

l'orientation

Le magazine des conseillers et des conseillères
d'orientation du Québec

Août 2019
Volume 9, numéro 2



AU-DELÀ DE LA NORME ET DE LA TECHNIQUE, LA RELATION

PAGE
4 En route vers
la planification
stratégique
2020-2023

PAGE
6 Oh non !
Pas une visite
d'inspection !

PAGE
9 Supervision clinique :
compétences, besoins
d'accompagnement et
dimension multiculturelle



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

JOURNÉE DE FORMATION CONTINUE et assemblée générale annuelle

2019

*Pour une réflexion éthique :
outils, délibération et pratique*

OBJECTIFS

- Développer nos connaissances et nos compétences en matière de réflexion éthique et de respect de la déontologie en orientation.
- Transformer notre rapport à la délibération éthique pour mieux en saisir l'utilité et l'intégrer davantage dans notre pratique en orientation.

CONFÉRENCIERS

Luc Bégin, professeur titulaire de philosophie, spécialisé en éthique professionnelle, publique et organisationnelle

René Villemure, éthicien et conférencier international, président, Ethikos

Richard Locas, conseiller d'orientation et chargé de cours

Michel Turcotte, conseiller d'orientation et psychologue

**Hôtel
Le Dauphin
Drummondville**

4 OCTOBRE 2019

TARIFS

Membres : 330 \$ • Étudiants associés : 250 \$ • Registre des droits acquis : 390 \$

Inscrivez-vous dès maintenant! (Zone membres à orientation.qc.ca)

HORAIRE

7 h 30 Accueil

9 h Conférence d'ouverture

10 h Pause

10 h 20 Atelier de délibération éthique

11 h 20 Plénière

12 h Dîner

13 h Remise des Prix de l'Ordre 2019

13 h 30 Atelier *Ma boîte à outils pour une pratique éthique*

14 h 30 Pause

15 h Conférence de clôture

16 h 15 AGA de l'OCCOQ

18 h Cocktail

l'orientation

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire



Josée Landry, M.A., c.o., présidente

BILLET DE LA PRÉSIDENTE

**Ô temps, suspends ton vol !
(Lamartine)**

Page 2



Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

**En route vers la planification stratégique
2020-2023**

Page 4



Patricia Rancourt c.o., inspectrice, OCCOQ,
en collaboration avec l'équipe des inspecteurs de l'OCCOQ

INSPECTION PROFESSIONNELLE

Oh non ! Pas une visite d'inspection !

Page 6



Chantal Lepire, c.o., chargée de cours et doctorante
à la Faculté des sciences de l'éducation,
Université du Québec à Montréal

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

**Supervision clinique : compétences,
besoins d'accompagnement et dimension
multiculturelle**

Page 9



Marie-Maxime Robichaud, c.o., doctorante en sciences de
l'orientation, Université Laval

CLIENTÈLES

**Les dimensions relationnelles durant le retour
au travail à la suite d'un problème de santé :
la prise en compte des collègues**

Page 15



Louis Cournoyer, Ph.D., c.o.,
professeur-chercheur,
Université du Québec à Montréal

RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

Page 18



Mathieu Pigeon, coordonnateur aux communications,
OCCOQ

CHRONIQUE COMMUNICATIONS

De grands chantiers à l'ère du numérique

Page 20



Judith Olson, c.o.,
Carrefour jeunesse-emploi
du Haut-Saint-François

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

**L'intelligence artificielle au centre des
préoccupations**

Page 22

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.**, la coordonnatrice au développement des compétences, **Souhila Khaldi, c.o.**, et le coordonnateur aux communications, **Mathieu Pigeon**.

Impression **Deschamps Impression** • Révision linguistique et 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 et Archives 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 • 514 737-4717, 1 800 363-2643 • www.orientation.qc.ca • [Information mpigeon@orientation.qc.ca](mailto:mpigeon@orientation.qc.ca)
Ce périodique est diffusé sur serveur vocal et Internet par **Audiotèque L'oreille qui lit** – Québec : 418 627-8882 – Montréal : 514 393-0103



BILLET DE LA PRÉSIDENTE

Ô temps, suspends ton vol! (Lamartine)

Josée Landry, M.A., c.o., présidente

Depuis quelque temps, j'observe plus attentivement les environnements dans lesquels je vis. Comme vous, je croise beaucoup de gens, aussi bien sur le plan personnel que professionnel. Je n'ai pas décidé consciemment de porter plus attention à certains aspects. Je suis simplement une personne observatrice, et certains constats m'ont assailli soudainement, tel un moustique qui plonge sur nous sans avertir et nous pique sans demander notre avis. Comme des révélations soudaines, dont je ne peux plus me défaire. Révélations tellement envahissantes que j'ai décidé de vous en faire part dans ce billet.

Les bienfaits de la technologie

2

N'étant pas la plus « techno » de ce monde, je suis pourtant assez connectée : cellulaire, ordinateurs, tablette, courriels, réseaux sociaux, textos... à toute heure du jour, 7 jours sur 7. Pas de congé pour la technologie. Je dois dire que ce n'est pas une punition pour moi. J'aime la communication virtuelle, mais jusqu'à un certain point. Je trouve merveilleux de pouvoir discuter avec toute ma famille en même temps, dans un groupe d'échange de textos, de parler avec ma belle-famille en France par Skype, WhatsApp ou Facebook, et d'avoir des nouvelles d'amis ou de connaissances professionnelles. Pouvoir faire des recherches facilement et tout trouver au bout de nos doigts, c'est magique! En plaisantant, je dis parfois à mon fils de 22 ans, qui soupire gentiment devant mes questions « incultes », qu'il me doit le respect, car j'ai fait toutes mes études sans ordinateur, ni Internet, ni imprimante (ça ne me rajeunit pas, mais bon!). Quand j'y pense, je ne me plains pas, car j'avais au moins une machine à écrire (pour les plus jeunes parmi vous, c'est comme un ordinateur sans électricité, avec un clavier manuel, ancêtre du qwerty, huile de bras requise). Les générations qui me précèdent n'ont pas eu cette facilité. Oui, j'estime que la technologie apporte plusieurs avantages à nos vies, en nous facilitant bien des choses. Et pas seulement dans le domaine des études et du travail, mais aussi dans la vie privée : vive le four à micro-ondes et le GPS!

Le revers de la médaille

Mais, il y a un « mais ». Dans notre société actuelle, il « FAUT » que tout aille vite. La course à la performance et aux résultats

rapides nous a amenés à créer des façons de produire toujours plus, et plus vite. Pensons, entre autres, aux divers logiciels, à l'automatisation et à la communication virtuelle qui nous rendent actifs et accessibles en tout temps.

La pénurie de main-d'œuvre que nous observons dans le marché du travail n'est-elle pas, en partie, le fruit d'une technologie tellement efficace qu'elle rend l'humain incapable de suivre la cadence imposée? Cela prend finalement de plus en plus de personnes pour répondre à l'accélération des rythmes de production. Je repense souvent au film de Charlie Chaplin, *Les temps modernes*, dans lequel le personnage tente de visser des boulons sur une machine, mais n'y arrive pas, car ça va trop vite. Une œuvre qui date de 1936 et qui est pourtant tellement d'actualité.

C'est là que surgissent mes observations, dont je vous ai parlé plus tôt. Je vois des personnes qui ne sont pas là où elles sont. Non, je n'ai pas d'hallucinations! Je parle de personnes présentes physiquement, sans l'être totalement. Je vois des personnes assister à des réunions, connectées simultanément à trois appareils, qui écrivent courriels et textos, et répondent à des appels entrants silencieusement. Bien sûr, je fais parfois partie de ces personnes, car je dois aussi répondre à des courriels ou à des appels urgents pendant une réunion. On est tellement indispensables, n'est-ce pas!

Des questionnements éthiques pour l'orientation

C'est aussi là qu'émerge l'inévitable réflexion : quels sont les effets de tout cela sur les services d'orientation? Sur la santé mentale des travailleurs et travailleuses? Et sur notre propre santé mentale, les c.o.?

Comment répondons-nous à cette dictature des temps nouveaux, celle qui nous incite à tout faire rapidement? Qu'en est-il de notre profession et de notre façon de l'exercer? Sommes-nous capables de résister à la popularité grandissante des solutions rapides et pratiquement instantanées? Et souhaitons-nous y résister?

La télépratique me paraît inévitable aujourd'hui, et elle présente de très bons avantages. Notamment, elle démocratise l'accès aux services d'orientation, auxquels des personnes habitant en région

éloignée ou qui ne peuvent se déplacer n'auraient pas accès autrement. Elle facilite l'accès à des outils psychométriques, et leur efficacité en est grandement améliorée. Je salue ces avancées technologiques qui contribuent grandement à l'amélioration des services.

Toutefois, je vous l'affirme : l'utilisation des technologies pour proposer des solutions miracles aux besoins d'orientation m'inquiète. Au moins autant que la prolifération récente des pseudo-spécialistes ou *coachs* en tous genres, qui prétendent posséder une expertise en orientation professionnelle et en gestion de carrière, sans pour autant avoir été formés dans le domaine. Je n'allongerai pas le discours sur ce sujet, car il s'agit ici d'un autre dossier.

Cela dit, ce sont quand même deux phénomènes qui, dans notre domaine, peuvent causer préjudice aux gens qui les consultent pour y voir plus clair dans les choix qu'ils veulent faire. Ce sont souvent des portes ouvertes vers la proposition de solutions miracles, rapides et superficielles : des rapports de résultats de tests génériques sans interprétation rigoureuse et personnalisée; des listes de métiers qui ne tiennent compte que des emplois pour lesquels la demande est forte (pénurie de main-d'œuvre); des slogans à la « quand on veut, on peut! »; et j'en passe.

La résistance à l'instantanéité et aux solutions miracles

Je souhaite ardemment que nous évitions ce piège dans notre façon d'intervenir auprès de nos clientèles, quel que soit notre secteur de pratique. Je souhaite que nous résistions à cette

dictature du « tout-cuit-prêt-à-manger » et que nous amenions nos clients à prendre le temps d'un questionnement plus profond et nécessaire pour des décisions durables. Je suis profondément convaincue que, bien que le champ d'exercice de l'orientation ne soit malheureusement pas réservé, ce qui nous distingue est notre formation en évaluation et en intervention. Maintenons notre rigueur et notre posture éthique en résistant à la tendance vers l'offre de services instantanés et de solutions miracles, le tout en deux rencontres. Même si je demandais à mon dentiste de me faire un traitement en moitié moins de temps, pour la moitié du prix qu'il me propose... il ne le ferait pas. Parce que ça ne se fait tout simplement pas, et il m'expliquerait pourquoi. Alors pourquoi le ferions-nous davantage en orientation ?

Je crois primordial de défendre l'importance d'une intervention qui mérite qu'on prenne le temps de s'y arrêter. Nous devons y croire suffisamment pour affirmer et maintenir notre vision du conseil d'orientation et de carrière. Comme c.o., que pouvons-nous faire concrètement dans notre pratique pour y arriver ?

En cette époque de *fast food*, on assiste également au mouvement du *slow food*, qui implique de ralentir et de s'arrêter pour mieux apprécier. Cela veut dire être présent à ce que l'on fait, au moment où on le fait. Alors, pour permettre à nos clients, ainsi qu'à nous-mêmes, de vivre entièrement ces moments de réflexion, résistons à la *fast orientation* et soyons plutôt dans la *slow orientation* !

SUIVEZ L'OCCOQ SUR SA NOUVELLE PAGE FACEBOOK !

f @OCCOQ

CO Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Pour voir mes possibilités, les C.O. sont là !



CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

En route vers la planification stratégique 2020-2023

Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire

Cette fin de période estivale annonce du même coup l'échéance prochaine de la planification stratégique 2015-2020 de l'OCCOQ. En effet, nous sommes présentement en plein cœur de la réalisation du dernier plan d'action annuel (2019-2020) consacré à l'atteinte des cibles stratégiques de l'horizon 2015-2020. Parmi les nombreuses mesures prévues dans le plan d'action 2019-2020 se trouvent l'organisation de deux grands événements de formation continue, le lancement de plusieurs nouvelles publications ainsi que des démarches de concertation visant l'amélioration de l'accès aux services d'orientation.

Journée de formation continue 2019

4

Au mois de mai dernier, tous les membres de l'Ordre ont reçu un courriel de ma part les informant de la tenue de la Journée de formation continue (JFC) le 4 octobre 2019, à l'hôtel Le Dauphin Drummondville. Sous la thématique Pour une réflexion éthique : outils, délibération et pratique, les conférences et ateliers de cette journée permettront aux participants de développer leurs connaissances et compétences en matière de réflexion, de délibération éthique et de respect de la déontologie en orientation. Également au programme de la JFC : la remise officielle des prix de l'Ordre 2019, qui lancera les activités de l'après-midi, ainsi que l'assemblée générale annuelle qui suivra la conférence de clôture.

Colloque 2020

Comme annoncé dans les deux numéros précédents du magazine, le prochain colloque de l'OCCOQ aura lieu au Centre des congrès et d'expositions de Lévis, du 17 au 19 juin 2020. Les travaux du comité de programme vont débuter cet été, et nous pouvons déjà vous annoncer que l'appel de communications sera diffusé vers la mi-octobre. Quant à l'ouverture de l'inscription, elle est prévue pour le début du mois de mars 2020. Je tiens à souligner que l'organisation de cet événement rassembleur constitue toujours un projet mobilisateur au sein de notre équipe ainsi qu'un moment privilégié de contact et de discussion avec nos membres.

Nouvelles publications de l'OCCOQ

À noter que deux nouvelles publications seront lancées dans le cadre de l'atelier « Ma boîte à outils pour une pratique éthique » de la JFC 2019, soit le *Guide explicatif du code de déontologie de l'OCCOQ* (présenté par Richard Locas, c.o. et chargé de cours) et le *Guide de l'usage des technologies numériques en orientation* (présenté par Michel Turcotte, c.o. et psychologue).

J'aurai l'honneur d'animer l'introduction de cet atelier et d'y rappeler les objectifs derrière le développement de ce type d'outils, entre autres celui de soutenir l'appropriation, chez les membres, d'une démarche autonome de réflexion et de prise de décision liées à l'éthique et à la déontologie en orientation. À cet effet, je présenterai sommairement deux outils supplémentaires qui seront offerts aux membres dans Espace compétence : une nouvelle section « foire aux questions » et un modèle (arbre décisionnel) facilitant la prise de décision concernant des questions ou des dilemmes éthiques – deux outils qui pourront aussi susciter et nourrir vos discussions entre collègues c.o.

Pour sa part, la conception du Guide de pratique : orientation en formation générale des adultes sera achevée au terme du plan d'action 2019-2020. Sa diffusion est prévue pour l'année suivante.

Planification des services d'orientation en milieu scolaire

En 2015, l'Ordre a conçu une démarche innovatrice de formation et d'accompagnement afin de permettre aux c.o., en concertation avec les directions d'établissements d'enseignement (critère essentiel à la réussite de la démarche), de réaliser une planification des services d'orientation (PSO). Cette dernière est fondée sur l'évaluation des besoins d'orientation des élèves de l'établissement en question ainsi que sur l'utilisation optimale des ressources.

Depuis son lancement en 2015, la PSO a été offerte, gratuitement, à sept commissions scolaires grâce au soutien financier du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) du Québec. Le déploiement de l'offre de la PSO se poursuivra en 2019-2020 – et dans les années subséquentes – afin de permettre au plus grand nombre possible de commissions scolaires d'en profiter. Pour ce faire, une nouvelle demande de financement a

été envoyée au MEES au cours de l'été dernier. Au-delà des évaluations positives reçues de la part des participants, je souligne ici l'exemple inspirant de la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles, qui a pris la décision d'embaucher quatre c.o. supplémentaires à la suite de la démarche PSO.

Suites du Forum des c.o. en employabilité

Le 16 novembre 2018, l'OCCOQ a organisé le forum Les enjeux de la pratique de l'orientation dans le secteur de l'employabilité, auquel 85 c.o. ont participé. L'organisation de ce forum faisait partie des cibles établies dans la planification stratégique 2015-2020 et comportait les objectifs suivants : offrir un espace stimulant de discussion concernant les grands enjeux de la pratique de l'orientation en employabilité ; faire émerger différentes idées, pistes de solutions et divers exemples d'initiatives porteuses pour répondre aux défis soulevés.

Cette réflexion collective constituait aussi un moment privilégié pour documenter les points de vue des c.o. (collecte de données) afin d'en dégager une synthèse, qui servirait de point de départ à la démarche de concertation que l'Ordre souhaitait entreprendre par la suite avec ses partenaires du réseau de l'employabilité. Ainsi, une première rencontre s'est déroulée le 3 avril 2019, réunissant des représentants de l'OCCOQ et de sept regroupements d'organismes (ex. : AXTRA, RSSMO, RCJEQ, etc.). L'objectif consistait à discuter des stratégies et des pistes d'action à envisager pour améliorer l'accès aux services d'orientation dans les organismes d'employabilité, à partir de la présentation du document synthèse issu des données collectées au forum. Cette rencontre de concertation nous a permis de tenir des discussions constructives et de cibler des zones de réflexion et de clarification nécessaires avant de déterminer les mesures à mettre en place. Initialement prévue le 13 juin 2019, la deuxième rencontre a dû être reportée à la fin du mois d'août en raison de conflits d'horaires. Des informations suivront à l'automne au sujet des prochaines étapes de cette démarche de concertation.

Rapprochement avec le réseau de la santé et des services sociaux

Des interventions politiques auprès des décideurs du réseau de la santé et des services sociaux faisaient aussi partie des moyens ciblés dans la planification stratégique 2015-2020 afin d'assurer un accès aux services d'orientation pour les clientèles vulnérables. Après avoir interpellé la nouvelle ministre de la Santé et des Services sociaux à ce sujet au moment de son entrée en poste au mois d'octobre 2018, la présidente de l'Ordre, Josée Landry, c.o., a été invitée à participer au forum Jeunes et santé mentale (13 mai 2019). Cette démarche de consultation visait à définir les besoins et les mesures qui guideront la conception du prochain plan d'action en santé mentale (2020-2025).

Un second forum suivra cet automne, portant cette fois-ci sur la santé mentale des adultes et des aînés, toujours dans une perspective d'amélioration des services. Ces premières étapes auront permis à l'Ordre de bien préparer sa participation à l'élaboration du Plan d'action en santé mentale 2020-2025, dans l'optique d'y faire valoir l'expertise des c.o. et la nécessité d'assurer l'accès à leurs services pour l'ensemble de la population.

Au mois de mai 2019, la présidente et la chargée d'affaires professionnelles et réglementaires de l'OCCOQ ont chacune participé à des rencontres organisées par la Direction de la planification de la main-d'œuvre (PMO) du ministère de la Santé et des Services sociaux. La PMO du secteur psychosocial et du secteur de la réadaptation était à l'ordre du jour de ces rencontres. Comme la présence des c.o. y demeure limitée, ces premières rencontres – suivies d'autres au mois de juillet dernier, à laquelle j'ai participé en compagnie de la présidente – auront permis de sensibiliser les décideurs à l'importance d'assurer un accès aux services d'orientation à l'intérieur du réseau. Un rapprochement que nous entendons bien poursuivre dans les mois et années à venir.

Élaboration de la planification stratégique 2020-2023

Comme le titre de cette chronique l'indique, nous sommes maintenant en route vers la planification stratégique 2020-2023. En effet, deux rencontres du comité de planification stratégique (l'un des quatre comités du conseil d'administration de l'OCCOQ) ont déjà eu lieu, et la démarche de réflexion est bien amorcée. Après avoir effectué le bilan de la dernière planification ainsi qu'un exercice d'analyse des forces, faiblesses, menaces et occasions à saisir, les membres du comité devront établir les grandes orientations et définir les objectifs stratégiques qui encadreront les activités de l'Ordre sur l'horizon 2020-2023. Le document produit sera ensuite soumis au conseil d'administration afin d'être adopté au début du mois de février 2020. Ainsi, c'est avec fierté que nous entamerons la nouvelle décennie en vous dévoilant notre toute nouvelle planification stratégique!



INSPECTION PROFESSIONNELLE

Oh non ! Pas une visite d'inspection !

Patricia Rancourt c.o., inspectrice, OCCOQ, en collaboration avec l'équipe des inspecteurs de l'OCCOQ

6 Telle est la phrase qui surgit fréquemment dans la tête de nos collègues c.o. qui reçoivent un avis d'inspection. Comment expliquer cette réaction ? Plusieurs hypothèses se posent : le manque de temps, la crainte du jugement d'autrui, la peur que la pratique ne soit pas conforme, la perception négative de l'inspection ou la méconnaissance du processus, la peur d'être pris en défaut. Bref, les raisons sont multiples. Bien que la mission et les obligations de l'Ordre à l'égard la protection du public et de la surveillance de la pratique soient connues et diffusées, peu nombreux sont les membres qui se réjouissent à l'idée de recevoir quelqu'un qui vient inspecter leur pratique et « mettre le nez dans leurs affaires » ! Toutefois, les exigences de l'Office des professions du Québec sont formelles pour les 46 ordres professionnels de la province¹. Il est question d'obligations et de responsabilités incontournables. Par conséquent, il va de soi que les professionnels membres d'un ordre sont tenus d'être inspectés un jour ou l'autre pendant leur carrière. Mais, bien souvent, cette certitude n'empêche pas les c.o. d'avoir une réaction à connotation négative par rapport à cette exigence.

Rassurez-vous ! La plupart des membres ayant eu une visite d'inspection dans le cadre du programme général de surveillance de la pratique expriment être satisfaits du déroulement de leur rencontre, rassurés et mieux outillés pour poursuivre leur mission respective auprès de leur clientèle. Comment expliquer alors l'écart entre l'anticipation négative d'une inspection et la satisfaction éprouvée par plusieurs à la suite de la démarche ? La méconnaissance des étapes du processus d'inspection, du contexte, du déroulement de la visite et de son contenu y sont probablement pour quelque chose. Voici de précieuses informations qui pourraient vous être utiles dans votre préparation à une inspection, qui, souhaitons-le, vous amènera à poser un regard positif et constructif sur votre démarche. Comme vous le savez, tôt ou tard, votre tour viendra !

Une réforme des inspections ? Vraiment ?

Dans un premier temps, notez que, en vertu de l'article 12 du Règlement sur le comité d'inspection professionnelle de l'OCCOQ (CIP), ledit comité doit, chaque année, définir un programme de surveillance et le faire adopter par le conseil

d'administration. Le CIP a résolu, à sa réunion régulière du 13 mars 2018, d'amorcer l'actualisation de l'ensemble du processus d'inspection professionnelle, et ce, sur une période de trois ans. Cela avait d'ailleurs été annoncé au congrès de l'OCCOQ à Saint-Hyacinthe en juin dernier sous l'appellation de la « réforme des inspections ». Ce nouveau virage prend assise dans la volonté de l'Ordre de travailler avec ses membres dans une perspective de prévention, d'éducation et d'accompagnement.

La trajectoire des inspections a été révisée en s'appuyant sur le paradigme du maintien professionnel et des tiers de carrière². Ainsi, les inspections ont été repensées selon les défis et enjeux respectifs des membres, conformément à leur nombre d'années de pratique. Les questionnaires et les visites ont été modifiés en conséquence, selon le caractère distinctif de chaque catégorie :

- les « membres juniors », avec 0 à 3 ans de pratique ;
- les « membres intermédiaires », avec 3 à 15 ans de pratique ;
- les « membres séniors », avec 15 ans ou plus de pratique.

En cette première année de réforme, il a été résolu de procéder aux visites d'inspection en fonction de critères différents des années précédentes. Les critères ciblés sont, par exemple : exercer depuis trois ans ou moins (membres juniors), exercer depuis plus de 10 ans et ne pas avoir été inspecté (membres intermédiaires et séniors), être en pratique privée depuis plus de cinq ans et ne pas avoir fait l'objet d'une inspection au cours des cinq dernières années, etc. Pour le détail des objectifs et des critères du programme annuel de surveillance générale de la pratique, veuillez consulter la section « Inspection professionnelle » du site Web de l'OCCOQ³.

Notez que, malgré le fait que ces critères sont prédéterminés en fonction du programme de surveillance, le CIP peut, en tout temps, décider de procéder à une visite d'inspection auprès des membres s'il le juge nécessaire.

Quelles sont les étapes de l'inspection ? Et de quoi parle-t-on au cours de la visite ?

La première étape de la démarche d'inspection consiste à être sélectionné pour remplir le questionnaire d'autoévaluation selon les critères prioritaires de l'année en cours. Après la période du

renouvellement de l'adhésion à l'Ordre, soit en mars, un courriel est acheminé aux membres sélectionnés qui disposent de quatre semaines pour remplir le questionnaire. Le temps nécessaire pour réaliser cette tâche varie d'une personne à l'autre en fonction de plusieurs facteurs : capacité de synthèse, habileté à s'exprimer à l'écrit, niveau de pratique réflexive, maîtrise des aspects déontologiques, stress éprouvé, disponibilité à compléter la tâche pendant les heures de travail ou à l'extérieur, etc. Malgré ces multiples facteurs, une certitude s'impose : le questionnaire représente le reflet de la pratique des membres, et son contenu prend racine dans le profil des six compétences générales des conseillers d'orientation.

Une fois le travail terminé, le membre dépose le tout dans Espace compétence. Les inspecteurs prennent ici le relais en procédant rigoureusement, selon une grille d'évaluation, à l'analyse de tous les questionnaires remplis. Cette évaluation est ensuite soumise au CIP, qui confirme la liste des membres qui seront rencontrés au cours d'une visite d'inspection. Ces membres recevront par courriel un avis de convocation à une visite d'inspection.

À la suite de la réception de cet avis, chaque membre sera contacté par un inspecteur dans les mois qui suivent afin de déterminer la date, l'heure et le lieu de la rencontre, qui dure habituellement trois heures. Une fois l'entente établie, le membre reçoit ensuite un courriel de confirmation comportant les détails et les documents nécessaires à la préparation de la visite.

Au cours de cette visite, la discussion repose entre autres sur le profil des six compétences générales des conseillers d'orientation, tel que présenté dans le questionnaire d'autoévaluation. De plus, les éléments discutés ont trait au code de déontologie ainsi qu'aux autres règlements, notamment le Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice. Par conséquent, la tenue du cabinet (insonorisation, confidentialité, etc.), la gestion de la pratique (développement des compétences, jugement éthique, etc.), les outils d'évaluation (psychométrie, questionnaires maison, etc.) et les dossiers (tenue de dossiers, consentement libre et éclairé, honoraires, etc.) font l'objet de l'inspection dans le but ultime de s'assurer de leur conformité selon la réglementation.

Tout au long de la visite, l'inspecteur formule des rétroactions au membre et, le cas échéant, présente des correctifs et des suggestions d'améliorations à apporter dans la pratique. Afin de consigner le tout, un rapport est rédigé par l'inspecteur et acheminé au CIP.

En dernier lieu, le CIP procède à une recommandation sous la forme d'un « rapport de visite » en se basant sur les documents fournis par le membre (questionnaire d'autoévaluation, CV, description de tâches, etc.), les activités de formation ainsi que les informations et observations rapportées par l'inspecteur au cours de la visite. Ce « rapport de visite », indiquant la recommandation finale, sera acheminé au membre au moyen d'Espace compétence.

Qui sont les inspecteurs?

L'équipe actuelle est composée de cinq membres de l'Ordre qui poursuivent également leur pratique. Parmi leurs mandats respectifs, ils sont eux aussi confrontés aux différents enjeux du domaine de l'orientation. Grâce à des formations continues et à la supervision dont ils bénéficient, les inspecteurs possèdent une connaissance approfondie des lois, des normes et des règlements qui encadrent la pratique de l'orientation au Québec.

Forts de cette expertise, ils s'appliquent, entre autres, à :

- sensibiliser et éduquer le membre à ses devoirs et obligations;
- vérifier le respect de la déontologie et de l'éthique professionnelle;
- analyser et encourager le développement, le maintien et la mise à jour des compétences;
- comprendre le contexte de pratique et suggérer des pistes d'amélioration;
- discuter de l'utilisation d'outils psychométriques dans le respect des normes;
- s'assurer de la conformité de la tenue des dossiers;
- accompagner le membre dans sa pratique réflexive et la gestion de sa pratique.

Dans un climat d'ouverture et de collaboration, les inspecteurs s'assurent de demeurer professionnels et respectueux du membre et de son contexte de pratique. Dans le cadre du programme de surveillance générale de la pratique des c.o., la visite d'inspection⁴ est un temps précieux de réflexion et constitue avant tout une activité constructive et formative pour les conseillers d'orientation.

L'attribution des inspections est réalisée en fonction des régions administratives auxquelles est rattaché chacun des inspecteurs. Toutefois, un conflit d'horaire ou d'intérêts peut faire en sorte qu'une inspection soit relayée à un autre inspecteur. Voici les membres de l'équipe ainsi que leur territoire respectif :

Suzanne Boulerice, conseillère d'orientation, consultante clinique et organisationnelle, en pratique privée en counseling de carrière et en développement organisationnel depuis 22 ans. Parallèlement, elle a œuvré pendant 37 ans dans les milieux communautaire, parapublic et public à titre de conseillère clinique, de conseillère aux établissements et de gestionnaire. Elle est reconnue pour ses capacités mobilisatrices dans des contextes de transition et de transformation des services et des pratiques, pour son expertise clinique et administrative de gestion ainsi que pour le développement organisationnel.

Daniel Poulin, conseiller d'orientation depuis une vingtaine d'années, spécialisé auprès d'une clientèle éloignée du marché du travail et consultant pour les élèves handicapés ou les élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA). Il est reconnu pour son empathie, son esprit de collaboration et son intégrité. Il couvre les territoires de Montréal, de Laval, de l'Outaouais, des Laurentides et de l'Abitibi.

René Breault, conseiller d'orientation et psychothérapeute retraité du réseau collégial. Consultant et travailleur autonome depuis 14 ans, il offre de l'aide aux employés et à leur famille ainsi qu'en gestion de carrière. De tempérament réfléchi, il est reconnu pour sa capacité d'analyse et de synthèse de même que pour son approche ouverte et conviviale. Doyen de l'équipe, il couvre les territoires suivants : Capitale-Nationale, Côte-Nord et Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Mireille Moisan, conseillère d'orientation en milieu scolaire depuis 15 ans et chargée de projets pour l'OCOQ depuis près de 10 ans. Elle est reconnue pour son ouverture, son authenticité et son engagement profond envers la profession. Elle couvre les régions de la Mauricie, de Lanaudière, de la Montérégie, du Centre-du-Québec et de l'Estrie.

Patricia Rancourt, conseillère d'orientation en milieu scolaire et en pratique privée depuis près de 15 ans et chargée de cours à l'université. Elle est reconnue pour sa créativité, son dynamisme et sa rigueur. Elle couvre le territoire des régions de la Capitale-Nationale, de Chaudière-Appalaches, du Bas-Saint-Laurent, de la Côte-Nord et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. L'appartenance à un ordre professionnel implique des responsabilités importantes, mais aussi son lot de privilèges et, souhaitons-le, une grande fierté. Tout comme les membres, l'équipe d'inspecteurs s'applique à réaliser son mandat avec diligence, rigueur, bienveillance, et ce, habitée par une passion certaine pour la profession de conseiller d'orientation. Conscients que l'annonce d'une visite d'inspection ne laisse généralement personne insensible, nous espérons que cet article aura pu clarifier les étapes de la démarche, démystifier son contenu et communiquer une vision plus positive, et surtout formative, de la démarche d'inspection qui, comme vous le savez, s'avère indispensable et inévitable.

1 www.opq.gouv.qc.ca/Rapports.

2 <https://leblog.hrtoday.ch/les-tiers-de-carriere-professionnelle-pourquoi-cette-logique>.

3 www.orientation.qc.ca.

4 À distinguer de la « visite d'inspection particulière », qui porte sur les compétences du membre.



**FIER ASSUREUR
DES MEMBRES DE L'ORDRE
DEPUIS PLUS DE 10 ANS**

.....

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur votre programme d'assurance responsabilité professionnelle.

1 800 644-0607 lacapitale.com/occoq


La Capitale
Assurances générales
Cabinet en assurance de dommages



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Supervision clinique : compétences, besoins d'accompagnement et dimension multiculturelle

Chantal Lepire, c.o., chargée de cours et doctorante à la Faculté des sciences de l'éducation, UQAM

Cet article est le deuxième volet concernant les résultats d'une enquête en ligne qui a eu lieu en septembre 2018 auprès de c.o. québécois. Le premier article proposait des pistes de réflexion autour du choix de développer ou non une pratique de supervision clinique (SC). Cette fois, le thème central est le profil de compétences d'une personne superviseuse clinique, notamment à propos des distinctions et des similarités entre les deux groupes de c.o., selon qu'ils ont ou non une expérience en SC. L'article fait aussi des liens entre les compétences et les besoins exprimés par les c.o., en matière d'accompagnement professionnel, pouvant être couverts par la SC. À partir de certains résultats du sondage, une réflexion est proposée au sujet de la supervision multiculturelle.

1. Référentiel de compétences : un système ouvert

1.1 Définir le « référentiel de compétences »

Un référentiel est un système qui « permet de repérer un objet par rapport à un ensemble d'autres objets » (Figari, 1994, p. 45), tout en précisant des balises normatives qui aident à porter un jugement sur une action (Cros et Raïsky, 2010). La notion de compétences, quant à elle, peut être définie comme « une organisation dynamique de l'activité, mobilisée et régulée par un sujet pour faire face à une tâche donnée, dans une situation déterminée » (Coulet, 2011). À partir de ces éléments de définition, il est possible d'établir que le référentiel circonscrit les principales compétences de l'activité de la SC parmi d'autres (p. ex., l'orientation, le mentorat, le coaching, l'enseignement). De plus, il propose les jalons (par le système professionnel, les pairs, les personnes supervisées et la clientèle) qu'une personne c.o.-superviseuse (COS) devrait normalement mobiliser pour accomplir ses tâches tout en s'adaptant aux différentes situations de supervision rencontrées.

1.2 Référentiel de compétences en supervision clinique des c.o. québécois

Depuis les 20 dernières années, des référentiels de compétences ont été élaborés dans plusieurs disciplines. Plus de 17 ont été répertoriés, mais un seul rattaché à la discipline de l'orientation a fait l'objet d'une étude scientifique (Lombardo, 2007). Les autres référentiels proviennent majoritairement du domaine de la psychologie. Devant un nombre important de référentiels de compétences, Watkins (2013) a repéré les six thèmes de compétences les plus récurrents (tableau 1).

Tableau 1 - Six thèmes de compétences de la supervision clinique

Thème 1	Connaissances et compréhension au sujet des modèles de supervision, des méthodes et des interventions
Thème 2	Connaissances et habiletés au sujet de l'éthique, des lois et des préoccupations professionnelles
Thème 3	Connaissances et habiletés au sujet de la gestion du processus relationnel en supervision
Thème 4	Connaissances et habiletés dans la conduite de l'évaluation en processus de supervision
Thème 5	Connaissances et habiletés afin de favoriser la sensibilité à la différence et à la diversité
Thème 6	Ouverture et usage dans l'utilisation d'une pratique réflexive et d'évaluation de sa pratique de supervision

Ces énoncés peuvent tous s'intégrer à un référentiel de compétences de SC visant la discipline de l'orientation. Ce constat fait écho aux résultats d'une démarche d'analyse d'écrits scientifiques (Cournoyer, Lepire et Lachance, 2017) ayant permis de repérer neuf points de convergence entre la SC en orientation et la SC de disciplines connexes. La démarche avait aussi relevé sept points de distinction. L'élaboration du référentiel de compétences des COS (tableau 2) a notamment¹ tenu compte des travaux de Lombardo (2007), des six thèmes de compétences de la SC (tableau 1), des points de convergence et de distinction (Cournoyer, Lepire et Lachance, 2017) et du profil de compétences générales des c.o. (OCCOQ, s. d.). Les sources crédibles et diversifiées ayant été utilisées pour élaborer le référentiel permettent de formuler l'hypothèse que les personnes répondantes seront en majorité en accord avec la pertinence de chacun des énoncés du référentiel.

Tableau 2 - Référentiel de compétences des c.o.-superviseurs

La ou le superviseur devrait être en mesure d'aider la personne supervisée :	
1	à mieux évaluer et intervenir en orientation sur les enjeux personnels et professionnels des personnes clientes
2	à mieux comprendre et à faire un usage adéquat et efficace de modèles théoriques et pratiques d'évaluation et d'intervention en orientation professionnelle
3	à mieux intégrer la pratique de l'évaluation psychométrique en orientation au regard de clientèles, de problématiques et de secteurs d'activité variés
4	à mieux conceptualiser ses pratiques d'évaluation et d'intervention avec l'intégration d'approches pertinentes et adaptées aux enjeux des clientèles
5	à partager et à inclure de façon appropriée des connaissances suffisantes et actualisées en matière d'information scolaire et professionnelle
6	à mieux intervenir par l'emploi et le partage de savoirs en matière de technologies de l'information et des communications pertinents pour sa pratique
7	à s'adapter au contexte d'intervention dans lequel s'exercent les fonctions
8	à s'adapter aux différences culturelles, d'identité de genre et d'âge des personnes clientes
9	à agir selon les normes déontologiques et à exercer un jugement éthique
La ou le superviseur clinique devrait être en mesure de :	
10	pratiquer la supervision clinique de manière réflexive en identifiant ses propres limites et en agissant en conséquence
11	créer et maintenir une alliance de travail avec la personne supervisée en structurant la supervision
12	créer et maintenir une alliance de travail avec la personne supervisée en l'aidant à présenter l'information pertinente liée à ses objectifs de supervision
13	créer et maintenir une alliance de travail avec la personne supervisée en l'aidant à développer une pratique réflexive
14	user de stratégies pédagogiques afin de favoriser l'intégration des apprentissages de la personne supervisée
15	évaluer de manière rigoureuse le niveau de développement de la personne supervisée et ses progrès

© Chantal Lepire

10 Dans sa forme actuelle, ce référentiel de compétences représente un système ouvert qui est à son point de départ et qui pourra s'enrichir de futures recherches et de l'évolution de l'activité de SC des c.o.-superviseurs.

2. Présentation des résultats

Cette partie de l'article présente les résultats à trois questions du sondage plus directement liées au référentiel de compétences à la SC. Les deux premières questions, posées aux c.o. avec ou sans expérience en SC, visaient principalement à : 1) évaluer leur

degré d'accord avec chacun des énoncés de compétences pouvant guider l'élaboration d'une formation à la SC; et 2) identifier les compétences dites prioritaires pour une formation initiale à la SC. La troisième question visait à préciser les besoins d'accompagnement professionnel des c.o., sans égard à leur expérience de SC, qui ont le potentiel d'être couverts par la SC. Les résultats sont présentés pour chacune des questions de manière à faire ressortir les similitudes et les différences entre les deux groupes de répondants (c.o. avec expérience de SC et c.o. sans expérience de SC), tout en mettant en relation les besoins d'accompagnement professionnel des c.o.

Tableau 3 - Résultats ayant trait à la pertinence et à la priorité des compétences à la supervision clinique et des besoins d'accompagnement professionnel des c.o. selon qu'ils ont ou non une expérience en supervision clinique

Profil de compétences des c.o. superviseurs	Pertinence Tout à fait en accord Plutôt en accord		Priorité % sélectionné pour les priorités		Besoins c.o. Tout à fait en accord Plutôt en accord
	Sans expérience en SC N = 109	Avec expérience en SC N = 50**	Sans expérience en SC N = 109	Avec expérience en SC N = 50	
Énoncés					C.O. N = 267
1. Évaluer et intervenir en orientation sur les enjeux personnels et professionnels des clients	95,1 %	78 %	66 %	72,7 %	91,7 %
2. Comprendre et faire un usage adéquat et efficace de modèles théoriques et pratiques d'évaluation et d'intervention en orientation professionnelle	95,4 %	78 %	52,5 %	50 %	89,2 %

3. Intégrer la pratique de l'évaluation psychométrique en contexte de counseling de carrière au regard de clientèles, de problématiques et de secteurs d'activité variés	93,7 %	70 %	42,4 %	25,6 %	82 %
4. Conceptualiser ses pratiques d'évaluation et d'intervention avec l'intégration d'approches pertinentes et adaptées aux enjeux des clientèles	94,5 %	70 %	57,6 %	44,2 %	90,6 %
5. Partager et inclure de façon appropriée des connaissances suffisantes et actualisées en matière d'information scolaire et professionnelle	80 %	68 %	24,2 %	18,6 %	64,1 %
6. Mieux intervenir par l'emploi et le partage de savoirs en matière de technologies de l'information et des communications pertinents pour sa pratique	79,6 %	64 %	20,2 %	14 %	56,6 %
7. S'adapter au contexte d'intervention dans lequel s'exercent les fonctions	94,4 %	76 %	56 %	55,8 %	74,9 %
8. S'adapter aux différences culturelles, d'identité de genre et d'âge des clients	89,9 %	72 %	35,4 %	18,6 %	71,6 %
9. Développer sa pratique réflexive de l'orientation professionnelle	---	---	---	---	83,9 %
10. Pratiquer la supervision clinique de manière réflexive en identifiant ses propres limites et en agissant en conséquence	94,4 %	78 %	55,3 %	55,8 %	---
11. Évaluer de manière rigoureuse le niveau de développement de la personne supervisée et ses progrès	88,5 %	76 %	34 %	51,2 %	---
12. Mieux s'évaluer dans son développement professionnel, ses interventions et ses apprentissages	---	---	---	---	89,2 %
13. Créer et maintenir une alliance de travail avec la personne supervisée en structurant la supervision (en groupe ou en individuel)	96,2 %	76 %	57,1 %	39,5 %	---
14. Créer et maintenir une alliance de travail avec la personne supervisée en l'aidant à présenter l'information pertinente liée à ses objectifs de supervision	97,2 %	79 %	38,1 %	51,2 %	---
15. Créer et maintenir une alliance de travail avec la personne supervisée en l'aidant à développer sa pratique réflexive	93,3 %	78 %	51 %	74,4 %	---
16. Créer et maintenir une alliance de travail avec la personne supervisée en usant de méthodes variées pour lui donner une rétroaction précise et constructive	95,4 %	76 %	56,4 %	48,8 %	---
17. Favoriser l'intégration des apprentissages par l'emploi de stratégies pédagogiques	93,6 %	74 %	33 %	32,6 %	---
* 11 personnes sur 50 n'ont pas répondu à la presque totalité des énoncés (sauf un). --- Indique que l'énoncé ne concernait pas ce groupe de personnes répondantes.					

2.1 Ce qu'une formation à la supervision clinique devrait permettre de développer

De manière générale, les personnes répondantes ont déterminé

que l'ensemble des énoncés de compétences était pertinent à intégrer dans une formation à la SC. Les pourcentages d'accord sont tous plus élevés pour les personnes répondantes sans expérience en SC. Il est à noter que 11 des 50 personnes

répondantes (22 %) avec expérience en SC n'ont pas répondu à cette partie du sondage, contrairement à la presque totalité des personnes répondantes sans expérience en SC.

Les énoncés de compétences les moins élevés, et ce, pour les c.o. avec ou sans expérience en SC sont ceux ayant trait au partage et à l'inclusion appropriée de connaissances suffisantes et actualisées en matière d'information scolaire et professionnelle (n° 5 : 80 % et 68 %) et à l'emploi et au partage de savoirs en matière de technologies de l'information et des communications pertinents pour sa pratique (n° 6 : 79,6 % et 64 %). Les énoncés qui obtiennent des pourcentages plus élevés sur le plan de la pertinence sont sensiblement les mêmes pour les deux groupes de personnes répondantes (énoncés 1, 2, 13, 14 et 16). Toutefois, les c.o. avec expérience en SC jugent plus pertinents la création et le maintien d'une alliance de travail avec la personne supervisée en l'aidant à développer sa pratique réflexive que ceux sans expérience en SC. Ces personnes répondantes vont aussi accorder une plus grande priorité aux énoncés 10 et 11, lesquels sont liés respectivement à la pratique réflexive de la personne superviseuse et à l'évaluation de la personne supervisée.

2.2 Compétences prioritaires d'une formation initiale à la supervision clinique

Globalement, peu d'énoncés sont jugés prioritaires par les c.o. sans expérience en SC puisque la majorité des pourcentages se situe entre 50 % et 66 %. Il subsiste toutefois des énoncés (n° 14 : 38,1 % ; n° 8 : 35,4 % ; n° 11 : 34 % ; n° 17 : 33 % ; n° 5 : 24,2 % ; n° 6 : 20,2 %) qui se démarquent par leur faible pourcentage de priorité (tableau 3). Pour les c.o. avec expérience en SC, le pourcentage de priorité le plus élevé est lié à l'alliance de travail (n° 15 : 74,4 %) et le deuxième, à l'évaluation des enjeux personnels et professionnels des clients ainsi qu'à l'intervention en orientation sur ces enjeux (n° 1 : 72,7 %).

Des différences se dégagent dans le pourcentage lié aux priorités des c.o. avec de l'expérience en SC par rapport à celui des c.o. sans expérience. Les cinq différences les plus marquées concernent les énoncés :

- 15 : la création et le maintien d'une alliance de travail avec la personne supervisée en l'aidant à développer sa pratique réflexive, avec 23,4 points de pourcentage (51 % et 74,4 %) ;
- 13 : créer et maintenir une alliance de travail avec la personne supervisée en structurant la supervision, avec 17,6 points de pourcentage (57,1 % et 39,5 %) ;
- 11 : évaluation du développement et du progrès de la personne supervisée, avec 17,2 points de pourcentage (34 % et 51,2 %) ;
- 3 : intégrer la pratique de l'évaluation psychométrique en contexte de counseling de carrière au regard de clientèles, de problématiques et de secteurs d'activité variés, avec 16,8 points de pourcentage (42,4 % et 25,6 %) ;

- 13 : la création et le maintien de l'alliance en aidant la personne supervisée à présenter l'information pertinente liée à ses objectifs de supervision, avec 13,1 points de pourcentage (38,1 % et 51,2 %).

2.3 Besoins d'accompagnement professionnel des c.o.

Les besoins d'accompagnement professionnel pouvant être couverts par la SC ont été formulés à partir des énoncés de compétences, dont huit ont été légèrement remaniés (9 et 11) pour correspondre davantage à la perspective du c.o. Les c.o. (N = 267) ont majoritairement indiqué que l'ensemble des énoncés correspond à des besoins d'accompagnement professionnel pouvant être couverts par la SC. L'un des besoins les plus présents est celui se rapportant à l'énoncé de compétence majoritairement considéré comme pertinent et prioritaire par les c.o. sans expérience de SC, soit l'énoncé 1 : évaluer et intervenir en orientation sur les enjeux personnels et professionnels des clients. Les deux besoins de soutien professionnel les moins exprimés correspondent aux énoncés 5 et 6, lesquels sont liés à l'information scolaire et professionnelle, et à la technologie. Deux besoins d'accompagnement professionnel ont un pourcentage plutôt élevé comparativement à la priorité de la formation des c.o., soit ceux liés à l'évaluation psychométrique (82 %, comparativement à 42,4 % et à 25,6 %) et à l'adaptation aux différences culturelles, d'identité de genre et d'âge des personnes clientes (71,6 %, comparativement à 35,4 % et à 18,6 %).

2.4 Résumé des résultats

En résumé, il est possible de conclure que le profil de compétences présenté dans le cadre de ce sondage est jugé pertinent, ce qui confirme l'hypothèse de départ. De plus, des priorités de formation pour la SC ont émergé. Il s'agit essentiellement de l'alliance de travail en supervision (énoncés 3 et 4), de la capacité de la personne superviseuse à faciliter chez la personne supervisée la conceptualisation de sa pratique (énoncés 2 et 6) et de son adaptation au contexte d'intervention (énoncé 5). Par ailleurs, la SC est perçue comme un moyen susceptible de répondre à des besoins d'accompagnement professionnel des c.o.

Quelques résultats attirent toutefois l'attention, particulièrement ceux liés à la différence et à la diversité (énoncé 8). En effet, le pourcentage au sujet des besoins de soutien professionnel s'élève à 71,6 %, alors que ceux ayant trait aux priorités d'intégration dans une formation initiale à la SC sont plutôt faibles avec 35,4 % et 18,6 %. Il est à noter qu'aucune explication n'a été soumise par les personnes répondantes au sujet de leur positionnement. Cette disparité de pourcentage incite à s'intéresser à la place de la différence et de la diversité en contexte de SC. Plus largement, la différence et la diversité forment un enjeu contemporain abordé sous plusieurs angles, notamment par des chercheurs qui s'en préoccupent dans les écoles², qui repèrent les fondements historiques dans une perspective muséale ou qui démystifient la diversité sexuelle et de genre ; par les institutions gouvernementales, avec le projet de loi n° 21 portant sur la laïcité de l'État ; ou encore par des journalistes qui proposent des reportages sur l'identité transgenre. Les questions de différence et de diversité prennent une place importante dans notre société.

Elles sont aussi étudiées en SC, où l'on soulignait déjà dans les années 2000 le manque d'attention portée aux facteurs culturels en supervision (Goodyear, Bunch et Clairborn, 2006) et le potentiel de présence du mythe de la similitude (Bernard et Goodyear, 2009) en contexte de SC. Plus récemment, des recherches poursuivent l'étude de la différence et de la diversité dans un contexte de SC (Burkard et coll., 2014; Chopra, 2013; Crockett et Hayes, 2015; Malone et coll., 2017), affirmant ainsi la pertinence sociale et scientifique du sujet.

Il est donc approprié de poursuivre la discussion sur le sujet de la différence et de la diversité en contexte de SC. L'intention n'est pas de débattre de la pertinence ou non d'intégrer le thème dans une formation initiale à la SC, mais plutôt de proposer des pistes de réflexion au sujet de la « supervision multiculturelle », expression utilisée pour englober la différence et la diversité en contexte de SC. Ces pistes peuvent aussi plus largement alimenter une réflexion sur la pratique de l'orientation professionnelle.

3. Pistes de réflexion sur la dimension multiculturelle de la supervision clinique

3.1 Ce dont il s'agit lorsqu'il est question de supervision multiculturelle

La supervision multiculturelle se définit par Chopra (2013) comme la relation entre deux personnes (supervisée et superviseuse) qui ont un cadre de référence culturelle différent. Elle est aussi présente lorsque les personnes superviseuse et supervisée travaillent sur des enjeux multiculturels rencontrés entre cette dernière et sa clientèle (Chopra, 2013). La supervision multiculturelle n'est pas uniquement liée à l'ethnicité, car il existe plusieurs formes de diversité (Bernard et Goodyear, 2014; Malone et coll., 2017). Fouad (2009) soulève une panoplie de facteurs multiculturels comme l'âge, le langage, l'ethnicité, le genre, le handicap, la religion, l'orientation sexuelle et le statut économique (p. S13).

3.2 Quelques résultats de recherche portant sur la supervision multiculturelle

Il est reconnu que la personne supervisée sera plus encline à dévoiler ses défis liés aux différences culturelles si la relation de supervision est vécue de manière sécuritaire (Crockett et Hayes, 2015; Dressel et coll., 2007). Il a aussi été démontré que plus la personne superviseuse est compétente sur le plan multiculturel et entretient des discussions à ce sujet en supervision, plus elle facilite les prises de conscience chez les personnes supervisées (Crockett et Hays, 2015). De plus, les enjeux de différences culturelles dans la relation de supervision peuvent complexifier la formulation de rétroactions constructives (Burkard, 2014). L'une des difficultés rapportées se situe notamment lorsque la personne supervisée ne démontre pas de prise de conscience et d'ouverture à se sensibiliser à des facteurs culturels qui touchent la relation avec la personne cliente (Burkard et coll., 2014). Les c.o. superviseurs peuvent aussi être préoccupés à l'idée d'imposer leur propre culture dans la manière de communiquer des rétroactions aux personnes supervisées (Burkard et coll., 2014). La SC serait privilégiée pour faciliter les prises de conscience (Dickson et Jepsen, 2007; Toporek, Ortega-Villalobos et Pope-Davis, 2004) concernant les effets de son héritage culturel en intervention. Enfin, il a été démontré que la supervision multiculturelle partage des similitudes avec la supervision dite générale (Malone et coll., 2017). Ainsi, une personne superviseuse qui s'est développée dans sa pratique serait plus habile à négocier les défis multiculturels.

3.3 Une piste d'analyse de sa pratique de supervision clinique multiculturelle

Cette partie de l'article propose une série de questions pour faciliter une réflexion sur sa pratique multiculturelle actuelle ou future de SC. Les questions sont inspirées de différentes sources. La première source a trait aux résultats de recherche présentés précédemment, alors que la deuxième concerne le modèle d'Ancis et Ladany (2001) (Framework of Multicultural Supervision Competencies) composé de cinq domaines de compétences. La troisième source, quant à elle, renvoie aux 14 meilleures pratiques en supervision multiculturelle d'Eklund et coll. (2014) déterminées à partir d'une recension d'écrits empiriques et conceptuels sur la supervision multiculturelle.

Tableau 4 - Questions de réflexion sur sa pratique multiculturelle de supervision clinique

Domaines de compétences Ancis et Ladany (2001)	Questions
1. Développement personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Est-ce que je m'intéresse aux autres cultures? - Ai-je de l'expérience avec la « différence »? - Ai-je à ce jour amorcé une exploration de mes préjugés, valeurs et connaissances spécifiquement au sujet des différences culturelles? Si oui, quels sont mes principaux constats? - Certaines différences culturelles peuvent m'être moins familières, lesquelles? - Comment est-ce que je m'engage dans mon développement multiculturel?
2. Conceptualisation	<ul style="list-style-type: none"> - Dans quelle mesure est-ce que je facilite, chez la personne supervisée, la capacité à évaluer les effets des facteurs culturels dans la vie des personnes clientes rencontrées et la manière dont les stéréotypes peuvent influencer leurs enjeux? - À partir de quels modèles dois-je intervenir pour m'adapter aux enjeux multiculturels inhérents à la supervision et à ceux rencontrés par la personne supervisée?

3. Intervention	Dans quelle mesure : – est-ce que je fais preuve d'ouverture à l'égard des idées de la personne supervisée concernant la culture, qui peuvent avoir des répercussions dans sa relation avec sa clientèle? – est-ce que je favorise l'exploration des préjugés, des valeurs et des connaissances au sujet des différences culturelles chez la personne supervisée? – est-ce que je discute en cours de supervision de différences et de similitudes culturelles?
4. Processus	Dans quelle mesure : – est-ce que je mets en place une communication et un environnement sécurisants afin que la personne supervisée exprime ses enjeux multiculturels? – est-ce que j'instaure des activités pour améliorer la conscience et l'acceptation des différences culturelles?
5. Évaluation	De quelle manière : – est-ce que j'évalue la compétence multiculturelle de la personne supervisée? – est-ce que je facilite le développement de la compétence multiculturelle de la personne supervisée lorsque des écarts de compétences sont relevés? – est-ce que je tiens compte de mes propres préjugés pouvant influencer mon évaluation des compétences des personnes supervisées?

4. Conclusion

Le référentiel de compétences des COS, bien que présenté dans une version initiale, peut déjà servir à mettre sur pied des formations à la SC ou encore à planifier ses autoformations. Les c.o. qui s'intéressent au sujet peuvent s'appuyer sur le référentiel pour cibler leurs objectifs de développement et amorcer des lectures. Les pistes de réflexion proposées au sujet de la supervision multiculturelle peuvent tout aussi bien aider une réflexion sur les pratiques de l'orientation. Le dernier article de cette série portera sur la vision des c.o. au sujet de la SC, plus spécifiquement sur leur degré d'ouverture à s'en prévaloir, les critères de choix d'une personne superviseuse clinique et leur préférence quant au format de supervision.

1 D'autres travaux ont guidé l'élaboration du référentiel, dont ceux de Roth et Pilling (2008).
2 http://mi.lapresse.ca/screens/3b9cab58-d639-4f1b-b6e4-3d21999c5646__7C__0.html.

Références

ANCIS, J.R. ET N. LADANY. 2001. « A multicultural framework for counselor supervision ». Dans L.J. Bradley et N. Ladany (réd.), *Counselor Supervision : Principles, Process, and Practice*. 3^e éd. Philadelphie, Brunner-Routledge, pp. 63-90.

BERNARD, J.M. ET R.K. GOODYEAR. 2014. *Fundamentals of Clinical Supervision*. 5^e éd. New Jersey, Pearson.

BURKARD, A.W. ET COLL. 2014. « Supervisor's experiences of providing difficult feedback in cross-ethnic/racial supervision ». *The Counseling Psychologist*, vol. 42, n° 3, pp. 314-44.

CHOPRA, T. 2013. « All supervision is multicultural : A review of literature on the need for multicultural supervision in counseling ». *Psychological Studies*, vol. 58, n° 3, pp. 335-38.

COULET, J.-C. 2011. « La notion de compétence : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences ». *Le travail humain*, vol. 74, n° 1, pp. 1-30.

COURNOYER, L., C. LEPIRE ET L. LACHANCE. 2017. « Points de convergence et de distinction entre supervision clinique en counseling et spécifique aux conseillers d'orientation québécois ». *Revue d'éducation*, vol. 5, n° 3, pp. 45-50.

CROCKETT, S. ET D.G. HAYS. 2015. « The influence of supervisor multicultural competence on the supervisory working alliance, supervisee counseling self-efficacy, and supervisee satisfaction with supervision : A mediation model ». *Counselor Education and Supervision*, vol. 54, pp. 258-73.

CROS, F. ET C. RAISKY. 2010. « Le référentiel ». *Recherche et formation*. <http://journals.openedition.org/rechercheformation/215>. Accès le 2019-03-10.

DICKSON, G.L. ET D.A. JEPSEN. 2007. « Multicultural training experiences as predictors of multicultural competencies : Students' perspectives ». *Counselor Education and Supervision*, vol. 47, pp. 76-95.

DRESSEL, J.L. ET COLL. 2007. « Successful and unsuccessful multicultural supervisory behaviors : A Delphi poll ». *Journal of Multicultural Counseling and Development*, vol. 35, pp. 51-64.

EKLUND, K., M. AROS-O'MALLEY ET I. MURRIETA. 2014. « Multicultural supervision : What difference does difference make? ». *California Association of School Psychologist*, vol. 18, pp. 195-204.

FIGARI, G. 1994. *Évaluer : quel référentiel?* Bruxelles, De Boeck Université.

FOUAD, N.A. ET R.E. CROSSMAN. 2009. « Competency benchmarks : A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels ». *Training and Education in Professional Psychology*, vol. 3, n° 4, Suppl., S5-S26.

GOODYEAR, R.K., K. BUNCH ET C.D. CLAIBORN. 2006. « Current supervision scholarship in psychology : A five year review ». *The Clinical Supervisor*, vol. 24, pp. 127-37.

LOMBARDO, J.P. 2007. *Critical Competencies for Career Counselor Supervision*. Thèse doctorale, Marquette University.

MALONE, C., S. AL-UQDAH ET F. SYCARAH. 2017. « Exploring school psychologist' preparation for multicultural supervision ». *Trainers' Forum : Journal of the Trainers of School Psychologists*, vol. 34, n° 3, pp. 62-74.

ROTH, A.D. ET S. PILLING. 2008. « Using an evidence-based methodology to identify the competences required to deliver effective cognitive and behavioural therapy for depression and anxiety disorders ». *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, vol. 36, pp. 129-47.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. s.d. *Profil des compétences générales des conseillers d'orientation*. <https://orientation.qc.ca/files/Profil-de-comp%C3%A9tences-des-conseillers-et-conseill%C3%A8res-d%E2%80%99orientation-du-Qu%C3%A9bec.pdf>. Accès le 2019-03-03.

TOPOREK, R.L., L. ORTEGA-VILLALOBOS ET D.B. POPE-DAVIS. 2004. « Critical incidents in multicultural supervision : Exploring supervisees' and supervisors' experiences ». *Journal of Multicultural Counseling and Development*, vol. 32, pp. 66-83.

WATKINS, C.E. 2013. « On psychotherapy supervision competencies in an international perspective : A short report ». *International Journal of Psychotherapy*, vol. 17, n° 1, pp. 78-83.



Les dimensions relationnelles durant le retour au travail à la suite d'un problème de santé : la prise en compte des collègues

Marie-Maxime Robichaud, c.o., doctorante en sciences de l'orientation, Université Laval

1. Réflexion sur la prise en compte des collègues

Travailler, ce n'est pas seulement produire ou fabriquer, il s'agit aussi d'une activité qui favorise l'intégration sociale (Blustein, 2011 ; Dejours, 2013). En effet, travailler demeure un acte intrinsèquement relationnel (Blustein, 2011). On travaille pour quelqu'un d'autre et avec les autres, notamment les collègues. Les dynamiques relationnelles entre collègues vont influencer sur le fonctionnement du travail (Dejours, 2013). Or, au cours de vos interventions auprès d'un client qui retourne au travail, prenez-vous en considération l'effet des mesures d'accommodement sur les dynamiques relationnelles au travail? Estimez-vous que le collègue joue un rôle durant le retour au travail? Qu'il est également touché par les situations d'incapacité de travail et de retour au travail? De manière générale, les études s'intéressant à cette question ont tendance à considérer le retour au travail comme un processus relationnel où le collègue joue un rôle actif (Dunstan et coll., 2015 ; Tjulin et MacEachen, 2016). Cet article propose une réflexion à propos de l'évaluation et des interventions auprès des personnes en incapacité de travail et en retour au travail en raison d'un problème de santé ainsi qu'auprès des organisations qui gèrent l'incapacité de travail et le retour au travail. Cette réflexion s'appuie sur une recension des recherches portant sur cet enjeu.

2. Pourquoi prendre en compte le collègue dans le cadre de vos interventions ?

Les interventions visant à favoriser le retour au travail à la suite d'une incapacité de travail portent généralement sur la définition des rôles et des responsabilités au sein de l'organisation (ex. : prise de contact par le superviseur durant l'absence), des mesures d'adaptation individuelles au travail (ex. : mise en place d'un retour progressif), des aspects médico-administratifs (ex. : indemnisation) et des programmes de prévention de l'incapacité prolongée (Dewa et coll., 2016 ; Nastasia et coll., 2011 ; Seing et coll., 2012). Ces interventions sont centrées autour du travailleur ainsi que sur les dimensions techniques et administratives du travail. Elles peuvent limiter la prise en compte du rôle des collègues et des dimensions relationnelles durant le retour au

travail (St-Arnaud et coll., 2004 ; Tjulin et MacEachen, 2016). D'ailleurs, des chercheuses soutiennent que ces éléments constituent bien souvent des « pièces manquantes » au moment de la mise en place d'interventions visant le retour au travail (Tjulin et MacEachen, 2016). En effet, des études montrent que le collègue joue un rôle actif, bien qu'informel, durant la période d'incapacité et au moment du retour au travail. De même, les mesures d'accommodement risquent de modifier les dynamiques relationnelles entre les collègues et le travailleur (Dunstan et coll., 2015 ; Tjulin et MacEachen, 2016).

2.1. Le collègue joue un rôle actif et informel

Les collègues peuvent s'impliquer dès l'absence du travailleur, et ce rôle peut s'étendre sur plusieurs semaines après le retour initial au travail du travailleur (Tjulin et MacEachen, 2016). Le rôle qu'ils jouent alors peut se manifester sous diverses formes. Ils peuvent mettre en place des accommodements informels sans que cela soit prévu par l'employeur. Certains collègues peuvent prendre contact directement avec le travailleur durant son absence lorsqu'ils entretiennent une relation positive avec lui. Sans que cette prise de contact soit planifiée ou provienne d'une demande formelle de l'employeur, leur motivation prend sa source dans un lien fraternel avec le travailleur. Dans leur ensemble, ces études suggèrent que les collègues jouent un rôle actif qui s'insère généralement dans un processus parallèle à ceux prescrits découlant des politiques médico-administratives du retour au travail.

Certains employeurs mettent davantage l'accent sur leurs rôles et leurs responsabilités en cohérence avec le cadre juridique, les politiques organisationnelles et les capacités fonctionnelles du travailleur (Dunstan et MacEachen, 2016 ; Tjulin et coll., 2011). Le droit à la confidentialité et la prise de contact par l'employeur durant l'absence figurent parmi ces rôles et responsabilités. Une étude menée en Suède dans le secteur public (Tjulin et coll., 2010) montre que l'employeur gère généralement les premiers jours de la reprise des tâches au travail. Il s'attend ensuite à ce que les collègues fassent preuve de bonne volonté pour soutenir le travailleur durant les jours et les semaines qui suivent ce retour initial. Une étude canadienne montre que les gestionnaires responsables de gérer le retour au travail estiment peu pertinent de prendre en compte les collègues dans ces politiques (Dunstan et MacEachen, 2016). L'employeur s'attend ainsi à ce que le collègue soutienne le travailleur comme il le ferait pour toute autre tâche prescrite par l'organisation. Néanmoins, ce rôle n'est pas nécessairement pris en compte dans les politiques

médico-administratives. Or, une situation de retour au travail peut s'avérer complexe, notamment en raison d'un scepticisme relatif au problème de santé. Ces gestionnaires reconnaissent qu'un manque de soutien des collègues découlant d'une situation complexe sur le plan relationnel peut alors nuire au retour au travail. De même, la bonne volonté des collègues peut s'effriter après une certaine période en raison d'un manque de communication entre l'employeur et les collègues touchés par l'absence du travailleur (Tjulin et coll., 2011). Des règles de confidentialité peuvent limiter et rendre plus délicates les communications de l'employeur auprès des collègues. De plus, les politiques organisationnelles n'offrent pas toujours de directives claires concernant la gestion des dimensions relationnelles durant le retour au travail (Tjulin et coll., 2011).

2.2. Le collègue est touché et concerné par les mesures d'accommodement

Les mesures d'accommodement ressortent comme une intervention pouvant influencer sur le travail du collègue et la qualité de sa relation avec le travailleur. Bien que plusieurs collègues reconnaissent la nécessité d'accommoder le travailleur pour faciliter son retour au travail (Lancman et coll., 2017 ; Larsen et coll., 2015), leur bonne volonté à le soutenir ne serait pas suffisante au moment de la mise en place de ces mesures ainsi que pour maintenir de bonnes relations au travail (Gates, 2000). En effet, ces mesures peuvent modifier l'attitude des collègues envers le travailleur (MacEachen et coll., 2006), particulièrement lorsqu'elles font en sorte que ceux-ci adaptent leur travail (Baril et coll., 2003 ; Petersen et coll., 2016). Une étude menée auprès d'infirmières au Brésil (Lancman et coll., 2017) montre que les collègues peuvent se trouver devant le dilemme où soutenir le travailleur peut alors nuire à leur propre productivité. Ces enjeux autour de la qualité et de la charge de leur travail peuvent entraîner des conflits avec le travailleur. Par exemple, certains collègues peuvent ressentir du ressentiment lorsqu'ils perçoivent que leur charge de travail augmente (Baril et coll., 2003 ; Lancman et coll., 2017). Pour Gates (2000), les mesures d'accommodement devraient être planifiées en prenant en compte les répercussions sur les dynamiques relationnelles, plutôt que comme une simple adaptation technique aux tâches et à l'organisation du travail.

3. Prendre en compte la dimension relationnelle du retour au travail

Comme c.o., ces études soulèvent l'importance d'évaluer la situation du collègue au moment du retour au travail et d'intervenir en prenant en compte les dimensions relationnelles, en plus des dimensions thérapeutiques, techniques et administratives (Tjulin et MacEachen, 2016). Cela exige alors des c.o. de s'intéresser au rôle informel joué par les collègues. Également, cela implique d'observer la qualité des dynamiques relationnelles, particulièrement au moment de la mise en place des mesures d'accommodement, en dépit de l'invisibilité de ces éléments dans les démarches médico-administratives prescrites par l'organisation. L'évaluation du c.o. peut s'appuyer sur une vision du collègue, qui est non seulement considéré comme une personne-ressource

au moment du retour au travail, mais également comme une personne touchée par cette situation dans son propre rapport au travail. Par exemple, l'évaluation peut inclure les ressources et les conditions du milieu des collègues. Le c.o. peut aussi favoriser des discussions auprès des personnes importantes de l'organisation afin de comprendre le contexte relationnel dans lequel s'effectue le retour au travail (St-Arnaud et Corbière, 2011). Le c.o. peut alors mettre à profit ses compétences d'intervention et d'évaluation, aussi bien auprès des individus, des groupes que des organisations.

Évaluer et prendre en compte le collègue durant le retour au travail contribue à mettre en lumière les dimensions relationnelles du travail et favorise la prise en compte des enjeux des collègues dans leur rapport au travail. Ainsi, le c.o. peut favoriser au sein des organisations l'inclusion d'une perspective développementale et systémique de la gestion du retour au travail. De manière générale, cette perspective est un apport qui caractérise les interventions en orientation professionnelle dans le contexte contemporain du marché du travail où « les dynamiques personnelles, collectives et le monde du travail » s'entrecroisent (Bujold et Gingras, 2000 ; Fournier, 2014, p. 4). Un second article approfondira certaines dimensions relationnelles impliquant le collègue, soit l'importance de la reconnaissance, l'influence de l'organisation du travail ainsi que la particularité des problèmes de santé mentale.

L'auteure remercie Alain Dubois, c.o. et professeur-chercheur (Université Laval), et Colette Charpentier, c.o., pour leurs précieux commentaires au cours de la rédaction de cet article ainsi que les organismes subventionnaires qui financent son projet de thèse portant sur les collègues et le retour au travail : le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) et la Fondation de l'Université Laval (FUL).

Références

- BARIL, R. ET COLL. 2003. « Management of return-to-work programs for workers with musculoskeletal disorders : A qualitative study in three Canadian provinces ». *Social Science and Medicine*, vol. 57, pp. 2101-14. [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00131-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00131-X).
- BLUSTEIN, D.L. 2011. « A relational theory of working ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 79, n° 1, pp. 1-17. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>.
- BUJOLD, C. ET M. GINGRAS. 2000. *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches* (2^e éd.). Québec, Gaëtan Morin.
- DEJOURS, C. 2013. *Travail vivant, tome 2 : travail et émancipation*. 2^e éd. Paris, Payot.
- DEWA, C.S. ET COLL. 2016. « Employer best practice guidelines for the return to work of workers on mental disorder-related disability leave : A systematic review ». *Lignes directrices des pratiques exemplaires des employeurs pour le retour au travail des travailleurs en congé d'invalidité lié à un trouble mental : une revue systématique*, vol. 61, n° 3, pp. 176-85. <http://dx.doi.org/10.1177/0706743716632515>.
- DUNSTAN, D.A. ET E. MacEACHEN. 2016. « Workplace managers' view of the role of co-workers in return-to-work ». *Disability and Rehabilitation*, vol. 38, n° 23, pp. 2324-33. <http://dx.doi.org/10.3109/09638288.2015.1129447>.
- DUNSTAN, D.A. ET COLL. 2015. « The role of co-workers in the return-to-work process ». *International Journal of Disability Management*, vol. 10, pp. 1-7. <http://dx.doi.org/10.1017/idm.2015.2>.

FOURNIER, G. 2014. *Diversification des parcours professionnels : enjeux individuels et collectifs (résumé fait par Charles Bujold)*. Communication présentée à la conférence d'ouverture du congrès AIOPS, Québec. Récupéré le 4 décembre 2017 du site de CRIEVAT : www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Bulletins/2015/VRC_vol_9_n_1.pdf.

GATES, L.B. 2000. « Workplace accommodation as a social process ». *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 10, n° 1, pp. 85-98.

LANCMAN, S. ET COLL. 2017. « Interrelationship between organizational and relational aspects and the return-to-work process : A case study with nursing professionals at a teaching hospital in Brazil ». *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 27, n° 1, pp. 49-58. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-016-9631-8>.

LARSEN, E.L. ET COLL. 2015. « Betwixt and between : Workplace perspectives on work reintegration in the eldercare sector in Denmark ». *Disability and Rehabilitation*, vol. 37, n° 20, pp. 1839-48. <http://dx.doi.org/10.3109/09638288.2014.982831>.

MacEACHEN, E. ET COLL. 2006. « Systematic review of the qualitative literature on return to work after injury ». *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, vol. 32, n° 4, pp. 257-69. <http://dx.doi.org/10.2307/40967575>.

NASTASIA, I. ET COLL. 2011. *Strategies for Preventing Prolonged Disability in Workers Compensated for Work Related Musculoskeletal Disorders : A Systematic and Comprehensive Literature Review (R-719)*. Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Récupéré du site de l'organisme : www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-748.pdf.

PETERSEN, K.S. ET COLL. 2016. « Work reintegration after long-term sick leave: Domains of influence on co-workers' ability to be supportive ». *Disability and Rehabilitation*, vol. 38, n° 19, pp. 1872-83. <http://dx.doi.org/10.3109/09638288.2015.1107772>.

SEING, I. ET COLL. 2012. « Policy and practice of work ability : A negotiation of responsibility in organizing return to work ». *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 22, n° 4, pp. 553-64. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-012-9371-3>.

ST-ARNAUD, L. ET M. CORBIÈRE. 2011. « Déterminants de la réintégration en emploi et du retour au travail en santé mentale ». Dans M. Corbière et M.-J. Durand (éd.). *Du trouble mental à l'incapacité au travail : une perspective transdisciplinaire qui vise à mieux saisir cette problématique et à offrir des pistes d'intervention*. Québec, Presses de l'Université du Québec, pp. 109-37.

ST-ARNAUD, L., M. SAINT-JEAN ET J. DAMASSE. 2004. « S'absenter du travail pour un problème de santé mentale: une épreuve qui exige du soutien ». *Le médecin du Québec*, vol. 39, n° 5, pp. 89-93.

TJULIN, A. ET E. MACEACHEN. 2016. « The importance of workplace social relations in the return to work process : A missing piece in the return to work puzzle? ». Dans Z.I. Schultz et J.R. Gatchel (éd.). *Handbook of Return to Work: From Research to Practice*. Boston, Springer, pp. 81-97.

TJULIN, A., E. MACEACHEN ET K. EKBERG. 2010. « Exploring workplace actors experiences of the social organization of return-to-work ». *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 20, n° 3, pp. 311-21. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-009-9209-9>.

TJULIN, A. ET COLL. 2011. « The social interaction of return to work explored from co-workers experiences ». *Disability and Rehabilitation*, vol. 33, n° 21-22, pp. 1979-89. <http://dx.doi.org/10.3109/09638288.2011.553708>.



COLLOQUE 2020 DE L'OCOCOQ

Centre des congrès et d'expositions de Lévis

17 au 19 juin 2020

Inscrivez déjà cette date dans votre agenda !



RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

Louis Cournoyer, Ph.D., c.o., professeur-chercheur, Université du Québec à Montréal

Dans cette chronique, je partage avec vous mes toutes dernières trouvailles en matière de recherches scientifiques en orientation, en counseling, en psychologie ou en psychothérapie. Des résultats « tout chauds tout chauds » visant à cultiver chez les conseillers d'orientation l'intérêt pour la recherche. Bonne lecture !

Considérer les transitions amoureuses et parentales pour l'orientation

SWITEK, M. ET R.A. EASTERLIN. 2018. « Life transitions and life satisfaction during young adulthood ». *Journal of Happiness Studies*, vol. 19, n° 1, pp. 297-314.

18

Les auteurs ont mené une étude portant sur les liens possibles entre les transitions de vie scolaires, professionnelles, amoureuses et parentales sur la satisfaction générale de 1400 Suédoises et Suédois âgés de 22 à 40 ans. Un des premiers constats observés est la courbe de progression lente de satisfaction de vie de 22 à 32 ans, suivie d'un léger déclin jusqu'à l'âge de 40 ans. Un autre constat est que les transitions de vie relatives à la vie de couple et à la parentalité ont des effets plus importants sur la satisfaction de vie que ceux d'ordre scolaire et professionnel. Les ruptures de couple après 30 ans, donc plus souvent avec la présence d'enfants, ont généralement un effet accentué sur l'insatisfaction de vie. Les ruptures avec enfants après 30 ou 32 ans s'associent davantage à de l'insatisfaction professionnelle et financière. L'affaiblissement significatif du revenu et de la santé (psychologique, physique) entraîne également une baisse de la satisfaction de vie. L'enquête fait ressortir au sein de son échantillon que plus les personnes sont éduquées, plus l'expérience du travail joue un rôle important sur le niveau de satisfaction de vie, de même que les occasions d'entrée en couple (par rapport aux individus moins scolarisés). Bien sûr, il faut prendre en compte dans tous ces résultats la question de variables concomitantes non observées dans les liens de causalité établis, de même que l'échantillonnage composé de Suédoises et de Suédois qui vivent dans un État politique et socioéconomique particulier sur le plan des mesures sociales.

En outre, les résultats ne tiennent pas compte de la capacité individuelle à gérer les situations positives ou difficiles de vie au regard de la capacité à se maintenir satisfait ou non. À titre de c.o., cette étude et ces résultats peuvent nous inviter à mieux prendre en considération les transitions de vie, notamment amoureuses et parentales, au sein de la vie aux études et au travail. Entre autres, il peut être intéressant de s'attarder davantage à un travail sur un projet de satisfaction de vie globale de la personne plutôt que spécifiquement scolaire ou professionnel.

Événements de vie à l'entrée dans l'âge adulte et impacts sur la personnalité

DENISSEN, J.J.A. ET COLL. 2018. « Transactions between life events and personality traits across the adult lifespan ». *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 116, n° 4, pp. 612-33.

La présente étude s'intéresse à l'expérience d'événements de vie significatifs au regard de modifications relatives à la personnalité chez les jeunes à l'entrée dans l'âge adulte. Un total de 13 040 personnes ont participé à l'étude. Différents instruments ont été utilisés en ligne, dont notamment une version à 50 éléments d'un inventaire basé sur la théorie du Big Five, un questionnaire sur la satisfaction de vie et un autre sur les événements de vie. L'expérience de nouveaux rôles de vie à l'entrée dans l'âge adulte (amour, travail, parentalité) de même que les attentes que la personne se donne et celles qu'elle perçoit de son environnement contribuent à opérer des changements dans le fonctionnement de cette personne. Les événements de vie peuvent être intéressants à examiner concernant leur effet sur la personnalité au regard de changements sur le plan des demandes et des attentes de l'environnement de la personne. L'investissement dans de nouveaux rôles à l'entrée dans l'âge adulte exige un fonctionnement plus mature, que ce soit pour les relations amoureuses, professionnelles, parentales, etc. Entre autres, l'arrivée d'un enfant et le début de la parentalité peuvent transformer radicalement les routines comportementales des individus et susciter des demandes adaptatives importantes sur les plans physique, psychologique et social. Les ruptures sur ces mêmes plans peuvent avoir des incidences sur le développement ou le maintien du fonctionnement psychologique de la personne.

En outre, certains événements ont des effets sur des facettes plus ciblées de la personnalité. Il importe de constater que la transition des études au monde du travail à l'entrée dans l'âge adulte fait plus particulièrement pression sur le domaine de la conscience. À l'inverse, les événements négatifs tels que les divorces, sinon la mort d'un proche, peuvent faire quant à eux pression sur la facette dépression de la personnalité. Enfin, l'expérience d'une stabilité accrue, dans l'une ou l'autre des différentes sphères de vie de la personne, présente une incidence sur le domaine extraversion. Bien sûr, les dispositions antérieures de la personne jouent un rôle dans les répercussions des transitions et des événements vécus. Bien que les résultats puissent avoir noté une série de corrélations entre différentes variables événementielles et de personnalité, dans l'ensemble, ils soulignent que les événements de vie sur les traits de personnalité ont un effet modéré. Par ailleurs, il est suggéré de prendre en considération davantage les interactions possibles entre les facteurs biopsychosociaux sur les parcours individuels.

Mitan de carrière et bien-être psychologique...

KIM, S.Y. ET COLL. 2018. « Midlife work and psychological well-being: A test of the psychology of working theory ». *Journal of Career Assessment*, vol. 26, n° 3, pp. 413-24.

Le but de cette recherche est d'étudier la centralité du travail chez les adultes en mitan de carrière ainsi que les liens avec leur bien-être psychologique. La démarche repose sur les données d'une enquête nationale sur le développement personnel de 1888 Américaines et Américains âgés de 35 à 86 ans dont l'âge moyen était de 50 ans. Deux échelles étaient soumises aux participantes et participants : une portant sur trois besoins centraux du travail rapportés par la théorie de la psychologie du travail, soit ceux de survie, de connexion sociale et d'autodétermination, ainsi qu'une autre concernant six contributions du bien-être psychologique.

Les trois besoins dont il est question sont :

- 1) l'accès aux ressources aidant la personne à assurer sa survie ;
- 2) les connexions sociales ;
- 3) l'expérience d'une autodétermination authentique. Le bien-être psychologique se fonde sur une perspective eudémonique où le travail est un aspect essentiel de la vie et une composante centrale de la santé mentale, puis sur le fait que les trois besoins (survie, connexion sociale, autodétermination) sont intimement liés au bien-être psychologique des individus.

Les six contributions du travail au bien-être psychologique sont :

- 1) l'acceptation de soi : entretenir une attitude positive à l'égard de soi-même sur le plan de son fonctionnement psychologique ;
- 2) l'entretien de relations sociales positives : capacité d'aimer et de maintenir des relations interpersonnelles chaleureuses et empreintes de confiance ;
- 3) l'autonomie : capacité d'évaluer, soi et le monde, à partir d'un locus de contrôle interne ;
- 4) la maîtrise de son environnement : choisir et créer des environnements de vie conformes à ses conditions psychologiques ;
- 5) la présence de buts et d'une raison d'être : entretenir des croyances favorables à l'attribution d'un sens à sa vie ;
- 6) la croissance personnelle.

Les résultats de l'enquête suggèrent que les adultes présentant une meilleure santé psychologique répondent à leurs besoins de survie par le travail, de connexion avec les personnes qu'ils côtoient au travail, ainsi que d'autodétermination. Plus spécifiquement, le besoin de survie est corrélé avec la situation financière des personnes et leur capacité de rembourser leurs dettes. Celui de connexion sociale implique la présence de soutien, d'écoute et de rétroaction des collègues et d'un superviseur. L'autodétermination relève du fait d'avoir son mot à dire sur ses décisions de carrière, l'organisation de ses tâches et de son environnement de travail ainsi que le contrôle de son temps. Les besoins de survie, de connexion sociale et d'autodétermination sont corrélés avec les dimensions du bien-être psychologique pour les adultes au mitan de leur carrière.

Des raisons d'ordre financier ou économique, ainsi que leur effet sur la capacité d'assumer ses responsabilités financières, sont souvent à la source de transitions de vie au mitan de la carrière. Pour les c.o., ces résultats permettent de concevoir, indicateurs à l'appui, les relations entre les besoins de vie des individus, notamment au travail à mi-chemin de leur vie professionnelle, et ce, au regard de contributions souhaitées relativement à son bien-être.



CHRONIQUE COMMUNICATIONS

De grands chantiers à l'ère du numérique

Mathieu Pigeon, coordonnateur aux communications, OCCOQ

À l'approche de la nouvelle décennie et du terme de la planification stratégique 2015-2020, l'OCCOQ est en mode renouvellement au chapitre de ses communications. À mon arrivée en poste le 4 septembre 2018, un exercice d'analyse portant sur l'ensemble de ses moyens de communication avait déjà été entamé, et il s'est poursuivi pendant les premiers mois de mon intégration à titre de coordonnateur. Cet exercice nous a permis de déceler certains enjeux prioritaires et de prendre des décisions stratégiques menant au lancement de quelques grands chantiers. Ainsi, un « virage numérique » a été amorcé en 2019 et une ébauche du plan de communication 2020-2023 a été produite afin de poser les premiers jalons de ce virage.

20 **Premier chantier :** la charte graphique de l'OCCOQ

Depuis 2010, l'Ordre a produit un ensemble d'outils de communication (bannières, dépliants, site Web, magazine, infolettre, etc.). La facture visuelle de ces derniers s'est précisée avec la conception d'un nouveau logo en 2014. À titre d'élément central de son identité visuelle, ce logo – et les couleurs lui étant associées – a servi de base pour la conception graphique des différents outils de communication de l'Ordre. Une certaine harmonisation de leur facture visuelle a été assurée, mais il est maintenant temps d'aller plus loin pour solidifier l'identité visuelle de l'OCCOQ.

Voilà pourquoi nous avons pris la décision de créer une charte graphique, c'est-à-dire un document qui précise les normes à respecter au moment de la conception graphique d'un outil de communication. De la palette de couleurs aux polices de caractères et aux types d'images et de photos à utiliser, en passant par les normes d'utilisation du logo, cette charte sert un objectif principal : renforcer la cohérence et l'uniformité de l'identité visuelle de l'OCCOQ auprès de ses différents publics cibles afin d'accroître sa visibilité et sa reconnaissance dans l'espace public.

Comme le logo de l'Ordre n'existe que depuis cinq ans et que son design demeure très actuel, non seulement avons-nous choisi de le conserver, mais surtout nous avons décidé de le mettre davantage en valeur. Il s'agissait d'ailleurs de l'une des consignes fournies à l'agence que nous avons recrutée pour la réalisation de

ce mandat. Le travail a débuté par la conception de cinq affiches promotionnelles (cinq publics cibles des services d'orientation : adolescents, jeunes adultes, adultes, préretraités ou retraités, et organisations) présentant des couleurs et un design original, plus « chaleureux ». Une nouvelle facture visuelle sera ainsi déclinée et harmonisée dans les différents outils de communication de l'Ordre, dont son nouveau site Web.

Deuxième chantier : refonte complète du site Web de l'OCCOQ

De nos jours, le site Web d'un organisme constitue le centre névralgique, le « point de chute » de ses interactions avec ses différents publics ou interlocuteurs. Leur permettre de trouver aisément et rapidement l'information qu'ils recherchent, tout en les incitant à consulter davantage de contenus, voilà la raison d'être d'un site Web.

Conçu et lancé en 2014, le site Web de l'OCCOQ n'est présentement plus en phase avec l'évolution des technologies Web et des normes d'efficacité sur le plan de l'arborescence, de la navigation et du partage de contenus (appareils mobiles et médias sociaux). Une refonte complète devenait donc nécessaire afin d'améliorer l'accès à l'information pour tous les publics cibles de l'Ordre (ex. : membres, candidats à l'admission, grand public, partenaires, médias, représentants politiques, etc.). À la suite d'un processus d'appel d'offres, une agence a été recrutée au printemps dernier, et la réalisation des premières étapes de ce grand chantier a débuté cet été. Le travail se poursuivra dans les prochains mois, et nous envisageons la mise en ligne du nouveau site Web au cours de l'année 2020.

Troisième chantier : lancement de la page Facebook de l'OCCOQ et renouvellement de la formule de la Semaine québécoise de l'orientation

Ce « virage numérique » ne pourrait se réaliser sans prendre en compte un élément essentiel de l'univers des communications du 21^e siècle, c'est-à-dire les médias sociaux. Qu'on les déteste ou les encense, ils constituent un moyen incontournable pour joindre de larges segments de la population et interagir davantage avec eux. Mais il s'agit aussi de plateformes qui augmentent les occasions de partage d'information avec d'autres organismes, tout en élargissant l'auditoire à qui l'on s'adresse.

Le temps était donc venu d'assurer une présence active de l'OCCOQ sur les médias sociaux. À titre de première étape, nous avons décidé de concentrer nos efforts sur la préparation (ex. : normes de gestion, de modération et de contenus) du lancement de la page Facebook de l'Ordre, qui a eu lieu au début du mois d'août 2019. Afin de la rendre rapidement dynamique et interactive, nous invitons tous nos membres, partenaires et lecteurs du magazine à « aimer » notre page (@OCCOQ) et à envoyer une invitation à cet effet à leur réseau d'amis sur ce média social.

Bénéficier d'une page Facebook active nous permettra aussi de renouveler la formule de la Semaine québécoise de l'orientation (SQO). En effet, un nouveau type d'activité sera testé pour l'édition 2019 (4 au 8 novembre) de la SQO, qui s'adressera aux parents avec la thématique *Ses choix, mon soutien, son avenir*. Grâce à l'option « Facebook Première », cinq conférences préenregistrées (durée de 30 à 40 minutes) seront diffusées sur la page de l'Ordre, à des heures précises pour chaque journée de la Semaine, et une modération sera assurée par les conférenciers pour répondre aux questions et aux commentaires des utilisateurs. De cette façon, tous les utilisateurs de Facebook auront accès au visionnement des conférences, qu'ils suivent déjà notre page ou non. De plus, la promotion de ces événements – ainsi que des contenus et des ressources mis de l'avant durant la SQO, y compris les conférences organisées par les c.o. partout au Québec – sera facilitée par les différents moyens que Facebook met à notre disposition.

Finalement, tous les moyens de communication qui seront déployés en vue de maximiser la portée de la SQO 2019, dont la vidéo promotionnelle mettant en vedette le comédien Emmanuel Bilodeau, inciteront la population à visiter le site espaceparents.org. En plus de la foule de ressources déjà présentes dans ce site pour aider les parents à bien accompagner leurs jeunes dans leur orientation scolaire et professionnelle, une section propre à la SQO 2019 y sera ajoutée vers la mi-septembre.

Continuez à nous suivre pour rester informés

Deux messages de la présidente de l'OCCOQ ont été envoyés par courriel à tous les membres, aux mois de juillet et d'août 2019, afin de présenter les modalités de la SQO ainsi que les outils qui seront accessibles. Des rappels suivront aux mois de septembre et d'octobre dans l'infolettre (*Correspondant*), le site Web et la page Facebook de l'Ordre. Nous vous encourageons donc à consulter toutes ces sources d'information pour ne rien manquer de l'évolution des trois chantiers qui ont fait l'objet de cette chronique, et qui contribueront à la mission de protection du public de l'OCCOQ ainsi qu'à la reconnaissance de la profession de c.o.

Actualités Poser une question au conseiller d'orientation L'Orientation de mon jeune

espace parents

mon jeune est (ou sera) en 1^{re} secondaire 2^e secondaire 3^e secondaire 4^e secondaire 5^e secondaire PS Post-secondaire + Besoins particuliers Étudier au Québec

Rechercher...

Pour mieux accompagner votre jeune dans son orientation scolaire et professionnelle tout au long de ses études, visitez [espace parents](http://espaceparents.org).

www.espaceparents.org



ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

L'intelligence artificielle au centre des préoccupations

Judith Olson, c.o., Carrefour jeunesse-emploi du Haut-Saint-François

La fiction est devenue une réalité, l'intelligence artificielle (IA) fait partie de notre vie. Il est impossible de passer à côté des changements fondamentaux que promeut l'introduction de l'intelligence artificielle dans notre société en matière économique, politique, philosophique et éthique. Ses effets sociétaux sont encore méconnus et à la fois remplis d'espoir. L'IA n'a pas fini de soulever de nombreux débats et questionnements sur des enjeux complexes. En conséquence, pouvons-nous faire partie de la réflexion en tant que conseillères et conseillers d'orientation dans ce processus collectif d'élaboration des politiques publiques concernant le développement et l'utilisation de l'IA ?

22

L'origine de l'intelligence artificielle remonte à 1956 et fait référence à la reproduction des fonctions cognitives humaines par des moyens artificiels (Akrimi et coll., 2013). Au Canada, le type de recherche qui domine en IA est l'apprentissage automatique, qui est la conception d'algorithmes permettant d'apprendre en se basant sur des exemples. On trouve également l'apprentissage en profondeur, le *deep learning*. Il s'agit d'un traitement s'inspirant des neurosciences dans lequel les neurones artificiels, qui ont pour but de rendre possible l'apprentissage à partir de leurs interactions, permettent au système d'apprendre progressivement à partir d'images, de textes ou d'autres données (Bengio, 2018).

Le Canada est un chef de file mondial dans l'apprentissage en profondeur, et sa plus grande concentration de chercheurs se situe à l'Université de Montréal et à l'Université McGill. Ainsi, ce secteur est au cœur de l'économie, et Montréal est une plaque tournante quant aux avancées en IA. D'ailleurs, dans la vision budgétaire 2019-2020 du gouvernement du Québec, une somme de 329 millions de dollars sur cinq ans est prévue afin de favoriser, entre autres, l'attraction de chercheurs et de soutenir les projets de recherche en lien avec l'IA (Montréal International, 2019).

L'intelligence artificielle refaçonne nos vies sur les plans social et politique et, pourtant, il semble y avoir une passivité en ce qui concerne l'encadrement et la réglementation touchant l'application de l'IA dans différents domaines comme celui de la santé. Par exemple, comment encadrer le développement et l'utilisation des algorithmes de traitement qui conduisent à des pronostics ou à des diagnostics? Comment exercer son jugement clinique qui

pourrait aller à l'encontre d'un résultat fiable produit par un algorithme (Laverdière, 2018)? Comment s'assurer que les algorithmes ne subissent pas une influence indue qui viendrait modifier la trajectoire décisionnelle souhaitée, introduisant des biais nocifs? Toutes ces questions soulèvent des enjeux éthiques et des enjeux de confiance. Il est donc crucial d'amorcer une réflexion sur le développement et l'utilisation de l'IA de manière collective afin de mettre en place des politiques publiques compatibles avec la protection et l'épanouissement des capacités humaines fondamentales. Prenant en considération que l'éthique est au centre de notre pratique professionnelle, il est légitime que nous prenions une place dans l'élaboration des politiques publiques qui touchent le développement et l'utilisation de l'IA.

Les systèmes d'IA joints au passage à l'économie numérique au sens large exigeront que les travailleurs à tous les niveaux et dans tous les métiers aient accès à l'apprentissage tout au long de leur vie afin de poursuivre le développement de leurs compétences. Il est vital que des politiques publiques soient mises en place pour garantir une transition juste menant à la réalité numérique, y compris des mesures gouvernementales particulières pour aider les travailleurs qui verront leur emploi transformé. De plus, il est tout aussi important d'encadrer notre pratique et l'utilisation de l'IA afin d'assurer la protection du public, car «les individus ne sont pas égaux dans la capacité de s'adapter et de construire des parcours professionnels» (Villani et coll., 2018, p. 18).

Cette préoccupation s'avère internationale afin de répondre aux défis éthiques de l'IA. Notamment, le groupe européen d'éthique des sciences et des nouvelles technologies exige un débat sociétal large et inclusif avec l'Union européenne et la Commission européenne afin de mettre en place des politiques claires en lien avec l'IA (Groupe européen d'éthique des sciences et des nouvelles technologies, 2018). Parallèlement, au Québec, à la suite de plusieurs mémoires, consultations intersectorielles et analyses de rapports publics, une œuvre collective a été créée, le Rapport de la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle 2018. Ce rapport a pour objectif de mettre le développement des systèmes de l'intelligence artificielle (SIA) au service du bien-être et du changement social en formulant des recommandations à forte légitimité démocratique ouvrant sur un dialogue interculturel et international. Ainsi, 10 principes émergent de ce rapport :

1) **Le principe du bien-être** : Les SIA doivent permettre aux individus d'améliorer leurs conditions de vie, leur santé et leurs conditions de travail.

2) **Le principe de respect et de l'autonomie** : Les SIA doivent permettre aux individus de réaliser leurs propres objectifs moraux et leur conception de la vie digne d'être vécue.

3) **Le principe de protection de l'intimité et de la vie privée** : Des espaces d'intimité dans lesquels les personnes ne sont pas soumises à une surveillance, ou à une évaluation numérique, doivent être protégés de l'intrusion de SIA ou de systèmes d'acquisition et d'archivage des données personnelles.

4) **Le principe de solidarité** : Les SIA ne doivent pas nuire au maintien de relations humaines affectives et morales épanouissantes, et devraient être développés dans le but de favoriser ces relations et de réduire la vulnérabilité et l'isolement des personnes.

5) **Le principe de participation démocratique** : Le fonctionnement des SIA qui prennent des décisions touchant la vie, la qualité de la vie ou la réputation des personnes doit être intelligible pour leurs concepteurs.

6) **Le principe d'équité** : Les SIA doivent être conçus et entraînés de sorte à ne pas créer, renforcer ou reproduire des discriminations fondées entre autres sur les différences sociales, sexuelles, ethniques, culturelles et religieuses.

7) **Le principe d'inclusion de la diversité** : Le développement et l'utilisation de SIA ne devraient pas conduire à une uniformisation de la société par la normalisation des comportements et des opinions.

8) **Le principe de prudence** : Il est nécessaire de mettre en place des mécanismes qui tiennent compte du potentiel de double usage (bénéfique et néfaste) de la recherche en IA (qu'elle soit publique ou privée) et du développement des SIA afin d'en limiter les usages néfastes.

9) **Le principe de responsabilité** : Seuls des êtres humains peuvent être tenus responsables de décisions issues de recommandations faites par des SIA et des actions qui en découlent.

10) **Le principe de développement soutenable** : Les équipements de SIA, leurs infrastructures numériques et les objets connectés sur lesquels ils s'appuient, comme les centres de données, doivent viser la plus grande efficacité énergétique et minimiser les émissions de gaz à effet de serre (GES) sur l'ensemble de leur cycle de vie.

L'OCOQ fait partie des organismes qui ont signé la Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle, parmi lesquelles se trouve aussi le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ). Celui-ci souhaite assurer une vigie et un rôle-conseil afin de s'assurer que le développement et l'implantation de l'IA sont au service de la population (Conseil interprofessionnel du Québec, 2019). En ce sens, l'OCOQ invite aussi tous ses membres à signer cette déclaration (www.declarationmontreal-iaresponsable.com), au nom de la protection du public.

Selon Yoshua Bengio, directeur de l'Institut des algorithmes d'apprentissage de Montréal, « les nouveaux emplois créés et les améliorations d'emplois existants exigeront des employés qu'ils acquièrent de nouvelles compétences » (Comité sénatorial

permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, 2017, p. 15). Nous entrons donc dans une période de transition technologique importante, et ce sont plutôt les individus en milieu de carrière qui perdront leur emploi à cause de l'IA qui le préoccupent (Bussièrès, 2018). En tant que groupe professionnel, nous pouvons amener un regard critique et éclairé sur l'influence de l'IA sur le travail et les apprentissages qu'elle implique.

Après avoir déterminé le problème, l'étape suivante dans l'élaboration d'une politique publique constitue l'étape d'alternative, qui « comprend des consultations, des projets pilotes, des études scientifiques, l'étude d'applications similaires au pays, des missions internationales et autres » (Bélisle, 2009, p. 4). En ce sens, nous pouvons influencer sur les politiques publiques afin qu'elles puissent soutenir le développement de carrière dans un monde complexe, compartimenté et parfois rude. Bien que l'IA semble loin en apparence de notre domaine, elle soulève des enjeux concernant le travail, les environnements éducatifs et l'éthique sur lesquels on aurait avantage, comme groupe professionnel, à se pencher.

Références

AKRIMI, A.J. ET COLL. 2013. « Review of Artificial Intelligence ». *International Journal of Science and Research*, vol. 2, n° 2, pp. 487-505.

BÉLISLE, R. 2009. *Conférence d'ouverture du symposium pancanadien sur le développement de carrière et les politiques publiques organisée par le Groupe de travail sur les services de développement de carrière du Forum des ministres du marché du travail (FMMT)*, Winnipeg, 29 octobre. www.erta.ca/sites/default/files/2017-03/belisle_les-politiques-publiques_2009.pdf.

BENGIO, Y. 2018. « La révolution de l'apprentissage profond ». *Dossier pour la science*, n° 98, janvier. www.pourlascience.fr/sd/informatique/la-revolution-de-lapprentissage-profond-10019.php. Accès le 2019-03-02.

BUSSIÈRES, I. 2018. « Yoshua Bengio, l'informaticien qui veut le bien de l'humanité ». *Le Soleil*. www.lesoleil.com/actualite/science/yoshua-bengio-linformaticien-qui-veut-le-bien-de-lhumanite-7bbc38c5c96dca21fd91600525eb236a. Accès le 2019-02-02.

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES SOCIALES, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE. 2017. « Défi en vue : intégrer les technologies de la robotique, de l'intelligence artificielle et de l'impression en 3D dans les systèmes canadiens de soins de santé ». https://sencanada.ca/content/sen/committee/421/SOCI/reports/RoboticsAI3D_Final_Web_f.pdf.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (CIQ). 2019. <https://professions-quebec.org/actualites/intelligence-artificielle-conseil-interprofessionnel-simplique/>. Accès le 2019-05-03.

GRUPE EUROPÉEN D'ÉTHIQUE DES SCIENCES ET DES NOUVELLES TECHNOLOGIES. 2018. Déclaration sur l'intelligence artificielle, la robotique et les systèmes « autonomes ». Luxembourg.

DÉCLARATION DE MONTRÉAL POUR UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE. 2018. https://docs.wixstatic.com/ugd/ebc3a3_9e3fe48cc1ac49968557a82295a3088a.pdf. Accès le 2019-01-10.

LAVERDIÈRE, M. 2018. « Il faut réglementer l'intelligence artificielle en santé ». *Le Devoir*. www.ledevoir.com/opinion/idees/542064/sante-il-faut-reglementer-l-intelligence-artificielle. Accès le 2019-03-03.

MONTRÉAL INTERNATIONAL. 2019. « Un gouvernement qui investit dans les leviers clés de l'attractivité économique du Grand Montréal ». www.montrealinternational.com/fr/actualites/un-gouvernement-qui-investit-dans-les-leviers-cles-de-lattractivite-economique-du-grand-montreal/. Accès le 2019-05-03.

VILLANI, C. ET COLL. 2018. *Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne*. www.aiforhumanity.fr/pdfs/9782111457089_Rapport_Villani_accessible.pdf.

LE PLUS GRAND ÉVÉNEMENT DE RECRUTEMENT AU CANADA

3 SALONS | 400 exposants

Salon national de l'ÉDUCATION

17
18



Invitation aux CO

Inscrivez un groupe pour visiter une plateforme unique d'exploration des formations et des carrières dans le Grand Montréal

octobre 2019

dès 9 h

Place Bonaventure 

Entrée gratuite

SalonNationalEducation.com

Présenté conjointement avec

Salon
ÉTUDES et SÉJOURS
à l'étranger

Foire nationale
de l'**EMPLOI**

Partenaires du Programme
de visites de groupe

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec


ACCORSQ
ASSOCIATION DES CONSEILLÈRES ET DES CONSEILLERS
D'ORIENTATION DU NIVEAU BACCALAURÉ DU QUÉBEC

 **ACOC**
Association des conseillères et conseillers
d'orientation du collégial

 Fédération
des comités de parents
du Québec

un événement

 INEO

SEMAINE QUÉBÉCOISE DE L'ORIENTATION

Du 4 au 8 novembre 2019



SES CHOIX, MON SOUTIEN, SON AVENIR
ÉCLAIRONS L'HORIZON DE NOS JEUNES!

Une initiative de



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

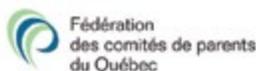
Une foule d'activités, d'outils et de ressources **pour aider les parents à bien accompagner les jeunes dans leur orientation scolaire et professionnelle!**

espaceparents.org

Avec la participation financière de



En collaboration avec





Septembre
ÉDITEUR

NOUVELLE DIVISION!



Pour tout savoir sur les programmes de formation offerts au Québec et préparer l'admission de vos étudiants!

SECONDAIRE -
Toute l'information sur les formations professionnelles (DEP et ASP)

COLLÉGIAL -
Toute l'information sur les formations collégiales (DEC, DEC-BAC et passerelles)

UNIVERSITÉ -
Toute l'information sur les formations universitaires (BAC)

Afin de faciliter l'utilisation des guides *Choisir*, nous avons revu la division des contenus pour l'édition 2020!

Visitez **Septembre.com** pour connaître nos nouveautés 2019-2020.



Vous y retrouverez aussi le cahier spécial pour les parents!

N'oubliez pas de télécharger le matériel imprimable pour les intervenants scolaires (disponible gratuitement sur Septembre.com).

L'unité 17,95 \$
5 à 24 exemplaires 12,95 \$
25 exemplaires et plus 9,95 \$

COMMANDEZ
vos exemplaires dès
MAINTENANT

Pour envoyer vos commandes par courriel :
commandes@septembre.com

Pour tout autre renseignement :
editions@septembre.com

Pour plus d'information :

Téléphone : 418 658-7272
Sans frais : 1 800 361-7755