MAGAZINE

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères d'orientation du Québec **SEPTEMBRE 2021** Vol. 11 | N° 2

Repères, défis et pratiques en évolution

p. **14**

Regard sur le processus d'accréditation à la psychothérapie des conseillers et conseillères d'orientation du Québec p. 18

La téléorientation, une avenue de pratique : savoir où vous en êtes p. 28

Entraide, bénévolat & cie : affaires





Avez-vous des **étudiants** à la **recherche** d'une **carrière passionnante** dans le domaine de la **santé**?

Connaissez-vous l'ostéopathie?

L'approche ostéopathique

L'ostéopathie, qui a été développée en 1874 par le Dr Andrew Taylor Still, un chirurgien américain, est une médecine naturelle dont l'objectif thérapeutique vise le rétablissement de la mobilité et des fonctions de l'organisme par le soin des causes de la douleur, des symptômes et des dysfonctions.

Depuis près de 40 ans, le CEO donne un enseignement de qualité supérieure basé sur la pratique et l'apprentissage clinique. Depuis la fondation du Collège, en 1981, notre mission est restée la même : former des ostéopathes compétents qui possèdent les qualités et les connaissances nécessaires pour devenir des intervenants de première ligne efficaces et sécuritaires pour les patients.

Nous avons réussi cet objectif, en offrant des programmes complets qui rencontrent les plus hauts standards de l'Organisation mondiale de la santé.

Programmes

Le CEO propose 2 programmes : un programme de 4-1/2 ans à temps plein et un programme de 5 ans à temps partiel.

Le programme à temps plein est conçu pour les personnes sans formation en science de la santé, qui ont un diplôme d'études de niveau collégial et universitaire.

Le programme à temps partiel, également appelé programme d'Études, s'adresse aux professionnels de la santé (médecins, physiothérapeutes, ergothérapeutes, vétérinaires, thérapeutes du sport, thérapeutes en réadaptation physique, acupuncteur etc.).

Information

Pour plus d'information sur nos programmes, veuillez communiquer avec notre registraire à admission@ceosteo. ca ou au 514-342-2816, sans frais au 1-800-263-2816, poste 229.





Sommaire



Josée Landry, M.A., c.o., présidente	BILLET DE LA PRÉSIDENTE Quand l'orientation se réinvente	
Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire	CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE Derrière l'épreuve, de nouveaux apprentissages et de nouvelles voies	6
Monique St-Amand, c.o., chargée de cours à l'UQAM, membre de l'Association québécoise de codéveloppement professionnel (AQCP) En collaboration avec Claude Champagne, CRHA, coauteur de l'ouvrage Le groupe de codéveloppement professionnel (1997) et membre honoraire de l'AQCP	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES L'apport des groupes de codéveloppement professionnel à la formation en intervention inclusive en orientation	9
Maxime Dumais, c.o. en pratique privée et en réadaptation à l'organisme La Croisée, coordonnateur de l'Association québécoise des professionnels du développement de carrière (AQPDDC)	PSYCHOTHÉRAPIE Regard sur le processus d'accréditation à la psychothérapie des conseillers et conseillères d'orientation du Québec	14
Wilfrid Larochelle, c.o., Les Projets Alpha et Oméga Sara Savoie, c.o., École nationale d'aéronautique Aimy Andraos, c.o., Salto Conseil Arianne Parenteau, c.o., Les Projets Alpha et Oméga	ENJEUX DE PRATIQUE La téléorientation, une avenue de pratique : savoir où vous en êtes	18
Sabruna Dorceus, Ph.D., c.o., professeure, Université de Sherbrooke Mathieu Busque-Carrier, Ph.D., c.o.o., professeur, Université de Sherbrooke Caroline Mfuta, B.Sc., étudiante à la maîtrise, Université de Sherbrooke	ENJEUX DE PRATIQUE Tri des curriculum vitae : des pistes de solution à la discrimination à l'embauche	
Jacques Limoges, D.Éd., c.o., membre émérite de l'OCCOQ, professeur-chercheur associé, Université de Sherbrooke	ORIENTATION ET SOCIÉTÉ Entraide, bénévolat & cie : affaires d'orientation	28

Le magazine l'orientation est publié deux fois par année, en février et en septembre, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.
Tiré à 2 800 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 coordonnatur aux communications, Mathieu Pigeon.
Impression Deschamps Impression - Révision linguistique et correction d'épreuves Services d'édition Guy Connolly

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, 1800 363-2643 • www.orientation.qc.ca • Information mpigeon@orientation.qc.ca



Josée Landry, M.A., c.o., présidente

BILLET DE LA PRÉSIDENTE

Quand l'orientation se réinvente

Quelle année! Je suis certaine que vous partagez à la fois ma lassitude de cette pandémie et mon soulagement que cette période trouble s'estompe, alors que les vaccins sont généralement bien acceptés dans notre population. Maintenant, quel présent cette pandémie nous laisse-t-elle, et à quel avenir peut-on s'attendre? Je parle de nous comme c.o., dans notre pratique de l'orientation, et de toutes les personnes que nous accompagnons, qui vivent des situations de transition, d'intégration, de réorientation, avec leurs forces et leurs difficultés, avec leurs incertitudes et questionnements.

Avant tout, des personnes

Derrière les statistiques en lien avec les incidences de la pandémie, il y a des personnes qui vivent une réalité parfois difficile. À l'opposé, d'autres ont saisi l'occasion de se « réinventer », selon la nouvelle expression consacrée. Entre nous, on va se le dire, ça veut dire la même chose que se réorienter, non? Cela dit, la dernière année a été riche en témoignages de toutes sortes, provenant de personnes qui ont pu se réinventer ainsi que de celles qui n'y sont simplement pas arrivées. Tandis que la pénurie de main-d'œuvre profite à certaines, d'autres sont loin d'y trouver leur compte. On n'a qu'à penser aux personnes éloignées du marché du travail, à celles qui n'ont pas accès aux formations recherchées par les employeurs et à celles qui éprouvent des difficultés d'intégration pour diverses raisons.

On parle de taux de chômage et de taux de décrochage scolaire, on propose différentes solutions et on promet des investissements massifs dans les formations d'avenir. Bref, beaucoup de bruit, mais je doute que cela se rende toujours aux oreilles des personnes qui en ont besoin. Pire, il est clair que certaines solutions proposées ne répondent pas à certains besoins éprouvés par la population, en particulier les personnes dont j'ai énuméré les difficultés plus haut.

J'ai passé la dernière année à répéter en entrevue, dans différents médias, qu'il s'agissait d'une crise et que toute crise engendre le déséquilibre et la remise en question chez les gens qui la vivent. Aussi, toutes les consultations gouvernementales auxquelles j'ai participé ont pu entendre le message de l'OCCOQ: l'accompagnement est primordial, au-delà des métiers d'avenir et des taux

de placement. L'amélioration de la persévérance scolaire chez les élèves ne peut se contenter de l'information scolaire et professionnelle et des capsules sur le Web. L'intégration durable des personnes au marché du travail ne peut davantage s'en tenir à « pousser » celles-ci vers des formations d'avenir, courtes et rapides, les destinant à des domaines pour lesquels elles n'ont pas réfléchi auparavant. Le gouvernement se targue du succès de sa formation en AEP de préposé aux bénéficiaires en CHSLD. Fort bien pour les personnes qui s'y sont effectivement découvert une nouvelle vocation, je suis heureuse que cette « réinvention » ait bien fonctionné pour elles. Et les autres, celles qui ont réalisé, ou à qui on a fait réaliser, que ce métier n'était pas pour elles? Que leur arrive-t-il? Comment fait-on pour les aider à trouver un nouvel objectif à leur mesure? Qui s'en occupe?

Pas de solution mur à mur

Dans les secteurs tant de l'éducation, de la santé et de l'employabilité que de l'organisation, il faut une réelle volonté de collaborer avec les différents acteurs du monde du travail pour intégrer le plus de personnes possibles, peu importe leur profil et leurs besoins. Il y a moyen de trouver une place pour chaque personne qui souhaite s'intégrer au marché du travail. Comme spécialistes de l'orientation, nous sommes au cœur de tous ces secteurs d'intervention et pouvons faire office d'ambassadeurs, d'éléments de connexion entre les décideurs, les employeurs et les personnes de tous âges en quête d'un projet de vie ayant du sens pour elles.

Que ce soit par une formation qualifiante, par un accompagnement en intégration et maintien au marché du travail,

par une adaptation des milieux de travail ou par la sensibilisation des employeurs aux clientèles émergentes et à besoins particuliers, toute la société a un rôle à jouer. Il faut un changement de culture, pas seulement un discours inclusif.

À quoi ça sert de répéter?

Si on veut être vu, il faut être présent et saisir les occasions de s'exprimer. Mais ce n'est pas tout, il faut aussi avoir un message crédible et pertinent. C'est la stratégie adoptée par l'OCCOQ depuis la dernière année, et ça fonctionne. Nous avons eu l'occasion de participer à plusieurs discussions et consultations, à l'invitation des groupes concernés : Conseil supérieur de l'éducation, Fédération des chambres de commerce du Québec, Secrétariat à la condition féminine, MTESS, ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur, MSSS. Nous faisons de plus en plus partie des incontournables qu'on veut entendre lorsqu'il est question de persévérance, de formation, d'emploi. Nous répondons présents et nous prenons la parole en exposant un point de vue unique, celui des retombées de l'intervention en orientation sur le parcours des personnes aui consultent.

Sans fausse modestie, nous positionnons l'orientation comme un domaine de la santé mentale et des ressources humaines en démontrant toute l'étendue et la complexité de nos connaissances et de notre expertise. Si même des collègues d'autres ordres professionnels sont parfois étonnés d'en apprendre autant sur notre profession, imaginez les décideurs de notre gouvernement et la population en général!

C'est pourquoi il faut se répéter inlassablement, en gardant en tête que nous faisons œuvre utile pour le public. Très honnêtement, je ne le fais pas pour moi. Je le fais véritablement pour que notre profession soit mieux connue et reconnue, afin qu'on puisse assister à un réel accès aux services d'orientation pour toute personne qui en a besoin. Pas seulement pour toute personne qui en fait la demande. Tant de personnes ne savent pas qu'il n'y a pas que la psychothérapie comme moyen d'accompagner des personnes vivant des difficultés. C'est à nous de le leur apprendre, de leur montrer de quoi nous sommes capables, de les convaincre que nous faisons partie de la solution.

Notre stratégie en est donc une de communications, mais aussi de positionnement. Nous développons une nouvelle façon de présenter notre profession, plus claire et complète, pour en faciliter la compréhension et en ajuster la perception. Notre nouveau site Web s'est refait une beauté, dans le but de donner une image à la fois plus actuelle et réaliste de l'orientation. La Semaine québécoise de l'orientation (SQO) reprendra du service cette année, après un arrêt forcé par la pandémie. Elle sera consacrée à nous faire connaître, elle fait partie intégrante de notre stratégie de mise en marché, diraient les professionnels du marketing.

Tous ces moyens que nous mettons en place, toutes ces relations publiques que je fais, je vous invite à vous les approprier. Faites-les vôtres, utilisez-les, partagez-les! Je l'ai dit souvent, je crois à la force du nombre et à la répétition. Ça peut parfois être décourageant, mais quand on vous tapote l'épaule du doigt de façon répétée, vous tournez la tête pour voir qui c'est, non? Alors, tapotez avec nous sur l'épaule des décideurs et de la population! Vous pouvez faire partie de la stratégie, vous êtes aussi l'OCCOQ. Je ne vis pas dans un monde de licornes, je vois très bien que ça fonctionne depuis les derniers mois. L'orientation mérite ses lettres de noblesse, ne croyez-vous pas?





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

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Derrière l'épreuve, de nouveaux apprentissages et de nouvelles voies

Au mois de juin dernier, nous avons collectivement repris un peu notre souffle alors que le processus de déconfinement se mettait en branle, ravivant la flamme de l'espoir. Pour plusieurs, il s'agissait d'un moment de célébration et de joie, d'une occasion pour planifier de multiples activités afin de graduellement renouer avec les plaisirs de la vie « normale ». Pour d'autres, l'incrédulité se faisait encore sentir et les inquiétudes face à l'avenir maintenaient leur emprise. Le spectre des réactions et des modes d'adaptation à la sortie de crise est probablement très large, et il dépend en grande partie des conséquences que la pandémie aura fait vivre à chaque personne. Une chose est toutefois certaine : de nombreux bouleversements et changements systémiques ont entraîné des répercussions, positives comme négatives, sur notre vie sociale et professionnelle — pensons seulement à l'omniprésence du télétravail —, et d'autres transformations socioéconomiques sont à prévoir dans les prochaines années. Ainsi, nos capacités d'adaptation et de résilience seront encore sollicitées, au même titre que les services d'accompagnement et de soutien psychosocial.

Services d'orientation : plus essentiels que jamais

Depuis le 13 mars 2020, les enjeux liés à l'orientation, au développement de carrière et à l'insertion socioprofessionnelle ont été mis en lumière davantage dans l'espace public. Comme toute situation de crise est susceptible de générer des remises en question et des réflexions profondes dans le rapport que les individus entretiennent avec le travail, il n'est pas surprenant que la crise pandémique — avec ses effets draconiens sur l'économie et le marché du travail — ait rappelé l'importance des besoins d'orientation de la population et des services offerts par les c.o. Dans ma chronique du numéro de février 2021, je faisais état des nombreuses percées médiatiques et politiques de l'Ordre au cours de l'année 2020, des avancées ayant été facilitées par la conjoncture de la pandémie, mais qui résultaient aussi de nos efforts des dernières années.

Partenariats et collaborations pour favoriser l'accès aux services d'orientation

En effet, à partir du mois d'avril 2020, la présidente de l'Ordre et moi avons participé à des rencontres pério-

diques réunissant les représentants politiques et les partenaires des ministères de l'Éducation et de la Santé et des Services sociaux. Cette collaboration nous a permis de montrer l'étendue de l'expertise et des compétences des c.o. ainsi que de leur rôle clé face aux enjeux du contexte pandémique — en orientation et en développement de carrière, mais aussi sur les plans de la relation d'aide et de l'intervention psychosociale.

Santé mentale étudiante à l'enseignement supérieur

Dans le même ordre d'idées, l'Ordre a été invité, au mois de janvier 2021, à participer aux journées de consultation portant sur le *Plan d'action sur la santé mentale étudiante à l'enseignement supérieur.* Les participants devaient y soumettre un document de recommandations à la ministre de l'Enseignement supérieur, M^{me} Danielle McCann, dans lequel ils devaient répondre à des questions regroupées au sein de quatre thèmes: organisation et développement des services, collaborations et partenariats, promotion et prévention en matière de santé mentale, recherche et développement des connaissances. Afin de bien étayer et documenter les contenus de ses recomman-

dations, l'équipe de l'Ordre a sollicité la contribution de chercheurs et de c.o. œuvrant dans le secteur de l'enseignement supérieur. Nous tenons d'ailleurs à les remercier chaleureusement pour leur aide précieuse et à souligner que nous sommes fiers du document soumis à la Ministre. Ce dernier illustre bien comment les enjeux liés à l'orientation et à la santé mentale des étudiants sont interconnectés, tout en démontrant la pertinence de l'intervention des c.o. sur ces deux plans, dans une perspective de prévention. Je vous invite à consulter ce document dans la page « Publications » du site Web de l'Ordre, sous la catégorie « Mémoires et prises de position publiques ».

· Réussite éducative

Poursuivant sa lancée, l'Ordre a également participé à la consultation du ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, intitulée Rendez-vous pour la réussite éducative : l'éducation au-delà de la pandémie, qui s'est tenue au mois d'avril 2021. Une autre occasion saisie pour soumettre nos recommandations, en insistant sur l'urgence d'améliorer l'accès aux services d'orientation pour tous les élèves qui en ont besoin (entre autres les élèves à besoins particuliers), au moment opportun, grâce à l'accompagnement individuel et personnalisé d'un c.o. Les participants à la consultation devaient détailler leurs recommandations en fonction de trois axes : réussite éducative et rattrapage scolaire, organisation scolaire et encadrements pédagogiques, santé mentale et bien-être des élèves. Les argumentaires développés par l'Ordre dans ses prises de position publiques des dernières années — tout comme ceux produits pour la consultation citée plus haut — nous ont permis d'adapter nos recommandations aux risques psychosociaux posés par la pandémie et au rôle important des services d'orientation dans ce contexte. Consultez la page « Publications » de notre site pour avoir accès à ce deuxième document de recommandations.

Autres engagements

Voici trois autres projets au sein desquels l'Ordre s'est engagé à collaborer en 2021.

- Le Phare des AffranchiEs

Le Phare des AffranchiEs est un organisme de charité laurentien qui travaille contre la traite de personnes quelle qu'elle soit. L'Ordre a été interpellé par cet organisme afin de participer au comité aviseur de son projet Côte-à-Côte, qui consiste à développer une plateforme de référencement simple et sécuritaire pour répondre aux besoins des personnes touchées par toute forme d'exploitation.

Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Ouébec

L'Ordre assure une participation au comité de pilotage du volet « Éducation, citoyenneté et culture » de cette chaire de recherche. Le titulaire de ce volet est M. Sylvain Bourdon, professeur au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke. Ses collègues du même département, Eddy Supeno, c.o. et professeur, et Sabruna Dorceus, c.o. et professeure, participent aussi au comité de pilotage.

Soutien au développement d'une compétence générale d'advocacie sociale et professionnelle pour le Profil de compétences générales de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Ouébec

Voilà le titre d'une recherche débutée en 2019, financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, et pour laquelle l'Ordre s'est engagé à titre d'organisme partenaire. L'équipe de chercheurs est composée de: Eddy Supeno, c.o. et professeur à l'Université de Sherbrooke, Patricia Dionne, c.o. et professeure à l'Université de Sherbrooke, et Simon Viviers, c.o. et professeur à l'Université Laval. Outre le soutien technique et logistique qu'il fournit à l'équipe (ex. : aide au recrutement des participants aux entretiens et groupes de discussion, prêts de locaux, secrétariat, etc.), l'Ordre a aussi participé aux rencontres du comité de pilotage de la recherche. De plus, son engagement implique le soutien à la diffusion des communications relatives au projet et à la transmission des connaissances produites. À ce titre, deux articles ont déjà été publiés dans le magazine l'orientation (numéros de janvier et d'août 2020). Mise sur pause en 2020 en raison de la pandémie, la recherche a repris en 2021, et nous vous tiendrons informés de ses suites.

Nouveau site Web de l'Ordre

Après un travail de longue haleine, notre tout nouveau site Web a été mis en ligne le 12 juillet dernier, et nous en sommes très fiers. De nombreuses étapes ont jalonné cet important chantier, de l'idéation à la conception d'une arborescence complètement différente, en passant par la rédaction de contenus actualisés et la création de nouveaux visuels (en phase avec la charte graphique de l'Ordre développée en 2019). La navigation de ce site est donc beaucoup plus conviviale et intuitive, et ses contenus présentent une nouvelle approche de la profession, de l'Ordre et de ses activités. Ainsi, l'étendue de l'exper-

tise et des compétences des c.o. est mise à l'avant-plan, grâce à de nouveaux messages, comme celui-ci: « Les c.o. sont des professionnels de la relation d'aide, de l'orientation et du développement de carrière qui pratiquent dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. » Des communications sont prévues au mois de septembre afin d'officialiser le lancement du site. Elles se poursuivront jusqu'à la Semaine québécoise de l'orientation (début novembre), qui sera axée sur le rayonnement du site et de la nouvelle approche de présentation de la profession.

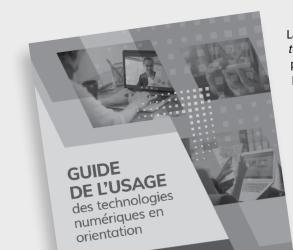
Guide de pratique – Orientation en formation générale des adultes et en formation professionnelle

Depuis plus d'un an, un comité formé de c.o. œuvrant en formation générale des adultes et en formation professionnelle, et d'une chargée d'affaires professionnelles de l'Ordre travaille à l'élaboration d'un guide de pratique de l'orientation au sein de ces secteurs. Au même titre que pour le Guide de pratique - Orientation en formation générale des jeunes, l'objectif visé par cette nouvelle publication consiste à outiller les c.o. afin qu'ils puissent exercer les meilleures pratiques, en les adaptant à leur milieu et à leur clientèle spécifique, et ce, en lien avec la démarche de Planification des services d'orientation en milieu scolaire. À noter que ce projet se réalise aussi en partenariat avec le ministère de l'Éducation et les Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA). La diffusion du guide devrait s'effectuer au printemps 2022.

Réouverture et téléorientation

À l'instar de nombreux autres milieux de travail, l'Ordre prévoit la réouverture de ses bureaux au mois de septembre, en mode hybride (combinaison télétravail / en présentiel), si les directives sanitaires le permettent. La pandémie nous a permis collectivement de développer nos capacités d'adaptation ainsi que d'innover sur les plans de la gestion et de la collaboration. En ce qui a trait à la pratique, la téléorientation s'est développée à grande vitesse, et l'Ordre a soutenu ses membres en leur offrant des formations et un guide leur permettant de s'adapter à cette nouvelle modalité de pratique. Ce soutien se poursuivra dans la prochaine année, dans une optique d'actualisation et de développement des compétences.

Guide de l'usage des technologies numériques en orientation



Lancé au mois de décembre 2019, le *Guide de l'usage des technologies numériques en orientation* est un outil précieux pour les conseillers et conseillères d'orientation (c.o.), les parties prenantes et toute personne intéressée par les enjeux éthiques et déontologiques de la téléorientation (services d'orientation offerts à distance) et de la gestion de sites Web ou de médias sociaux par les c.o.

À la suite de la diffusion du webinaire de l'Ordre sur la téléorientation au printemps 2020, quelques modifications y ont été ajoutées, entre autres pour privilégier l'utilisation du terme « téléorientation » à celui de « télépratique ». Vous pouvez télécharger ce document dans la section « Guides de pratique » du site Web de l'OCCOQ.



Monique St-Amand, c.o., chargée de cours à l'UQAM, membre de l'Association québécoise de codéveloppement professionnel (AQCP)

En collaboration avec



Claude Champagne, CRHA, coauteur de l'ouvrage Le groupe de codéveloppement professionnel (1997) et membre honoraire de l'AQCP

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'apport des groupes de codéveloppement professionnel à la formation en intervention inclusive en orientation

Le profil des personnes qui s'adressent aux services d'orientation en milieu scolaire, en employabilité ou en milieu organisationnel continue de se diversifier, au gré des changements sociaux, brouillant ainsi l'image du « client type ». L'âge moyen des étudiants et étudiantes des cégeps est de 20 ans et va en augmentant. À l'UQAM, 82 % des étudiants travaillent durant leurs études et 20 % ont des enfants. L'identité de genre fait maintenant partie des 14 motifs interdits de discrimination dans la Charte guébécoise des droits et libertés de la personne. Les plus de 50 ans représentent 37 % de la population québécoise, qui continue de vieillir. Les personnes racisées comptent pour 11 % de la population du Québec et 33 % de la population de Montréal. Autour de 15 % de la population de la province vit en situation de handicap même si leur présence ne se remarque pas toujours en milieu de travail ou d'enseignement, sans compter les problèmes de santé mentale mis en évidence durant la pandémie. Ces chiffres sont la pâle illustration des changements sociaux qui font en sorte que l'accès à l'éducation, au travail et à une vie digne est l'objet de revendications légitimes, exigeant d'adapter constamment les services de nos organisations ainsi que nos pratiques. Si ces transformations nécessitent la mise à jour de nos compétences, elles créent aussi de nouveaux savoirs, issus de l'expérience, qui méritent d'être nourris, reconnus et partagés.

Un groupe de codéveloppement professionnel (GCP) est une approche reconnue par l'OCCOQ pour soutenir le développement des compétences de ses membres et contribuer ainsi à son mandat de protection du public. Le présent article fait un rappel des fondements des GCP, ainsi que des changements récents soutenus par l'Association québécoise de codéveloppement professionnel (AQCP) et par la recherche.

En second lieu, nous explorons les avenues de la formation à l'interculturalité dans les professions des relations humaines. La conjugaison de certaines de ces approches avec la démarche des GCP nous permettra d'ouvrir de nouvelles perspectives pour le maintien et le développement des compétences en counseling d'orientation, notamment celles liées à l'advocacie professionnelle.

Quelques éléments de compréhension sur les groupes de codéveloppement professionnels

Un GCP est une forme de communauté de pratique et une méthode d'apprentissage en groupe ouverte, collaborative et appréciative avec des règles de fonctionnement: intention d'apprentissage, confidentialité, assiduité, engagement. Un GCP développe l'esprit d'une famille de pratiques et de concepts similaires comme l'action-learning, la praxéologie et le coaching par les pairs, ainsi que l'approche centrée sur les solutions. En plus du déploiement en organisation, plusieurs programmes universitaires et collégiaux ainsi que des ordres professionnels l'ont intégré comme modalité de formation continue.

Un GCP est habituellement constitué de quatre à huit personnes d'origine disciplinaire unique ou variée qui croient que des pairs peuvent contribuer à leur perfectionnement professionnel en se donnant le temps, les moyens et les règles pour s'entraider et apprendre ensemble. Elles se rencontrent régulièrement avec le projet commun d'améliorer leurs pratiques professionnelles et de se conseiller mutuellement afin de devenir plus conscientes, efficaces et autonomes dans leur pratique.

La personne qui prend la parole expose un sujet de consultation à ses collègues, que ce soit une préoccupation, un problème, un projet, par exemple: l'efficacité d'une intervention; des problèmes dans la gestion d'un groupe; un projet qui ne démarre pas; la difficulté de gérer son temps et d'établir ses priorités; un problème relationnel avec un collègue; des décisions professionnelles difficiles à prendre. Ce sujet donne accès à la pratique de la personne cliente et, bien que la résolution de la situation produise appréciation et motivation, la démarche vise surtout ce que l'on peut dégager de la réflexion et de la discussion. En exposant son sujet, la personne cliente se dévoile et les membres agissent auprès d'elle pour l'aider à voir plus clair dans sa situation et pour lui offrir de nouvelles possibilités.

La structure de l'exercice de consultation, dans un espace de confidentialité et de confiance, se révèle très utile. Sommairement, indiquons que cet exercice se déroule en quelques étapes simples, mais rigoureuses, structurées et systématiques. Idéalement prête à exposer son problème, la personne cliente en donne d'abord les grandes lignes, en précisant comment elle voudrait être aidée. Dans une deuxième étape, les consultants questionnent pour repérer l'information pertinente à la compréhension du sujet, du contexte et du ressenti de la personne cliente. Cela s'avère généralement assez exigeant, car les participants souhaitent souvent passer rapidement à l'action. On convient ensuite de ce sur quoi la consultation devrait porter et de quelle manière l'aide devrait être apportée. La personne chargée de l'animation facilite le processus. Lorsque le tout est clair, recadré et convenu, les consultants sont invités à contribuer de diverses manières : en formulant des guestions

exploratoires, en présentant leur analyse, en suggérant des pistes de solution, en exprimant comment la situation rejoint leur expérience, mais toujours en cherchant ce qui peut être utile à la personne cliente. Des grilles d'analyse peuvent être systématiquement utilisées. La personne cliente prend une position d'écoute active pour se laisser influencer par l'apport de ses pairs. À l'étape suivante, la dernière, elle fait le point, cible les actions qu'elle retient et sur lesquelles elle reviendra la fois suivante. Les membres sont encouragés à noter et à partager leurs apprentissages, aussi bien en ce qui concerne le sujet que l'entraide mise en place. Enfin, le groupe prend un temps de rétroaction par rapport à l'exercice qui vient de se terminer.

Chaque personne étant amenée à exposer son problème et à s'exposer au groupe en suivant une méthodologie et en adoptant la posture de consultation et d'entraide, les bénéfices sont nombreux. Cette méthode permet ainsi d'apprendre ou de perfectionner plusieurs compétences fondamentales : penser, ressentir, agir et aider.

Bien qu'il constitue l'une des formes d'accompagnement dans le développement des compétences professionnelles, comme la supervision clinique, et fonctionne à partir du soutien de ses membres, le GCP se distingue de cette dernière, car il ne repose pas sur la relation superviseur – supervisé. La puissance du soutien par les pairs prend ici la place de l'aide planifiée et dirigée par une seule personne assurant l'accompagnement professionnel. La part d'apprentissage social est aussi très importante. On y trouve du modelage où un participant en inspire d'autres par sa pratique, ses réflexions, ses analyses, ses conseils et son passage à l'action. De même, on peut repérer le même transfert d'expertise par modelage entre les membres expérimentés et moins expérimentés.

La méthode des incidents critiques en formation et en développement des compétences

Le sujet présenté en codéveloppement peut prendre la forme d'un incident critique. Ce « matériau » au cœur de la démarche se retrouve aussi dans différentes pratiques de formation, en supervision didactique et clinique, de même qu'en recherche collaborative. On peut définir un incident comme un « petit événement fortuit et imprévisible qui modifie le cours normal des choses » et le terme critique par « ce qui implique des suites de grande importance dans un sens favorable ou défavorable » (Leclerc, Bourassa et Filteau, 2010). En contexte d'intervention interculturelle, il s'avère indispensable pour se distancier de la simple résolution de problème

et solliciter la capacité réflexive sur soi comme porteuse de culture. Des ateliers de « situations interculturelles » vécues dans le quotidien des intervenants, utilisées avec un cadre d'analyse interactionniste et systémique, servent à mettre en évidence des situations problématiques récurrentes et favorisent, notamment, la prise de conscience de la différence ainsi que la recherche de significations communes (White, 2017).

Cohen-Emerique (2015) a développé une pédagogie liée à la relation interculturelle par la méthode des « chocs culturels » comme moyen important de prise de conscience de sa propre identité sociale, dans la mesure où ceux-ci sont repris et analysés. Un « choc culturel » fait référence à une réaction de dépaysement, qui peut passer de l'étonnement positif, au sentiment d'étrangeté, à la frustration, à l'anxiété ou à la révolte. Il s'agit d'une expérience à la fois intellectuelle et émotionnelle. Cette méthode est fondée sur le principe selon lequel la décentration, qui permet d'accéder à ses propres cadres de référence, ne peut s'opérer que dans le heurt avec ce qui est différent.

En formation auprès de praticiens en intervention interculturelle, les ateliers sur les « situations interculturelles » et la pédagogie par les « chocs culturels » permettent d'éviter certains écueils inhérents aux formations plus descriptives ou prescriptives. En effet, la transmission de savoirs théoriques, des études de cas fondées sur les différences culturelles et différents parcours migratoires, bien qu'utiles, peuvent avoir pour effet de créer un faux sentiment de sécurité — « j'ai appris que la personne cliente, issue de la communauté XY, possède telles valeurs, telle vision du monde, telles traditions, en conséquence, voici comment je dois agir » —, et renforcer les stéréotypes, voire les préjugés.

Les GCP dans la professionnalisation des conseillers et conseillères d'orientation en contexte de diversité

L'approche du GCP permet à ses membres d'approfondir leur compréhension des interactions interculturelles vécues en situation professionnelle, en plaçant ces interactions au cœur des consultations. La démarche structurée et les rôles respectifs contribuent à soutenir et à partager les apprentissages.

1) La préparation de la personne cliente, avec une grille adaptée à l'analyse des incidents ou des chocs culturels, permet de décrire le contexte, le ou les événements à la source du problème, l'exploration de son expérience multidimensionnelle ainsi que ses hypothèses d'explications. À partir d'un résultat

- attendu, elle va formuler ses attentes de même que sa demande de consultation auprès des pairs au moment de la séance collective. Cette étape constitue le premier niveau d'apprentissage.
- 2) La prise de conscience et l'explicitation des cadres de référence représentent un vrai défi. Bien que cette tâche soit amorcée à l'étape de la préparation, elle pourra s'approfondir, au moment de la consultation, avec le questionnement proposé par les pairs et par la personne chargée de l'animation. Elle passe d'abord par l'exploration des émotions suscitées par l'incident ou le choc: frustration, perplexité, confusion, sentiment d'impuissance, etc. pour trouver le chemin vers les valeurs et les croyances qui sont à l'origine du malaise. On observe les valeurs et les croyances individuelles: authenticité, autonomie, égalitarisme, « chaque problème a sa solution », etc., ainsi que nos valeurs, croyances et normes professionnelles: la responsabilisation de la personne cliente, la primauté du lien entre les intérêts et le « bon » choix professionnel, la place du travail ou des études dans le parcours de vie, la déontologie, etc., sans négliger les règles écrites et non écrites de l'organisation et des partenaires qui interviennent dans l'incident ou le choc et sa résolution. Le soutien des pairs est précieux, voire indispensable, pour mettre à jour nos « théories personnelles » par rapport à soi et à l'Autre, qui orientent nos actes professionnels.

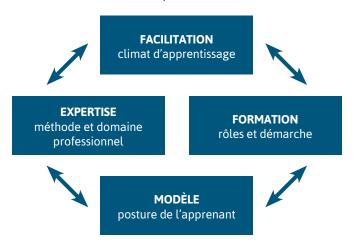
Le groupe va aussi explorer, à partir des informations disponibles, le cadre de référence de l'autre personne impliquée (ou des personnes) dans la situation de choc ou d'incident culturel : « Qu'est-ce que je sais et à partir de quoi? », « Quelles sont les hypothèses à valider avec mon client?» et « Qu'est-ce que j'aurais avantage à savoir, mais que je n'ai pas encore abordé? ». Un obstacle souvent reconnu par les formateurs provient de la culture commune aux professionnels des relations humaines. Les attitudes de tolérance, d'ouverture inconditionnelle à l'Autre et d'acceptation bienveillante font en sorte que l'on aura souvent tendance à minimiser ou même à ignorer les différences (Cohen-Emerique, 2015). Ces attitudes, bien qu'empreintes de bonne volonté, font partie des facteurs d'exclusion (Legault et Rachédi, 2008).

3) À l'étape de la formulation ou de la reformulation de la demande de consultation, la personne cliente sera invitée à préciser le ou les enjeux (alliance, objectifs, rôles et tâches relatifs à la démarche d'orientation) qui sont les plus importants pour comprendre ou résoudre la situation problématique.

- 4) L'étape de l'idéation vise à proposer des pistes supplémentaires de réflexion, des actions ou des pistes de soutien (lectures, groupes de référence, sources d'information, etc.). L'engagement de chaque personne à contribuer aux apprentissages collectifs et les règles de fonctionnement sur lesquelles le groupe s'est entendu au cours de la séance de démarrage ont pour but de soutenir l'ensemble de l'exercice afin qu'il soit porteur d'interprétations et de solutions inédites.
- 5) À l'issue de la démarche de consultation, l'ensemble du groupe est invité à prendre un temps de réflexion et de partage sur les différents apprentissages effectués sur soi, sur l'apport ou les limites d'une théorie ou d'un outil, sur de nouvelles façons d'être ou de faire fondées sur les 3A: ce que j'ai Apprécié, ce que j'ai Appris et ce que je veux mettre en Application. Il s'agit du troisième niveau d'apprentissage.

L'expertise des animateurs et animatrices de GCP

Le rôle d'animation nécessite des compétences que possèdent généralement les professionnels de l'orientation, notamment dans l'accompagnement et la dynamique de groupe pour créer un climat propice aux apprentissages, donner des directives claires pour susciter et soutenir la réflexion selon les rôles respectifs durant une consultation, adopter la posture de l'apprenant et servir de modèle durant toute la rencontre. Le rôle d'expert exige en même temps de bien comprendre les fondements de la méthode et d'avoir une bonne connaissance du domaine professionnel.



Selon la composition du groupe et ses besoins, ce rôle pourrait s'inspirer de la supervision didactique ou clinique, en contribuant avec plus de connaissances théoriques et en partageant une expertise particulière, tout en favorisant la contribution de l'ensemble des membres du groupe aux apprentissages.

Conclusion

L'acquisition de nouvelles connaissances sur les cultures, l'histoire et les réalités propres à chaque groupe minoritaire, notamment les Premiers Peuples, sur les conséquences de la discrimination, quelles que soient les populations concernées, et sur les solutions qui ont eu du succès est essentielle. Elles sont heureusement de plus en plus accessibles: programmes universitaires, communications scientifiques et colloques professionnels, webinaires, nombreux ouvrages spécialisés ainsi que des OBNL et des consultants faisant appel à une diversité d'approches et de courants de pensée. Ces connaissances, couplées au modèle des GCP, se complètent pour offrir une réponse adaptée aux besoins du 21° siècle dans la coconstruction des pratiques professionnelles éthiques et efficaces.

Références

CHAMPAGNE, Claude. 2021 (à paraître). Le codéveloppement, l'intelligence collective au service des personnes et des groupes. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.

COHEN-EMERIQUE, Margalit et Ariella ROTHBERG. 2015. La méthode des chocs culturels: manuel de formation en travail social et humanitaire. Rennes, Presses de l'École des hautes études en santé publique, 184 p.

LECLERC, Chantal, Bruno BOURASSA et Odette FILTEAU. 2010. « Utilisation de la méthode des incidents critiques dans une perspective d'explicitation, d'analyse critique et de transformation des pratiques professionnelles ». Éducation et francophonie, vol. 38, n° 1, pp. 11-32.

LEGAULT, Gisèle et Lyliane RACHÉDI. 2008. L'intervention interculturelle. 2° éd., Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, Chenelière Éducation, 305 p.

PAYETTE, Adrien et Claude CHAMPAGNE. 1997. *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec, 211 p.

WHITE, Bob W. et Danielle GRATON. 2017. « L'atelier de situations interculturelles : une méthodologie pour comprendre l'acte à poser en contexte pluriethnique ». *Alterstice*, vol. 7, n° 1, pp. 63-76.

RÉFLÉCHIR ET AGIR EN ÉTHIQUE

MON MODÈLE DÉCISIONNEL

MALAISE OU INCONFORT PAR RAPPORT À UNE SITUATION

PAUSE

PRENDRE LE TEMPS DE RÉFLÉCHIR À LA SITUATION

3.

CONTEXTE

DÉTERMINER LES ÉLÉMENTS LIÉS AU **CONTEXTE DE** LA SITUATION

DILEMME

PRÉCISER LE **DILEMME OU LA SITUATION** CONFLICTUELLE

DÉONTOLOGIE OU ÉTHIQUE?

DÉTERMINER SI LE DILEMME RELÈVE DE LA DÉONTOLOGIE OU DE L'ÉTHIQUE

NIVEAU D'URGENCE

ÉVALUER LE NIVEAU D'URGENCE DE LA SITUATION (AGIR OU NON)

DEONTOLOGIE

RESSOURCES

- 1. CODE DE DÉONTOLOGIE
- 2. RÈGLEMENTS OCCOQ
- 3. FOIRE AUX QUESTIONS
- 4. GUIDES DE PRATIQUE orientation.gc.ca
- 5. FORMATIONS

ÉTHIOUE

- 1. FAIRE CONFIANCE À SES RESSOURCES ET COMPÉTENCES PERSONNELLES
- 2. EFFECTUER UN PROCESSUS DE DÉLIBÉRATION ÉTHIQUE (PLUS LA SITUATION EST COMPLEXE, MOINS LES RÉPONSES SERONT SANS ÉQUIVOQUES)
- 3. CONSIDÉRER LES ASPECTS DÉONTOLOGIQUES DE LA SITUATION
- 4. UTILISER LES FORUMS COMME LIEUX **DE DÉLIBÉRATION**

espacecompetence.net

- 5. CONSULTER DES COLLÈGUES, MENTORS **OU SUPERVISEURS**
- **6. CONSULTER LES INSTANCES** (EX.: SYNDICATS, CONTENTIEUX...)
- 7. CONSULTER UN JURISTE EXTERNE

LES SUITES DE LA DÉMARCHE

- · Poursuivre la réflexion
- S'approprier les connaissances acquises
- Intégrer la démarche réalisée dans son parcours de développement des compétences (Portfolio réflexif : espacecompetence.net)



Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Ouébec



Maxime Dumais,
c.o. en pratique privée et en
réadaptation à l'organisme
La Croisée, coordonnateur de
l'Association québécoise des
professionnels du développement
de carrière (AQPDDC)

Note de l'OCCOQ

Cet article présente les résultats d'un travail de recherche réalisé par l'auteur dans le cadre de la maîtrise en sciences de l'orientation. Il ne constitue donc pas une prise de position de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec sur le sujet abordé.

PSYCHOTHÉRAPIE

Regard sur le processus d'accréditation à la psychothérapie des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Mai 2021. Au moment d'écrire ces lignes, la troisième vague de la pandémie de COVID-19 semble enfin tirer sa révérence un peu partout au pays. Elle laisse sur son passage de nombreux dommages collatéraux, notamment en matière de santé mentale: au Canada, environ 25 % des personnes souffriraient d'un trouble de stress post-traumatique ou d'anxiété généralisée, conséquences du choc et du vécu en contexte pandémique. Tous s'entendent pour dire que les impacts psychosociaux sont nombreux¹ et auront des répercussions pendant encore plusieurs mois, voire pendant des années (Généreux et coll., 2020).

Psychothérapie : remède possible à la pandémie de détresse psychologique

La pandémie est venue surligner en rouge vif l'absence de soins psychologiques accessibles en quantité suffisante au Québec. Au printemps 2021, 19 000 enfants et adultes figurent sur une liste d'attente pour obtenir un soutien en santé mentale... et la liste ne cesse de s'allonger (Rémillard, 2020). En moyenne, on observe de 6 à 24 mois d'attente pour toute personne qui désire obtenir ce type de service dans le secteur public; la situation est également problématique dans le réseau privé. Pour tenter de répondre à cette forte demande, plusieurs

initiatives sont prises². Évidemment, la psychothérapie est au centre des discussions lorsqu'il est question de s'attaquer à cette seconde pandémie, soit celle de la détresse psychologique³. En plein cœur de la pandémie de coronavirus, plusieurs acteurs (gouvernement, spécialistes du domaine de la santé mentale et des relations humaines, etc.) ont présenté l'accès

La pandémie est venue surligner en rouge vif l'absence de soins psychologiques accessibles en quantité suffisante au Québec.

universel à la psychothérapie comme LA solution, en soulignant l'impertinence d'attendre avant son déploiement. Malgré les différentes façons d'appréhender ce programme universel de couverture publique, l'accès est vu comme le plus important remède à la pandémie de détresse psychologique.

Psychothérapeutes non psychologues : peut-être une solution à la pénurie de ressources en santé mentale

Maintenant, au regard de la liste d'attente pour un soutien en santé mentale et des projections pessimistes,

il est possible de se demander si l'idée d'un accès universel, quoique bonne, est réaliste. En effet, certaines limites semblent des obstacles à sa mise en œuvre, dont le fait que le système de soins en matière de santé mentale présente des lacunes certaines sur les plans de la qualité et de l'accessibilité. D'ici 2023, le Conseil du trésor estime que le réseau public devra embaucher

¹ Stress, anxiété, insomnie, dépression, violence conjugale ou divorce, idées et actes suicidaires, etc.

² Enveloppes budgétaires d'importance, Programme québécois pour les troubles mentaux (PQPTM), brigades d'intervenants psychosociaux dans les écoles, etc.

³ Avons-nous besoin de rappeler que la pandémie de détresse psychologique et de ressources était là bien avant celle de COVID-19? En effet, 1 personne sur 5, soit 6,7 millions d'individus au Canada, souffre chaque année de troubles mentaux (ACSM, 2018). Au Québec, environ un quart de la population présentera un trouble de santé mentale au cours de sa vie (Vasiliadis et coll., 2015).

près de 900 psychologues pour répondre à la demande (Rémillard, 2020), tandis que le réseau privé accueille toujours plus de professionnels dans ses rangs. Comment rendre l'accès possible sans la main-d'œuvre nécessaire? Dans une lettre ouverte publiée en janvier 2021 (APQ, 2021), l'APQ rappelle qu'il ne faut pas oublier d'inclure dans la solution les 1 600 psychothérapeutes non psychologues⁴, dont les c.o. psychothérapeutes. On pourrait avancer qu'une solution à la pénurie de main-d'œuvre serait notamment de voir plus de professionnels obtenir le permis de psychothérapie. Le plus récent rapport annuel de l'OCCOQ (2020) recense 125 c.o. psychothérapeutes, sur un total 2 624 membres, soit 4,7 % de l'ensemble des c.o. du Québec. Pourquoi si peu de c.o. décident-ils d'obtenir ce droit de pratique?

Regard sur la question de recherche, les hypothèses et la méthodologie

C'est notamment une question à laquelle l'auteur du présent article tentait de répondre dans son Rapport de projet d'intervention (RPI), tout en s'intéressant principalement (question de recherche) à ce qui caractérise le processus d'accréditation à la psychothérapie du c.o. au Québec. Le principal objectif était le suivant : explorer le vécu subjectif des c.o. vers l'obtention du permis de psychothérapeute (facteurs facilitants et ceux qui entravent). Pour y arriver, cette étude professionnalisante s'est appuyée sur une diversité de méthodologies⁵. D'abord, une recherche documentaire a d'entrée de jeu été réalisée en concomitance avec une recension sommaire des écrits au cours de laquelle il a été possible de constater que les articles sur l'avènement du projet de loi nº 216 sont nombreux, mais que les écrits sur la situation des c.o. à l'égard de ce projet de loi sont chose rare. Ces deux démarches ont permis l'élaboration des hypothèses suivantes:

- Première hypothèse: la démarche d'accréditation est parsemée d'embûches et est très énergivore pour les professionnels qui décident de s'y aventurer. Malheureusement, peu d'informations existent concernant le vécu subjectif des c.o. à cet égard, mais tout porte à croire que leur expérience est semblable à celle des travailleurs sociaux, pour qui une recherche sur le sujet fut réalisée et dont les résultats reflètent une sombre expérience (Côté, 2017; Roy, 2017).
- Deuxième hypothèse: divers types d'inégalités existent relativement au processus d'accréditation et à l'octroi

du permis de pratique de la psychothérapie, ce qui entraîne des difficultés techniques durant le parcours, mais également psychologiques et socioéducatives chez les professionnels concernés, dont les c.o.

Enfin, un court **questionnaire qualitatif** (11 participants) et des **entretiens semi-directifs** (4 participants) ont été mis en œuvre. Au total, 14 c.o. (10 psychothérapeutes et 4 en voie de l'être) ont participé à la collecte de données.

Raisons qui motivent les c.o. à obtenir le droit d'exercer la psychothérapie

Les participants s'entendent tous pour dire que l'accréditation apporte d'importants avantages. La majorité des c.o. questionnés les classe même dans la catégorie des facteurs facilitant la démarche, car ils agissent comme des éléments motivationnels. D'abord, la liberté: le c.o. psychothérapeute a une plus grande latitude dans sa pratique et est donc moins confronté à l'obligation de référence; il intervient plus largement dans tous les types de problèmes que rencontre le client; il vit moins le stress de franchir les limites de son champ de pratique, ce qui entraîne plus de plaisir à pratiquer. Ensuite, la reconnaissance : le titre de psychothérapeute apporte une crédibilité non négligeable, aussi bien aux yeux du public qu'à ceux de la communauté professionnelle; il permet souvent au c.o. psychothérapeute d'intégrer des milieux jusqu'alors inaccessibles. Enfin, l'avantage financier: les services en psychothérapie rapportent davantage que ceux en orientation. C'est notamment vrai en pratique privée, où les processus sont généralement plus longs. Le démarchage s'avère donc moins nécessaire, car les psychothérapeutes ont souvent une liste d'attente.

Obstacles que rencontre le c.o. qui s'engage dans le processus

Devant cette énumération non exhaustive des avantages possibles de devenir psychothérapeute, on peut se demander pourquoi aussi peu de c.o. se prévalent de ce droit? La réponse à cette question n'est pas si simple et elle est tributaire d'une multitude de facteurs. On peut penser qu'une part certaine des c.o. n'a tout simplement pas l'intérêt ou l'ambition d'ajouter cette pratique à celle de l'orientation. Les propos des participants et la littérature semblent suggérer une autre raison d'importance: le processus d'accréditation à la psychothérapie

⁴ Professionnels de la santé mentale détenant un permis de psychothérapeute accrédité régi par l'Ordre des psychologues du Québec, sans toutefois en être membres et relevant plutôt de leur ordre professionnel respectif.

⁵ La démarche globale de recherche qui sous-tend ce RPI est de nature itérative. Il est important de souligner que les résultats ne sont ni valides, ni fidèles, ce projet constituant d'abord une invitation à la réflexion.

⁶ Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, ou projet de loi n° 21.

est complexe et, pour plusieurs, source de difficultés psychologiques (Allard, 2014; Brodeur et coll., 2015; Côté, 2017; Dubé, 2018; Roy, 2018). Ainsi, en dépit des avantages et même du désir d'obtenir le titre de psychothérapeute, la mauvaise presse qui entoure le processus semble rebuter les c.o. à s'engager dans cette voie ou les amène à toujours reporter les actions pour y parvenir (Allard, 2014; Brodeur et coll., 2015; Côté, 2017; Dubé, 2018; Roy, 2018), en espérant que le processus devienne plus limpide. Résultat: on se retrouve avec un groupe restreint de c.o. qui montrent un intérêt. Qu'est-ce qui rend ce processus si difficile à vivre? Voici les trois grandes familles de difficultés maintes fois nommées par une majorité de participants.

Premièrement, la cohérence et la structure de la formation sont des éléments importants de stress dans ce processus. Les c.o. déplorent que la formation intégrée⁷ ait aujourd'hui presque complètement disparu. Cela fait en sorte que le professionnel doit se former en formule « à la carte ». Cette façon de faire complique grandement le processus : le c.o. doit trouver lui-même les cours qui correspondent aux exigences ainsi que l'endroit où ils se donnent au Québec, puis valider ces choix auprès de l'OPQ et attendre la réponse; il doit souvent procéder à des inscriptions dans plusieurs universités et programmes en plus de faire des pieds et des mains pour obtenir le droit d'inscription, etc. Sans compter que le tout entraîne d'importants coûts financiers et donne l'impression à plusieurs c.o. que leur formation manque de cohérence et de pertinence. En bref, les participants à la recherche, sauf ceux et celles ayant vécu une formation intégrée, nomment tous des éléments liés à la complexité du processus, qui l'allonge indûment. Attention, l'importance de la formation n'est pas remise en cause. Au contraire, seules sa structure et la nonuniversalité de l'offre de formation le sont.

Deuxièmement, mentionnons la **difficulté de reconnais-sance des cours**, surtout les cours issus des formations en orientation. Certains cours sont-ils plus difficiles à faire reconnaître par l'OPQ au moment du dépôt de dossier? Tout dépend du parcours de chaque professionnel. Il est toutefois possible de déceler dans le discours des participants que les cours qui correspondent aux modèles théoriques d'intervention (MOD), au lien entre la biologie et la psychothérapie (BIO) et aux aspects légaux et organisationnels (LEG) sont les catégories pour lesquelles il est le plus difficile de trouver des cours. La difficulté provient de différentes sources: le cours se donne tous les 2 ou 3 ans, est contingenté ou accessible

seulement aux étudiants inscrits dans un programme particulier, etc. Au surplus, le fait d'avoir étudié dans certains programmes de baccalauréat semble changer de beaucoup les exigences théoriques à respecter. Malheureusement, certaines personnes illustrent la partie théorique des exigences menant à l'obtention du titre de psychothérapeute comme une liste à cocher ou à un jeu de hasard stratégique lorsque vient le temps des choix et de l'inscription aux cours.

Troisièmement, rappelons que la responsabilité de l'« évaluation de l'admissibilité d'un candidat au permis et l'émission du permis » revient à un comité au sein de l'OPQ (Drapeau, 2016, p. 193). Selon plusieurs participants de la présente étude, cette décision n'était pas la meilleure du projet de loi n° 21. Elle est vue comme celle qui cause actuellement le plus de problèmes et qui est susceptible d'en produire le plus au cours des prochaines années, notamment sur le plan des conflits entre les professions (Roy, 2017). D'un autre côté, plusieurs dénoncent l'apparence d'ingérence de l'OPQ dans l'attribution des permis. Côté (2017) rappelle que « la ligne est mince entre la protection du public et la protection des intérêts professionnels d'un ordre lorsqu'un monopole de pratique est accordé à une profession ». Ces propos semblent faire écho à ceux d'une majorité de participants qui soulignent le manque d'explications offertes par l'OPQ à propos des exigences théoriques ou pratiques devant accompagner la demande d'accréditation.

Conclusion

Pour faciliter ce processus, le c.o. a tout intérêt à se prendre d'avance, à structurer sa démarche (dès le début de ses études), à valider son choix de cours pour ne pas perdre de temps (mot *psychothérapie* présent dans le descriptif, bloc d'exigences auxquelles le cours répond, cohérence du cours dans la formation globale), à débourser un montant important d'argent et à cibler rapidement l'approche d'intervention privilégiée, compte tenu de la rareté des cours permettant de répondre aux exigences menant à l'obtention du permis de pratique de la psychothérapie.

En conclusion, il faut se rappeler que les résultats de cette recherche proviennent d'un échantillon très restreint et ne peuvent donc pas être applicables à l'ensemble du vécu des intervenants sur le terrain, d'autant plus qu'il s'agit essentiellement de données qualitatives, donc subjectives, et que plusieurs biais sont présents. Il

⁷ Formation souvent donnée dans une école privée offrant un programme complet qui comprend la majorité des acquis théoriques que les professionnels doivent obtenir pour l'accréditation au titre de psychothérapeute, le plus souvent dans une certaine approche d'intervention qui permet la spécialisation. De plus, une formation pratique est souvent proposée, la plupart du temps sous forme de stage, de disponibilité de superviseur, de clients, etc.

semble important de rappeler que le point de vue de l'OPQ ou de l'OCCOQ sur la question n'est pas inclus dans cet article. Il serait donc intéressant, à l'avenir, d'interpeller les différentes instances qui ont un lien, de près ou de loin, avec le processus afin de documenter leur vision de la situation actuelle, plus de dix ans après l'implantation du projet de loi nº 21. Néanmoins, les constats soulevés rappellent l'importance de la question de recherche et invitent à la réflexion, voire à l'action. Somme toute, le processus d'accréditation pour obtenir le titre de psychothérapeute semble avoir la réputation d'être long, complexe et parsemé d'épreuves pour les c.o. Il semble également provoquer du stress, de la frustration et du découragement. Le processus semble moins exigeant pour les c.o. qui ont effectué leur demande d'accréditation au cours des années 2012 à 2014 (par «voie express» ou «clause grand-père») et pour ceux qui ont réussi à terminer une formation intégrée. La mise en place d'un programme officiel de formation serait-elle une solution adéquate?

Les réponses des participants permettent de cibler quelques éléments à ne pas négliger dans l'obtention du droit de pratique de la psychothérapie.

En revanche, les c.o. psychothérapeutes ayant participé à cette étude sont unanimes: le coût en vaut la chandelle. Tout de même, la mauvaise presse qui entoure le processus est susceptible de décourager les professionnels de s'y engager, ce qui a nécessairement une incidence sur l'accessibilité des services en santé mentale pour le public, dont la psychothérapie, en raison du nombre restreint de professionnels qui souhaitent devenir psychothérapeutes et du nombre encore moins important qui y parviennent. Alors, nous osons demander: à quand de réels changements dans ce dossier?

Références

ALLARD, F. 2014. L'adoption du projet de loi 21 et les effets sur la psychothérapie au Québec : une étude descriptive [maîtrise en psychologie]. Université de Montréal, Canada.

ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE. 2018. L'équité pour la santé mentale : mettre fin à la disparité en santé au Canada. https://cmha.ca/wp-content/uploads/2018/09/CMHA-Parity-Paper-Full-Report-FR.pdf.

ASSOCIATION DES PSYCHOTHÉRAPEUTES DU QUÉBEC. 2021. « Les 1 600 psychothérapeutes sont là pour aider ». *Le Journal de Montréal*. https://www.journaldemontreal.com/2021/01/31/les-1600-psychotherapeutes-sont-la-pour-aider?fbclid=lwAR2xnJp48fjiHb-3dua1mWsTDQEuGa7q3TICTltqAiG1tCLozB0Q-elma8R4.

BRODEUR, N., V. ROY, J. LINDSAY, G. TREMBLAY et D. DAMANT. 2015. « Une critique de la définition de la psychothérapie au Québec ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 27, n° 2, pp. 296-308.

CÔTÉ, M.-A. 2017. Impact des nouvelles modalités d'encadrement de la psychothérapie sur les travailleurs sociaux [maîtrise en service social]. Université Laval, Canada.

DUBÉ, C. 2018. « Un psy pour tous ! Ça presse ». *L'actualité*. https://lactualite.com/sante-et-science/un-psy-pour-tous-ca-presse.

DRAPEAU, M. 2016. « L'encadrement de la psychothérapie au Québec : un pas en avant, deux pas en arrière? ». Revue canadienne de counseling et de psychothérapie, vol. 50, n° 2, pp. 192-96.

GÉNÉREUX et coll. 2020. Résultats préliminaires de l'enquête sur la réponse psychologique et comportementale face à la pandémie et sur l'influence des stratégies de communication et du discours dans les médias. Université de Sherbrooke. https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/recherche/recherche-details/article/42735.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2020. *Rapport annuel* 2019-2020. https://www.orientation.qc.ca/files/OCCOQ_ RapAnn_2020_web_corr2.pdf.

RÉMILLARD, D. 2020. « En pleine pandémie, l'attente pour voir un psychologue est de 6 à 24 mois ». *Radio-Canada*, 4 octobre 2020. https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1738617/temps-attente-psychologue-reseau-public-quebec-covid19.

ROY, J.-P. 2017. *PSY CAUSE... ou comment la loi 21 ne fait pas que des heureux*. Production documentaire indépendante.

VASILIADIS, H.-M., A. DEZETTER, A. LESAGE et M. DRAPEAU. 2015. « Améliorer l'accès aux psychothérapies au Québec et au Canada: réflexions et expériences de pays francophones ». Santé mentale au Québec, vol. 40, nº 4, pp. 15-30.

Wilfrid Larochelle, c.o., Les Projets Alpha et Oméga



Sara Savoie, c.o., École nationale d'aéronautique



Aimy Andraos, c.o., Salto Conseil



Arianne Parenteau, c.o., Les Projets Alpha et Oméga

ENJEUX DE PRATIQUE

La téléorientation, une avenue de pratique : savoir où vous en êtes

LE TRAVAIL À DISTANCE

L'Association des conseillères.ers d'orientation du privé (A.c.o.P.) rassemble les c.o. qui œuvrent en pratique privée ou dans des entreprises et des organismes qui offrent des services d'orientation payants à des clients individuels ou organisationnels. Plus de personnes se sont inscrites en virtuel qu'en présentiel à l'assemblée constitutive du 18 mai 2018 de l'Association des conseillères.ers d'orientation du privé (A.c.o.P.). La formule hybride est de plus en plus exploitée. C'est pourquoi notre comité d'action (recrutement) a décidé de rédiger un article sur la téléorientation. Est-ce que l'entrevue à distance provoque un doute, de l'insatisfaction ou de l'inconfort chez vous? Le groupe de travail sur la télépratique du Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) associe les activités suivantes à la télépratique : « Informer le public; rendre des services professionnels à distance; gérer et partager des informations confidentielles et des dossiers numériques » (CIQ, 2017, p. 3). Sans nous rendre à nos bureaux, nous avons réussi à rédiger l'article et à vous soumettre douze photographies. Nous vous invitons à réfléchir avec nous à cette réalité qu'est la téléorientation. Elle s'est ajoutée à notre quotidien professionnel avec la pandémie de COVID-19.

L'acquisition de compétences particulières



Michel Tremblay, photographe

Notre premier enjeu est d'acquérir les compétences particulières liées aux outils mis à notre disposition. « En vertu de leurs obligations déontologiques, les professionnels doivent s'assurer qu'ils possèdent les compétences, les connaissances et les habiletés nécessaires à leur pratique. Ce même principe s'applique en matière de télépratique. Ainsi, un professionnel qui dispense des soins ou des services au moyen de la télépratique doit notamment acquérir des compétences technologiques afin d'utiliser adéquatement le matériel technique. Il devrait également s'assurer d'avoir accès au besoin à un soutien technique » (CIQ, 2016, pp. 14-15). Allez-vous maintenir cette pratique après la pandémie?

L'optimisation de la pratique



Michel Tremblay, photographe

La technologie, utilisée à bon escient, permet sans aucun doute d'optimiser la pratique. Voici quelques exemples: créer un groupe privé sur Facebook peut faciliter la communication à distance; animer des événements de codéveloppement; déposer des fichiers d'information et s'entraider. L'implantation et l'infrastructure d'un système d'exploitation avec un ensemble de services infonuagiques facilitent les différentes formes de communication pour une association, une entreprise ou un ordre professionnel. Il est facile de créer de courts questionnaires et de rassembler plus de personnes pour une formation tout en évitant les déplacements. Le cellulaire, les textos, le courriel, mais également la découverte de certains outils technologiques, favorisent l'écoute, le clavardage et l'attention des participants. Le c.o. doit vérifier l'aisance du client avec les nouvelles technologies et déterminer avec lui le mode de rencontre à privilégier.

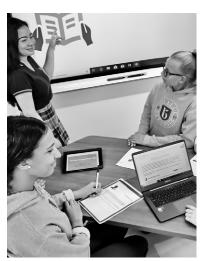
L'univers de l'autre



Michel Tremblay, photographe

De toutes les relations entre des personnes, la qualité des communications et la compréhension mutuelle sont des conditions de réussite essentielles. La téléorientation permet d'entrer dans l'univers de l'autre. C'est un avantage indéniable, car c'est une ouverture à la découverte. Certains clients se présentent au rendezvous le cellulaire à la main tout en faisant les courses à l'épicerie. D'autres sont au volant de leur voiture. Serait-ce une acceptation inconditionnelle? Est-ce qu'ils perdent un moment privilégié d'utiliser l'expertise du c.o. et de se mobiliser pour prendre leur place dans la société? Cette démarche nécessite de s'intéresser aux interactions individuelles. Est-ce dérangeant si le client est couché dans son lit? Pensez-vous qu'il manque de motivation? Comment agir dans ce genre de situations? L'important est d'établir une alliance thérapeutique empreinte de confiance.

La protection de la confidentialité



Michel Tremblay, photographe

Il faut « mettre en place des moyens raisonnables de sécurité, notamment en ce qui a trait à la confidentialité des renseignements transmis » (CIQ, 2016, p. 20).

La facilité des interactions par courriel pour transmettre de l'information ou des connaissances et l'utilité du code permanent dans le milieu scolaire nous obligent à mettre en place des moyens pour assurer la confidentialité.

« L'utilisation de ces moyens ne subroge en rien la nécessité d'obtenir le consentement du client (ou de son représentant légal) préalablement à la communication de renseignements confidentiels, cette étape étant, à moins que la loi ne l'indique autrement, préalable à toute communication de renseignements confidentiels » (CIQ, 2016, p. 20).

L'accompagnement à distance





Michel Tremblay, photographe

La pratique de l'accompagnement à distance nécessite de lire au moins le Guide de l'usage des technologies numériques en orientation rédigé par l'Ordre, les Lignes directrices concernant le recours aux technologies en counseling et psychothérapie de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie et l'Outil d'aide à la décision – Télépratique et gestion du dossier numérique en santé et en relations humaines du Conseil interprofessionnel du Québec.

« Lorsque le site Web développé par le conseiller permet aux clients de mener en mode autonome des exercices de planification ou d'exploration de carrière et de recherche d'emploi, les contenus doivent avoir été conçus à partir de contenus ou d'apports de conseillers d'orientation professionnelle, et le site devrait clairement indiquer les qualifications et les permis de pratique des développeurs » (NCDA, F.6.c). Comment vous assurer que vous êtes en règle?

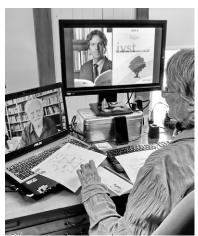
Les nouvelles réalités en ligne



Michel Tremblay, photographe

La passation d'un test en ligne exige une bonne préparation. Vous pouvez fournir les consignes de passation par courriel à plusieurs groupes en un seul envoi. Au privé, le client préfère passer le test chez lui en toute tranquillité sans se rendre à votre bureau. Comment s'assurer de la qualité des ordinateurs, de la vitesse d'Internet, de la motivation de la personne à l'égard de cette tâche et de sa disposition à fournir des réponses sincères ? On doit donc adapter les outils scientifiques aux nouvelles réalités en ligne.

La découverte d'une nouvelle réalité



Michel Tremblay, photographe

La technologie actuelle permet de nouvelles façons de travailler avec un client. Le c.o. peut le joindre, peu importe l'endroit où il travaille. Pour être certain d'un diagnostic ou avoir recours à une expertise professionnelle, il est facile d'inviter un spécialiste en temps réel. Pour le c.o., c'est la découverte d'une nouvelle réalité. Il décide d'utiliser un outil scientifique qui permet un diagnostic. C'est la beauté du travail à distance qui bonifie une « étude sur dossier ». Est-ce difficile pour vous d'y arriver?

Un sentiment de compétence



Michel Tremblay, photographe

Est-ce que les c.o. conservent un sentiment de compétence à travailler à distance? Quels sont les risques et les bénéfices de modifier votre pratique? Un élément essentiel de la recherche de Michel Turcotte, c.o. et doctorant en sciences de l'éducation, établit que les c.o. confirment à l'unanimité ou presque que les connaissances de l'alliance thérapeutique et autres compétences s'adaptent facilement à la pratique à distance.

Les approches que nous maîtrisons ne disparaissent pas dans l'intervention en téléorientation.

L'importance de la détente



Michel Tremblay, photographe

Perdre son temps à régler un problème technique. Subir des interruptions de connexion.

Travailler plus d'heures à lire ou à rédiger des courriels. Vous sentez-vous stressé ou surchargé par les engagements professionnels en télétravail? Faut-il se rappeler l'importance de la détente afin de préserver sa santé mentale et de continuer à offrir un service professionnel de qualité à la clientèle?

Les pauses sont nécessaires pour garder le rythme. Ne passez pas la journée assis devant votre écran. Il est important de se lever, de préserver une bonne ergonomie, de prendre un certain recul par rapport à son travail et de le faire tous les jours. Où se situe votre responsabilité?

Le paraverbal



Michel Tremblay, photographe

Le langage dit corporel est une communication inconsciente. Maîtriser le langage corporel, ça se travaille! Avez-vous connu la peur de ne pas être aussi professionnel en télétravail? Percevoir le langage non verbal à l'écran. Comment détecter les émotions et réussir à faire une lecture adéquate du non-verbal de mon client? La compréhension de nos communications provient de nos gestes et de notre posture. Il ne faut pas oublier le paraverbal, qui permet de déceler le non-dit grâce au ton de la voix, au débit et aux silences. Ce sont 60 % d'entre nous qui sommes visuels et qui comprenons avec les yeux. Il est évident que la modification de nos pratiques doit s'effectuer dans nos modes de communication. Il est important de s'exercer entre collègues pour s'adapter à cette nouvelle réalité.

Le regard de l'autre



Michel Tremblay, photographe

Fini le regard des autres sur notre rythme d'exécution et les conversations de corridor obligées. Que ce soit pour éviter le trafic aux heures de pointe ou favoriser la conciliation travail-famille, le télétravail a pris d'assaut nos bureaux avec la crise de la COVID-19. Il est certain que la téléorientation est là pour de bon. Il faut se donner les moyens de s'y adapter : investir pour équiper les employés, assurer la sécurité de l'information ou redéfinir la gestion des ressources humaines. Les grandes organisations devront revoir en profondeur leur modèle d'affaires pour favoriser un fonctionnement plus écologique, plus productif, plus humain et avec plus de justice sociale. Et vous, que voulez-vous modifier des expériences, des croyances, des valeurs et des connaissances acquises depuis la pandémie?

Références

ASSOCIATION CANADIENNE DE COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE. 2015. Normes d'exercice. www.ccpa-accp.ca/wp-content/uploads/2015/08/StandardsOfPractice_fr_Aug2015.pdf, accès le 2021-04-21.

BREAU, M.-F. et I. MORNEAU. 2020. *La téléorientation, une réalité qui prend tout son sens en ce temps de pandémie.* https://orientaction.ceric.ca/2020/05/20/la-teleorientation-une-realite-qui-prend-tout-son-sens-en-ce-temps-de-pandemie/#.YI5zv6GQiUk, accès le 2020-10-08.

CARIGNAN, L. et M. FOURDRIGNIER. 2013. Référentiels de compétences et pratiques réflexives dans les formations sociales. Québec, Presses de l'Université du Québec.

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. 2016. *Télépratique et gestion du dossier numérique en santé et en relations humaines*, www.opdq.org/wp-content/uploads/2013/07/TELEPRATIQUE-GESTION-DOSSIER-NUMERIQUE.pdf, accès le 2021-04-18.

NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION. 2015. NCDA Code of Ethics. www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395. accès le 2021-04-19.

LANDRY, J. 2018. « À consommer sans modération ». L'orientation, OCCOQ, vol. 8, nº 2.

TURCOTTE, M. 2021. Guider les intervenants en développement de carrière sur la pratique de l'accompagnement en ligne. Cannexus 2021.

TURCOTTE, M. 2019. *Guide de l'usage des technologies numériques en orientation*. https://www.orientation.qc.ca/files/Guide UsageTechno_OCCOQ_web.pdf, accès le 2021-04-20.

VACHER, Y. 2015. Construire une pratique réflexive : comprendre et agir. De Boeck Supérieur.





Sabruna Dorceus, Ph.D., c.o., professeure, Université de Sherbrooke



Mathieu Busque-Carrier, Ph.D., c.o. org., professeur, Université de Sherbrooke



Caroline Mfuta, B.Sc., Étudiante à la maîtrise en orientation, Université de Sherbrooke

ENJEUX DE PRATIQUE

Tri des curriculum vitæ: des pistes de solution à la discrimination à l'embauche

Dans le cadre de leurs activités professionnelles, les conseillères et conseillers d'orientation peuvent jouer un rôle important en recrutement et en sélection de personnel en plus d'assurer un rôle-conseil à l'égard des pratiques de sélection (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, s.d.). Dans le cadre de la thématique de ce numéro, il semble important de porter un regard critique sur les pratiques de recrutement en contexte de diversité ethnoculturelle.

La discrimination à l'embauche au moment du tri des curriculum vitæ

Depuis quelques années, des études canadiennes mobilisent la méthode du testing, qui consiste à envoyer des paires de CV identiques, à l'exception du nom de la personne candidate, en réponse à de réelles offres d'emploi. Ces études révèlent que les pratiques de sélection peuvent entraîner de la discrimination à l'embauche ciblant particulièrement les personnes candidates issues de la diversité ethnoculturelle (Beauregard, 2020; Eid, 2012; Oreopoulos, 2011; Oreopoulos et Dechief, 2012). Dans ce contexte, la discrimination ethnique à l'embauche peut se définir comme « toute décision d'un recruteur d'écarter une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la "race" ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évaluées sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes » (Eid, Azzaria et Quérat, 2012, p. 2).

Dans le cadre de deux études québécoises réalisées à Montréal et à Québec, les résultats indiquent que, de façon globale, les personnes candidates ayant un nom à consonance franco-québécoise auraient environ 60 % plus de chance d'être convoquées en entrevue que les personnes candidates minoritaires, ayant notamment des noms à consonance africaine ou arabe (Beauregard, 2020; Eid, 2012)¹. La discrimination ethnique à l'embauche au moment du tri des CV est également observée dans d'autres villes canadiennes majoritairement anglophones telles que Toronto et Vancouver, où les personnes candidates ayant des noms à consonance indienne, pakistanaise, chinoise et grecque seraient désavantagées par rapport aux personnes candidates ayant des noms à consonance anglaise (Oreopoulos, 2011; Oreopoulos et Dechief, 2012).

Ces résultats mettent en évidence le fait que le processus du tri des CV comporte des biais pouvant influencer le jugement et la prise de décision des personnes responsables de la sélection des personnes candidates à embaucher (Derous et

¹ Pour plus de détails quant aux ratios selon le niveau de qualification, le secteur d'emploi, le type d'employeur (privé, public, organisme sans but lucratif) et l'appartenance ethnique, voir Beauregard (2020) et Eid (2012).

Ryan, 2018). Deux principaux processus semblent être à l'œuvre selon Derous et Ryan (2018). D'une part, le traitement de certaines informations personnelles, telles que le nom des personnes candidates minoritaires, pourrait mener à la catégorisation automatique ou inconsciente de ces personnes sur la base des stéréotypes associés à leur groupe d'appartenance et ultimement à leur exclusion du processus de recrutement. D'autre part, l'effet de l'homogamie sociale ou de l'homophilie pourrait expliquer la tendance d'une personne au cours d'un processus de sélection à favoriser inconsciemment des personnes qui lui ressemblent (p. ex.: personnes issues du même groupe d'appartenance culturelle). À cet égard, l'étude de Behaghel, Crépon et Le Barbanchon (2011) a permis d'observer cet effet en fonction du genre (p. ex. : les hommes auraient tendance à sélectionner les CV appartenant à des hommes) et de l'âge (p. ex.: les jeunes auraient tendance à sélectionner les CV appartenant à des jeunes).

Et si on tentait de limiter la portée de ces biais? Les pistes de solution au problème de discrimination à l'embauche

semblent moins bien documentées que le problème en soi. Une recension des écrits scientifiques récents a toutefois permis de cibler deux pistes prometteuses. L'objectif du présent article est donc de présenter deux moyens pour contrôler ces biais et ainsi contrer la discrimination à l'embauche au moment du tri des CV: L'anonymisation des CV et le tri auto-

matique des CV. Une description de ces deux moyens est présentée, suivie de leurs avantages, des données scientifiques quant à leur efficacité et de leurs limites.

L'anonymisation des CV

Un premier moyen pour lutter contre la discrimination à l'embauche est d'utiliser la méthode de l'anonymisation des CV des personnes candidates dans le cadre de la présélection. Concrètement, cette méthode consiste à retirer les informations qui ne renseignent pas les personnes responsables de la sélection sur les compétences de la personne candidate pour l'emploi, comme son nom, son genre, le lieu de ses études, son pays d'origine et son adresse. En procédant de la sorte, les informations susceptibles de produire de la discrimination consciente ou inconsciente au moment du choix des personnes candidates ne sont pas accessibles aux personnes décideuses (Amadieu, 2008; Rinne, 2018). L'utilisation de cette méthode au cours du processus de présélection des personnes candidates est avantageuse à plusieurs égards, puisqu'elle oblige à adopter une

> démarche rationnelle et logique dans le processus décisionnel en forçant les personnes responsables de la sélection à s'appuyer sur des critères objectifs, mesurables et opérationnalisables (Lacroux et Martin-Lacroux, 2017). De plus, l'anonymisation des CV n'entraîne habituellement pas de coûts supplémentaires, puisque, en comparaison avec les processus

...environ 60 % plus de chance d'être convoquées en entrevue que les personnes candidates minoritaires, ayant notamment des noms à consonance africaine ou arabe...



d'embauche avec CV standard, les postes sont pourvus aussi souvent et dans des délais comparables (Behaghel et coll., 2011).

L'efficacité de l'anonymisation des CV a d'ailleurs été observée dans différentes études à l'international (pour un résumé, voir Amadieu, 2014). Par exemple, l'étude d'Åslund et Skans (2012) a démontré que l'utilisation des CV anonymes facilitait un plus grand accès à la phase d'entrevue pour les femmes et les personnes candidates issues de la diversité ethnoculturelle. Ce constat peut s'expliquer par le fait que l'anonymisation contrôle l'effet d'homophilie, qui, comme mentionné précédemment, représente la tendance des personnes responsables du processus de sélection à favoriser inconsciemment des personnes qui leur ressemblent. En effet, selon les constats issus de l'étude de Behaghel et coll. (2011), cet effet disparaîtrait avec l'utilisation de CV anonymes et entraînerait même l'effet inverse, c'est-à-dire que les personnes recruteuses auraient tendance à sélectionner les personnes candidates qui ne leur ressemblent pas.

Bien que cette méthode soit généralement considérée comme efficace, elle n'est pas à l'abri de plusieurs limites. Tout d'abord, certaines informations, telles que les fautes d'orthographe et le style de rédaction, peuvent tout de même indiquer l'identité ethnique de la personne candidate (Bøg et Kranendonk, 2011). Par exemple, la manière de décrire les tâches réalisées au cours d'expériences professionnelles antérieures peut donner des indications pouvant favoriser l'apparition de certains biais qui pénaliseront la personne candidate. De plus, cette méthode peut s'avérer contreproductive lorsqu'une organisation se dote d'une politique de promotion des candidatures issues de la diversité (Lacroux et Martin-Lacroux, 2017). En d'autres mots, lorsqu'on recherche activement des personnes issues de la diversité pour certains postes, l'anonymisation des CV ne permet pas de les reconnaître. Finalement, cette méthode peut aussi désavantager les populations plus éloignées du marché du travail ou qui ont eu de longues périodes sans emploi, considérées comme des « trous dans le CV ». À ce sujet, l'étude de

Behaghel et coll. (2011) a montré que la proportion d'appels en entrevue des personnes candidates issues de l'immigration diminuait après avoir mis en place le CV anonyme. Bien que cela soit surprenant, les auteurs expliquent ce résultat par le fait que cette méthode peut empêcher les personnes décideuses d'utiliser certaines informations masquées

Il a été montré que la méthode du tri automatique des CV permet de réduire les biais et les préjugés de la part des personnes évaluatrice

(p. ex.: indices quant au statut d'immigration) à l'avantage des personnes candidates potentiellement discriminées pour expliquer et relativiser certaines faiblesses du CV.

Le tri automatique des CV

Une deuxième méthode pouvant être utilisée pour éviter de discriminer des personnes candidates est celle du tri automatique des CV. Souvent utilisé par les grandes organisations et les firmes de recrutement, le tri automatique des CV peut se faire notamment grâce à des logiciels conçus spécifiquement pour la gestion des CV. Sans entrer dans les détails techniques, cette méthode consiste à mettre en place un processus de correspondance sémantique entre les caractéristiques du poste et celles mentionnées dans le CV des personnes candidates. Ce processus est effectué pour tous les CV reçus et qui sont traités quantitativement, que ce soit en y attribuant un score sur 100, en y octroyant un rang permettant de le positionner en comparaison aux autres candidatures ou en détectant le CV de la personne candidate correspondant le plus à l'offre d'emploi. Pour certains logiciels, l'intelligence artificielle peut même être utilisée pour déterminer, sur la base d'informations connues, des critères prédictifs permettant de trouver les meilleures personnes candidates dans le bassin de candidatures, en évitant de prendre en considération des informations pouvant contribuer à la discrimination. Quelle que soit la méthode utilisée, il est très important de déterminer de bons indicateurs de réussite pour un emploi donné, ce qui représente la principale manipulation « humaine » devant être faite pour la mettre en place.

Il a été montré que la méthode du tri automatique des CV permet de réduire les biais et les préjugés de la part des personnes évaluatrices durant le processus de sélection des personnes candidates (Hoffman, Kahn et Li, 2018; Kleinberg et coll., 2019). Cependant, même avec la meilleure volonté, il est possible qu'un critère d'apparence anodine contribue à créer un désavantage pour un groupe particulier. Cette situation est

notamment survenue en 2017, et a décidé Amazon à larguer son logiciel de tri automatique des CV, puisqu'il cotait plus négativement les candidatures féminines. Cette situation est un exemple où le logiciel contribuait à de la discrimination indirecte, c'est-à-dire que le logiciel prenait en considération un prédicteur d'apparence neutre, mais qui pénalisait un

groupe particulier. De plus, l'utilisation d'un logiciel de tri automatique des CV ne se fait habituellement pas à coût nul; il faut en effet débourser des frais pour ce type de logiciel (Amadieu et Roy, 2019). Malgré quelques situations problématiques, une analyse rigoureuse des facteurs de succès pour un poste jumelée à une bonne programmation de l'algorithme pour traiter automatiquement les CV est une avenue efficace, comme cela a été démontré dans une étude comparant la méthode du tri automatique des CV à la méthode classique de sélection par des personnes (Amadieu et Roy, 2019).

Au-delà du tri des CV...

Le présent article avait pour objectif de décrire des moyens pour pallier la discrimination à l'embauche au moment du tri des CV, en exposant leurs avantages, leur efficacité et leurs limites. L'anonymisation des CV présente plusieurs avantages pour les groupes généralement désavantagés à l'étape du tri des CV en contrôlant l'effet de l'homophilie et en favorisant un meilleur accès à la phase d'entrevue. Toutefois, malgré l'anonymisation de certaines informations, d'autres données peuvent permettre de déduire l'identité ethnique des personnes candidates. De plus, cette méthode peut s'avérer contre-productive si l'on cherche activement des personnes issues de la diversité pour certains postes. Quant au tri automatique des CV, il s'agit d'une méthode plus souvent mobilisée par les grandes

organisations et firmes de recrutement étant donné les coûts. Bien que l'utilisation d'une telle méthode puisse entraîner certaines problématiques, celles-ci peuvent être corrigées, et la démarche reste une option efficace comparativement à la méthode classique de sélection par des personnes. Par ailleurs, l'utilisation de formulaires électroniques standardisés et structurés pourrait être envisagée comme solution à faible coût permettant de limiter certains biais (Derous et Ryan, 2018).

En somme, ces deux pratiques représentent des avenues intéressantes pour gérer les biais pouvant influencer les décisions au moment du tri des CV et produire de la discrimination à l'embauche. Il faut toutefois tenir compte de leurs limites qui, dans certaines situations, peuvent désavantager les groupes désignés. Par ailleurs, au-delà du tri des CV, on sait que les biais peuvent influencer d'autres étapes du processus de recrutement (Girier, Lamouri et Pulido, 2020). Il y aurait donc matière à intervenir à différentes étapes du processus, soit avant le tri des CV, dans le cadre de la rédaction et de la diffusion des offres d'emploi, ainsi qu'après le tri des CV, c'est-à-dire au moment des entrevues et du choix de la personne candidate.

Références

AMADIEU, J.-F. et A. ROY. 2019. « Stéréotypes et discriminations dans le recrutement ». *Hermès, La Revue*, vol. 2019/1, n° 83, pp. 162-69. https://doi.org/10.3917/herm.083.0162.

AMADIEU, J.-F. 2008. « Vraies et fausses solutions aux discriminations ». *Formation Emploi*, nº 101, pp. 89-104. https://doi.org/10.4000/formationemploi.1078.

AMADIEU, J.-F. 2014. CV anonyme et prévention des discriminations. Paris, Observatoire des discriminations, CERGORS-Université Paris 1. http://cergor.univ-paris1.fr/docsatelecharger/CVanonymeetdiscriminations.pdf.

ÅSLUND, O. et O.N. SKANS. 2012. « Do anonymous job application procedures level the playing field? ».ILR Review, vol. 65, n° 1, pp. 82–107. https://doi.org/10.1177/001979391206500105.

BEAUREGARD, J.-P. 2020. Les frontières invisibles de l'embauche des Québécois minoritaires : hiérarchie ethnique, effet modérateur du genre féminin et discrimination systémique – Dévoiler la barrière à l'emploi par un testing à Québec. Thèse de doctorat, Université Laval, Québec. https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/66769.

BEHAGHEL, L., B. CRÉPON et T. LE BARBANCHON. 2011. Évaluation de l'impact du CV anonyme. Paris, École d'économie de Paris. https://www.parisschoolofeconomics.eu/IMG/pdf/CVanonyme_rapport-final_PSE-CREST-JPAL.pdf.

BØG, M. et E. KRANENDONK. 2011. « Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers ». *Munich Personal RePEC Archive*, n° 33332, pp. 1-66. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/33332.

DEROUS, E. et A.M. RYAN. 2018. « When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening ». *Human Resource Management Journal*, vol. 29, n° 2, pp. 113 30. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12217.

EID, P. 2012. « Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination ». *Recherches sociographiques*, vol. 53, n° 2, pp. 415-50. https://doi.org/10.7202/1012407ar.

EID, P., M. AZZARIA et M. QUÉRAT. 2012. Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal. Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. https://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/mesurer-la-discrimination-a-l.

GIRIER, D., J. LAMOURI et B. PULIDO. 2020. *Biais inconscients et recrutement*. Montréal, Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion. https://rqedi.com/wp-content/uploads/2020/03/Feuillet-BiaisInconscientsetRecrut_FinaleWEB.pdf.

HOFFMAN, M., L.B. KAHN et D. Ll. 2018. « Discretion in hiring ». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 133, n° 2, pp. 765-800. https://doi.org/10.1093/qje/qjx042.

KLEINBERG, J., J. LUDWIG, S. MULLAINATHAN et C.R. SUNSTEIN. 2019. « Discrimination in the age of algorithms ». *Journal of Legal Analysis*, vol. 10, pp. 113-74. https://doi.org/10.1093/jla/laz001.

LACROUX. A et C. MARTIN-LACROUX. 2017. « Quelle efficacité pour le CV anonyme? Les leçons d'une étude expérimentale ». *Revue de gestion des ressources humaines*, vol. 104, n° 2, pp. 61-78. https://doi.org/10.3917/grhu.104.0061.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. s.d. *Le conseiller d'orientation organisationnel : une expertise spécifique en développement de carrière et gestion de talent.* Montréal, Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. https://www.orientation.qc.ca/informations-pour-le-public/le-conseiller-dorientation/ses-services-par-secteurs-de-pratique.

OREOPOULOS, P. 2011. « Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes ». American Economic Journal: Economic Policy, vol. 3, n° 4, pp. 148-71. https://doi.org/10.1257/pol.3.4.148.

OREOPOULOS, P. et D.Y. DECHIEF. 2012. « Why do some employers prefer to interview Matthew but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver ». SSRN Electronic Journal, n° 2018047, pp. 1-35. https://doi.org/10.2139/ssrn.2018047.

RINNE, U. 2018. « Anonymous job applications and hiring discrimination ». *IZA World of Labor*, vol. 2, nº 48, pp. 1. https://dx.doi.org/10.15185/izawol.48.





Jacques Limoges, D.Éd., c.o., membre émérite de l'OCCOQ, professeur-chercheur associé, Université de Sherbrooke

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

Entraide, bénévolat & cie : affaires d'orientation

À l'occasion du lancement de mon livre intitulé Je m'aide quand nous nous aidons, l'expérience de tels lancements aidant, je réponds déjà à quelques questions qui pourraient m'être posées par des collègues c.o.

À qui s'adresse ce livre?

Aussi bien théoriquement que pratiquement, ce livre s'adresse en tout premier lieu aux intervenants interpellés par l'entraide sociopsychologique¹, qu'ils soient décideurs, gestionnaires, conseillers, animateurs ou accompagnateurs. Pour eux, cet ouvrage prend la forme d'une **monographie**² classique incorporant, entre autres, un rapport de recherche, un instrument de diagnostic validé, un témoignage d'une vie-carrière marquée du sceau de l'entraide et des conseils pratiques aussi bien pour eux que pour leurs clients.

En second lieu, ce livre s'adresse à tous leurs bénéficiaires ou clients (étudiants, chômeurs, chercheurs d'emploi, travailleurs, retraités, etc.), car, en dépit du constant souci scientifique de cet essai, celui-ci est écrit dans un langage simple et imagé ainsi que truffé de nombreux exemples. À preuve, les premiers évaluateurs de ce manuscrit ont souligné la réussite de cette vulgarisation ainsi que le côté social du propos et m'ont incité à poursuivre dans ces deux voies! Pour ces bénéficiaires ou clients (et par ricochet pour leurs intervenants), ce livre sert de guide pratique pour les aider à se positionner sur tous les plans (moral, mental, psychologique et physique) à l'égard de l'entraide, que ce soit à titre de prestataires (individuellement ou dans un groupe) ou à titre de pourvoyeurs (proches aidants, aidants naturels, bénévoles, mentors, tuteurs, parrains, sentinelles, etc.).

Pour l'ensemble des lecteurs, et en particulier pour les futurs intervenants en formation initiale, ce livre constitue un vibrant plaidoyer, une sorte de manifeste en faveur de l'entraide.

Pourquoi ce livre?

Depuis près de 30 ans, particulièrement en orientation scolaire et professionnelle, et en développement de carrière, il n'y a eu aucune publication d'envergure faisant le point ainsi qu'une mise à jour sur les **fondements et pratiques d'entraide**, quelle que soit la terminologie utilisée: entraidant, proche aidant, pair aidant, aidant naturel, bénévole, sentinelle, mentor, parrain, etc.³.

Pourtant, tout au long de ces trois décennies, les conceptions et la pratique de l'entraide ont grandement évolué. L'entraide est maintenant beaucoup mieux comprise dans ses tenants et dans ses aboutissants, entre autres grâce à l'éthologie⁴, à l'anthropologie ainsi qu'aux neurosciences (Bohler, 2020; Servigne et Chapelle, 2019). Ainsi, l'action systémique de **s'entraider** s'est beaucoup affranchie des référentiels salvateurs et héroïques ainsi que des connotations pénitentielles, misérabilistes et de « seconde classe » pour devenir une expression efficace et éprouvée de son pouvoir d'agir sur divers plans, soit comme individu, soit comme collectivité, mais le plus souvent les deux à la fois.

Parce la pandémie de COVID-19 a fait ressortir, d'une part, les apports incommensurables des entraidants (par exemple, des aînés se sont laissés mourir lorsque privés des visites assidues de leurs proches aidants) et, d'autre part, la fragilité de cette pratique relationnelle, l'augmentation considérable des aidants naturels souffrant alors d'un épuisement en étant une preuve percutante

^{1.} Pour faire une distinction avec l'entraide économique, financière ou matérielle.

^{2.} Une publication entièrement consacrée à un seul sujet.

^{3.} En revanche, il y a eu plusieurs publications de guides pratiques, par exemple par Academos ou Mentorat Québec.

^{4.} Étude des comportements animaliers et végétatifs.

et troublante. N'est-il pas parlant qu'après toutes ces années de silence, l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP) ait choisi pour son congrès de mai 2021 le thème « S'entraider face à l'adversité »?

En quoi ce livre peut-il aider les c.o. dans leur pratique?

Sous l'impulsion d'Emploi et Immigration Canada (EIC) et avec tout particulièrement le leadership du Peer Ressources de l'Université de Victoria (Rosenroll, Saunders et Carr, 1993), l'entraide entre pairs (peer counseling) a fortement marqué l'orientation — en particulier celle des jeunes — pendant les années 1980 et 1990. L'un des buts de ce programme canadien était de contrer le décrochage scolaire. Avec la « déchéance » de Ray Carr⁵, ténor charismatique de cette démarche, a coïncidé l'amorce de ces trois décennies de mutisme, l'entraide et l'équipe de Victoria⁶ se déployant alors vers d'autres lieux comme le communautarisme et vers d'autres causes comme la communication non violente⁷.

Une deuxième raison de ce silence prolongé — cette fois quant à l'entraide en général — est que cette promotion de la pratique du même nom (pairs aidants) accélérait les processus de déprofessionnalisation et de désinstitutionnalisation déjà en cours bien avant que le concept d'État providence s'essouffle; deux processus obligeant les professionnels de tout acabit à entreprendre une profonde remise en question et, pour ce faire, utilisant leurs filières déjà bien établies8, lesdits professionnels mobilisèrent grandement les chercheurs et théoriciens. Ainsi, n'est-il pas révélateur que durant cette trentaine d'années une multitude d'enquêtes furent menées par les ordres et les associations professionnelles — le plus souvent avec la collaboration formelle ou spontanée des instances vouées aux formations initiale et continue de leurs professionnels — autour d'une problématique que l'on pourrait résumer par l'expression « crise identitaire professionnelle »? Inévitablement, l'entraide fut délaissée par les chercheurs et les organismes subventionnaires comme sujet prioritaire d'investigation et d'expérimentation.

Une troisième raison de ce silence — toujours par rapport à l'entraide en général — est un virage⁹ presque

tous azimuts vers les interventions personnalisées et individualisées, deux concepts alors et toujours fort mal compris, c'est-à-dire réduits à un simple critère numérique. Or, comme précisé ailleurs (Limoges, 2014), personnaliser signifie « concevoir une intervention qui tient compte de la personnalité du prestataire » (ex.: Est-il auditif ou visuel? Est-il de pensée abstraite ou de pensée pratico-pratique?) et individualiser fait référence au mode d'apprentissage que ce prestataire privilégie (ex.: Préfère-t-il approfondir la question dans une discussion en groupe ou en interviewant des personnes concernées par cette question? Préfère-t-il écrire sur ledit sujet ou en parler?). Du coup, avec la généralisation du courant individualiste qui sévissait alors dans les valeurs et les mentalités des gens, ces conceptions erronées ont largement eu raison de l'entraide, entre autres parce que celle-ci était et est le plus souvent pratiquée en groupe et surtout optimisée par un groupe (Servigne et Chapelle, 2019).

Enfin, et toujours par rapport à l'entraide en général, une quatrième raison est l'arrivée des technologies de l'information et de la communication, dont Internet, ce qui fait que, comme écrit ailleurs (Limoges et Lahaie, 1998), le prochain (c'est-à-dire le suivant ou le next one), même si à des milliers et des milliers de kilomètres de distance, semble plus facilement accessible que le voisin, c'est-à-dire celui que l'on voit dans son voisinage immédiat au quotidien. Évidemment, il s'agit d'un leurre, car de multiples cas et témoignages rendus publics dans les médias et les sondages confirment que ce prochain est rarement là pour ce type d'aide et, surtout, rarement apte à l'entraide sociopsychologique. Conséquemment, la généralisation un peu partout (CHSLD, école, travail, loisirs, etc.) des retours progressifs en présentiel formel et informel à la suite de la pandémie de COVID-19 vise justement à corriger cette lacune; l'avenir étant sans aucun doute dans des formules mixtes ou hybrides.

Lorsque EIC a mis sur pied son programme de pairs aidants ou d'orientation par les pairs, enquêtes sur enquêtes démontraient sans équivoque que la plupart des décisions vocationnelles étaient prises par les individus — surtout les jeunes — sans recourir aux services d'un c.o. (même si ces services étaient accessibles gratuitement). De plus, les 80 % avancés par plusieurs observateurs, dont Carr (1983), pourraient être encore

^{5.} On lui a reproché d'avoir usurpé le titre de « docteur » — ou de ne pas avoir fait, le cas échéant, le nécessaire pour rectifier le tir — alors que sa thèse de doctorat n'avait pas encore été déposée!

^{6.} Création du Peer Ressources Network, publication du magazine Compass, etc. www.peer.ca.

^{7.} Grâce à mon avancée en âge et au fait que j'ai été le vis-à-vis de Carr pour les Canadiens francophones, j'ai eu le privilège d'être témoin de ces guéguerres!

^{8.} Financement, priorisation des politiques subventionnaires, tenue de colloques et de congrès, thématiques des revues scientifiques.

^{9.} Ce virage s'est accentué avec la décentralisation entre autres vers le Québec du dossier de l'emploi (cf. création d'Emploi-Québec).

plus élevés de nos jours avec Internet. Alors, comme le dit l'expression anglaise, *If you can't beat them, joint them!*, ce qui revient à dire que les c.o. n'ont pas d'autres choix que de tenir compte, voire d'exploiter, cette entraide que Servigne et Chapelle (2019) qualifient de continent oublié.

Comment faire bon usage de l'entraide comme c.o.?

Pour définir la spécificité des c.o., je ne surprendrai personne si je fais référence à la dynamique Individu-Étude-Travail (I <-> E), dynamique qu'il convient de représenter avec un triangle idéalement équilatéral (Limoges, 2018). Ainsi, en guise de début de réponse à cette dernière question et avec l'appui du tableau ci-après, j'avancerai quelques objectifs possibles à atteindre en orientation grâce à un « dispositif » misant sur l'entraide et je donnerai chaque fois un ou deux exemples pour chacun des trois mots constituant cette expression. Lorsqu'un exemple n'est pas suivi d'une explicitation entre parenthèses, cela signifie que le bénéficiaire de cette forme d'entraide est le client lui-même (I <- E). Dans les cas contraires, les parenthèses précisent la direction de ladite mesure (I -> E).

Enfin, lorsqu'il sera question d'approches groupales, je distinguerai ici à la suite de Berteau (2006) le *groupe d'aide mutuelle*, c'est-à-dire un groupe d'entraide animé par un professionnel tel un c.o., du groupe d'entraide, c'est-à-dire un groupe sans la présence constante d'un professionnel, conscient par ailleurs qu'en orientation cette distinction n'est généralement pas d'usage; les expressions couramment utilisées ici faisant plutôt référence à l'objectif ou au contenu comme dans *groupe d'orientation, groupe de bilan, groupe d'affirmation de soi* ou d'assertivité.

Dynamique	Objectifs	Approches individuelles	Approches groupales
Individu	Mieux se connaître (ex. : bilan)	Bénévolat (faire du)	Groupe d'aide mutuelle (connaissance de soi)
	S'accepter (ex. : timidité)	Coach Parrain, marraine	Groupe d'aide mutuelle en assertivité
	Vivre avec un « handicap »	Parrain, marraine	Groupe d'entraide (ex. : TDAH)
Étude	S'acculturer à un milieu scolaire (ex. : persévérance)	Grand frère, grande sœur, parrain, marraine	_
	Augmenter son efficacité	Tuteur, tutrice	Couplage d'un groupe d'aide mutuelle et d'un groupe d'entraide
	Gérer stress et anxiété	Mentor	Groupe d'aide mutuelle antistress
Travail	Apprivoiser ou explorer un milieu de travail	Bénévolat (faire du)	_
	S'acculturer à un travail ou à un milieu de travail	Tuteur, tutrice, parrain, marraine	Coaching groupal pour premier tiers de la carrière ¹⁰
	Se maintenir motivé, compétent, etc.	Mentor, <i>coach</i> (devenir un)	Groupe au mitan de la carrière
			Codéveloppement
	Transférer ses savoirs	Mentor (devenir un)	Groupe de codéveloppement
	Préparer son après-carrière (4º tiers ou retraite)	Bénévolat (enjeu important à bien considérer)	_

Conclusion

Grâce à ce rapprochement avec la dynamique Individu-Étude-Travail (DIET), l'entraide se situe pleinement dans le champ du développement vocationnel et carriérologique, s'éloignant ainsi de toute vision trop moralisatrice¹¹ ou psychopathologisante. Du coup, ce choix de posture relativise grandement les aspects culpabilisants et stigmatisants,

^{10.} Voir Bien se maintenir en orbite autour du travail au 1er tiers de sa carrière, Limoges et coll. (2004). Cet encadrement mise sur une forme d'anticounseling!

^{11.} Par exemple, qui fait référence au devoir, aux obligations ou à la pitié.

entre autres lorsqu'un entraidant (pair aidant, aidant naturel, proche aidant, mentor, etc.) montre des signes évidents de démotivation ou encore d'épuisement, deux problèmes de l'ordre du maintien (Limoges, 2001). De plus, en survolant ledit tableau, il devient évident que la problématique de l'entraide pour un client en orientation, que ce soit dans un sens (I -> E) ou dans l'autre (I <- E), devient de plus en plus importante et pertinente avec son avancée en âge, laquelle avancée correspond inévitablement à une augmentation des dynamiques entre l'individu et les angles étude et travail du triangle, quelles que soient la qualité et la teneur de ces angles.

Du coup, ce repositionnement de l'entraide fait ressortir pleinement la place et le rôle des c.o. en introduisant par exemple dans la panoplie des interventions les notions de premier et de deuxième ordre pour bien distinguer les compétences et les rôles de chacune des parties ou de première et de deuxième ligne pour assurer autant le préventif que le curatif, autant les préventions primaires (c'est-à-dire précrise) que les préventions secondaires (c'est-à-dire visant à ce qu'une crise se résorbe le plus rapidement possible).

Comme dirait Alexandre Lhotellier, une figure emblématique pour plusieurs c.o.: « C'est vite dit, mais il faut le faire!» et, pourquoi pas bien le faire, par exemple en s'appuyant sur les lois de la jungle pour en faire les lois de la vie, en opérationnalisant cette toute nouvelle compréhension de l'entraide, en maximisant les six tandems de l'entraide métaphoriquement représentés par des balançoires à bascule ou tapeculs, en misant sur la trousse de montagne et les compétences génériques, en stimulant le potentiel d'entraide inhérent à tout groupe ou en faisant un diagnostic en vue de situer les diverses parties impliquées dans une prestation (clients, intervenants, décideurs, subventionnaires) et ainsi réduire les risques d'impasse et d'échec? Or, c'est justement pour ces raisons que j'ai écrit Je m'aide quand nous nous aidons (une périphrase de sept mots qui veut tout simplement dire s'entraider) avec conséquemment comme sous-titre: s'entraider, un potentiel incommensurable¹².

Bonne et fructueuse lecture!

Références

BERTEAU, G. 2006. La pratique de l'intervention de groupe. Montréal, PUQ.

BOHLER, S. 2020. Le bug humain. Paris, Robert Laffont.

CARR, R. 1983. Le counselling par les pairs : concepts et aspects pratiques. Ottawa-Gatineau, Direction générale des services de soutien d'emploi, EIC.

LHOTELLIER, A. 2000. *Tenir conseil : délibérer pour agir.* Paris, Seli Arslan.

LIMOGES, J. 2018. La dynamique Individu-Étude-Travail : l'orientation et le développement de carrière. Paris, Éditions Qui plus est.

LIMOGES, J. 2014. *Le potentiel groupal*. Québec, Septembre éditeur.

LIMOGES, J. 2010. Stratégies de maintien au travail et dans d'autres situations de vie. Québec, Septembre éditeur.

LIMOGES, J. et R. LAHAIE. 1998. *OPTRA*: programme-cadre d'insertion professionnelle. Québec, Septembre éditeur.

ROSENROLL, D., G. SAUNDERS et R. CARR. 1993. L'école avant tout : la stratégie canadienne de mentorat. Vancouver, Peer Systems Consulting Group.

SERVIGNE, P. et G. CHAPELLE. 2019. *L'entraide, l'autre loi de la jungle*. Paris, Éditions Les liens qui libèrent.

^{12.} Distribué en Amérique par http://boutique.bouquinbec.ca (versions imprimée et numérique) et en Europe par www.tq16.com. Version imprimée également en vente auprès de l'auteur à jacqueslimoges.co@gmail.com.

SalonNationalEducation.com

Salon national EDUCATION AC

15

octobre 2021

dès 9 h entrée gratuite

Stade olympique ⊕ Pie-IX ⊕ Viau Invitation aux CO

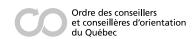
Soyez prêts pour le retour des rencontres en personne! **Réservez votre visite de groupe dès aujourd'hui!**

Visitez un évènement unique dans le Grand Montréal. Des métiers, des professions et des programmes d'études à explorer.

Présenté conjointement avec Foire nationale de l'EMPLOI

Salon ETUDES et SEJOURS à l'étranger...

Partenaires du Programme de visites de groupe





un événement



Avez-vous remarqué que le genre est encore un facteur d'influence sur les choix de carrières?

Adoptez une approche non-genrée à vos séances d'orientation scolaire et professionnelle

Un métier à mon image regroupe des ressources contribuant à la création d'un écosystème d'emploi **plus égalitaire** et **plus inclusif** pour tous et toutes.

Activités, vidéos, évènements, services, et plus encore, pour encourager des choix de carrière diversifiés et prometteurs.

unmetieramonimage.ca

Une initiative du



Financée par

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec

PRÉCIS de développement des compétences



Le développement des compétences est un élément très important dans la progression de la pratique des conseillers et conseillères d'orientation (c.o.), quel que soit leur champ de pratique. L'Ordre soutient ses membres à cet effet de diverses manières. C'est dans cet esprit de soutien et également pour apporter des précisions à la politique de développement des compétences que nous avons réalisé ce document, que vous pouvez télécharger dans la section « Guides de pratique » du site Web de l'OCCOQ. Vous y trouverez des précisions, des balises et des conseils qui répondront à la plupart de vos questions sur le sujet.





Nos fiches par métier et personnalisées par région

vous donnent une foule d'informations (description et tâches du métier, formation, besoins de main-d'œuvre régionale et provinciale et certificat de compétence).

acq.org/metiers





