablement considéré leur formation de deuxième cycle universitaire et les cours formant le curriculum obligatoire. Toutefois, le même comité a souligné que l'exposition clinique des c.o. varie considérablement d'un milieu à l'autre et qu'une attestation de formation

ARTICLE 1

serait requise pour l'intégration des connaissances et des compétences dans la pratique professionnelle par l'intermédiaire d'un stage ou d'une pratique supervisée.

Ce qui veut dire qu'un conseiller d'orientation devra répondre à des exigences précises déterminées dans un Règlement qui est actuellement en consultation auprès des ordres professionnels qui peuvent exercer cette activité, soit l'Ordre des psychologues du Québec, le Collège des médecins du Québec et l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec. En février dernier, un projet de règlement a aussi été soumis à l'ensemble des membres. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en attente des commentaires des ordres pour finaliser ce projet de règlement que notre conseil d'administration adoptera vraisemblablement à sa réunion de juin 2011. Par la suite, il devra être envoyé à l'Office des professions pour approbation, avec ou sans modification.

La psychothérapie

Rappelons que le projet de loi 21 prévoit que, à l'exception du médecin et du psychologue, nul ne peut exercer la psychothérapie ni utiliser le titre de psychothérapeute s'il n'est membre d'un ordre professionnel parmi ceux des conseillers et conseillères d'orientation, des ergothérapeutes, des infirmières et infirmiers, des psychoéducateurs et psychoéducatrices, des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux, et s'il n'est titulaire du permis de psychothérapeute. Ce permis sera délivré par l'Ordre des psychologues du Québec selon les conditions édictées par un règlement de l'Office des professions du Québec.

6

Le Conseil consultatif interdisciplinaire formé de représentants des ordres a complété son premier mandat, qui était de soumettre à l'Office des professions un projet de réglementation. Malheureusement, tout autant que ceux et celles qui souhaitent se former pour l'obtention du permis de psychothérapeute, nous sommes actuellement en attente d'une proposition de règlement provenant de l'Office pour préciser les conditions d'utilisation du titre de psychothérapeute, les normes de délivrance de ce permis et le cadre des obligations de formation continue. De mon côté, je collabore aux travaux de rédaction du guide explicatif qui présentera notamment une liste d'interventions qui ne relèvent pas de la psychothérapie. Nous vous informerons dès que possible. Restez branchés!

Le plan d'action 2011-2012 adopté par le conseil d'administration le 26 mars dernier inclut de nombreuses actions en lien avec la mise en vigueur du projet de loi.

La suite des choses pour l'Ordre et les c.o. : le plan d'action 2011-2012

Le plan d'action 2011-2012 adopté par le conseil d'administration le 26 mars dernier inclut de nombreuses actions en lien avec la mise en vigueur du projet de loi. D'abord, la rédaction d'un plan de communication permettra d'établir des stratégies pour informer nos publics cibles, notamment les grands réseaux (santé, éducation, employabilité, communauté des affaires), les employeurs et les tiers payeurs. L'Office des professions rendra disponible, si ce n'est déjà fait, le guide explicatif du projet de loi 21 dans tous les milieux et fera le suivi de la mise en vigueur de la loi auprès du gouvernement, nous le souhaitons, tout au long de l'automne 2011.

Ensuite, il nous faudra réviser nos mécanismes d'encadrement et de surveillance de la profession. Le Comité d'inspection professionnelle entreprendra donc une importante réforme de ses mécanismes d'inspection en tenant compte de l'encadrement fourni par le Guide d'évaluation ainsi que des nouvelles dispositions du projet de loi 21. Nous convenons qu'il y a nécessité de bien évaluer la capacité des c.o. à exercer les activités réservées et la psychothérapie, pour ceux qui auront le permis de pratique.

Déjà, plusieurs activités de formation continue en lien avec les activités réservées se sont déployées dans toutes les régions du Québec au cours de la dernière année. Évidemment, nous poursuivrons sur cette lancée en 2011-2012 en explorant différents moyens de diversifier nos offres de formation continue (autoformation, formation en ligne, supervision, codéveloppement, etc.). Déjà, vous pouvez vous inscrire gratuitement à une activité d'autoformation sur le *Guide d'évaluation en orientation* puis il vous sera possible d'accéder à des formations en ligne au moyen d'une plateforme web qui sera mise en place graduellement tout au long de l'année.

Le Répertoire informatisé des outils et des ressources en évaluation et en intervention que l'on trouve dans le site de l'Ordre (zone membres) présentera notamment des sections en lien avec les différentes activités réservées.

Finalement, le colloque des conseillers d'orientation, qui aura lieu à Laval du 6 au 8 juin 2012, sera un autre moment fort pour échanger sur la nouvelle réalité de notre profession. ←

- 1 Lacharité, M. (2009). Guide d'évaluation en orientation : un incontournable. *En pratique*, 11, p. 10-11.
- 2 OCCOPPO (2009). Aide-mémoire, réserve aux conseillers d'orientation d'une activité : Évaluer les troubles mentaux, lorsqu'une attestation de formation lui est délivrée par l'ordre dans le cadre d'un règlement pris en application du paragraphe o de l'article 94.



LOI 21

Activités réservées : nouvelles obligations déontologiques ?

Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et coordonnateur à l'inspection professionnelle

En adoptant le projet de loi 21 et en réservant des activités en partage pour les c.o., le législateur reconnaît l'expertise des c.o. et identifie ces derniers comme professionnels pouvant œuvrer auprès de clientèles vulnérables. Il est important de comprendre que cette réserve d'activités ne vient pas modifier notre pratique professionnelle. En effet, les quatre activités réservées constituent davantage une nouvelle responsabilité plutôt qu'une nouvelle pratique. Il ne s'agit donc pas d'un ajout à ce que les c.o. faisaient déjà, mais simplement de s'assurer de protéger les clientèles vulnérables en ne réservant qu'aux seuls professionnels compétents ces quatre évaluations.

En contrepartie, cette forme de reconnaissance sociale de nos compétences s'accompagne d'une responsabilité accrue et d'une imputabilité plus importante. En effet, si le législateur juge essentiel le fait que des activités à haut risque de préjudice soient réservées à certains professionnels, il faut que ces derniers soient à la hauteur de ces attentes. Cette imputabilité passe notamment par les obligations déontologiques. Bien que l'ensemble de notre réglementation soit pertinent, quelques articles du Code de déontologie nous interpellent davantage.

Les règles de l'art

L'article 43 du Code de déontologie vient préciser que le professionnel doit respecter les règles de l'art et les normes de pratique qui sont généralement reconnues. Mais que sont les règles de l'art et les normes de pratique? Face aux quatre activités d'évaluation, plusieurs documents peuvent être considérés comme balisant ce qui est prescrit et reconnu dans la profession. À cet effet, le *Guide d'évaluation en orientation* décrit bien le processus qui doit être utilisé dans toute évaluation, dont celles qui nous sont réservées. Lorsque des instruments de mesure psychométriques sont utilisés, les *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation* constituent une prescription officielle de l'Ordre qui a d'ailleurs été adoptée par le conseil d'administration. En ce qui a trait à l'évaluation du retard mental, un document de l'Association québécoise des psychologues scolaires intitulé *Guide professionnel pour l'évaluation et le diagnostic du retard*

*mental*¹ constitue une règle de l'art pour la pratique professionnelle. Finalement, afin de soutenir les c.o. dans leur pratique de l'évaluation, un groupe de travail de l'Ordre sera mis sur pied pour rédiger un guide d'évaluation des troubles mentaux et un guide d'évaluation du retard mental.

Article 43

Le membre doit exercer sa profession en respectant les règles de l'art et en tenant compte des normes de pratique généralement reconnues dans sa profession.

7

La qualité des services rendus et la compétence

Les articles 44 et 45 du Code de déontologie abordent pour leur part la responsabilité du professionnel de rendre des services de qualité et la nécessité pour ce dernier d'évaluer les compétences et les moyens dont il dispose. Ainsi, mis à part l'évaluation des troubles mentaux, qui nécessite une attestation de l'Ordre, les trois autres activités peuvent être exercées par tous les c.o. Est-ce à dire que tous les c.o. peuvent effectuer ces trois activités réservées? Pas nécessairement. Chaque professionnel a le devoir d'évaluer son propre niveau de compétence et de prendre les moyens nécessaires pour agir adéquatement auprès du client, soit en s'assurant d'obtenir une forme d'assistance (formation, supervision, etc.) ou en référant le client. Par contre, comme groupe professionnel à qui le législateur a réservé des activités, nous devons viser à ce que tous les c.o. puissent exercer ces activités et rendre des services professionnels compétents auxquels les clients s'attendent.

Pour certains c.o., une mise à jour des connaissances et des compétences sera sans doute nécessaire. Par exemple, un c.o. qui n'a pas été en contact depuis plusieurs années avec une clientèle atteinte de troubles mentaux devra sans doute réviser certaines notions de l'incidence des troubles mentaux sur le cheminement vocationnel d'une personne. Cette responsabilité ne touche pas uniquement les activités réservées, mais toutes les

ARTICLE 2

situations où le c.o. estime qu'il n'a pas tous les moyens pour rendre un service professionnel adéquat. Par exemple, un c.o. qui n'a jamais travaillé auprès d'une clientèle immigrante et qui y est aujourd'hui confronté doit parfaire ses connaissances en counseling interculturel.

Article 44

Le membre doit assurer au public la qualité de ses services professionnels, notamment en :

- 1 assurant la mise à jour, le maintien et le développement de sa compétence;*
- 2 évaluant la qualité de ses évaluations et de ses interventions;*
- 3 favorisant les mesures d'éducation et d'information dans le domaine où il exerce sa profession.*

Article 45

Avant de rendre ses services professionnels, le membre doit évaluer ses habiletés, ses connaissances ainsi que les moyens dont il dispose. Lorsqu'il estime qu'il ne peut agir adéquatement auprès d'un client, il doit obtenir l'assistance nécessaire ou refuser de rendre ses services.

Un jugement clinique étoffé

Finalement, l'article 47 du Code de déontologie vient baliser la responsabilité des c.o., entre autres quant aux conclusions d'une évaluation ou des recommandations. Ainsi, avant de porter un jugement clinique, le c.o. doit s'assurer d'avoir une connaissance et une compréhension suffisantes de tous les éléments qui peuvent influencer sur le fonctionnement de son client. À cet effet, le *Guide d'évaluation en orientation* constitue un cadre intéressant pour s'assurer de couvrir tous les aspects essentiels à une bonne évaluation.

Article 47

Le membre doit s'abstenir de donner des avis, des recommandations ou des conseils contradictoires ou incomplets. À cette fin, il doit chercher à avoir une connaissance et une compréhension suffisantes des faits.

La réserve d'activités d'évaluation, bien qu'entraînant une responsabilité accrue envers la société et envers les personnes plus vulnérables, ne change rien à nos obligations déontologiques. Il incombe à toute notre communauté professionnelle d'être à la hauteur de cette reconnaissance sociale. ←

- 1 Guide professionnel pour l'évaluation et le diagnostic du retard mental, Association québécoise des psychologues, 1998 : http://www.aqps.qc.ca/public/publications/pubofficielles/guide_re-tard_final.pdf

Radiations

Soyez avisés qu'au 15 mai 2011, le nom des personnes suivantes n'apparaît pas au Tableau des membres de l'OCCOQ. Par conséquent, elles ne peuvent porter le titre de conseiller d'orientation, orienteur, Guidance Counselor, Vocational Guidance Counselor. Cependant, ces personnes ont peut-être régularisé leur situation depuis. Aussi, nous vous invitons à en faire la vérification auprès de l'Ordre.

Stéphanie-Sophie Gilbert
Sophie Lalande
Michèle Blouin
Lucie Champagne
Manon Larrivée
Valérie Lacasse
Stéphanie Trudelle
Francine Chassé
André Hammond
Hélène Belzil
Manon Chamberland

Louissette Barbeau
Pauline Thériault
Maude Leblanc
Stéphanie-Danielle Claude
Denis Noël
Hélène Robitaille
Jacques Robichaud
Alexandra Despois
Valérie Doran-Plante
Marie-Josée de Chevigny
Geneviève Wasfy

Arline Byron
Marianne Proulx
Carole Viel
Euchariste Pierre
Lucie Després
Dominique Trudel
Marjolaine Dorval
Karine Grimard
Caroline Chabot
Marise Lévesque
Sarah Beaupré

Geneviève Delisle
Zsuzsanna I. Kapas
Andrée Bernard
Monique Vanderhoost
Terhi Saario
Grazia Cassotta-Lakoff
Stephen E. Weinbaum
Catherine Villard
Linda Chouinard
Isabelle Gagné
Brigitte Friedman

Francine Charette
Jean-François Couillard
Tyna Beriault
Marie Beauchesne
Loide Del Borrello
Annie St-Amand
Claudie Théberge
Pierre Truchon

Décision disciplinaire

Martin Lussier

Conseiller d'orientation en situation de limitation d'exercice

Martin Lussier

Pour en savoir plus, veuillez consulter le site web de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec www.orientation.qc.ca sous l'onglet Protection du public – Causes disciplinaires.

Le contexte social : protégeons les personnes vulnérables !

« Pourquoi diable », pourrait-on se demander, « le gouvernement a-t-il jugé bon de moderniser la pratique professionnelle dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines ? » Les ministres ont-ils entendu les doléances des c.o. sur leur manque de reconnaissance publique et sociale ? Pas exactement, on s'en doute... La nécessité de moderniser la pratique dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines a surgi au début des années 2000. D'abord, le contexte social s'y prêtait parce qu'une réflexion sur les soins en santé était déjà entreprise dans le cadre du projet de loi 90 (*Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé*). De plus, selon notre président Laurent Matte, deux événements déclencheurs ont précipité les choses : le reportage édifiant sur la pratique non réglementée et non contrôlée de la psychothérapie diffusé à l'émission *Enjeux* et le documentaire de Paul Arcand sur la maltraitance des enfants. Ces événements ont créé une onde de choc non seulement dans la population mais aussi chez les responsables de la santé publique, qui se sont rendu compte qu'il y avait bien des anomalies dans le merveilleux ! monde des soins en santé mentale. Dans la foulée de ces événements, et en réponse à la pression sociale, un comité d'experts, le fameux comité Trudeau du nom de son président Jean-Bernard Trudeau, a reçu le mandat de se pencher sur la modernisation des pratiques professionnelles dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. L'objectif avoué : offrir des services appropriés et protéger les personnes vulnérables en s'assurant que seuls des professionnels compétents puissent exercer des activités à haut risque de préjudice pour ces clientèles vulnérables.

10

Un pas en avant qui devrait nous réjouir !

Redéfinir notre rôle ? Une percée majeure pour les c.o.

C'est donc en vertu du critère selon lequel seules les personnes ayant des compétences pour accomplir une activité sont habilitées à le faire que les c.o. ont été associés aux travaux du comité Trudeau. Un comité d'experts formé de membres d'ordres professionnels exerçant dans le domaine de la santé mentale ont donc jugé que les c.o., grâce à leur formation spécialisée, avaient des compétences, complexes, pour exercer des activités à haut risque de préjudice pour des personnes vulnérables. Voilà donc une percée majeure pour la reconnaissance sociale de notre profession ! Un pas en avant qui devrait nous réjouir !

Est-ce à dire que notre champ d'exercice s'en trouve modifié ?

Ce n'est pas ainsi qu'il faut comprendre les modifications apportées par la loi. Même si l'énoncé définissant notre champ d'exercice a été actualisé, notre « terrain de jeu » reste fondamentalement le même. Ce que dit la loi, c'est que dorénavant seuls les c.o. auront le droit d'évaluer, pour fin, d'orientation scolaire ou professionnelle, donc dans notre champ d'expertise, des personnes qui ont un diagnostic lié à la santé mentale. « On n'ajoute pas de responsabilités ou de nouvelles fonctions de travail », nous dit Martine Lacharité. « Dans le contexte du projet de loi 21, nous avons le droit d'exercer ces activités. D'ailleurs, tout le monde avait le droit d'exercer ces activités puisqu'elles n'étaient pas protégées ! » Donc, notre rôle n'a pas changé ! Notre raison d'être est toujours d'aider les gens à atteindre une autonomie socioprofessionnelle, sauf que maintenant les activités d'évaluation auprès de cette clientèle nous sont réservées.

La société nous demande de prendre soin des gens vulnérables.

Qu'est-ce qui change alors ?

Rien ? « Pas exactement », nous dit Alain Dubois. Ce serait malhonnête de prétendre qu'il n'y aura pas de changement. Ce qui change, c'est qu'« on a rendu explicites des compétences et responsabilités qui étaient implicites ». Ce qui change, c'est que maintenant la société reconnaît notre profession dans le domaine de la santé mentale. La bonne nouvelle, c'est qu'avec cette loi nous regagnons un pouvoir important. Désormais, il sera illégal pour toute personne qui n'est pas c.o. de faire une évaluation à des fins d'orientation auprès de personnes ayant un diagnostic en psychopathologie. « En ce sens », poursuit Alain, « nous sommes dans la même situation de responsabilité qu'un médecin ou qu'un neuropsychologue. Pour que quelqu'un puisse contester notre décision professionnelle, ça va prendre un autre professionnel. » Donc oui, avec la loi, on peut dire que nous aurons une responsabilité accrue parce que officialisée et entérinée socialement. La société nous demande de prendre soin des gens vulnérables. Alors oui, on peut parler de changement important parce qu'il est terminé le temps où ces activités pouvaient être exercées par n'importe qui, n'importe comment, sans encadrement ou supervision !

Voilà qui devrait nous réjouir ! Qui devrait, dis-je bien, car il semble, selon la rumeur, que beaucoup d'entre nous aient des sentiments partagés ou mitigés face à l'adoption de la loi. D'où viennent ces réticences ? Peur de la pression qui vient avec l'imputabilité ? Méconnaissance des retombées véritables de la loi ? Réaction culturelle épidermique des c.o. face à la notion d'évaluation ? Problème de sémantique ? Toutes ces réponses pourraient être bonnes...

L'évaluation au cœur de notre responsabilité

En lisant attentivement le libellé des activités réservées, on constate que la notion d'évaluation en santé mentale est au cœur des responsabilités qui nous sont attribuées par la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*. Or, cette notion pourrait constituer une source d'inquiétude et serait même un sujet quasi tabou chez certains de nos collègues c.o. Le « S » très fort de la majorité des c.o. nous rendrait-il allergiques au principe même de l'évaluation? Il semble que le débat sur la pertinence sociale des c.o. ait donné lieu à d'après discussions sur le principe même de l'acte d'évaluer. Comme si, en évaluant, on portait un jugement sur la personne elle-même. Comme si, par l'acte d'évaluer, on niait sa richesse comme être humain. Or, « Ce n'est pas ça du tout! » nous rappelle Laurent Matte. Qu'est-ce que l'évaluation, sinon le fait de « porter un jugement clinique sur la situation d'une personne à partir des informations dont le professionnel dispose et de communiquer les conclusions de ce jugement » (OCCOQ, 2010, p. 6)? Le client n'est pas l'objet de mesure. Ce qu'on évalue, c'est le fonctionnement psychologique de la personne, ses ressources personnelles et les conditions du milieu dans lequel elle vit. Ces éléments ont une incidence sur sa capacité d'adaptation et de réalisation de son potentiel. Sans évaluation de la situation du client, comment prétendre intervenir sur l'identité et trouver des stratégies pour aider le client à gagner son autonomie professionnelle?

Tous les c.o. interrogés pour cet article sont d'accord sur ce point : l'évaluation, qu'elle se fasse auprès de personnes atteintes de troubles mentaux ou non, est une dimension incontournable de notre pratique en orientation.

Tous les c.o. interrogés pour cet article sont d'accord sur ce point : l'évaluation, qu'elle se fasse auprès de personnes atteintes de troubles mentaux ou non, est une dimension incontournable de notre pratique en orientation. Elle constitue le fondement de notre intervention et garantit notre autonomie professionnelle. Donc, tout c.o. qui se respecte fait nécessairement un travail d'évaluation, même s'il ne s'en rend pas compte.

Ce constat m'amène cependant à la réflexion suivante. Puisque les activités réservées concernent l'évaluation, on pourrait, techniquement, comprendre qu'avec la loi l'évaluation doit obligatoirement être faite par un c.o., mais que le reste de la démarche peut être pris en charge par quelqu'un qui ne l'est pas! Sauf que l'évaluation n'est pas un acte qu'on pose seulement en début de démarche. L'évaluation intervient tout au long du processus d'orientation, avant, au milieu, à la fin et même après. Elle est

imbriquée dans l'intervention qui elle-même n'est pas linéaire. Donc, en fait, c'est toute la démarche d'orientation qui devrait être réservée aux c.o. et non seulement une évaluation qui serait faite en début de processus. Est-ce que c'est aussi la compréhension qu'en avaient les membres du comité Trudeau? Il semble que ce soit là une des zones d'ombre de la loi qui devront être précisées lors de discussions ultérieures avec les divers intervenants concernés. Ce n'est pas un détail... et je sens qu'il y a là de beaux débats en perspective...

Cela dit, il reste tout de même la question de savoir si les c.o. ont vraiment les compétences pour évaluer, et possiblement intervenir, dans un contexte où leur intervention a lieu auprès de personnes qui vivent des problématiques de santé mentale. Plus précisément, avons-nous vraiment toutes les compétences pour exercer notre jugement dans chacune des activités réservées qui nous sont dévolues par la loi? C'est une question qui se pose, non? Voyons donc ce que nos experts en pensent.

Question(s) de compétence(s)!

Mentionnons que les discussions sur l'activité « Évaluer les troubles mentaux lorsqu'une attestation de formation lui est délivrée par l'Ordre dans le cadre d'un règlement pris en application du paragraphe o de l'article 94 » sont présentées dans l'article de Martine Lacharité parce que l'activité a des incidences qui diffèrent des trois autres activités réservées.

Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité.

Ce qu'il est essentiel de retenir ici, c'est que le fait d'évaluer une personne ne signifie pas poser un diagnostic de trouble mental. Ce que l'esprit et la lettre de cette activité nous disent, c'est que, dans le cadre d'une démarche d'orientation, seuls les c.o. peuvent évaluer une personne qui a une problématique de santé mentale. On ne nous demande pas de diagnostiquer une dépression ou un trouble de personnalité limite. On le rappelle, évaluer une personne, qu'elle soit atteinte de trouble mental ou pas, signifie que le c.o. doit porter un jugement clinique sur la situation de cette personne dans le but de l'aider à atteindre une autonomie socioprofessionnelle. Cette activité réservée devra donc toujours s'exercer dans le champ d'intervention spécifié, soit celui de l'orientation, et elle sera justifiée si elle permet d'atteindre les objectifs de la démarche.

Ce qu'il est essentiel de retenir ici, c'est que le fait d'évaluer une personne ne signifie pas poser un diagnostic de trouble mental.

Compétents, les c.o. ?

Le comité d'experts nous a peut-être reconnus comme des professionnels compétents en santé mentale, mais il reste que moi, dans mon bureau, j'ai des doutes. Mes cours de psychopathologie sont bien loin et il me semble que mes compétences en ce domaine ne sont pas à la hauteur de ce que l'on attend de moi. Par ailleurs, puisque l'acte d'évaluer fait partie de mon profil de compétences, si je doute quand vient le temps d'intervenir auprès d'une personne atteinte d'un trouble mental, est-ce que je ne mets pas en question ma compétence de c.o. ? Est-ce qu'évaluer une personne atteinte d'un trouble mental me demande d'avoir des compétences plus complexes que celles que j'utilise dans mon quotidien de c.o. ? Poser la question, c'est y répondre... Comme le disaient Martine Lacharité et Richard Locas, « si je pars du principe que je n'ai pas les compétences, ça voudrait dire que je pourrais intervenir seulement auprès d'une clientèle qui n'a aucun problème ? » Pourtant, dans notre vie de c.o., quand on rencontre un client pour la première fois, on ne sait pas si la personne a un diagnostic de personnalité limite ou de trouble anxieux. Va-t-on refuser de travailler avec ces personnes sous prétexte qu'on n'a pas les compétences ou que nos cours de psychopathologie sont oubliés ? N'oublions pas une chose, l'obligation de compétence est inscrite dans notre code de déontologie ! Et un professionnel doit toujours adapter son intervention à sa clientèle. Il n'y a rien de nouveau là-dedans. **12** Donc, oui, il se peut que la loi amplifie le besoin de formation pour mettre à jour nos compétences parce que nous serons appelés à travailler de plus en plus avec ce type de clientèle fragilisée. Si on ne se sent pas assez compétents, alors il faut prendre les moyens de le devenir. En fait, mes experts sont unanimes : question rigueur et compétence, la loi constitue un véritable rappel à l'ordre pour notre communauté professionnelle.

Est-ce qu'évaluer une personne atteinte d'un trouble mental me demande d'avoir des compétences plus complexes que celles que j'utilise dans mon quotidien de c.o. ?

Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application avec la Loi sur l'instruction publique

La *Loi sur l'instruction publique* oblige les commissions scolaires à établir un plan d'intervention pour les élèves qui ont un diagnostic lié aux troubles mentaux. Cette évaluation se fait généralement en équipe multidisciplinaire. Dans un premier temps, l'élève est donc évalué pour déterminer ses capacités, ses ressources, ses limites. Cette évaluation permettra aux différents professionnels de déterminer les actions et les interventions qui favoriseront le

cheminement scolaire de l'élève handicapé avec tout le soutien dont celui-ci a besoin pour atteindre ses objectifs. Or, qui est spécialiste du cheminement scolaire, de la motivation et de la persévérance, des éléments essentiels à la réussite ? Nous, les c.o. ! « Notre formation », dit Richard Locas, « nous habilite à intervenir sur l'identité de la personne dans le but de développer et de maintenir des stratégies d'adaptation. Or, cette clientèle a, plus que toute autre, besoin de nos compétences pour atteindre son plein potentiel. » Pourtant, les c.o. sont très peu présents dans les équipes qui mettent en place ces plans d'intervention. C'est une responsabilité qu'on a laissée aux autres professionnels tels que les orthopédagogues, psychoéducateurs et psychologues. La loi vient nous rappeler l'importance du rôle joué par les c.o. dans ce champ de pratique. Cela dit, pour Richard Locas, le changement majeur que les c.o. en milieu scolaire seront appelés à vivre ne se situe pas tant dans l'acquisition de nouveaux savoir-faire que dans le fait qu'ils devront prendre leur place, une toute nouvelle place, devrais-je dire, dans leur milieu. Actuellement, on le sait, les c.o. en milieu scolaire passent beaucoup de leur temps à répondre à des besoins qui se situent en bas de la pyramide¹. Peu de temps est consacré aux besoins plus pointus qui sont la véritable essence du travail du c.o. Or, avec la loi, seuls les c.o. sont maintenant habilités à évaluer, aux fins d'orientation, les élèves en difficulté d'adaptation. Le c.o. ne pourra plus, par manque de temps et de ressources, faire comme si cette clientèle n'existait pas. Il faudra nécessairement réorganiser les tâches en fonction des effectifs, repenser le cadre, mieux définir ce que devrait être l'orientation dans une école. Évidemment, il est possible, dans ce contexte comme dans celui qui précède, qu'on doive aller chercher plus de connaissances, plus de compétences sur les troubles mentaux. Est-ce que ça veut dire que tous les c.o. se sentent à l'aise ? Non ! Est-ce que les c.o. peuvent se sentir dépassés ? Oui ! Est-ce que ça met de la pression ? Oui ! Tous les c.o. interrogés sont d'accord là-dessus. Mais encore une fois, il y a une place à prendre, et nous avons une obligation déontologique de la prendre avec compétence, loi ou pas !

Or, avec la loi, seuls les c.o. sont maintenant habilités à évaluer, aux fins d'orientation, les élèves en difficulté d'adaptation.

Évaluer le retard mental

Commençons d'abord par nous entendre sur ce qu'est un retard mental, appelé aussi déficience intellectuelle. Marie Ducharme, qui possède une expertise en ce domaine et agit comme personne référence pour cet article, a adopté la définition de l'American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), similaire à celle de l'American Psychiatric Association (APA), à savoir : « Une incapacité caractérisée par des limitations significatives du fonctionnement intellectuel et du comportement adaptatif qui se manifeste dans les habiletés cognitives, sociales et pratiques. De plus, pour qu'on parle de retard mental, cette incapacité doit survenir avant l'âge de 18 ans. »

Voilà qui a le mérite d'être clair. Mais cela ne m'explique pas pourquoi, contrairement à ce qui a été prévu dans la loi pour l'activité sur l'évaluation des troubles mentaux², le comité d'experts a jugé que les c.o. avaient actuellement les compétences pour exercer cette activité. Si on me demandait à l'improviste d'évaluer le retard mental chez un client, j'avoue que j'hésiterais... Est-ce que le comité n'a pas un peu surévalué les compétences des c.o.? Marie Ducharme et Alain Dubois, à qui j'ai posé la question, balaient mes objections.

Pour évaluer un retard mental, tout intervenant doit être en mesure de connaître et de suivre des protocoles qui sont bien établis.

Pour évaluer un retard mental, tout intervenant doit être en mesure de connaître et de suivre des protocoles qui sont bien établis. Évidemment, un c.o. qui aurait à évaluer un retard mental devrait connaître et maîtriser les tests et autres outils psychométriques qui sont généralement reconnus et utilisés dans ces protocoles. Par exemple, Marie Ducharme et Alain Dubois citent les tests de quotient intellectuel comme le WAIS ou le EIHM. Si un c.o. ne rencontre pas cette clientèle, il y a bien des chances qu'il ne maîtrise pas ces tests, mais sa formation en psychométrie lui assure les compétences de base qui lui permettront d'acquiescer cette maîtrise. Par ailleurs, le c.o. qui évalue un retard mental doit aussi connaître les outils qui mesurent les comportements adaptatifs comme le test ABBAS. Bien entendu, tout bon c.o. comprend qu'une évaluation ne peut se résumer à la passation de tests psychométriques. « La cueillette et l'analyse d'informations font partie des outils d'évaluation, et l'intervenant habilité à évaluer les retards mentaux doit aussi valider son jugement par des entrevues », nous rappelle Marie Ducharme. Il devra, par exemple, chercher des indices qui permettraient d'établir que les symptômes sont apparus avant l'âge de 18 ans ou qui donneraient des indications supplémentaires sur la possible présence d'un retard mental : rapports médicaux, accouchement difficile, malnutrition, problèmes pré, péri ou postnataux...

Tous à nos DSM ?

Bon, d'accord! Mais comment s'assurer que les problèmes détectés ne sont pas dus à la présence d'autres troubles mentaux? Pour cela, il nous faudrait être vraiment ferrés dans la connaissance du DSM. À la limite, est-ce que, pour être en mesure de bien évaluer un retard mental et le distinguer des autres problématiques, on ne devrait pas tous suivre la formation pour évaluer les troubles mentaux? « Pas nécessairement », croient Marie Ducharme et Alain Dubois. Le retard mental répond à un ensemble de caractéristiques centrales et périphériques. Si toutes ces conditions ne sont pas réunies, on saura que le client ne souffre pas de retard mental et on pourra recommander que la personne soit évaluée pour dépister un autre problème.

Si demain on me demandait de travailler avec des personnes immigrantes et que cela ne m'était jamais arrivé, est-ce que dirais que je n'ai pas les compétences? Non, mais je saurais que je dois m'informer, me former, faire appel à des collègues ou à des ressources externes.

Cependant, la majorité des c.o. ne sont pas exposés à ce type de pratique. Comme Marie Ducharme le souligne de façon fort à propos, « on a laissé ce champ de pratique aux psychologues, mais également aux médecins qui l'ont beaucoup occupé et en on fait une chasse gardée ». On a fini par leur laisser toute la place et oublier qu'on avait les compétences pour réaliser ces évaluations. Bien sûr, pour occuper à nouveau ce champ et prendre notre place, il faudra mettre nos compétences et nos connaissances à jour. Mais c'est vrai pour toute nouvelle fonction de travail. Si demain on me demandait de travailler avec des personnes immigrantes et que cela ne m'était jamais arrivé, est-ce que dirais que je n'ai pas les compétences? Non, mais je saurais que je dois m'informer, me former, faire appel à des collègues ou à des ressources externes. « C'est la même chose quand il s'agit d'évaluer un retard mental », concluent Marie Ducharme et Alain Dubois.

13

Compétents un jour, compétents toujours ?

Me voilà donc mieux informée, rassurée et, pourrais-je ajouter, « remise à ma place ». Mes doutes se sont dissipés. Comme c.o., nous sommes compétents pour assumer la responsabilité des activités qui nous sont réservées, dans notre champ d'expertise, par le projet de loi 21. Par contre, en vertu des responsabilités qui nous sont confiées, nous devons certainement bonifier ces compétences et démontrer une rigueur toujours plus grande dans notre pratique. Pour ce faire, notre communauté devra développer de nouvelles avenues permettant aux c.o. de toutes les régions d'acquiescer et de parfaire leurs compétences. De façon générale, Alain, Marie, Laurent, Martine et Richard s'entendent pour dire que nous, c.o., avons tout de même une assez bonne culture de la formation. Les colloques et autres activités de formation offerts par l'Ordre trouvent leur public. Cependant, nous aurions intérêt à diversifier nos moyens de formation et à développer un intérêt plus marqué pour les pratiques réflexives sur l'exercice de notre profession. Mentorat, supervision et autres pratiques de codéveloppement n'ont pas tellement la cote parmi les c.o. Serait-ce parce que nous entretenons une illusion de compétence? Notre sentiment d'efficacité personnelle est-il à ce point fort que nous n'y voyons pas d'intérêt? Ou, au

ARTICLE 3

contraire, sommes-nous trop frileux pour nous soumettre au jugement d'autrui? « Chose certaine », avance Laurent Matte, il y a matière à réflexion sur le sujet et, je n'en doute pas, à discussion sur le réseau ».

Cela dit, la loi apportera d'inévitables changements. Comme professionnels face à d'autres professionnels, nous devons apprendre à prendre notre place, à nous affirmer tout en demeurant ouverts. Comme le dit si bien Alain Dubois, « les plus gros apprentissages en termes de compétences ne seront pas dans les savoirs ni les savoir-faire, mais bien plus dans les savoir-être. Le reste va suivre! »

Comme le dit si bien Alain Dubois, « les plus gros apprentissages en termes de compétences ne seront pas dans les savoirs ni les savoir-faire, mais bien plus dans les savoir-être. Le reste va suivre! »

14 Et le rôle de l'Ordre face aux nouvelles exigences?

Il est bien certain, nous ont dit les divers intervenants, que l'Ordre est conscient des besoins accrus de formation et d'information que suscite la mise en place de la loi. L'Ordre est aussi conscient des attentes des c.o. C'est aussi la raison pour laquelle plusieurs formations sur l'évaluation ont été offertes antérieurement et le seront encore dans les mois qui viennent. « Mais », comme le dit Alain Dubois, « c'est aussi la responsabilité des c.o. de se former. Le rôle de l'Ordre est de faciliter les avenues de formation, d'agir comme courroie de transmission. » La loi va nous obliger à plus de rigueur et nous donner des directions claires sur ce que devrait être le développement de nos compétences. Et Marie Ducharme d'ajouter que, selon elle, « l'Ordre et les c.o. devront adopter une attitude de générosité en ce qui concerne la formation, multiplier les avenues, trouver les moyens de rejoindre les c.o. partout dans la province ».

La suite des choses?

Le rapport Trudeau a eu comme conséquences d'amener les autres ordres professionnels à considérer les c.o. comme étant des intervenants valables dans le domaine de la santé mentale. « Légalement », nous dit Laurent Matte, « le rapport Trudeau a agi comme un ciment qui amène la cohésion entre les ordres et assure la solidité du consensus. » Évidemment, il reste des zones grises, et l'avènement du rapport Trudeau et l'adoption de la loi n'ont pas tué tous les préjugés envers les c.o. Ce sera à nous de faire valoir nos droits, devoirs et compétences. Actuellement, la

réglementation n'est pas établie. Il existe encore des zones qui ont besoin d'être précisées. Les différents ordres sont en train de rédiger un guide d'interprétation qui devrait être prêt au printemps et, comme le dit Martine Lacharité, « tout le monde veut que ça fonctionne! »

Le mot de la fin : gagnants!

Avec la loi, tout le monde gagne. La société y gagne en protégeant mieux ses personnes les plus vulnérables faces à des activités professionnelles à haut risque de préjudice. Les c.o. y gagnent en reconnaissance. Et, comme le dit si bien Marie Ducharme, « c'est un bon virage pour la profession! »

Oui, la loi amène son lot de défis pour les c.o., « mais rappelons-nous, dit Alain Dubois, «que notre communauté a levé la main lorsqu'est venu le temps de définir et de partager les responsabilités ». Le comité d'experts a répondu à nos demandes et nous a reconnus en tant que professionnels compétents en matière de santé mentale. Eh bien, nous devons assumer cette reconnaissance. Et je laisse le mot de la fin à Alain : « La reconnaissance vient avec des responsabilités, et la crédibilité vient avec les compétences. Alors, soyons responsables et compétents! » ←

ARCAND, PAUL, documentaire *Les voleurs d'enfance*, Québec, 2005.

EMISSION *ENJEUX*, Radio-Canada, reportage « *Thérapie dangereuse?* » diffusé le 18/11/2003. Journaliste : Claire Frémont, Réalisateur : Jean-Pierre Roy, www.radio-canada.ca/.../enjeux/reportages/2003/.../therapie.shtml.

LACHARITÉ, M. (2009). Guide d'évaluation en orientation : un incontournable. *En pratique*, 11, p. 10-11.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (OCCOQ) (2010). *Guide d'évaluation en orientation*. Montréal, OCCOQ.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (OCCOQ). (N.D.). *Planification stratégique 2011-2014*. Accès en avril 2011 au site de l'OCCOQ : www.orientation.qc.ca/Ordre/PlanificationStrategique.aspx?sc_lang=fr-CA.

- 1 Voir dans notre site la pyramide des besoins qui a été établie par l'Ordre dans le cadre de la réflexion sur la pratique des c.o. en milieu scolaire.
- 2 Voir l'article de Martine Lacharité dans ce numéro.



LOI 21

Typologie 21

Martine Lacharité, c.o. et Richard Locas, c.o.

Après la typologie développée par John Holland (1973) visant à classifier les différents types d'intérêts, Lacharité et Locas (2011)¹ ont conçu une typologie décrivant les réactions des c.o. face au projet de loi 21 et à la réserve d'activités. Dans cette typologie, basée exclusivement sur l'humour et la caricature, et non pas sur des données probantes, on retrouve quatre styles différents de réactions de c.o., soit les types IF, IC, AD et AR.

IF : l'inactif fermé

Ce premier style de réaction est principalement caractérisé par l'expression suivante : « Je ne vois vraiment pas en quoi ça me concerne et, de toute façon, je ne pratiquerai jamais ces activités ». Pour ce c.o., le lien entre les activités réservées et la pratique de l'orientation est inexistant. À la limite, la loi qui est imposée aux c.o. vient dénaturer leur fonction, et il remet en question le fait que les activités réservées touchent l'évaluation et non pas la pratique même de l'orientation. De toute manière, en orientation, il est convenu qu'on travaille avec des personnes qui n'ont pas de problèmes, et surtout pas en santé mentale.

Une autre idée bien présente chez le type IF est que les activités réservées ne concernent que les c.o. qui font de la psychothérapie. En orientation, si un client lui indique avoir des problèmes de santé mentale, il le réfère, même pour ce qui touche son développement vocationnel. Par ailleurs, il peut aussi mentionner se trouver dans un milieu où la démarche d'orientation est très standardisée et ne permet pas d'effectuer des évaluations plus complexes. La principale question qui devrait l'interpeller est : « Est-ce que je comprends bien ce que signifient chacune des activités réservées et le lien possible avec la pratique de l'orientation? »

IC : l'inactif curieux

La réaction de l'inactif curieux peut se traduire comme suit : « Je ne comprends pas trop ce que signifie la réserve des activités, je ne vois pas vraiment le lien avec ma pratique, mais j'aimerais en savoir davantage. » Il perçoit souvent les changements qu'entraîne la réserve d'activités comme l'imposition d'une charge supplémentaire dans un contexte où il se sent débordé. De plus, il ne voit pas nécessairement la différence entre *évaluer les troubles mentaux* et *évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique*.

Par contre, l'IC démontre une forme de curiosité pour mieux comprendre ce que sont les activités réservées bien qu'il puisse penser qu'on aurait mieux fait de réserver l'utilisation des tests psychométriques. Il peut également essayer d'entrer en contact avec des collègues qui pratiquent les activités. Un des obstacles

qu'il peut devoir surmonter est la reconnaissance de son expertise dans son milieu de travail. Son principal défi consiste à trouver des moyens de s'informer davantage quant aux répercussions des activités réservées sur la pratique de l'orientation. Nul doute que la lecture de ce numéro du magazine lui sera profitable.

AD : l'actif en développement

Ce troisième type de réaction est principalement caractérisé par l'expression suivante : « Je crois pratiquer à l'occasion ces activités, et je me questionne sur mes compétences actuelles. » Il perçoit la réserve d'activités comme une forme de reconnaissance sociale de la profession, mais peut aussi sentir une pression pour se mettre à jour et augmenter ses compétences. Il est également interpellé par le fait que ce changement entraîne une plus grande imputabilité dans sa pratique professionnelle.

Il perçoit aussi que ces changements peuvent être une excellente occasion d'élargissement de sa pratique professionnelle. Il voit aussi l'appropriation du guide d'évaluation comme une occasion de mieux structurer son processus d'évaluation. La principale question qui l'interpelle est : « Comment évaluer mes besoins de perfectionnement et trouver les ressources de formation continue ou de supervision? »

AR : l'actif ressource

Finalement, le dernier type peut s'exprimer de la façon suivante : « Je baigne dedans, je pratique ces activités et je me sens compétent. » Il perçoit l'avènement de la réserve d'activités comme une reconnaissance sociale de la compétence et de l'expertise qu'il possède déjà. Pour lui, il ne s'agit pas d'un changement dans sa pratique, mais simplement d'une forme d'encadrement permettant de protéger des clientèles plus vulnérables.

Il perçoit aussi que sa compétence est reconnue à juste titre dans des équipes multidisciplinaires. Il a de la difficulté à comprendre que des c.o. puissent dire qu'ils ne pratiquent pas ces activités. Pour lui, un défi intéressant serait de mettre à profit son expertise pour aider ses collègues c.o. en ce qui a trait à leur formation continue ou offrir des services de supervision.

Enfin chaque c.o. peut se reconnaître en tout ou en partie dans les différents types de réaction et se positionner dans cette nouvelle réalité. ←

1 Lacharité, M. et Locas, R. (2011) *La typologie 21*. Montréal, OCCOQ.

2 Holland, J.L. (1973) *Making Vocational Choices : A theory of Careers*. Englewood Cliffs, N.J., : Prentice Hall.



LOI 21

Évaluez-vous les personnes?

Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o., chargée de projet pour le guide et la formation sur l'évaluation

Intervenez-vous toujours de la même manière avec chaque personne? Sans doute que non et sans doute que c'est parce que vous évaluez la personne. C'est-à-dire que vous portez un jugement clinique sur sa situation, soit ses besoins, ses ressources pour les combler, ses limites ou celles inhérentes à son environnement, pour en arriver à préciser l'intervention adéquate. Et sans doute que vous ajustez ce jugement et vos interventions à mesure que vous amassez des informations sur la personne, au fil des rencontres. Le Guide d'évaluation en orientation concerne cette forme d'évaluation exercée par tous les c.o. et constitue un cadre de référence pouvant alimenter et enrichir leurs pratiques.

16

Tant dans les projets de loi 90 que 21¹, l'évaluation implique de porter un jugement clinique sur la situation d'une personne et de communiquer les conclusions de ce jugement. Transposée en termes d'orientation, l'évaluation est d'abord un processus consistant « à recueillir des informations à l'aide de différents moyens et outils, tous justifiés au regard des objectifs de l'intervention » (OCCOQ, 2010, p. 6). Elle consiste aussi en un « jugement clinique permettant d'estimer et d'apprécier la situation de la personne selon un cadre de travail rigoureux, exhaustif et systématique, de manière à pouvoir en partager les résultats et pour mettre en évidence ses enjeux » (ibid.).

Si l'évaluation est ce qui guide l'intervention en orientation, c'est dire qu'elle est essentielle au travail des c.o. De plus, pour réaliser des interventions adaptées à la situation et aux caractéristiques de la personne, l'évaluation est marquée de nuances. C'est la combinaison de plusieurs sources d'information et l'analyse rigoureuse des informations collectées qui permettent ces nuances. « Mais on ne fait pas toujours tout ça consciemment ! » me direz-vous. Sans doute, mais si l'on y était plus systématiquement attentif, pourrait-on en tirer davantage de bénéfices pour l'intervention et, en bout de ligne, pour la personne? Certainement.

Le *Guide d'évaluation en orientation* enrichit notre jugement clinique en évoquant les trois dimensions sur lesquelles porte l'évaluation :

- le fonctionnement psychologique, par exemple les caractéristiques de la personne et l'organisation de son expérience;
- les ressources personnelles, comme les connaissances et les compétences;

- les conditions du milieu, notamment l'entourage et la situation socioéconomique.

Le *Guide* nous rappelle également qu'une évaluation rigoureuse et systématique se concrétise en plusieurs étapes, et qu'il est possible d'envisager de nombreux moyens de recueillir, décoder, analyser et communiquer l'information.

Une autre particularité de l'évaluation telle que présentée dans le *Guide* est qu'elle s'effectue de manière continue. Avant même d'évaluer les personnes, on évalue la population, alors que l'on étudie les besoins, ressources et limites de la population que l'on dessert pour mieux concevoir une offre de services. Par la suite, on évalue la situation de la personne tout au long du processus d'orientation. On l'évalue évidemment en début de processus pour planifier avec elle les suites à donner. Pendant le processus, on porte attention à ses réactions face à nos interventions, on ajoute des informations qu'elle nous partage, on rectifie notre jugement à la lumière de ces données et on ajuste nos interventions en conséquence. En fin de processus ou après celui-ci, on se demande si l'on a atteint les objectifs fixés au départ avec la personne et comment on y est arrivé. L'évaluation, c'est donc tout ça. Alors, évaluez-vous les personnes?

Enfin, comment un c.o. peut-il se permettre ce jugement si déterminant pour une personne? En procédant de façon rigoureuse, systématique et exhaustive, c'est-à-dire en étudiant des éléments suffisamment nombreux à l'aide de suffisamment d'outils pertinents et à plusieurs moments différents. Ce jugement professionnel s'appuie aussi sur l'expertise du c.o., c'est-à-dire ses connaissances et compétences spécifiques développées en formation initiale et continue, et tout au long de son expérience. Au cours des prochaines années, la formation continue de l'Ordre portera justement une attention particulière à l'évaluation. ←

- 1 **Projet de loi 90 : Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé.**
Projet de loi 21 : Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines.

ASSEMBLÉE NATIONALE (2002). *Projet de loi no 90. Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé.* Québec, Éditeur officiel du Québec.

OCCOQ (2010). *Guide d'évaluation en orientation.* Montréal, OCCOQ.



L'effet Behrens

Voir le monde à l'échelle régionale

Professeur au Département des sciences économiques, Kristian Behrens est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les impacts régionaux de la mondialisation. Ses travaux visent à mieux comprendre les facteurs qui influencent les régions et les villes dans une économie internationalisée. Des données cruciales pour optimiser de manière équitable les possibilités qu'offre un système économique ouvert sur le monde.

Recherchez des professeurs et des programmes qui créent un mouvement.

uqam.ca

L'effet UQÀM



LOI 21

Évaluation psychométrique : enquête sur les pratiques des conseillers d'orientation

Yann Le Corff, Ph.D., c.o., (ci-dessus), Éric Yergeau, Ph.D., c.o. et Réginald Savard, Ph.D., c.o. professeurs au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke

Mentionnons qu'il existe très peu d'études scientifiques au sujet de ces pratiques tant au Québec et au Canada qu'ailleurs dans le monde.

L'enquête

18

Cet article est le premier d'une série de trois, ayant pour objectif de communiquer les principaux résultats d'une étude menée au printemps 2010. Cette étude porte sur la description des pratiques actuelles en matière d'évaluation psychométrique des conseillers d'orientation (c.o.) du Québec. Ce premier article décrit le contexte de l'enquête, ses objectifs et sa méthodologie. Il présente ensuite les résultats portant sur la place et l'importance du *testing* dans la pratique des c.o. Enfin, il fait état des pratiques actuelles en matière de modalité d'administration des tests (par Internet et en groupe).

Le second article présentera les résultats sur la fréquence d'utilisation des différents tests par les c.o. et sur les caractéristiques des individus les plus fréquemment mesurés. Il présentera également les raisons d'utilisation des tests psychométriques rapportées par les c.o. ainsi que les critères qui les guident dans le choix d'un test. Finalement, le troisième article portera sur le respect des normes de pratique du *testing*, sur la formation initiale et continue des c.o. en matière d'évaluation psychométrique, ainsi que sur la pratique des activités professionnelles réservées aux c.o. par le projet de loi 21. Les résultats détaillés et exhaustifs de cette enquête, incluant les analyses statistiques effectuées et la méthodologie détaillée, seront publiés ultérieurement sous forme d'articles scientifiques.

Cette enquête, réalisée en partenariat avec l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ), a été inspirée par l'entrée en vigueur du projet de loi 21, qui définit et élargit significativement le créneau occupé par les c.o. en matière d'évaluation, tout en venant reconnaître leur expertise dans ce domaine. Compte tenu que les tests psychométriques sont des outils d'évaluation essentiels à la pratique des activités réservées par ce projet de loi, il nous paraît très pertinent de documenter les pratiques actuelles des c.o. du Québec en cette matière.

Méthodologie

Le questionnaire de l'enquête a été développé par les auteurs pour ensuite être soumis à l'Ordre et à quatre c.o. afin d'en valider le contenu. Les 1 914 c.o. inscrits comme membres actifs au Tableau de l'Ordre et ayant fourni une adresse de courriel ont été invités par ce moyen à participer à l'étude. Au total, 529 c.o. ont rempli le questionnaire en entier au cours du mois de mars 2010, pour un taux de réponse de 27,6 %. Ce taux de réponse se situe à l'intérieur de la normale pour ce type d'enquête par Internet.

Au total, 529 c.o. ont rempli le questionnaire en entier au cours du mois de mars 2010, pour un taux de réponse de 27,6 %.

L'importance du *testing* dans la pratique

Les activités d'évaluation prises au sens large (non seulement l'utilisation de tests psychométriques) occupent une place importante dans la pratique des c.o. sur le plan du temps alloué. En effet, plus de 43 % des répondants rapportent que l'évaluation prend une place « importante » ou « très importante », alors que cette place est « moyennement importante » pour le tiers des c.o. (32 %) et « peu » ou « pas importante » pour un peu moins du quart d'entre eux (24 %). Ce résultat illustre bien la place significative de l'évaluation à l'intérieur du champ d'exercice du c.o., tout en soulignant que le rôle du c.o. ne se réduit pas à l'évaluation.

En ce qui concerne les tests psychométriques, ceux-ci occupent une place importante dans les activités d'évaluation. En fait, près de la moitié des c.o. disent utiliser un ou des tests psychométriques « souvent » (32 %) ou « à chaque fois » (15 %) lorsqu'ils effectuent un processus d'évaluation, alors que le tiers de l'échantillon rapporte le faire « parfois » (33 %). À l'opposé, un peu moins de 7 % des c.o. affirment ne jamais utiliser de tests psychométriques. Parallèlement, plus de 30 % des utilisateurs de tests disent accorder une « grande » ou « très grande » importance aux tests en comparaison aux autres moyens d'évaluation, alors que 58 % des utilisateurs leur accordent une importance « moyenne ». Ces résultats suggèrent que les tests psychométriques sont des outils privilégiés dans les activités d'évaluation en orientation. Cependant, bien que le recours aux tests soit fréquent, il semble que les c.o. aient une vision nuancée de leur apport. On peut penser qu'ils n'en utilisent que lorsqu'ils le jugent pertinent et ne négligent pas l'apport des autres sources d'information au processus d'évaluation.

Les tests sont « souvent » utilisés en cours de processus par plus de 40 % des c.o. et « rarement » ou « jamais » par un peu moins de 20 % des c.o. Enfin, la réalisation d'une évaluation psychométrique à la fin d'un processus d'intervention est plutôt rare.

Quand les tests sont utilisés

En orientation professionnelle, les tests peuvent essentiellement être utilisés à trois moments d'une intervention, soit avant son début (évaluation initiale), en cours d'intervention (selon le besoin du client et du processus d'intervention), ou encore à la fin de l'intervention (par exemple pour évaluer les effets sur la personne). La présente enquête révèle que le quart (26 %) des c.o. procèdent « souvent » à une évaluation psychométrique avant le processus d'intervention, alors que 40 % ne le font « jamais ». Les tests sont « souvent » utilisés en cours de processus par plus de 40 % des c.o. et « rarement » ou « jamais » par un peu moins de 20 % des c.o. Enfin, la réalisation d'une évaluation psychométrique à la fin d'un processus d'intervention est plutôt rare. En effet, à peine 10 % des c.o. le font « parfois » ou « souvent », alors que 30 % le font « rarement » et 60 % ne le font « jamais ». Les tests seraient donc utilisés avant l'intervention par un certain nombre de c.o., mais seraient principalement utilisés au cours du processus d'intervention et bien peu pour évaluer la situation du client en fin de processus.

Le testing Internet

De plus en plus de tests peuvent être administrés par Internet plutôt que sous leur forme papier-crayon. Par exemple, les dernières versions du GROP, de l'Inventaire des intérêts professionnels Strong, du MBTI et du NEO-PI-3, peuvent être administrées en français de manière sécurisée par Internet. Deux études réalisées par l'Ordre auprès de c.o. travaillant en employabilité et en réadaptation (OCCOPPO, 2004a) ainsi qu'en éducation (OCCOPPO, 2004b) ont révélé qu'en 2004 seulement 11 % des membres consultés administraient des tests psychométriques par l'entremise d'Internet. Notre enquête révèle que cette proportion est maintenant 6 fois plus importante, étant passée à 68 % en 2010. Plus précisément, près de 40 % des c.o. administrent « régulièrement » ou « très souvent » des tests par Internet. Le tiers des c.o. (33 %) utilisent « majoritairement » ou « exclusivement » des tests disponibles dans Internet et plus de 40 % disent préférer la version Internet à la version papier-crayon d'un même test (contre 27 % qui préfèrent la version papier-crayon et 32 % qui se disent indifférents). Les résultats de notre enquête révèlent une forte tendance vers l'utilisation d'Internet comme moyen d'administration des tests psychométriques, et ce, malgré le fait que nombre de tests ne peuvent à ce jour être administrés de cette manière, en particulier ceux requérant des manipulations (ex. : WAIS-III).

Cette popularité peut s'expliquer par les nombreux avantages que le *testing* par Internet offre aux c.o. et à leurs clients (Guédon, Savard, Le Corff et Yergeau, 2011). De plus, cette pratique est souvent valorisée par les éditeurs de tests qui y trouvent aussi plusieurs avantages, entre autres en matière de protection des droits d'auteur. Or, cette pratique a ses particularités dont doivent tenir compte les c.o. Notamment, dans ce contexte, les tests sont souvent administrés sans la présence de l'évaluateur (plus de la moitié des cas dans notre enquête). À ce sujet, les lecteurs intéressés peuvent se référer à l'article de Simon Grégoire (2010) paru dans la revue *En pratique*, ainsi qu'au chapitre du livre *Tests à l'appui* (2^e édition) (Guédon *et al.*, 2011) portant sur cette pratique.

Le testing en groupe

Selon notre étude, et contrairement à ce qui était anticipé, le *testing* en groupe ne semble pas être une pratique très répandue en orientation, tant en ce qui concerne le *testing* en groupe ciblé (ex. : intervention en petit groupe) que le *testing* collectif (ex. : groupe-classe). Environ 60 % des utilisateurs de tests ne font « jamais » de *testing* en groupe et seulement un c.o. sur dix en fait au moins une fois par mois ou plus. En comparaison, on remarque que ce sont près de trois c.o. sur quatre qui font du *testing* individuel au moins une fois par mois.

Parmi les c.o. qui font du *testing* en groupe au moins une fois par mois, on remarque que 42 % d'entre eux font « souvent » ou « à chaque fois » une interprétation en groupe. Il est important de noter que cette pratique comporte des risques, particulière-

ARTICLE 6

ment en ce qui a trait à la confidentialité (Guédon *et al.*, 2011). À cet effet, on suggère que à la suite d'une évaluation psychométrique en groupe, le c.o. offre une interprétation individualisée, ce qui est d'ailleurs fait « souvent » ou « à chaque fois » par près de neuf c.o. sur 10 (87 %). Il semble donc bien qu'un nombre significatif de c.o. interprètent des résultats de tests en groupe, la majorité d'entre eux offrent également une interprétation individualisée.

Conclusion

Ce premier article d'une série de trois visait à présenter l'Enquête, et à en exposer les résultats concernant l'importance de l'évaluation et du *testing*, ainsi que les moments et modalités d'administration des tests. Le prochain article portera sur les caractéristiques les plus fréquemment mesurées, sur les tests les plus souvent utilisés, sur les raisons d'utilisation des tests et sur les critères de sélection d'un test.

Remerciements

Nous remercions tout spécialement Martine Lacharité, c.o., directrice adjointe de l'OCCOQ, pour son précieux soutien dans la mise en œuvre et le déroulement de cette étude. Nous soulignons également la contribution des professeurs Marcelle Gingras, Ph.D., c.o. et Lucie Lamarche, Ph.D., c.o. à la conception du questionnaire et du devis de cette étude, ainsi que Sabrina Dorceus, étudiante à la maîtrise en orientation, pour sa contribution à la collecte et à l'analyse des données. Enfin, nous remercions chaleureusement les c.o. Chantal Couillard, Mathieu Guénette, Josée Lachance et Émilie Robert d'avoir participé au prétest du questionnaire. ←

Références

GRÉGOIRE, S. (2010). « Pour un usage éthique et professionnel des outils psychométriques en ligne. » *En pratique*, p. 13, 15-18.

GUÉDON, M.-C., SAVARD, R., LE CORFF, Y. ET YERGEAU, É. (sous presse, 2011). *Tests à l'appui : pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling carrière* (2^e édition). Québec, Septembre.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION ET DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC (2004a). *Questionnaire sur l'inventaire des pratiques des conseillers et conseillères d'orientation en employabilité et en réadaptation*. Document inédit.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION ET DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES DU QUÉBEC (2004b). *Questionnaire sur l'inventaire des pratiques des conseillers et conseillères d'orientation en éducation*. Document inédit.

Bienvenue aux nouveaux membres, conseillers et conseillères d'orientation, depuis le 1^{er} avril 2010

(cette liste de tient pas compte des réinscriptions)

Josée Arteau IV	Caroline Landry I
Marie-Ève Authier IV	I Soline Langis III
Patrice Bastien III	Jessie Langlois II
Marie Beauchesne II	Audrey Latendresse VI
Gertha Beaudoin VI	Chantal Lauzon IV
Céline Beaulieu V	Marie-Lise Lavigne V
Cynthia Beaulieu I	Charline Lavoie IV
Chantal Bédard V	Nadine Leblanc I
Chantal Benoit IV	Martine Leclerc II
Marie-Hélène Boissonneault IV	Sabrina Lee II
Guylaine Bouchard V	Marie-Pierre Lefebvre IV
Marilène Brillant II	Josée Lemieux II
Annie Campeau V	Catherine Lepage II
Adèle Cardinal II	Chantal Lepire IV
Anny Caron VI	Marie-Andrée Lessard I
Mélanie Caron V	Bianca Levasseur VI
Annie Cayouette I	Caroline Lévesque IV
Guylaine Célestin II	Geneviève Lorusso II
Burelle Céline V	Élaine Lussier IV
Caroline Charbonneau II	Sylvain Maher VI
Lucie Chevrier VII	Geneviève Marcouiller III
Stéphanie Choinière IV	Martial Martin II
Laurie Clavel VII	Pierre Martin V
Isabelle Cloutier II	Véronique Martinet I
Claudia Comtois II	Chantal Tanya Marulaz V
Catherine Dagenais V	Nathalie Mecteau II
Anthony Daigle VII	Marie-Maxime Melançon V
Loide Del Borello V	Adéline Mercier II
Kassandra Desbiens II	Stéphanie Métivier V
Lisa Di Domenico VI	Lynda Montplaisir II
Laurence Dion-Leroux V	Joseph Morcos V
Karine Donnelly V	Geneviève Moreau IV
Christine Doucet V	Kathryn Amanda Moreno IV
Guy Drouin IV	Élise Morin St-Hilaire II
Sylvie Dubé IV	Jessica Myre IV
Sylvie Dufresne VI	Nathalie Nadeau II
Lysanne Dugré II	Colette Noël IV
Kateri Duknic IV	Chantal Paquet II
Caroline Dumais I	Irina Patratanu IV
Michael Dussault II	Vicky Payeur IV
Catherine Eggimann VII	Marie-Josée Payeur II
Hélène Fillion III	Sarah Pelletier II
Marie-Pier Fortier V	Stéphanie Perreault IV
Marie-Michelle Fortier VII	Karen Poirier IV
Brigitte Fournier II	Julie Raymond IV
Diane Gagnon VII	George Banks Reid V
Sylvie Gaudreau V	Céline Richard II
Vicky Gauthier V	Martin Royal V
Sergine Gauvin OO	Valérie Sanchagrin VI
Pierre-Alix Gendron II	Steve Savage IV
Geneviève Giroux V	Erin Sendel V
Andréanne Gloutnez II	Caroline Sigouin VI
Mélanie Godin V	Helen Simard II
Marie-Claude Goulet II	Annie St-Amand V
Josianne Grenier Genest II	Marie-Claude Strevez VI
Nancy Grenon VI	Chantal Tapin V
Karine Hébert-Pelletier V	Caroline Tardif II
Anne Henry VI	Claudie Théberge IV
Diana Hernandez V	Jean-François Therrien V
Sabrina Huppé IV	Éric Tremblay V
Heidi Hutman V	Stéphanie Tremblay I
François Isabelle III	Pierre Truchon III
Karly Jean-Louis V	Eliana Tselempas V
Anne Kinsbury V	Mélissa Turcotte V
Joannie Laberge II	Ronald Vail V
Roxane Labrecque II	Valérie Vaillancourt II
Caroline Laflamme IV	Amélie Venne VII
Sophie Lalande II	Ariana Graciela Videla II
Josée Lamy VI	Annie Yargeau IV



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



ÉNONCÉ DE PERTINENCE SOCIALE

Sans pertinence, pas de reconnaissance !

Marie Cardinal-Picard, c.o., Ph.D., responsable du groupe de travail sur la pertinence sociale de la profession

Vous arrive-t-il de vous questionner sur le sens de votre travail en orientation ? L'énoncé de pertinence sociale correspond-il à votre pratique ? Les divers acteurs que vous côtoyez vous reconnaissent-ils cette utilité sociale ? Des événements vous rappellent-ils qu'il est encore nécessaire d'affirmer clairement cette pertinence ? Cette année, le groupe de travail sur la pertinence sociale de la profession¹ vous propose d'envisager l'énoncé de pertinence sociale comme notre moyen privilégié de reconnaissance sociale, de vous en emparer et de l'utiliser à plein pour le rayonnement de la profession.

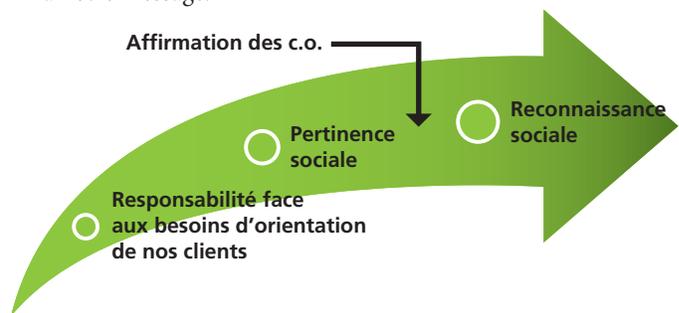
Voici ce que nous exprimons collectivement comme raison d'être de notre profession : « Les c.o., par leur expertise de la relation individu-travail-formation, visent le mieux-être personnel et professionnel en mobilisant le potentiel des personnes et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie. » Êtes-vous seul à le savoir dans votre milieu ? Avez-vous l'occasion d'en parler aux clients, collègues et décideurs que vous rencontrez ?

Pour vous aider à le faire, le groupe de travail est déterminé à rendre cet énoncé de pertinence sociale vivant et rayonnant par des actions concrètes qui favorisent son appropriation par l'ensemble des c.o. Ainsi, pour accomplir des actions concrètes, il est plus inspirant d'utiliser des mots concrets. C'est ce que fait Laurent Matte lorsqu'il nous propose d'utiliser le « véhicule collectif » que représente l'énoncé pour faire avancer la profession.

Pour passer de la métaphore à l'action, le groupe de travail a choisi d'inclure l'énoncé dans tous les outils que la profession possède déjà, sur divers plans, des messages officiels de la présidence à la façon dont les c.o. peuvent faire valoir leur utilité autour d'eux, en passant par des moyens collectifs de l'Ordre ou ceux des différents milieux de pratique.

La pertinence sociale, c'est notre moyen à nous de nommer ce que nous voulons faire reconnaître. Mais il faut d'abord que nous en soyons convaincus nous-mêmes ! C'est pourquoi le groupe de travail a poussé plus loin la réflexion sur les finalités de sa démarche et en est venu à certains constats sur l'utilité de l'énoncé de pertinence sociale pour les c.o. dans les divers milieux où ils exercent leur profession :

- Nous avons une responsabilité sociale importante.
- Nous tentons de répondre à des besoins dans la population en manœuvrant parmi les ressources et les contraintes, et avons parfois du mal à recevoir le crédit de notre contribution.
- Nous avons parfois le sentiment que l'on ne comprend pas bien notre rôle et nos responsabilités.
- Cette méconnaissance a pour effet que nous sommes mal perçus ou mal reconnus.
- Or, c'est l'utilité sociale qui justifie la reconnaissance sociale d'une profession.
- C'est en s'appropriant et en affirmant cette utilité que nous pouvons arriver à être reconnus par les personnes, les milieux de même que la société.
- Enfin, c'est en s'exprimant collectivement et solidairement, avec un message qui représente toute notre communauté professionnelle, que nous pouvons donner de la force à notre message.



L'énoncé de pertinence sociale ainsi que cette réflexion sur ce que nous pouvons en faire sont le fruit d'une « coconstruction » de l'ensemble des c.o. amorcée en juin 2008 au colloque de l'Ordre, et poursuivie en 2009 et 2010 dans le cadre d'une tournée des régions. Pour l'an prochain, avec vous tous, le groupe de travail ne visera rien de moins qu'une identité professionnelle clairement positionnée, portée personnellement et solidairement par tous les c.o. Vous voulez atteindre cet objectif ? Mettez vos idées et vos initiatives à contribution et partagez-les avec nous ! ←

¹ Les membres du groupe de travail sont Erick Beaulieu, Geneviève Brisebois, Jean-François Jarry, Martine Lacharité, Richard Locas, Laurent Matte et Sara Savoie.



LOI 21

La nouvelle bibliothèque du conseiller d'orientation

Quelques « incontournables » pour l'exercice des activités réservées en orientation

Liette Goyer, c.o., Ph. D., professeure agrégée et chercheuse régulière, CRIEVAT, Université Laval

Depuis juin 2009, la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines encadre les pratiques des professionnels de l'orientation. Cette loi établit un certain nombre d'activités réservées qui peuvent être pratiquées par les conseillers d'orientation dont les compétences sont à jour.

22 Afin de mieux documenter ces activités, nous déposerons, au cours des prochains mois, plusieurs fiches descriptives d'outils spécialisés ou de références dans le Répertoire d'outils et de programmes hébergé dans le site de l'OCCOQ. Rappelons que ce répertoire est accessible dans la section réservée aux membres. Ces fiches seront progressivement mises à la disposition des membres pour consultation. De plus, il est probable que des éditeurs publient, dans un avenir rapproché, des abrégés, des manuels ou des guides de toutes sortes rédigés avec la complicité de conseillers d'orientation qualifiés et expérimentés.

Il importe cependant d'affirmer que l'exercice des activités réservées n'est pas seulement une affaire de techniques ni une question d'utilisation d'outils et de références. Il s'agit plutôt d'un travail de reconnaissance de nos responsabilités communes et de développement de nos compétences qui assure notre crédibilité dans les milieux de pratique et, plus largement, dans la société. Cet article n'a pas la prétention de présenter une liste exhaustive des documents de référence et des outils relatifs aux activités réservées, documents et outils que les professionnels de l'orientation (c.o.) devraient, en principe, connaître dans le cadre de leur pratique. Il permet toutefois de présenter ces activités réservées en fournissant des références pertinentes pour le maintien et le développement de notre compétence réflexive. Il vise également à situer le contexte de la mise en œuvre de ces activités dans nos actions professionnelles. Les activités réservées seront donc tour à tour décrites et précisées. Par la suite, quelques références¹ ainsi que des liens utiles vers des sites Internet seront énumérés pour chacune des activités. Avant cela, il importe d'évoquer certains éléments qui président à ce changement professionnel. En ce qui a trait aux activités réservées nécessitant l'utilisation d'outils psychométriques, nous savons que le c.o. est formé pour reconnaître les limites inhérentes à ces instruments

de mesure. Le c.o. sait également qu'il doit interpréter le matériel psychométrique avec prudence².

Tous ces éléments façonnent le contexte dans lequel nous œuvrons comme professionnels de la santé mentale et des relations humaines dans le domaine de l'orientation. Les prochains encadrés énumèrent chacune des activités réservées et une liste de références utiles.

Encadré 1

Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité.

Références pour l'encadré 1

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (2003). *DSM-IV-TR. Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux. Texte révisé* (4^e éd., J.D. Guelfi et al., trad.). Paris, Masson. (Ouvrage original publié en 2000 sous le titre *DSM-IV-TR Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. Washington, D.C., American Psychiatric Association).

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (2004). *Mini DSM-IV-TR : Critères diagnostiques*. Paris, Masson.

BARLOW, D.H. ET DURAND, V.M. (2007). *Psychopathologie : Une perspective multidimensionnelle* (2^e éd.). Bruxelles, De Boeck.

BERGERET, J. (2008). *Psychologie pathologique* (10^e éd.). Paris, Masson.

BOSMA, H.A. (2006). « Introduction à la psychopathologie développementale ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35,2, p. 251-268.

DÉBIGARÉ, J. (2010). « Les troubles de la personnalité » (3^e éd.). Montréal, Quebecor.

DEBRAY, Q. ET NOLLET, D. (2008). *Les personnalités pathologiques* (5^e éd.). Paris, Masson.

DELISLE, G. (2004). *Les pathologies de la personnalité, perspectives développementales*. Montréal, CIG.

DUBOIS, A. (2010). « L'employabilité ». Dans : J.H. Stone et M. Blouin (réd.). *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Disponible en ligne : <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=111&language=fr>.

GLADU, S. ET LÉGER-BOURGOIN, N. (2006, OCTOBRE). *Consommation de services chez les personnes présentant un TED et son impact sur l'organisation des services*. Communication présentée au colloque conjoint de la FQCRDITED et du CRDI Montérégie-Est, Boucherville, Canada.

GUILLETTE, F. ET BOISVERT, D. (2003). « L'entrevue de recherche qualitative avec des adultes présentant une déficience intellectuelle ». *Recherches qualitatives*, 23, p. 15-26.

HABIMANA, E., ÉTHIER, L. S., PETOT, D. ET TOUSIGNANT, M. (RÉD.). (1999). *Psychopathologie de l'enfant et de l'adolescent : approche intégrative*. Montréal, Gaëtan Morin.

LEZAK, M. D. (2004). *Neuropsychological Assessment* (3^e éd.). New York, NY: Oxford University Press.

MORRISON, J.R. (2008). *The First Interview*. New York, Guilford Press.

RATTÉ, J. (2002). *Psychologie de la désadaptation*. Québec, Presses de l'Université Laval.

WIDLÖCHER, D. (2004). *Traité de psychopathologie*. Paris, Presses Universitaires de France.

Site Internet :

www.dsm5.org (sortie en mai 2013)

Encadré 2

Évaluer le retard mental.

Plusieurs terminologies sont utilisées au regard du retard mental. Par exemple, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) utilisent l'appellation « déficience intellectuelle » ; le DSM-IV, la CIM-10 et l'AAP utilisent « retard mental » ; l'AAMR (AAIDD) utilise : « intellectual disability » (expression non encore traduite en français).

Références pour l'encadré 2

ASSOCIATION AMÉRICAINNE DU RETARD MENTAL (2003). *Retard mental : définition, classification et systèmes de soutien* (10^e éd., D. Morin, trad.). Eastman, Behaviora.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (2003). *DSM-IV-TR. Manuel diagnostique des troubles mentaux. Texte révisé* (4^e éd., J. D. Guelfi et al., trad.). Paris, France : Masson. (Ouvrage original publié en 2000 sous le titre *DSM-IV-TR Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. Washington, American Psychiatric Association).

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (2004). *Mini DSM-IV-TR : Critères diagnostiques*. Paris, Masson.

ASSOCIATION AMÉRICAINNE SUR LE RETARD MENTAL (2002). « Qu'est-ce que la déficience intellectuelle? ». Récupéré du site <http://www.asdi-org.qc.ca/defdi.php>.

A BEGINNER'S GUIDE TO THE MMPI - 2 (3^e éd.). Washington, D.C., : American Psychiatric Association Emerson, E., Hatton, C., Bromley, J., Caine, A., Gone, R. et Dickson, K. (dir.). (2011). *Clinical Psychology and People with Intellectual Disabilities* (2^e éd.). Wiley.

GRAVEL, C. (2003). *Guide de référence pour l'intégration en emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle légère*, Action main-d'œuvre.

HARRIES, J., GUSCIA, R., KIRKY, N. ET TAPLIN, J. (2005). « Support Needs and Adaptive Behaviors ». *American Journal on Mental Retardation*, 110,5, p. 393-404.

L'ABBÉ, Y., LABINE, R., LEMIEUX, N. ET LESPINASSE, J. (2004). *Prévention du retard mental : causes et conduites préventives à adopter* (vol. 1). Montréal, Sciences et culture.

L'ABBÉ, Y., LABINE, R., LEMIEUX, N. ET LESPINASSE, J. (2005). *Prévention du retard mental : enjeux cliniques, éthiques et sociaux* (vol.2). Montréal, Sciences et culture.

MAURICE, P. ET PIÉDALUE, M. (2003). « L'évaluation et la mesure du comportement adaptatif ». Dans M.-J. Tassé et D. Morin (réd.), *La déficience intellectuelle* (p. 55-67). Boucherville, Gaëtan Morin.

RESCHLY, D.J. ET GRIMES, J.P. (2002). « Best Practices in Intellectual Assessment ». Dans A. Thomas et J. Grimes (réd.), *Best practices in school psychology IV* (1-2, p. 1337-1351). Bethesda, M.D., : National Association of School Psychologists.

ARTICLE 8

SCHALOCK, R.L. ET LUCKASSON, R. (2005). *Clinical judgment*. Washington, D.C., : American Association on Mental Retardation.

TASSÉ, M. J. ET MORIN, D. (2003). *La déficience intellectuelle*. Boucherville, Gaëtan Morin.

THOMPSON, J.R., HUGHES, C., SCHALOCK, R.L., SILVERMAN, W., TASSÉ, M.-J., BRYANT, B., CRAIG, E.M. ET CAMPBELL, E.M. (2002). « Integrating supports in assessment and planning ». *Mental Retardation*, 40, p. 390-405.

TREMBLAY, G. (1994). « Les outils d'évaluation facilitant l'identification des problèmes de santé mentale chez les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ». *Science et comportement*, 23, p. 175-188.

WECHSLER, D. (2003). *Wechsler Intelligence Scale for Children –Fourth Edition*. San Antonio, Harcourt Assessment.

WECHSLER, D. (2004). *Wechsler Intelligence Scale for children –Fourth Edition : Canadian Manual*. Toronto, Psychological Corporation.

WECHSLER, D., KAPLAN, E., FEIN, D., KRAMER, J., MORRIS, R., DELIS, D. ET MAERLENDER, A. (2004). *Wechsler Intelligence Scale for Children – Fourth Edition-Integrated*. San Antonio, Texas : Harcourt Assessment.

24

Sites Internet

Pour commander le WAIS-III/IV et le système d'évaluation du comportement adaptatif – deuxième éd. — ABAS-II <http://psychcorp.pearsonassessments.com>.

Ordre des psychologues du Québec (2007) *Lignes directrices pour l'évaluation du retard mental* : http://www.aqis_iqdi.qc.ca/didule2dpsychologuelignesdirectricesevaluationretardmental.pdf.

Retard mental, définition, classification et systèmes de soutien, 10^e éd., AAMR, 2003. Behaviora, Téléphone 450 297-0515, Télécopieur : 450 297-0516, Courriel : rotis@interlinx.qc.ca, Internet : <https://behaviora.ca>.

À noter à votre agenda

Prochain colloque des conseillers d'orientation.

Du 6 au 8 juin 2012 au Sheraton Laval.

L'appel de communications sera envoyé par courriel à tous les c.o. en octobre 2011.

Le programme sera envoyé par courriel et mis en ligne en février 2012.



Ordre des conseillers
et conseillers d'orientation
du Québec

Encadré 3

Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique (LIP).

Références pour l'encadré 3

CADRE DE RÉFÉRENCE POUR L'ÉTABLISSEMENT DES PLANS D'INTERVENTION

<http://www.mels.gouv.qc.ca/dgfd/das/orientations/cadreplan.html>

Ce cadre de référence a été élaboré afin de guider le milieu scolaire dans l'appropriation de la démarche du plan d'intervention, de façon à arrimer les pratiques au contexte de la réforme de l'éducation et de la politique de l'adaptation scolaire. Les travaux portant sur l'élaboration de ce nouveau cadre de référence ont été réalisés en collaboration avec le Groupe de concertation en adaptation scolaire (GCAS) et ont été alimentés par les données recueillies dans le cadre d'un projet de recherche dans lequel on retrouve notamment un portrait de la situation relatif à l'établissement des plans d'intervention dans les écoles primaires et secondaires au Québec.

L'ÉLÈVE HANDICAPÉ OU L'ÉLÈVE EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDA)

<http://www.aqpehv.qc.ca/medias/EHDAA.pdf>.

La *Loi sur l'instruction publique* reconnaît à chaque élève le droit de recevoir des services éducatifs adaptés. Dès qu'une difficulté ou qu'un handicap l'empêche de poursuivre ses apprentissages tels que visés par le programme de formation ou de progresser dans son insertion sociale, les directeurs et les directrices d'école établissent un plan d'intervention qui leur permet de fournir à l'élève les services éducatifs adaptés à ses besoins. Afin de soutenir les organismes scolaires dans cette tâche, le ministère de l'Éducation leur alloue des ressources en fonction des paramètres qu'il établit. Pour les élèves ayant des troubles graves du comportement et pour les élèves handicapés, une déclaration appropriée des effectifs au 30 septembre, faite selon des critères communs, est donc essentielle tant pour l'obtention des ressources nécessaires que pour le partage équitable de celles-ci. Annuellement, le Ministère fait valider la déclaration de ces effectifs scolaires par ses directions régionales.

Site Internet :

Pour commander le système d'évaluation du comportement adaptatif – deuxième éd. — ABAS-II <http://psychcorp.pearsonassessments.com>

Encadré 4

Évaluer les troubles mentaux lorsqu'une attestation de formation lui est délivrée par l'Ordre.

Les références sous l'encadré 1 sont **pertinentes** pour l'évaluation des troubles mentaux. Toutefois, les références présentées ci-dessous sont **essentielles** pour évaluer ces troubles.

Références pour l'encadré 4

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (2003). *DSM-IV-TR. Manuel diagnostique des troubles mentaux. Texte révisé* (4^e éd., J. D. Guelfi et al., trad.). Paris, France : Masson. (Ouvrage original publié en 2000 sous le titre *DSM-IV-TR Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. Washington, DC : American Psychiatric Association).

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (2004). *Mini DSM-IV-TR : Critères diagnostiques*. Paris, Masson.

BARLOW, D. H. ET DURAND, V. M. (2007). *Psychopathologie : Une perspective multidimensionnelle* (2^e éd.). Bruxelles, De Boeck.

BERGERET, J. (2008). *Psychologie pathologique* (10^e éd.). Paris, Masson.

DÉBIGARÉ, J. (2010). *Les troubles de la personnalité* (3^e éd.). Montréal, Quebecor.

FIRST, M.B., FRANCES, A. ET PINCUS, H. A. (1999). *DSM-IV Diagnostics différentiels*. Paris, Masson.

HABIMANA, E., ÉTHIER, L.S., PETOT, D. ET TOUSIGNANT, M. (RÉD.). (1999). *Psychopathologie de l'enfant et de l'adolescent : approche intégrative*. Montréal, Gaëtan Morin.

LEZAK, M.D. (2004). *Neuropsychological Assessment* (3^e éd.). New York, Oxford University Press.

MORRISON, J.R. (2008). *The First Interview*. New York, Guilford Press.

RATTÉ, J. (2002). *Psychologie de la désadaptation*. Québec, Presses de l'Université Laval.

WIDLÖCHER, D. (2004). *Traité de psychopathologie*. Paris, Presses Universitaires de France.

Encadré 5

La psychothérapie avec un permis de psychothérapeute délivré par l'Ordre des psychologues du Québec

De nombreuses écoles de formation professionnelle en psychothérapie existent au Québec et ailleurs dans le monde. Il s'agit de vérifier que la formation est reconnue par les instances qui autorisent l'accréditation à la psychothérapie. Nous vous dirigeons vers le site de l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ).

Site de l'OPQ

<http://www.ordrepsy.qc.ca>.

La Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines réserve des activités à haut risque de préjudice pour la population à des professionnels compétents, dont notamment les conseillers d'orientation. Cette loi a fait l'objet d'un consensus sans précédent entre les ordres professionnels.

1 L'auteure tient à remercier pour son soutien Alain Dubois, c.o., à l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec, doctorant et étudiant associé au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) de l'Université Laval.

2 Voici trois ouvrages de base utiles pour les c.o. :

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (2003). Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation (G. Sarrazin, trad.) Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec et Institut de recherches psychologiques.

GUÉDON, M.-C. ET SAVARD, R. (2000). *Tests à l'appui : pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling d'orientation*. Sainte-Foy, Septembre.

OCCOQ (2010). *Guide d'évaluation en orientation*. Montréal, OCCOQ. ←

NDLR : Rappelons ici que l'auteure de cet article est la conceptrice du Répertoire informatisé d'outils et de ressources en évaluation et en intervention, que l'on peut consulter dans la zone des membres du site Internet de l'Ordre. Dans le cadre de son mandat, elle est également responsable de la mise à jour de ce répertoire.



L'Ordre nouveau : un portrait

Diane Tremblay, c.o., coördonnatrice aux communications et à la formation continue

Les conseillers d'orientation ont retrouvé officiellement un ordre propre à leur profession le 8 décembre 2010, après un intervalle qui aura duré 10 ans. Quel est, en 2011, le portrait de cet ordre « nouveau » qu'est l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec? Assurément, un organisme vigoureux et en très bonne santé. Un ordre avec un nouveau champ d'exercice, des activités réservées, des orientations stratégiques à court et à long terme, des offres annuelles de formation continue, plusieurs groupes de travail composés de bénévoles qui alimentent l'Ordre de leurs conseils avisés, un énoncé de pertinence sociale, un site Internet, un magazine, un bulletin électronique, un événement promotionnel annuel. Cela sans compter les comités statutaires, dont ceux de l'admission, de la formation et de l'inspection professionnelle.

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec regroupe 2 400 membres et 179 étudiants associés. Son Conseil d'administration compte 14 administrateurs élus dont 3 représentants du public. Son siège social se compose d'une cadre, de deux professionnels, d'une technicienne, d'une réceptionniste, de deux secrétaires et d'une professionnelle contractuelle à temps partiel. Parmi les défis des prochaines années, « l'Ordre veut poursuivre la modernisation de la pratique dans tous les secteurs : scolaire, employabilité, organisationnel, réadaptation, santé psychologique et mentale pour assurer au public des services compétents et pertinents répondant à ses besoins », affirme le président de l'Ordre, Laurent Matte, c.o. « Nous souhaitons aussi rafraîchir l'image de la profession pour rendre compte de cette évolution au-delà des stéréotypes hérités du passé », conclut-il. Nous vous invitons à consulter les listes et les tableaux ci-dessous pour vous faire une meilleure idée de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation, version 2011.

26

Le conseil d'administration et le comité exécutif*



À l'avant, de gauche à droite : Michel Robert (02, 09); Claude Nadon (06); Danielle Paré (administratrice nommée); Josée Landry* (13, 14, 15); Josée Senneville (01, 11); Danielle Boucher* (administratrice nommée) et Josée Beauséjour* (04, 17).

À l'arrière, de gauche à droite : Pierre-R. Tremblay (administrateur nommé); Liette Goyer (03, 12); Érick Beaulieu (06); Alain Dubois*, vice-président (03, 12); Michel Turcotte (04, 08, 10) et Laurent Matte*, président (05, 06). L'administratrice Lucie Lamarche ne figure pas sur la photo (05, 16).

* Les membres du comité exécutif sont identifiés par un astérisque.

Régions administratives

Bas-Saint-Laurent (01); Saguenay–Lac-Saint-Jean (02); Capitale Nationale (03); Mauricie (04); Estrie (05); Montréal (06); Outaouais (07); Abitibi-Témiscamingue (08); Côte-Nord (09); Nord-du-Québec (10); Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11); Chaudière-Appalaches (12); Laval (13); Lanaudière (14); Laurentides (15); Montérégie (16); Centre-du-Québec (17).

Le personnel de l'Ordre

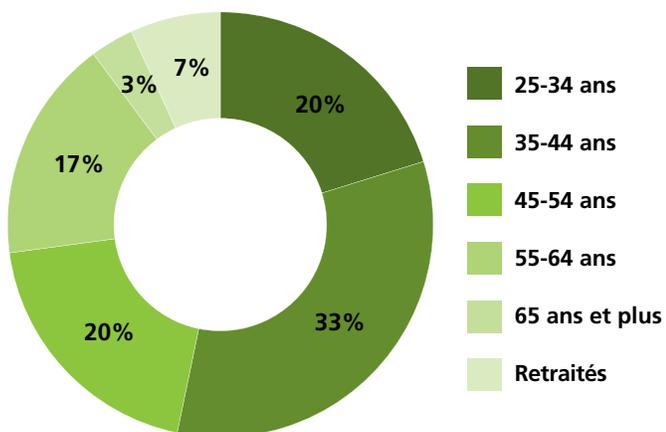


Assis de droite à gauche, le président de l'Ordre, **Laurent Matte, c.o.**, la directrice générale et secrétaire, **Martine Lacharité, c.o.** et le chargé d'affaires professionnelles, **Richard Locas, c.o.** Debout, dans le même ordre, la coordonnatrice aux communications et à la formation continue, **Diane Tremblay, c.o.**, la réceptionniste et secrétaire à l'admission, **Francine Pouliot**, la secrétaire au développement professionnel, **Lise Pigeon**, l'adjointe aux services administratifs, **Linda Roy**, et la secrétaire à la direction et aux communications, **Mélanie Chagnon**.

Ne figure pas sur la photo la chargée de projet pour la Communauté virtuelle de partage, **Mireille Moisan, c.o.**

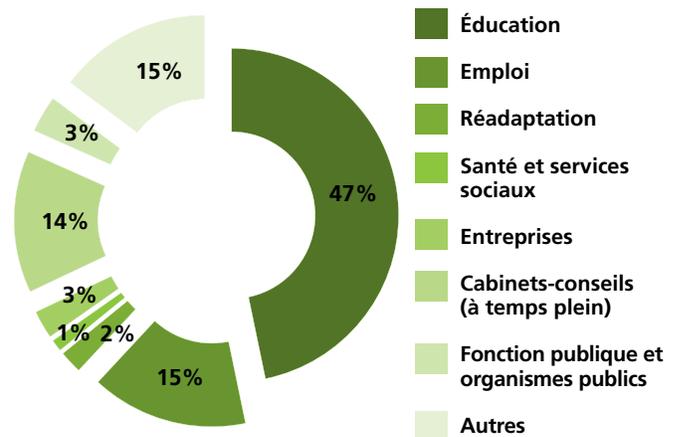
Portrait statistique des membres

Répartition des membres selon l'ÂGE



25-34 ans	485
35-44 ans	793
45-54 ans	471
55-64 ans	407
65 ans et plus	79
Retraités	165
Total	2400

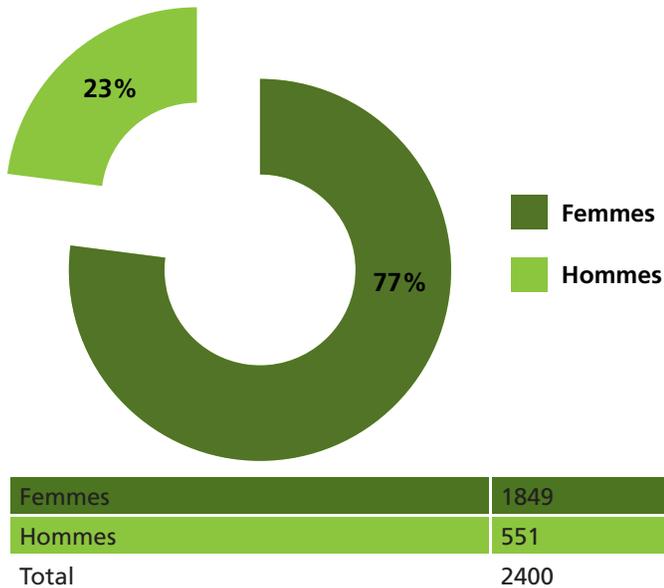
Répartition des membres selon les MILIEUX DE TRAVAIL



Éducation	1122
Emploi	364
Réadaptation	53
Santé et services sociaux	27
Entreprises	65
Cabinets-conseils (à temps plein)	329
Fonction publique et organismes publics	85
Autres	355
TOTAL	2400

ARTICLE 9

Répartition des membres selon le SEXE



Les comités statutaires

- 1 Inspection professionnelle
- 2 Admission par équivalences
- 3 Formation
- 4 Discipline
- 5 Révision des plaintes

Les groupes de travail

- 1 Orientation au secondaire
- 2 Pertinence sociale
- 3 Pratique des c.o. dans les organisations
- 4 Reconnaissance des acquis et des compétences
- 5 Insertion socioprofessionnelle des nouveaux membres

Champ d'exercice

Évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement. (OCCOQ a)

Quatre activités réservées (OCCOQ a)

- Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuro-psychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité.
- Évaluer les troubles mentaux lorsqu'une attestation de formation est délivrée par l'Ordre au conseiller d'orientation dans le cadre d'un règlement en application du paragraphe o de l'article 94.
- Évaluer le retard mental.
- Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la *Loi sur l'instruction publique*.

Énoncé de pertinence sociale des conseillers et conseillères d'orientation

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

Les trois grands objectifs de la planification stratégique 2011-2014 (OCCOQ b)

- S'assurer que les pratiques des conseillers d'orientation correspondent aux besoins d'orientation du public.
- Consolider et développer les pratiques des conseillers d'orientation pour assurer le bien-être et la sécurité du public.
- Mettre en valeur la profession pour en faire profiter le public.

Événement promotionnel annuel : Semaine québécoise de l'orientation

La 7^e édition aura lieu du 6 au 12 novembre 2011.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (OCCOQ A). (2011). *Planification stratégique 2011-2014*. Récupéré en avril 2011 du site de l'OCCOQ : http://www.orientation.qc.ca/Ordre/PlanificationStrategique.aspx?sc_lang=fr-CA.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (OCCOQ B). (2010). *Quelle est l'utilité sociale de la profession de conseiller d'orientation?* Récupéré en avril 2011 du site de l'OCCOQ : http://www.orientation.qc.ca/Communications/Nouvelles/UtiliteSociale.aspx?sc_lang=fr-CA. ←

« Mes tarifs de groupe
m'ont permis
d'économiser beaucoup. »

– Mireille Baron
Cliente satisfaite depuis 2003

Programme d'assurance recommandé par



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Des soumissions qui font jaser.

Chez TD Assurance Meloche Monnex, nous connaissons l'importance d'économiser autant que possible. En tant que membre de l'**Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec**, vous pourriez profiter de tarifs de groupe avantageux et d'autres privilèges exclusifs, grâce à notre partenariat avec votre association. Vous bénéficiez également d'une excellente protection et d'un service exceptionnel. Nous sommes convaincus que nous pouvons rendre l'assurance d'une simplicité sans égale afin que vous puissiez choisir votre protection en toute confiance.

VOUS POURRIEZ
GAGNER 1 DES 2
VOITURES
MINI COOPER

OU 30 000 \$
COMPTANT!*



Demandez une soumission en ligne au
www.melochemonnex.com/occoq
ou téléphonez au 1-866-269-1371

Lundi au vendredi, de 8 h à 20 h.
Samedi, de 9 h à 16 h.



Le programme d'assurances habitation et auto de TD Assurance Meloche Monnex est souscrit par **SÉCURITÉ NATIONALE COMPAGNIE D'ASSURANCE**. Le programme est distribué par Meloche Monnex assurance et services financiers inc. au Québec et par Meloche Monnex services financiers inc. dans le reste du Canada.

En raison des lois provinciales, notre programme d'assurance auto n'est pas offert en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan.

*Aucun achat requis. Le concours se termine le 13 janvier 2012. Chaque gagnant a le choix de son prix, entre une MINI Cooper Classique 2011 (incluant les taxes applicables et les frais de transport et de préparation) d'une valeur totale de 28 500 \$, ou un montant d'argent de 30 000 \$ canadien. Les chances de gagner dépendent du nombre d'inscriptions admissibles reçues. Le gagnant devra répondre à une question d'habileté mathématique. Concours organisé conjointement avec Primum compagnie d'assurance. Peuvent y participer les membres ou employés et autres personnes admissibles appartenant à tous les groupes employeurs ou de professionnels et diplômés qui ont conclu un protocole d'entente avec les organisateurs et qui, par conséquent, bénéficient d'un tarif de groupe. Le règlement complet du concours, y compris les critères d'admissibilité, est accessible sur le site www.melochemonnex.com. Le prix peut différer de l'image montrée. MINI Cooper est une marque de commerce de BMW AG utilisée sous licence qui n'est pas associée à cette promotion et ne la commande d'aucune façon.

^{MD}/Le logo TD et les autres marques de commerce sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion ou d'une filiale en propriété exclusive au Canada et/ou dans d'autres pays.

CIBLEZ

VOTRE EMPLOI

en explorant le marché du travail avec IMT en ligne



Emploi-Quebec.gouv.qc.ca

**Dans la section IMT en ligne,
trouvez de l'information sur le marché du travail :
perspectives d'emploi, salaires, programmes de formation,
répertoire d'entreprises.**