

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

Janvier 2012
Volume 1, numéro 2



Répondre ou non aux besoins des élèves?

Dossier : une stratégie pour la pratique en milieu scolaire



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Découvrez

www.etudier.uqam.ca

La porte d'entrée pour obtenir toutes les informations sur les études à l'UQAM

- Programmes d'études
- Admission
- Bourses
- Tournée des cégeps et écoles secondaires
- Séances d'information
- Clavardage

l'orientation



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire

	Diane Tremblay, c.o., coordonnatrice aux communications Marie Cardinal-Picard Ph.D., c.o., chargée de projet	MOT DE LA RÉDACTION Le magazine fait peau neuve	Page 2
	Laurent Matte, c.o., président	BILLET DU PRÉSIDENT En marche vers l'avenir	Page 1
	Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire	CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE Le développement des compétences des c.o.	Page 4
	DOSSIER	L'orientation au secondaire, secteur jeunes	
	Laurent Matte, c.o., président	Une stratégie scolaire pour la profession	Page 7
	Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et coordonnateur à l'inspection professionnelle	La pratique de l'orientation au secondaire : des événements et des constats	Page 8
		Vers la conception d'un guide de pratique	Page 9
	Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et coordonnateur à l'inspection professionnelle	DILEMME ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE Pour une pratique professionnelle responsable	Page 11
	Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o., chargée de projet pour le guide d'évaluation	ÉVALUATION Juger, comprendre, agir...	Page 13
	Mario Charette, c.o., conseiller en gestion de carrière, Nouvelle Carrière	ORIENTATION ET SOCIÉTÉ Les diplômes universitaires en valent-ils la peine?	Page 15
	Louis Cournoyer, c.o., professeur, UQAM	RECHERCHE Les trouvailles de Louis Cournoyer	Page 17
	Monique St-Amand, c.o., chargée de cours, UQAM et conseillère d'orientation, CREMCV	CULTURE ET ORIENTATION La rencontre interculturelle Counseling de carrière auprès des clients issus de l'immigration	Page 19
	Éric Yergeau, Ph.D., c.o., Yann Le Corff, Ph.D., c.o., Sabruna Dorceus, B.A., Réginald Savard, Ph.D., c.o. et Marcelle Gingras, Ph.D., c.o., Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke	PSYCHOMÉTRIE Enquête sur les pratiques d'évaluation psychométrique : fréquence d'utilisation des tests et pratique des activités réservées par le projet de loi n° 21	Page 21
	Éric Yergeau, Ph.D., c.o., Yann Le Corff, Ph.D., c.o., Sabruna Dorceus, B.A., Réginald Savard, Ph.D., c.o. et Marcelle Gingras, Ph.D., c.o., Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke	PSYCHOMÉTRIE Enquête sur les pratiques d'évaluation psychométrique : motifs d'utilisation des tests, critères de sélection, respect des normes et formation en psychométrie	Page 23
	Diane Tremblay, c.o., coordonnatrice aux communications et à la formation continue, OCCOQ	SQO 2012 Regard sur la 7^e édition de la Semaine québécoise de l'orientation	Page 25

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

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

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte • Les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source • Dépôt légal **Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010; Bibliothèque 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** • Téléphone: 514 737-4717, 1 800 363-2643 • www.orientation.qc.ca Information dtremblay@orientation.qc.ca

Ce périodique est diffusé sur serveur vocal par **Audithèque pour personnes handicapées de l'imprimé du Québec** – Québec: 418 627-8882 – Montréal: 514 393-0103



MOT DE LA RÉDACTION

Le magazine fait peau neuve

Diane Tremblay, c.o. et Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o.

Comme vous avez pu le constater depuis le numéro d'août 2011, le magazine des conseillers d'orientation a repris son nom, *l'orientation*, après avoir utilisé celui d'*en pratique* durant 10 ans. Après avoir publié un numéro spécial sur le projet de loi 21, le magazine a fait peau neuve. Aussi, au lieu de numéros thématiques, *l'orientation* vous propose maintenant des rubriques. Certaines vous sont présentées dans cette première édition régulière.

Avec cette nouvelle mouture, notre magazine vise certains objectifs qui donnent le ton aux articles :

- Favoriser le développement d'une approche réflexive des membres sur leur pratique professionnelle;
- Stimuler le sentiment d'appartenance des membres à l'Ordre par l'éditorial du président et les grands dossiers de la profession qui seront en lien avec la planification stratégique;
- Encourager chez les membres une culture de communication et de partage de leur expertise;
- Collaborer à la formation continue des membres.

L'éditorial du président de l'Ordre traite d'un sujet d'actualité lié à l'orientation. Dans cette édition, Laurent Matte conjugue plan stratégique et engagement dans la profession.

La chronique de la directrice générale traite de changements ou annonce des événements ayant des incidences sur la pratique des membres. Cette fois-ci, Martine Lacharité nous entretient entre autres des nouveaux développements en matière de formation continue et de la mise en œuvre du projet de loi 21.

La rubrique Évaluation permet à Marie Cardinal-Picard d'approfondir, à partir de la littérature, certains concepts issus du Guide, comme le jugement clinique.

La rubrique Recherche présente des résumés de recherches effectuées et publiées dans le domaine de l'orientation. Pour ce numéro, Louis Cournoyer a lu notamment sur les difficultés de contrôle de l'attention et sur les liens entre authenticité et bien-être au travail. De plus, Éric Yergeau, Yann Le Corff, Sabruna Dorceus, Réginald Savard et Marcelle Gingras poursuivent et complètent la présentation des résultats de l'enquête

sur les pratiques d'évaluation psychométrique des conseillers d'orientation.

La rubrique Dilemme éthique traite d'un questionnement éthique articulé à partir d'un incident critique. Dans cette édition, Richard Locas aborde notamment les réseaux sociaux dans Internet.

La rubrique Activités réservées et intervention présente des cas liés aux activités réservées aux c.o. et aux pratiques développées dans ces situations.

La rubrique Culture et orientation expose les défis pour la pratique de l'orientation du travail auprès de différentes cultures. Dans cette édition, Monique St-Amand illustre les filtres à la communication avec authenticité.

La rubrique Individu, travail et formation abordera des sujets liés autant aux ressources humaines en entreprise qu'au développement de l'employabilité. Au cœur des thèmes variés se trouve la personne en situation d'apprentissage et en situation de travail, son parcours, ses défis.

La rubrique Orientation et société traite des courants sociaux, économiques ou politiques qui influent sur nos pratiques. Mario Charette pose ici une question cruciale : les diplômés universitaires en valent-ils la peine ?

La rubrique Formation continue présente des approches ou des thèmes de formation pouvant devenir des pistes de formation à poursuivre.

Les grands dossiers de la profession occupent une place importante dans la profession. Par exemple, Laurent Matte et Richard Locas nous entretiennent ici du chantier de l'orientation dans les milieux scolaires au secondaire.

La rubrique Semaine québécoise de l'orientation présente, chaque année, un bilan de la SQO. Dans cette édition, Diane Tremblay revient sur la SQO de novembre 2011 sous le thème *Déployer les talents, gagner sur tous les plans!*

En souhaitant que ce magazine actualisé devienne une référence pour la pratique de l'orientation et permette des discussions, des réflexions, des débats que nous vous invitons à poursuivre dans les forums de discussion sur la plateforme web **espace compétence**, bonne lecture! ←



BILLET DU PRÉSIDENT

En marche vers l'avenir

Laurent Matte, c.o., président, OCCOQ

Il ne suffit pas d'être optimiste pour que les choses avancent. Mais ça aide ! Il est beaucoup plus difficile de réussir si on ne croit pas que ce soit possible. C'est aussi vrai pour un groupe que ce l'est pour une personne. L'idée n'est pas de rêver en couleurs ou de bâtir des châteaux en Espagne. C'est plutôt d'avoir une image claire de ce qu'on veut accomplir, de faire confiance à ses propres ressources, de les compléter et de chercher au besoin les appuis nécessaires, de se retrousser les manches et de se mettre au travail.

C'est exactement le sens de la planification stratégique de l'Ordre : regarder en avant avec confiance en tenant compte des enjeux et des défis qui se présentent devant nous ainsi que de nos ressources actuelles ou potentielles, puis fixer nos objectifs et aller de l'avant.

Et quels sont-ils, ces objectifs ? Je les résumerai simplement en trois idées, qui sont les trois axes de notre stratégie : pertinence, compétence, mise en valeur.

J'invite chacun et chacune de vous à consulter notre document de planification stratégique 2010-2013 (OCCOQ, 2011), mais je veux profiter de ce billet pour préciser nos intentions.

Pertinence

Nous avons beaucoup discuté de pertinence depuis 2008. Nous avons réfléchi ensemble pour nous donner un énoncé de pertinence sociale, une déclaration de la contribution de notre profession à la société québécoise. Il faut maintenant aller plus loin et assurer cette pertinence concrètement dans nos milieux de pratique en nous posant cette question : « Les pratiques des c.o. correspondent-elles bien aux besoins d'orientation du public ? »

Nous allons mettre l'accent sur quatre publics prioritaires : les personnes vulnérables, qui ont des besoins particuliers ou qui présentent des risques dans leur relation avec la formation ou le travail ; la clientèle de la formation au secondaire (jeunes et adultes) ; les organisations ; et les minorités. Nous voulons approfondir notre compréhension de leurs besoins, puis préciser et améliorer notre capacité d'intervention. Nous avons déjà plusieurs chantiers en marche, que ce soit pour la mise en œuvre du projet de loi n° 21 ou celle de la stratégie scolaire pour le développement et l'intégration de la pratique, avec la publication d'un guide de pratique en 2012. Et il reste du travail à faire auprès des personnes éloignées des attentes du marché du travail.

Compétence

Non seulement nos services doivent répondre aux besoins des personnes, mais il faut qu'ils y répondent bien, c'est-à-dire avec compétence. Nous devons nous poser les questions suivantes : « Nos pratiques sont-elles compétentes, atteignent-elles leur but et respectent-elles le bien-être et la sécurité du public ? »

C'est pour nous l'occasion de poursuivre nos travaux relatifs à la formation initiale, notamment en lien avec le projet de loi n° 21 et avec l'intégration socioprofessionnelle des finissants. Nous continuerons également à bonifier l'offre de formation continue des membres, grâce à notre plateforme virtuelle *espace compétence*. Un autre projet qui me tient personnellement à cœur est le développement d'une véritable culture de supervision chez les c.o. en exercice. Les bénéficiaires pourront être appréciables sur le plan de la réflexivité, qui est une pierre angulaire de la compétence professionnelle. Par ailleurs, nous désirons assurer un meilleur arrimage en pratique et en recherche, puis encadrer plus clairement les pratiques liées aux nouvelles technologies.

Mise en valeur

Le but ici n'est évidemment pas de se lancer dans le marketing de la profession. Ce n'est pas le rôle d'un ordre professionnel. L'idée est plutôt de sensibiliser le public et les acteurs sociaux aux besoins d'orientation présents tout au long de la vie, besoins auxquels les c.o. sont en mesure de répondre grâce à l'ensemble des secteurs de pratique. Si nos interventions sont pertinentes et compétentes, il faut en faire profiter toutes celles et tous ceux qui pourraient en bénéficier. En plus du grand public, on songe ici à des clientèles telles que celles du réseau de la santé et des services sociaux, des services liés à l'employabilité, des milieux de l'éducation et des affaires, les employeurs et les tiers payeurs, les compagnies d'assurance, sans oublier les c.o. eux-mêmes.

Utiliser notre expertise de la relation individu-travail-formation pour viser le mieux-être personnel et professionnel des personnes en mobilisant leur potentiel et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie, ce n'est pas qu'un vague énoncé théorique, c'est un engagement collectif auquel nous pouvons nous atteler avec une confiance et un optimisme réalistes. Ensemble. ←

Référence

OCCOQ. 2011. www.orientation.qc.ca/Ordre/PlanificationStrategique.aspx?sc_lang=fr-CA.



Le développement des compétences des c.o.

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

4 Dans la foulée de la modification de l'ensemble de nos règlements et politiques, puis d'une réflexion sur le développement des compétences, et prenant en compte la mise en vigueur prochaine d'activités réservées, l'Ordre a modifié sa politique de formation continue. Elle s'intitule maintenant *Politique de développement des compétences* et permet ainsi d'élargir le concept de formation continue au développement des compétences des conseillers d'orientation.

Cette politique vient spécifier les attentes minimales de l'OCCOQ quant à la quantité et aux types d'activités de développement de compétences que les conseillers d'orientation doivent compléter pour se maintenir à jour. Les activités doivent viser l'acquisition, l'actualisation, l'amélioration et l'approfondissement des connaissances et des habiletés liées à l'exercice de la profession ou de leurs activités professionnelles.

Les conseillers d'orientation sont incités à consacrer un minimum de trente heures de formation, réparties sur une période de deux ans, à des activités de développement de compétences. Un aspect important a été ajouté : tous les cinq ans, les c.o. doivent s'assurer d'une mise à jour de leurs connaissances en éthique et en déontologie professionnelle avec ces heures de formation continue.

Différentes formes d'activités sont décrites dans la politique afin d'offrir aux c.o. des modalités s'ajustant à leur situation, à leurs besoins et à leurs intérêts. On y trouve les formes plus traditionnelles (formation continue offerte par l'Ordre ou par

l'employeur, cours de perfectionnement offerts par les universités, colloques et séminaires) et d'autres activités tout aussi pertinentes (la rédaction d'articles spécialisés, la participation à des projets de recherche, des groupes de codéveloppement professionnel, le mentorat offert par les milieux de pratique), sans oublier la supervision individuelle ou de groupe qui aurait avantage à être mieux intégrée dans le plan de développement de tout c.o.

Comme vous avez pu le constater, l'Ordre s'est doté d'une plateforme virtuelle dans le but de regrouper l'ensemble des activités de développement de compétences qu'il offre. On trouve actuellement sur *espace compétence*, entre autres, une conférence et un atelier accessibles en ligne, la description des formations en salle offertes dans le calendrier de formation continue et, prochainement, le programme du colloque 2012. L'Ordre jette en ce moment les bases d'un partenariat avec l'Université de Sherbrooke afin de produire des modules de formation en éthique et en déontologie accessibles en ligne en tout temps.

Au fur et à mesure du développement de cette plateforme, il est prévu de regrouper dans un même lieu virtuel l'ensemble des activités de développement de compétences. Un portfolio sera prochainement mis à votre disposition pour inscrire l'ensemble de vos activités de formation tout au long de l'année et remplacera celui qui se trouve actuellement dans le site de l'Ordre dans la section des membres. De plus, nous fermerons le Réseau c.o. actuellement en activité pour concentrer les discussions dans le forum prévu à cet effet dans *espace compétence* (www.espacecompetence.net). Visitez ce site régulièrement, personnalisez-le et faites-en votre référence pour votre développement de compétences.

Un site pour aider les parents

En octobre dernier, l'Ordre a procédé à la mise en ligne de l'Espace virtuel pour les parents (www.choixavenir.ca/parents), un tout nouveau site qui a pour objectif de répondre clairement et concrètement aux préoccupations des parents. Avec les appuis financiers du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, et de la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) ainsi qu'avec la collaboration de la Fédération des comités de parents du Québec, les parents du Québec ont maintenant accès à un outil complet, convivial et simple pour accompagner leurs jeunes tout au long de leur cheminement scolaire, année après année. On trouve aussi dans le site une section intitulée *Mon jeune a des besoins particuliers* pour les parents de jeunes présentant des difficultés particulières.

Mireille Moisan, c.o., notre chargée de projet, a fait un travail colossal dans la conception des contenus, appuyée par l'équipe du siège social. À la suite de l'envoi d'un communiqué dans tous les médias, Laurent Matte, notre président, a donné 17 entrevues dans les médias de plusieurs régions afin de faire la promotion de ce site auprès de tous les parents du Québec. Josée Senneville et Isabelle Falardeau ont aussi collaboré à la présentation du projet en participant chacune à une émission de radio. On compte évidemment sur votre collaboration pour poursuivre ce travail de promotion. Parlez-en dans vos milieux, ajoutez l'hyperlien dans le site de votre école, de votre commission scolaire, mentionnez-le dans vos rencontres de parents, faites-le circuler dans vos réseaux sociaux. Nous avons en main un excellent outil pour faire valoir la pertinence sociale de notre profession.

En route vers la mise en œuvre du projet de loi n° 21

Au moment d'écrire ces lignes, une première étape vers la mise en vigueur du projet de loi n° 21 a été franchie: la rédaction du guide explicatif de la loi est finalisée et les consultations auprès des ministères et des associations d'employeurs vont bon train. L'Office des professions travaille actuellement à concevoir des outils de communication qui appuieront les ordres professionnels dans leur travail de sensibilisation et d'information. Le règlement sur le permis de psychothérapie a été publié à titre de projet à la *Gazette officielle du Québec* et nous terminons les consultations relatives à notre projet de règlement sur une activité de formation des conseillers d'orientation pour l'évaluation des troubles mentaux. Vous trouverez ces deux règlements dans le site Internet de l'Ordre dans la section des membres.

Conformément à l'article 18 du projet de loi n° 21, l'Ordre doit aussi prévoir des modalités qui permettront à des personnes non admissibles de continuer d'exercer les activités réservées aux c.o. ainsi que les conditions suivant lesquelles ces personnes pourront pratiquer ces activités. Ces clauses de droits acquis ont comme objectif de prévenir la rupture de service dans les différents milieux lors de la mise en vigueur de la loi.

Comme vous pouvez le constater, le processus de mise en vigueur du projet de loi n° 21 doit franchir plusieurs étapes essentielles afin que les différentes dispositions s'intègrent le plus harmonieusement possible dans les milieux. Bien entendu, nous vous tiendrons informés du fil des événements dans le bulletin électronique le Correspondant de même que dans le site de l'Ordre (www.orientation.qc.ca) dans la zone des membres. ←

5

Espace virtuel pour les parents

► pour mieux accompagner votre jeune dans son orientation scolaire et professionnelle.

choixavenir.ca/parents

MON JEUNE SERA OU EST EN

1^{RE} 2^E 3^E 4^E 5^E SECONDAIRE

L'ORIENTATION DE MON JEUNE

MON JEUNE A DES BESOINS PARTICULIERS

Nouvelles règles pour la cotisation, l'inscription au tableau et les frais exigibles en 2011-2012

L'assurance responsabilité professionnelle

Le 1^{er} avril, le nouveau règlement sur l'assurance responsabilité professionnelle entre en vigueur. Il élargit l'obligation de tous les membres d'adhérer au contrat collectif d'assurance responsabilité professionnelle, sauf pour les c.o. exerçant à l'extérieur du Canada. La prime annuelle est de 15,81 \$, et de 66,21 \$ pour ceux et celles qui exercent en pratique privée.

Paiement

Le paiement en ligne est de plus en plus utilisé par les c.o. C'est simple et rapide. La possibilité de payer par l'intermédiaire d'une institution financière a été éliminée, faute d'utilisateurs en 2010-2011.

Le paiement par chèque est accepté en un, deux ou trois versements seulement. Il faut ajouter des frais de 10 \$ au 2^e et au 3^e versements.

Tous les versements doivent être envoyés en même temps et reçus avant le 15 mars.

Catégories de membres

Membre actif : Il paie 100 % de la cotisation.

Membre recrue : L'étudiant doit faire sa demande d'admission moins de quatre mois après la fin de ses études. Il paie 25 % de la cotisation la 1^{re} année, 50 % la 2^e année, 75 % la 3^e année et la pleine cotisation la 4^e année.

Membre inactif : Il est en congé parental pour une période maximale de 36 mois consécutifs ou est sans emploi au moment du renouvellement de la cotisation (congé de maladie, en recherche d'emploi, en congé d'études, etc.). Il paie 25 % de la cotisation.

Membre retraité : Il n'a aucun revenu d'emploi ou de profession et est âgé de plus de 55 ans. Il paie 10 % de la cotisation.

Membre hors Québec : Il a son domicile professionnel à l'extérieur du Québec. Il paie 25 % de la cotisation.

Pour tous les membres, il faut ajouter au paiement de la cotisation les taxes applicables, la contribution à l'Office des professions ainsi que la prime d'assurance responsabilité professionnelle.

Frais de réadmission

À la suite d'une radiation pour le non-paiement de la cotisation ou d'une démission, des frais de réadmission de 60 \$ sont ajoutés au montant de la pleine cotisation si la réinscription s'effectue dans la même année.

Pour une réadmission dans un exercice subséquent, des frais de réadmission de 80 \$ seront ajoutés au montant de la cotisation selon les modalités trimestrielles établies. Après cinq ans, selon le règlement sur les stages, le processus sera différent et une étude de votre dossier sera nécessaire.

6

Bienvenue aux nouveaux membres, conseillers et conseillères d'orientation, depuis le 6 avril 2011 (cette liste de tient pas compte des réinscriptions)

Richard Adler V
Aimy Andraos V
Isabelle Arsenaault I
Sophie Baribeau III
Florence Beaudet II
Josée Beaulieu IV
Émilie Bégin V
Marie-Pierre Bélanger II
Karine Bellerose IV
Marie-Pierre Bilodeau II
Meaghan Blake V
Vicky Bolduc II
Monica Boulos V
Mélanie Boutin II
Sophie Brassard V
Joanie Breton II
Johanne Breton V
Carl Brochu II
Marilyn Brochu II
Marlène Canuel IV
Rosa Caporicci V
Marie-Pier Carrier II
Kim Champagne IV
Maryse Daigneault III
Stéphanie Deschênes II

Marie Dion IV
Jean-Marc Dionne IV
Catherine Dufour VII
Justin-Claude Dumont II
Jessica Falardeau V
Isabelle Fontaine II
Régis Fortin I
Anouk Fortin-Lapointe II
Stéphanie Francis II
Émilie Frenette V
Fabienne Gardoni V
Mireille Gaudreau II
Charlotte Gauthier V
Elena Georgieva V
Claudine Gervais-Laflamme V
Nadine Girouard VI
Stéphanie Godbout II
Samantha Goldberg V
Mélanie Gratton V
Barbara Gravel II
Myriam Grefford VI
Laure Gueddar V
Joanie Guillemette-Simard I
Yael Gutner V
Audrey Hermkens II

François Huard VI
Robin Jolivet V
Johanne Labadie III
Maxime Labelle VI
Marie-Andrée Laliberté-Pelletier VII
Marie-Ève Landry V
Marie-Ève Lapointe-Bourque II
Josée Laprade II
Isabelle Lavertu II
Catherine Lavoie I
Florence Le Garrec-Sallenave V
Christian Leblanc I
Marie-Noëlle Leblond VI
Karine Leclerc IV
Marie-Josée Lemelin IV
Louise Maltais IV
Claudie Marne V
Alain Mathonet IV
Sonia Michaud II
Stéphanie Miller V
Benoît Montiny I
Andréane Morin II
Norman O'Brien V
Élyse Palardy IV
Mireille Paquin I

Catherine Paradis II
Barbara-Ann Patry I
Christine Pelletier VII
Éric Raymond III
Lyne Renaud VI
Catherine Rioux II
Akimy Roy IV
Janie Roy I
Julie-Hélène Roy VI
Marie-Christine Roy 00
Marilyn Roy II
Jessica Simard I
Flavie Tremblay I
Nathalie Tremblay VI
Amélie Tremblay-Gilbert II
Sonia Vermette IV
Benoît Vézina IV
Sandy Vignola-Pétrin V

Au 22 décembre 2011, l'Ordre comptait 2 419 conseillers d'orientation et 170 étudiants associés.

Radiations

Soyez assuré qu'au 30 janvier 2012 le nom des personnes suivantes ne figurait pas au Tableau des membres de l'OCOQ. Par conséquent, elles ne peuvent porter le titre de conseiller d'orientation, orienteur, Guidance Counselor, Vocational Guidance Counselor. Cependant, ces personnes ont peut-être régularisé leur situation depuis. Aussi, nous vous invitons à en faire la vérification auprès de l'OCOQ.

Marjolaine Dorval

Martin Royal

L'Ordre offre ses sincères condoléances aux familles, collègues et amis des conseillères d'orientation Jacinthe Lemieux et Denyse Savard, récemment décédées.

DOSSIER

L'orientation au secondaire, secteur jeunes

Dans ce numéro, le comité éditorial présente un dossier faisant le point sur la pratique de l'orientation en formation générale des jeunes. Dans un premier temps, le président de l'Ordre, M. Laurent Matte, présente les aspects politiques d'une stratégie visant à permettre aux c.o. de mieux répondre aux besoins des élèves. Une approche collective et concertée est privilégiée afin d'améliorer l'offre de service en orientation. Dans un second temps, le chargé d'affaires professionnelles, M. Richard Locas, fait état de différents événements qui ont influencé la pratique de l'orientation au secondaire depuis une dizaine d'années. Après quelques constats, il établit le lien avec le modèle triangulaire de réponse aux besoins des élèves. Finalement, un dernier article présente le résultat émanant du mandat du groupe de travail sur l'orientation au secondaire.



Une stratégie scolaire pour la profession

Laurent Matte, c.o., président, OCCOQ

Le secteur scolaire est celui qui compte le plus de c.o., et c'est aussi celui auquel on associe le plus spontanément notre profession.

Le secteur scolaire est celui qui compte le plus de c.o., et c'est aussi celui auquel on associe le plus spontanément notre profession. Il est donc normal que l'Ordre ait toujours beaucoup d'intérêt pour ce qu'il s'y fait! Or, depuis quelques années, certains signaux inquiétants nous en parviennent: difficulté à maintenir une pratique du counseling, rôle du c.o. rendu diffus dans une certaine application de l'approche orientante, emprise croissante des tâches administratives, problème d'accès aux services...

Or, les enjeux sont de taille et interpellent la mission de l'Ordre lorsque les élèves ne bénéficient pas des services dont ils ont besoin et dont pourtant la *Loi sur l'instruction publique* devrait les assurer. Sans objectif clair et motivant, quel sens y a-t-il à persévérer, comme si on pouvait courir un marathon sans savoir où est la ligne d'arrivée? Sans réflexion sur son identité, comment faire des choix scolaires adéquats et éviter des abandons et des changements de programme? Sans accompagnement dans les choix, comment ouvrir les jeunes à la valeur de la formation professionnelle et technique, aux métiers non traditionnels? Sans aide professionnelle, comment faire face à l'indécision chronique, à l'anxiété liée au choix, à la confusion identitaire? Et à quoi bon intégrer les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sans se préoccuper de leur intégration socio-professionnelle au bout du compte?

Dans l'état de situation qu'il a établi pendant l'hiver 2010 auprès des c.o. de 87 % des commissions scolaires, notre Groupe de travail sur l'orientation au secondaire (formation générale des jeunes) dessinait un portrait préoccupant. Par exemple, dans 78 % des commissions scolaires recensées, les c.o. font des tâches administratives liées à l'inscription. Voici d'autres statistiques sur les occupations de professionnels détenteurs d'un diplôme universitaire de 2^e cycle: répondre à des appels de demande de renseignements, concernant l'uniforme scolaire par exemple, 78 % (vous avez bien lu!); communiquer avec des écoles pour les enquêtes scolaires, 83 %; joindre les parents pour des documents manquants, 80 %; photocopier des documents, 70 %.

Or, ce genre de problème ne serait pas aussi grave si ce n'était, en même temps, des problèmes d'accès aux services: dans 62 % des commissions scolaires, les c.o. n'ont pas la possibilité d'offrir des services à l'ensemble des élèves qui ont des besoins d'orientation!

Mais alors, comment se fait-il que ces problèmes ne soient pas plus visibles? D'autres résultats jettent un éclairage cru sur la question: dans plus de 60 % des commissions scolaires, les services d'orientation ne sont pas planifiés et, dans seulement 6 % des milieux, on évalue systématiquement les services.

Alors, sur qui faut-il jeter le blâme? Les c.o. de ce secteur? Les directions d'école? Les conseils d'établissement? Les commissions scolaires? Le Ministère? Les syndicats? Les enseignants?

Deux réponses à ces questions. D'abord, chercher à blâmer qui que ce soit n'apporte pas grand-chose de positif à la situation.

Ensuite, il est évident qu'il s'agit d'un problème systémique et que les solutions, par conséquent, ne peuvent être que systémiques. Or, le système d'éducation québécois est complexe, et les pouvoirs y sont très diffus. Seuls une prise de conscience collective et un effort déterminé et concerté peuvent permettre d'améliorer les choses. D'ailleurs, plusieurs milieux sont déjà plutôt avancés dans cette direction et pourront servir de guides aux autres.

Il existe bien au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) un Comité consultatif sur l'orientation en milieu scolaire, où un grand nombre de représentants des divers groupes de décideurs, de chercheurs et d'intervenants sont présents et discutent de ces questions. C'est déjà une occasion d'échanger entre nous, mais ça ne suffit pas, puisque l'objectif poursuivi par ce comité consultatif n'est pas la concertation, mais la consultation par le Ministère, comme si toutes les solutions devaient émaner de lui.

L'Ordre a donc orienté son action future sur deux axes : l'un politique, l'autre professionnel. Sur l'axe politique, l'objectif est de faire participer le plus grand nombre possible de décideurs et de leaders à cette prise de conscience et à une responsabilisation collective en vue d'un meilleur arrimage entre les besoins et les services concrètement offerts. C'est dans cet esprit que nous avons produit le petit manifeste *Répondre ou non aux besoins des élèves?* et son désormais célèbre modèle triangulaire des besoins d'orientation. Mais s'exprimer n'est pas tout, il faut aussi se concerter.

8

C'est dans ce sens que des rencontres à ce sujet ont déjà eu lieu avec la ministre, madame Line Beauchamp, ainsi qu'avec des hauts

fonctionnaires du Ministère. Nous avons également des rapports soutenus avec la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) et la Fédération des comités de parents du Québec (FCPQ), dont les membres, rappelons-le, président les conseils d'établissement. Nous avons aussi des relations bien établies avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et sa Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE). Nous voulons également joindre davantage de directions générales et de directions des services complémentaires des commissions scolaires ainsi que les différentes associations de directions d'école.

Sur l'axe professionnel, notre groupe de travail s'active à la préparation d'un guide de pratique de l'orientation en milieu scolaire, qui présentera les lignes directrices de l'Ordre. Il pourra servir de référence à nos membres, mais aussi de base de discussion avec les autres intervenants et décideurs des différents milieux. De plus, le guide fera également l'objet de discussions avec nos partenaires, qui seront invités à le consulter et à le commenter avant sa version finale.

Il va sans dire qu'une telle stratégie implique chaque c.o., et pas seulement l'Ordre. Il faudra, pour parvenir à recentrer nos services en fonction de leur pertinence sociale, que chacun et chacune soient porteurs de cette volonté et de ce pouvoir d'agir. Au besoin, nous verrons donc aussi à aider nos collègues à développer cette capacité à jouer ce rôle, cette compétence psychosociale qui doit contrebalancer sainement notre désir caractéristique d'aider. Car c'est à cette condition et ensemble, Ordre, c.o., partenaires, que nous ferons en sorte d'offrir cette voie d'épanouissement individuel et collectif qu'est l'orientation. ←



La pratique de l'orientation au secondaire : des événements et des constats

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

Plusieurs événements sont venus, ces dernières années, modifier, voire même bousculer, la pratique de l'orientation dans les écoles secondaires en formation générale des jeunes. L'implantation de l'approche orientante, dans un premier temps, puis du nouveau pédagogique ont eu un effet important sur la façon d'offrir les services d'orientation. Par ailleurs, la disparition du cours d'éducation au choix de carrière, qui était un lieu privilégié pour dispenser de l'information essentielle à tous les élèves, a également eu des conséquences sur la pratique des c.o.

Étant donné l'ampleur et la complexité de ce dossier, l'Ordre a mis sur pied un groupe de travail des c.o. œuvrant au secondaire, en formation générale des jeunes, de manière à dresser un portrait de la situation et à favoriser la concertation des c.o. de ce secteur.

Un portrait de la situation

Afin d'obtenir un état de la situation clair de la pratique des c.o. en éducation, l'Ordre a procédé à deux enquêtes distinctes. Dans un premier temps, en 2004, un questionnaire a été envoyé à tous les c.o. œuvrant en éducation (tous les niveaux confondus). Les résultats ont par la suite été analysés pour chacun des ordres d'enseignement. Dans un second temps, un questionnaire a été envoyé à des répondants de toutes les commissions scolaires francophones. Cette enquête visait à obtenir un portrait par commission scolaire plutôt qu'une situation moyenne de l'ensemble des c.o. œuvrant au secondaire. Par ailleurs, un tableau devait être rempli par les répondants pour énumérer toutes les écoles secondaires de leur territoire, la clientèle dans chacune d'elles, ainsi que la répartition des effectifs en orientation. Les résultats de ces deux enquêtes ont fait l'objet de plusieurs publications de l'Ordre.

Des occasions de faire le point et de se concerter

Au **congrès de 2004** de l'OCCOPPQ à Saint-Hyacinthe, les conseillers d'orientation œuvrant au primaire et au secondaire avaient l'occasion de se réunir par secteur afin de prendre connaissance de l'inventaire des pratiques de 2004 et d'échanger sur la possibilité d'améliorer la prestation des services d'orientation. La dynamique qui s'est alors installée tournait davantage autour de récriminations contre des éléments contextuels extérieurs (argent de l'approche orientante qui n'était pas utilisé à bon escient, coupures de postes, etc.). Les membres du groupe de travail qui animaient cette rencontre en ont pris bonne note et ont poursuivi leurs travaux afin de mettre davantage l'accent sur le développement des zones de pouvoir des c.o. Ces travaux devaient aboutir à la mise en place d'une journée de **formation précologique en 2008**. Cet événement intitulé *Je renouvelle mon rôle* visait, entre autres, à établir un dialogue entre la recherche et la pratique, à illustrer différentes pratiques en vigueur en orientation, à explorer des actions à entreprendre pour améliorer les pratiques et à fournir des outils concrets aux professionnels.

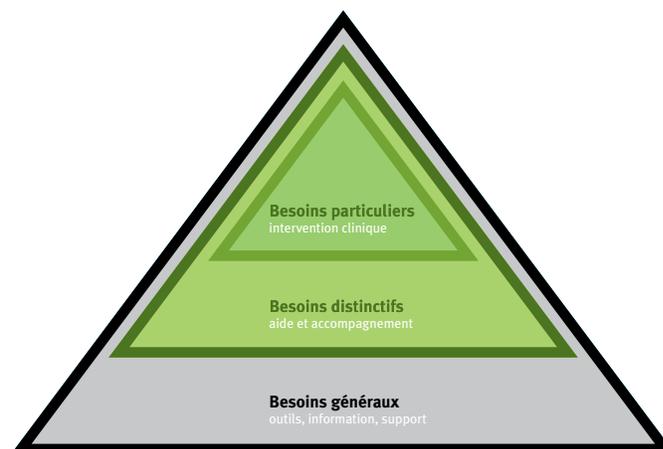
Le colloque de 2010 à Québec a permis encore une fois aux c.o. des écoles secondaires de se réunir lors d'un atelier qui leur était spécialement dédié.

Le **colloque de 2010** à Québec a permis encore une fois aux c.o. des écoles secondaires de se réunir lors d'un atelier qui leur était spécialement dédié. Ce fut alors l'occasion pour les membres du groupe de travail de présenter l'état de la situation, à la suite de l'analyse des résultats du questionnaire de 2009, mais également de permettre aux participants d'échanger sur les différents enjeux de l'orientation au secondaire. Contrairement à l'atelier du congrès de 2004, la dynamique de la discussion portait beaucoup plus sur les zones de pouvoir et sur la capacité des c.o. d'actualiser leur pratique professionnelle. La réflexion entamée pendant cet événement s'est poursuivie dans le cadre d'un **forum national** qui a eu lieu le 2 décembre 2010 à Drummondville. D'ailleurs,

au cours de cet événement, la présidente de la Fédération des commissions scolaires du Québec, M^{me} Josée Bouchard, et le président de la Fédération des comités de parents du Québec, M. François Paquet, étaient présents afin d'offrir leur appui à cette démarche.

Répondre ou non aux besoins des élèves

Dans son mandat de protection du public, l'Ordre place les besoins des élèves au cœur de son analyse de la prestation des services d'orientation dans les écoles secondaires. À cet effet, un modèle d'analyse des besoins d'orientation des élèves a été proposé par l'Ordre. Selon Laurent Matte (2010), ce modèle devrait permettre de « dépasser la question des budgets, des ressources et du cadre administratif ou pédagogique des services d'orientation » pour se centrer sur la façon de répondre aux besoins des élèves dans la pratique professionnelle.



Il est intéressant de voir que, déjà dans certaines commissions scolaires, les c.o., de concert, utilisent ce modèle pour procéder à une analyse et à une modification de leurs façons de faire. Force est de constater que, malgré certaines difficultés ou contraintes organisationnelles, un mouvement de changement de pratique en orientation est bien lancé. ←

MATTE, LAURENT. 2010. *L'orientation : répondre ou non aux besoins des élèves.* Montréal, OCCOPPQ.



Vers la conception d'un guide de pratique

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

Les deux enquêtes de pratiques menées par l'Ordre, ainsi que les constats ressortis lors des différentes rencontres regroupant des c.o. du scolaire issus de toutes les régions du Québec, ont permis d'observer une disparité importante dans la prestation des services en orientation. Certains c.o. relèvent des directions d'écoles alors que d'autres relèvent de la direction des services éducatifs et complémentaires de leur commission scolaire. Les c.o. sont

soumis à des pressions différentes et doivent répondre à des demandes très variées – ; demandes qui ne sollicitent pas toujours l'expertise spécifique à l'orientation (voir l'article de Laurent Matte, c.o., dans ce dossier). De plus, certains c.o. vivent de l'isolement dans leur pratique et peuvent plus difficilement s'affirmer professionnellement.

Face à ces constats, le groupe de travail des c.o. du secondaire mis sur pied par l'Ordre a reçu comme mandat de préparer un guide de pratique. Ce cadre de référence devrait constituer un outil important pour la pratique de l'orientation dans les écoles secondaires tout en respectant l'autonomie professionnelle des c.o. et les différentes approches utilisées, en même temps que les prérogatives de gestion qui appartiennent à la direction.

Le guide comprendra quatre grandes parties afin de couvrir tous les aspects de la pratique professionnelle.

Le guide comprendra quatre grandes parties afin de couvrir tous les aspects de la pratique professionnelle. La première partie présentera les différents cadres qui balisent la pratique en ce qui touche l'aspect légal, administratif et déontologique. Dans un deuxième temps, les notions telles que le cadre conceptuel à la base de l'intervention, l'expertise particulière des c.o., la planification et l'évaluation annuelles des services seront présentées. La troisième partie situera le conseiller d'orientation vis-à-vis différentes modalités d'intervention (individuelle, collective et rôle-conseil), ainsi que face aux acteurs du milieu (élèves, parents, enseignants, gestionnaires et la communauté). Finalement, la dernière partie

permettra aux c.o. d'intégrer les différentes notions du guide dans leur pratique quotidienne et, surtout, visera le développement d'une pratique professionnelle réflexive.

Une première version du guide de pratique sera présentée au colloque de l'Ordre à Laval en juin prochain dans le cadre d'un atelier qui s'adressera spécifiquement aux c.o. qui œuvrent dans les écoles secondaires à la formation générale des jeunes. Ce sera alors l'occasion pour les c.o. d'échanger et de se concerter sur les moyens qui pourraient être entrepris pour s'assurer que les services d'orientation répondent plus adéquatement aux besoins des élèves. Et si la tendance se maintient... la version officielle du guide de pratique sera lancée à la rentrée scolaire 2012. ←

Groupe de travail sur l'orientation au secondaire (formation générale des jeunes)

LINE AUCLAIR, c.o., CS des Affluents

GUYLAINE BOLDOC, c.o., CS de Montréal

ÉLAINE DUQUETTE, c.o., CS Marguerite-Bourgeoys

JOHANNE LAFRANCE, c.o., CS de la Pointe-de-l'Île

MATHILDE LAPIE, c.o., CS des Trois-Lacs

RICHARD LOCAS, c.o., OCCOQ

10

L'orientation : un service essentiel Colloque 2012



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Un panel d'ouverture et une conférence de clôture permettant de bien positionner l'orientation comme étant un service essentiel.

Un choix de plus de 40 ateliers portant notamment sur la psychométrie, les processus d'intervention, les clientèles à besoins particuliers, etc.

Une occasion privilégiée pour les c.o. de se regrouper par secteur de pratique dans le cadre d'un atelier qui sera offert le vendredi matin.

6|7|8
JUIN
2012

Hôtel Sheraton Laval
2440, aut. des Laurentides
Laval

344,93 \$
taxes incluses
300,00 \$
+ TPS 15,00 \$
+ TVQ 29,93 \$

Hébergement
Hôtel Sheraton Laval
450 687-2440 – 1 800 325-3535

Un bloc de chambres a été réservé pour le colloque. Réservez rapidement et mentionnez que c'est dans le cadre du colloque de l'OCCOQ.
<http://www.starwoodhotels.com/sheraton/property/overview/index.html?propertyID=858>

Le programme complet sera en ligne à la mi-mars.



DILEMME ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Pour une pratique professionnelle responsable

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

À une époque où les allégations de fraudes et de malversations fusent de toute part et où le cynisme à l'égard de la classe politique et économique est à la hausse, la multiplication des codes d'éthique et de conduite tente de baliser certains comportements en société. On peut cependant se poser la question suivante : vise-t-on vraiment un idéal éthique dans nos comportements ou n'est-ce qu'un terme fourre-tout à la mode pour calmer le jeu ? Comme le mentionne René Villemure (Institut québécois d'éthique appliquée, 2011a), rapportant les paroles de Louis Aragon : « L'éthique n'a pas la vie facile, elle est masquée par tout ce qui se prend pour elle. »

Ce qu'il en est pour les conseillers d'orientation

En tant que professionnels, les c.o. agissent avec intégrité et compétence. Ils doivent démontrer un niveau élevé de professionnalisme. Comme le souligne Legault (1999) : « Le professionnalisme propose des valeurs et des comportements idéaux compte tenu du rôle à exercer. Le professionnalisme n'étant pas une question de fait, mais d'idéal proposé aux conduites professionnelles, il renvoie à l'éthique. » Mais comment s'assurer, comme groupe professionnel, mais aussi de façon individuelle, que nos pratiques sont empreintes de professionnalisme ?

Déontologie et éthique : du pareil au même ?

La déontologie et l'éthique sont deux formes de régulation de la conduite en société afin de maintenir des rapports harmonieux entre les personnes. Même si elles visent la même finalité, elles opèrent selon des principes différents.

La déontologie est l'ensemble des règles qui régissent la pratique professionnelle. La déontologie s'inscrit dans une logique d'hétérorégulation étant donné que ce sont des normes extérieures à la personne qui guident sa conduite. Pour les c.o., ces règles se trouvent dans le Code des professions, le Code de déontologie et tous les autres règlements de l'Ordre. Lorsqu'un professionnel déroge aux différentes règles qui régissent sa profession, il s'expose à différentes sanctions.

La déontologie renvoie donc au fait, pour un professionnel, d'observer des devoirs et des obligations. Dans une situation problématique donnée, le c.o. va alors se demander s'il a le droit, ou non, de poser tel geste ou d'adopter tel comportement. Sa conduite s'inscrit dans une dynamique d'obéissance où la motivation consiste à adhérer à certaines règles et à éviter les sanctions.

Pour sa part, l'éthique peut se définir comme un mode de régulation des comportements qui provient de l'individu et qui met l'accent sur des valeurs partagées. L'éthique s'inscrit donc dans une logique d'autorégulation étant donné que c'est la personne elle-même qui gère sa conduite. C'est en se basant sur des valeurs coconstruites et partagées que le c.o. prendra ses décisions et posera des actions en tenant compte des conséquences sur lui-même, sur les autres et sur l'environnement.

L'éthique renvoie donc au fait, pour un professionnel, d'adhérer à des valeurs plutôt que de seulement observer des règles. Pour les c.o., quatre valeurs fondamentales sont coconstruites et partagées. Elles se trouvent dans le préambule du Code de déontologie :

- le respect de la dignité de la personne ;
- l'intégrité professionnelle ;
- l'autonomie professionnelle ;
- l'engagement collectif et social.

Devant une situation problématique donnée, le c.o. va déterminer les valeurs en jeu et choisir la meilleure chose à faire dans les circonstances. Sa conduite s'inscrit dans une dynamique de jugement où il est responsable de la décision à prendre ou de l'action à poser afin d'actualiser ses valeurs. Sa motivation est davantage liée à l'engagement et à la responsabilité.

Francine et Richard, amis sur Facebook ?

Francine consulte Richard, c.o., depuis quelques semaines. Elle vit beaucoup d'insatisfaction, mais elle est très inquiète et indécise quant aux choix qu'elle devrait faire. Un beau matin, Richard reçoit une invitation afin de devenir « ami » de Francine sur Facebook. Que fera-t-il ?

Dans une logique déontologique, Richard va d'abord regarder dans son Code de déontologie et dans les différents règlements de l'Ordre pour voir s'il a le droit ou non d'accepter d'être ami

avec une cliente dans Facebook. Comme il ne trouvera aucun article qui précise quoi faire dans cette situation, il est possible alors qu'il appelle à l'Ordre pour avoir une réponse. Avec une posture de droit, différents articles du Code pourraient être analysés pour voir s'ils peuvent s'appliquer à une telle situation.

Dans une logique éthique, Richard va d'abord se questionner sur le malaise qu'il ressent par rapport à la situation (signal d'alarme qu'un dilemme éthique se pointe). Il va par la suite déterminer les valeurs qui sont interpellées et qui pourraient guider sa décision. En évaluant l'action à poser ou non et ses conséquences sur la cliente, sur lui-même et sur leur environnement, il trouvera la solution la plus raisonnable dans le respect de la valeur qu'il juge primordiale. Tout en établissant un dialogue avec sa cliente, il assumera la responsabilité de la décision qu'il a prise.

La délibération éthique

Comme le mentionne René Villemure (Institut québécois d'éthique appliquée, 2011b), « la connaissance des règles prescrites est essentielle dans un secteur particulier. Cependant, en cas d'incertitude, elle peut parfois être insuffisante et ne pas permettre de décider avec justesse. » Dans des situations complexes, il est possible qu'il y ait absence de règles ou bien qu'il y ait contradiction entre ces dernières. Dans une logique éthique, la décision à prendre fera suite à un exercice de réflexion ou de délibération éthiques. Un des défis de la délibération éthique consiste à se donner des lieux et des moments pour s'arrêter et réfléchir. Dans nos pratiques professionnelles chargées où certaines conditions du milieu de travail peuvent faire pression pour une certaine forme d'efficacité, les temps d'arrêt et de réflexion ne sont pas toujours chose facile. Par contre, en tant que professionnels posant des gestes qui ont des conséquences sur la vie de nos clients, nous devons prendre le temps de mesurer les répercussions de nos interventions et de nos conduites professionnelles.

Dans une situation professionnelle complexe, le c.o. peut hésiter entre deux plans d'action possibles et contradictoires. Le dilemme d'action peut alors se traduire en « faire ou ne pas faire » quelque chose. Comme la conduite à adopter sera basée sur les valeurs, le dilemme peut également être vu comme un « conflit de valeurs ». Plusieurs modèles de processus de délibération éthique sont proposés afin de traiter un dilemme d'action. À cet effet, vous pouvez, entre autres, consulter l'ouvrage de Georges A. Legault (1999). Tout en respectant la complexité d'un processus de délibération éthique, nous pouvons en tracer les grandes lignes en quatre étapes (OCCOPPQ) :

1 Décrire la situation à la source du dilemme d'action.

Cette étape consiste à décrire comment se présentent la situation, son contexte général, les acteurs impliqués et les circonstances qui pèsent plus que d'autres dans la décision. Le c.o. doit également déceler les émotions qu'il ressent dans la situation et décrire l'action envisagée (action à poser ou non).

2 Délibérer.

Cette seconde étape consiste à déterminer, pour chacun des acteurs susceptibles d'être touchés par la décision, les conséquences possibles selon que l'action est posée ou non. En parallèle, les valeurs actualisées par ces conséquences doivent être nommées de façon détaillée. Finalement, le dilemme d'action doit être traduit en dilemme de valeurs (quelles sont les valeurs qui s'opposent dans la situation).

3 Traduire la décision en une action responsable et cohérente.

En décidant de la valeur prioritaire, on se trouve par le fait même à privilégier une action. Par contre, dans une perspective de souci de soi, de l'autre et de l'environnement, il est possible d'agir de manière à minimiser les pertes ou les conséquences négatives.

4 Rendre compte de la situation.

La dernière étape consiste à mettre à l'épreuve sa décision en la justifiant auprès des acteurs concernés. L'ouverture vers le dialogue avec les acteurs concernés ou avec des collègues permet alors de se renforcer dans ce processus de délibération éthique.

Et quand je suis en plein dedans

Il est tout à fait humain, mais surtout rassurant, dans une situation complexe ou dans un dilemme d'action, d'avoir une réponse claire à nos questions (je peux ou je ne peux pas le faire). L'approche déontologique, dans des situations de dilemme, peut alors sembler plus rassurante et surtout plus rapide : il suffit de contacter l'Ordre pour obtenir conseil. À cet effet, plusieurs fiches déontologiques se trouvent dans la zone des membres du site de l'Ordre.

L'approche éthique, bien que plus exigeante, permet une analyse plus complète des situations de dilemme et fait surtout appel au professionnalisme des c.o. Dans ces situations, le dialogue avec des collègues peut favoriser le développement de la réflexion éthique et ainsi contribuer à l'accroissement d'une pratique professionnelle responsable. ←

Références

INSTITUT QUÉBÉCOIS D'ÉTHIQUE APPLIQUÉE. 2011a. *Qui sommes-nous?* www.ethique.net/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=3&lang=fr (consulté le 21 novembre 2011).

INSTITUT QUÉBÉCOIS D'ÉTHIQUE APPLIQUÉE. 2011b. *Éthique.* www.ethique.net/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=3&lang=fr (consulté le 21 novembre 2011).

LEGAULT, GEORGES A. 1999. *Professionnalisme et délibération éthique.* Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec. 306 p.

OCCOPPQ. *Système professionnel et déontologie.* Formation donnée par l'OCCOPPQ jusqu'en 2010.



ÉVALUATION

Juger, comprendre, agir...

Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o.

Vous avez déjà conclu que l'indécision d'une personne était due à ses intérêts très diversifiés et à ses capacités très nombreuses? Vous avez déjà décidé que certains élèves ne pouvaient être vus en orientation par manque de temps ou de ressources? Vous avez déjà fait le constat que les difficultés d'intégration d'une personne étaient liées à sa façon de communiquer avec ses collègues? Vous avez déjà choisi la passation d'un test plutôt qu'un autre compte tenu de l'état de la personne? Il vous est donc déjà arrivé de porter un jugement clinique.

Dans le *Guide d'évaluation en orientation*, il est question à plusieurs reprises de ce jugement clinique. Étant donné que le cadre choisi lors de la conception du guide est «athéorique», le jugement y est présenté comme une séquence, ici très résumée: recueillir, décoder, analyser, communiquer l'information rigoureuse et pertinente pour l'intervention. Ainsi exerçons-nous notre autonomie et notre responsabilité professionnelles au fil de ces quatre actes. Mais où se situe précisément le jugement? Qu'est-ce vraiment que juger?

Cette rubrique dédiée à l'évaluation s'inspire des thèmes abordés dans le guide.

Cette rubrique dédiée à l'évaluation s'inspire des thèmes abordés dans le guide. Cet article vise donc à éclairer davantage un élément du guide sans prétendre correspondre à ce que ses auteurs et auteurs auraient pu en dire, mais en outillant peut-être un peu plus les c.o.

Ce qu'est le jugement clinique

Dans la littérature scientifique de plusieurs champs de pratique en relation d'aide professionnelle, comme le travail social, la psychologie ou les sciences infirmières, le jugement clinique est parfois vu comme un processus de raisonnement (Psiuk, 2010; Richard, 2008) et parfois comme son résultat, soit la conclusion que l'on tire à la fin de ce processus. Ce processus de raisonnement, cette «analyse compréhensive», peut correspondre à «une discussion rigoureuse menée selon des exigences de validité» (Redjeb, 1991, p. 112), c'est-à-dire une réflexion qui tente de prendre en compte, de mettre en relation et de peser l'ensemble des informations pertinentes et justes.

Le jugement est alimenté par l'observation rigoureuse et par l'analyse de ce qui est observé, mais aussi par des principes éthiques (Redjeb, 1991) ou des valeurs (Beaulieu et Giasson, 2005; Saussez et Lessard, 2009). C'est cette part d'éthique ou de morale qui élève le jugement clinique au-delà du geste technique et qui en fait un acte clinique (Redjeb, 1991; Saussez et Lessard, 2009).

Ainsi est-il possible de voir le jugement clinique comme un acte mobilisant autant des facteurs affectifs que des facteurs cognitifs.

Ainsi est-il possible de voir le jugement clinique comme un acte mobilisant autant des facteurs affectifs que des facteurs cognitifs (Huber, 1987). C'est alors que la métacognition, qui consiste à prendre conscience et à modifier ou contrôler ces facteurs cognitifs et affectifs (Tardif, 1992) au cours d'une résolution de problème ou d'une situation d'apprentissage, de même que la pratique réflexive (Legault, 2003; Savard, 2009), soit la réflexion dans et sur l'action (Schön, 1994), deviennent des ingrédients essentiels du jugement clinique. Juger permet donc de comprendre la personne et sa situation à l'aide des informations qu'elle apporte, mais aussi à l'aide du principal outil du conseiller ou de la conseillère: soi-même.

De plus, plusieurs auteurs, dont Legault (2003), insistent sur l'autonomie professionnelle qui est nécessaire à l'exercice du jugement clinique, et donc à la liberté que doit laisser l'organisation au personnel professionnel (Beaulieu et Giasson, 2005) et que ce dernier doit arriver à établir pour pouvoir agir.

Quand il est résultat, le jugement clinique correspond à un diagnostic (Redjeb, 1991), à un constat, à une opinion (Richard, 2008) que l'on élabore en faisant des liens entre divers indices (Psiuk, 2010). De plus, selon Legault (2003, p. 213): «Les gestes à poser dans la pratique ne se déduisent pas directement du savoir acquis.» Un travail de nuance et de contextualisation est à faire. C'est ainsi que le jugement clinique tient compte de la complexité de la personne et de sa situation (Huber, 1987; Psiuk, 2010).

Pour aiguïser son jugement clinique

Il est avantageux de pouvoir développer sa capacité à poser un jugement clinique juste, puisque l'on sait que le jugement clinique est à la base de l'intervention (Redjeb, 1991) et qu'il est particulièrement crucial lors de situations difficiles (Richard, 2008), comme lorsqu'un client tente de concilier des valeurs et des intérêts plutôt contradictoires ou lorsque l'on doit faire correspondre les nombreux besoins d'une population à desservir et les minces ressources disponibles pour y arriver ou, finalement, lorsque l'on sait que l'évaluation que l'on communiquera à des tiers aura des répercussions importantes sur l'avenir d'une personne. Dans de telles situations, il est nécessaire de s'arrêter pour bien comprendre les enjeux avant de juger et d'agir.

« Cultiver notre tolérance à l'ambiguïté, grâce, en partie, à une information scientifique valable, pourrait ainsi nous aider à respecter la complexité de nos patients et à voir plus juste. »

- 14 Pour alimenter le jugement clinique, des connaissances pertinentes sont essentielles (Psiuk, 2010). De plus, selon Huber (1987, p. 138) : « Cultiver notre tolérance à l'ambiguïté, grâce, en partie, à une information scientifique valable, pourrait ainsi nous aider à respecter la complexité de nos patients et à voir plus juste. » Ainsi, on cultive son jugement clinique en lisant ce magazine, mais aussi en se renseignant sur les diverses problématiques qui concernent les clients et les meilleures interventions pour y faire face de même qu'en échangeant des opinions entre professionnels, sur le Réseau c.o. par exemple.

Enfin, communiquer oralement ou par écrit sa compréhension d'une situation contribue aussi à soutenir une pratique réflexive. En effet, une recherche récente réalisée auprès de conseillères et de conseillers d'orientation québécois (Bélisle et Cardinal-Picard, 2011) met en lumière des fonctions que peut remplir l'utilisation de la lecture et de l'écriture dans le travail d'orientation. Il s'agit entre autres des fonctions de structuration de la pensée et de soutien à la mémoire. La rédaction de notes évolutives est une activité où l'écrit a ces deux fonctions. Cependant, pour diverses raisons, dont la présence de destinataires potentiels de ces documents, cette activité de lecture et d'écriture suscite l'ambivalence de certains conseillers et conseillères interrogés. Il se pourrait aussi que ce soit lié à la conception que certains ont de l'écrit selon laquelle il révèle celui ou celle qui écrit. Ainsi, les c.o. pourraient tirer davantage profit, dans une pratique réflexive, de certaines activités de lecture et d'écriture faisant partie du travail d'orientation en prenant conscience que l'écriture et la lecture de leurs observations, de leurs analyses

et de leur jugement clinique peuvent les aider à structurer leur pensée et leur action, malgré la trace qui reste et qui peut être consultée par des tiers de la relation (Cardinal-Picard, 2010). ←

Références

BEAULIEU, M. ET M. GIASSON. 2005. « L'éthique et l'exercice de l'autonomie professionnelle des intervenants psychosociaux œuvrant auprès des aînés maltraités ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 18, n° 1, pp. 131-47.

BÉLISLE, R. ET M. CARDINAL-PICARD. 2011. *Bulletin de la recherche sur les pratiques de l'écrit de conseillères et conseillers d'orientation œuvrant auprès d'adultes sans diplôme*. Sherbrooke, Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CERTA) (accessible à erta.ca/media/Activites/bulletin_pecco_cardinal_picart_et_belisle_2011.pdf).

CARDINAL-PICARD, M. 2010. *Pratiques de l'écrit et rapport à l'écrit au cœur de la relation d'orientation*. Thèse de doctorat en éducation. Université de Sherbrooke.

HUBER, W. 1987. *La psychologie clinique aujourd'hui*. Bruxelles, Mardaga.

LEGAULT, G.A. (RÉD.). 2003. *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*. Sainte-Foy, Qc, Presses de l'Université du Québec.

PSIUK, T. 2010. « Du raisonnement clinique à la pratique infirmière ». *Soins* (revue de référence infirmière, présentée sous forme de fiches). Tiré à part.

REDJEB, B. 1991. « L'acte clinique et le geste technique dans la reconquête de l'identité professionnelle du travail social ». *Service social*, vol. 40, n° 2, pp. 105-15.

RICHARD, S. 2008. « La délibération éthique chez les travailleuses et travailleurs sociaux en contexte d'intervention difficile: quand le recours au "gros bon sens" et au raisonnement normatif est insuffisant pour interpréter la règle ou remettre en question la décision envisagée et l'action qui en découle ». *Reflets: revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 14, n° 1, pp. 200-17.

SAUSSEZ, F. ET C. LESSARD. 2009. « Entre orthodoxie et pluralisme, les enjeux de l'éducation basée sur la preuve ». *Revue française de pédagogie*, n° 168, pp. 111-36.

SAVARD, R. 2009. « La pratique réflexive: processus essentiel au développement de notre compétence ». *En pratique*, n° 10, pp. 9-12.

SCHÖN, D. 1994. *Le praticien réflexif: à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Montréal, Éditions Logiques.

TARDIF, J. 1992. *Pour un enseignement stratégique*. Montréal, Éditions Logiques.



ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

Les diplômés universitaires en valent-ils la peine ?

Mario Charette, c.o.

Bien que les droits de scolarité augmentent, les études universitaires demeurent tout aussi rentables. Cet article présente les travaux d'Anthony Carnevale et du Center for Education and the Workforce, qui démontrent que la valeur des études universitaires est restée la même depuis la dernière récession. Néanmoins, cette valeur varie selon le diplôme. Les conseillers et conseillères d'orientation trouveront ici des informations clés à partager avec les jeunes et leurs parents.

Au Québec, les droits de scolarité universitaires augmentent. En 2017, ils auront été haussés de 1 625 \$ et seront de plus de 3 700 \$ par année. Même s'ils seront toujours bien en dessous de la moyenne canadienne, certains étudiants le prennent très mal. En fait, selon une étude du Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études (CCAFE, 2011), jusqu'à 7 000 d'entre eux pourraient décider de ne pas poursuivre d'études universitaires plutôt que d'assumer cette augmentation. Ont-ils raison de réagir de la sorte ?

Je n'ai aucun doute que les conseillers et les conseillères d'orientation devront à l'avenir donner fréquemment leur avis sur la valeur des diplômes universitaires. Les Québécois ont été habitués pendant des années à des droits de scolarité parmi les plus bas en Amérique du Nord. Maintenant qu'ils devront vraiment délier les cordons de leur bourse, les parents comme les étudiants montreront plus d'intérêt pour la dimension économique du choix de carrière. La formation universitaire que Julie ou Sébastien envisage vaut-elle le prix de son éducation ? Conduira-t-elle à une carrière stable et rémunératrice ?

Aux États-Unis, les mêmes questions se posent avec une acuité encore plus grande. Nos voisins du Sud ont beaucoup plus de difficultés que nous à se rétablir de la dernière récession. Le chômage a beaucoup augmenté chez les jeunes diplômés alors que les droits de scolarité de plusieurs établissements augmentent. Depuis des mois, la presse américaine s'interroge sur la valeur des diplômes universitaires. Sont-ils toujours des investissements rentables ?

Les travaux de Carnevale et de ses collaborateurs, du Center for Education and the Workforce (CEW), répondent à ces questions. Je présenterai les résultats de deux recherches récentes qui montrent que les études universitaires sont tout aussi rentables que par le passé. Je présenterai également des données pertinentes pour nos réalités canadiennes et québécoises et qui confirment

ces résultats. J'espère que ces arguments vous seront utiles lorsque vos clients vous exprimeront leurs préoccupations par rapport à la valeur de ces diplômes.

La valeur du diplôme se maintient

Il y a des années que les statistiques établissent clairement le lien positif entre le niveau de scolarité et la rémunération. De façon générale, les diplômés universitaires chôment moins et gagnent plus que leurs comparses des autres ordres d'enseignement.

Carnevale, Rose et Cheah (n.d.) montrent que c'est toujours le cas. D'après cette première étude sur les jeunes américains, un diplômé du baccalauréat gagnera en moyenne, au cours de sa carrière, environ 2,3 M\$, alors que le diplômé d'une école secondaire ne gagnera que 1,3 M\$. Par année, la rémunération moyenne des bacheliers est donc de 56 700 \$ plutôt que les 32 600 \$ moyens des diplômés des écoles secondaires. C'est une différence de plus de 21 000 \$.

Quant aux diplômés de la maîtrise et du doctorat, leurs revenus en cours de carrière atteignent en moyenne 2,7 M\$ et 3,3 M\$ respectivement. Certains programmes à caractère professionnel (médecine ou droit, par exemple) permettent de gagner encore davantage, soit plus de 3,6 M\$ durant la carrière.

La situation de nos diplômés est similaire. Selon Statistique Canada, le revenu annuel moyen des détenteurs d'un diplôme universitaire est de 55 907 \$ alors qu'il est de 25 725 \$ pour ceux qui ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires. La différence serait donc encore plus grande qu'aux États-Unis, soit de 30 000 \$ par année (cité par Charette, 2011).

L'augmentation des droits de scolarité universitaires, lorsqu'on la compare à ces derniers chiffres, n'est donc pas dramatique. L'investissement dans les études garde toute sa pertinence.

Peu d'autres diplômés sont aussi choyés

En lisant ces chiffres, plusieurs d'entre vous objecteront qu'ils connaissent bien des jeunes qui n'ont qu'une formation professionnelle du secondaire et qui gagnent plus que bien des diplômés universitaires. Il est en effet possible pour celui qui

n'a pas fait de longues études de gagner davantage que celui qui a fréquenté l'université. Ce qu'il faut savoir, c'est qu'il s'agit de l'exception plutôt que de la règle.

Ainsi, toujours selon Carnevale, Rose et Cheah (n.d.), seulement 14 % de ceux qui ont terminé des études secondaires gagnent plus que le revenu moyen des diplômés du baccalauréat. La situation est similaire au Canada, où seulement 25 % des diplômés des collèges atteignent ce niveau de rémunération (Charette, 2011).

Une minorité obtient donc un emploi rémunérateur sans poursuivre d'études universitaires. Ces dernières demeurent néanmoins l'investissement le plus sûr même lorsqu'on ne prend pas en considération la disparité du rendement de chaque diplôme, comme je le ferai maintenant.

Une valeur disparate

Néanmoins, ce qui est vrai de façon générale ne l'est pas toujours de façon particulière. Pour le dire autrement, les chiffres ci-dessus peuvent dissimuler de grandes différences entre les programmes universitaires spécifiques (Charette, 2011). Certains ne sont peut-être pas aussi rentables que les autres.

16

Une autre étude du Center on Education and the Workforce, signée par Carnevale, Strohl et Melton (n.d.), nous en fait la démonstration. Selon ces résultats, ce sont les jeunes américains diplômés des programmes de génie qui jouissent du traitement le plus enviable. Le salaire annuel moyen des bacheliers du génie serait en effet de 75 000 \$, et de 99 000 \$ pour les détenteurs de maîtrise ou de doctorat. À l'inverse, les bacheliers des programmes en psychologie, en service social et en éducation ne gagneraient en moyenne que 42 000 \$ par année, ou 60 000 \$ avec une maîtrise ou un doctorat.

Les diplômés des programmes d'informatique, d'administration et des sciences de la santé sont également choyés. Selon l'étude, les bacheliers en informatique gagnent en moyenne 70 000 \$ par année, contre 89 000 \$ pour les détenteurs de maîtrise et de doctorat. Pour les diplômés des programmes d'administration et des sciences de la santé, le salaire annuel moyen est de 60 000 \$ pour les bacheliers et de 89 000 \$ pour ceux qui ont complété leur maîtrise ou leur doctorat.

Ces données rappellent ce qui se passe au Québec. Dans une de mes chroniques récentes (Charette, 2011), je cite les chiffres suivants tirés de l'enquête Relance de 2009 : médecine dentaire (103 272 \$), pharmacie (82 316 \$), droit (77 840 \$), génie minier (74 204 \$), administration des affaires (72 644 \$).

De plus, selon la dernière enquête Jobboom sur les carrières d'avenir (2011), parmi les 17 formations universitaires dont les diplômés récents gagnent plus de 900 \$ par semaine, on en compte cinq en génie, cinq en sciences de la santé, deux en administration et une en informatique.

Il ne suffit donc pas de fréquenter l'université pour accéder à un emploi rémunérateur. Si c'est là l'objectif, le choix spécifique du programme est important. Comme on le constate, ce sont les diplômés des programmes à caractère professionnel, ceux qui sont aisément associés à une occupation précise, qui sont les mieux rémunérés. Les études citées indiquent des rémunérations souvent plus faibles pour les programmes non professionnels.

Conclusion : l'université reste un bon choix

De façon générale, les études universitaires en valent donc toujours la peine et continueraient en fait d'être rentables même si les droits de scolarité augmentaient encore. Néanmoins, le choix du programme doit être prudent si on cherche un bon rendement sur son investissement. Les programmes à caractère professionnel, ceux qui peuvent être associés à des occupations précises (génie, santé, etc.) sont plus rentables que les programmes à caractère plus théorique. Ces derniers ne conduisent pas souvent à des emplois bien rémunérés. ←

Références

CARNEVALE, A.P., S.J. ROSE ET B. CHEAH. *The College Payoff: Education, Occupations and Lifetime Earnings*. Washington, D.C., Georgetown University Center for Education and the Workforce (récupéré du site Internet du CEW le 20 septembre 2011 : cew.georgetown.edu).

CARNEVALE, A.P., S. STROHL ET M. MELTON. *What's It Worth?: The Economic Value of College Majors*. Washington, D.C., Georgetown University Center for Education and the Workforce (récupéré du site Internet du CEW le 20 septembre 2011 : cew.georgetown.edu).

CHARETTE, MARIO. 2011, 29 MARS. « Salaire et orientation ». *Journal Métro* (récupéré du site Internet du journal le 20 octobre 2011, www.journalmetro.com/carrieres/article/817666--salaire-et-orientation).

COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCESSIBILITÉ FINANCIÈRE AUX ÉTUDES (CCAFE). 2011. *Hausses des droits de scolarité et modifications à l'aide financière aux études 2012-2013 à 2016-2017. Avis à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport*. Québec, Conseil supérieur de l'éducation (récupéré du site Internet du Conseil supérieur de l'éducation le 20 octobre 2011 : www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/ccafe/50-1123.pdf).

JOBBOOM. 2011. *Rapport de recherche: Les carrières d'avenir 2011* (14^e éd.). Montréal (récupéré du site Internet de Jobboom, section Carrière, le 20 octobre 2011 : (http://carriere.jobboom.com/carrieres-avenir/includes/infos-editions/Rap_rech_Avenir2011.pdf)).



RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

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

Hormones sexuelles et intérêts professionnels

BELTZ, A., J. SWANSON ET S. BERENBAUM. 2011. « Gendered occupational interests: Prenatal androgen effects on psychological orientation to Things versus People ». *Hormone and Behavior*, vol. 60, n° 4, pp. 313-17.

Récemment, trois chercheuses américaines (Beltz, Swanson et Berenbaum, 2011) ont démontré l'influence des hormones sexuelles sur l'intérêt manifesté pour des carrières orientées vers les choses ou vers les gens. Un total de 125 participants, âgés de 9 à 26 ans, 67 femmes et 58 hommes, affectés ou non par une hyperplasie congénitale des surrénales (production insuffisante de cortisol et une surproduction d'androgènes surrénaliens), mieux connue sous l'acronyme anglophone CAH, ont dû étudier une liste d'intérêts professionnels (*Occupational Interest Inventory*, OII). Les participants devaient donc indiquer leur intérêt ou leur désintérêt pour 64 emplois, puis leurs réponses étaient mises en relation avec les six dimensions de la typologie de Holland.

Les résultats soutiennent l'hypothèse que les différences de genre sur le plan des intérêts professionnels, plus particulièrement sur l'orientation, sont dues, en partie, à l'influence prénatale androgène. Plus spécifiquement, il a été démontré que plus l'exposition aux androgènes prénataux était forte chez les femmes, plus ces dernières optaient pour des carrières davantage orientées vers les choses que vers les gens.

Les auteurs soulignent d'ailleurs que la majorité des femmes qui poursuivent une carrière en sciences (et qui sont faiblement exposées aux androgènes prénataux) vont le faire là où le rapport aux gens est présent (ex. : médecine). Du côté des hommes, l'exposition faible ou prononcée aux androgènes n'a pas eu d'influence significative. Malgré ces résultats, les chercheuses sont d'avis que le processus de choix d'une carrière est complexe et ne saurait se résumer à des influences hormonales. Toutefois, ces dernières

invitent les professionnels, les décideurs et les chercheurs en développement de carrière à mieux reconnaître le rôle des facteurs biologiques sur l'orientation professionnelle des hommes et des femmes.

TAG, TOC et capacité de contrôle de l'attention

ARMSTRONG, T., D. ZALD ET O. OLATUNJI. 2011. « Attentional control in OCD and GAD: Specificity and associations with core cognitive symptoms ». *Behaviour Research and Therapy*, vol. 49, pp. 756-62.

Un déficit du contrôle de l'attention s'associe à des difficultés sur le plan de la concentration, de la vigilance, de l'application ou encore de la capacité de réflexion sur un objet donné, à un temps donné. Ainsi, plus le contrôle de l'attention est grand, plus l'individu peut vaquer à des activités faisant appel à la mémoire et à la vitesse de traitement de l'information.

Comme le rôle du traitement de l'information dans la société actuelle est considérable, un tel déficit du contrôle de l'attention peut non seulement contraindre la personne par rapport aux études ou à l'emploi, mais également générer des conséquences importantes quant aux relations interpersonnelles, à l'estime de soi et au sentiment d'efficacité personnelle. Les personnes aux prises avec un trouble obsessionnel-compulsif (TOC) ou un trouble d'anxiété généralisée (TAG) voient leur capacités attentionnelles envahies par des pensées obsessionnelles, sinon par des préoccupations et des inquiétudes récurrentes et persistantes.

Une recherche menée par trois chercheurs américains, Armstrong, Zald et Olatunji (2011), a permis d'approfondir l'examen de relations possibles entre les processus cognitifs négatifs et excessifs des personnes aux prises avec un TOC ou un TAG et leur capacité de contrôle de l'attention. La recension menée par les auteurs des écrits disponibles sur le sujet a permis de relever l'existence de différentes méthodes et stratégies d'intervention pour ces personnes, soit des tâches visuospatiales répétitives, des exercices de pleine conscience, ainsi que différentes activités de restructuration cognitive. Au cours de la recherche de Armstrong, Zald et Olatunji (2011), un nombre de 88 adultes (TOC = 30; TAG = 29; groupe contrôle = 29) aux caractéristiques ethniques, scolaires et d'âge semblables ont réalisé un entretien semi-structuré clinique utilisé pour le diagnostic de troubles mentaux tels que

définis dans le DSM-IV. Les résultats démontrent que les obsessions et les préoccupations constantes chez les personnes aux prises avec un TOC ou un TAG les amènent à maintenir un tel état d'appréhension que cela en vient à obstruer par des charges importantes et constantes de stress la capacité d'opération fonctionnelle et efficace de la mémoire. Également, les auteurs notent que ces deux groupes peuvent avoir plus tendance que la population générale, en raison de croyances et de stratégies d'adaptation ancrées, à surestimer les risques d'agressions psychologiques par des personnes ou des situations particulières.

De plus, le niveau élevé de tourments observé chez ces deux groupes peut, selon les auteurs, être la conséquence de l'existence préalable d'un trouble de dépression. En terminant, les auteurs spécifient que la manifestation d'un déficit du contrôle de l'attention n'est pas directement liée à celle d'un TOC ou d'un TAG, mais qu'elle se retrouve habituellement présente à titre de symptôme de l'un ou de l'autre de ces troubles.

Authenticité intra et interpersonnelle... et bien-être au travail

MÉNARD, J. ET L. BRUNET, 2011. « Authenticité et bien-être au travail : une invitation à mieux comprendre les rapports entre le soi et son environnement de travail ». *Pratiques psychologiques*, numéro à paraître.

« Être » et « faire » au travail sont deux dimensions essentielles à la bonne conduite individuelle, organisationnelle et sociale. Très largement associée au courant humaniste de la psychologie, l'authenticité est à la fois une fin et un moyen de s'assurer

personnellement un meilleur bien-être sur les plans personnel, scolaire et professionnel.

Mais est-ce que le bien-être au travail pourrait être tributaire de la capacité d'authenticité des personnes? Au cours d'une revue de la documentation, deux professeurs-chercheurs du Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal ont cherché à déterminer l'influence possible de l'authenticité sur le bien-être des travailleurs. Pour Ménard et Brunet (2011), l'authenticité est à la fois intra et interpersonnelle. L'authenticité intrapersonnelle se rapporte au fait d'être fidèle à soi-même, au respect de soi, de ses valeurs et de ses besoins, au sens de l'identité, à l'autodétermination et à la croissance personnelle. Quant à l'authenticité interpersonnelle, elle se rapporte à l'intégrité, à l'éthique, à la responsabilisation par un dépassement de soi par rapport à son rôle, à la démonstration d'une volonté à assumer ses actions et leurs conséquences, ainsi qu'à l'absence d'une volonté de manipuler autrui. Enfin, le concept de bien-être au travail peut quant à lui être examiné sous l'angle hédoniste, en référence au principe de recherche de plaisir et d'évitement de la douleur et de la souffrance, sinon sous l'angle eudémonique, lequel se rapporte à la recherche du plein fonctionnement de l'être humain par une perception de soi engagée envers ses défis existentiels et la quête d'un sens à sa vie.

Pour les auteurs, l'authenticité intrapersonnelle semble s'accorder le mieux avec la conception de bien-être au travail bien qu'ils ne puissent en établir de lien clair. Leur position soutient qu'une personne fidèle à elle-même, à ses valeurs, à son essence, agira en concordance avec son vrai soi sur les plans cognitif et comportemental. De plus, il importe selon eux de prendre non seulement en compte les aspects comportementaux et relationnels lorsque vient le moment d'observer l'automanifestation de l'authenticité, mais également l'aspect cognitif responsable de la conscience de soi et du traitement de l'information relative à soi. ←

18



espace compétence

Votre nouveau portail de développement de compétences

Vous y trouverez :

- Les activités du calendrier de formation continue 2012
- Un forum de discussion
- Le programme du prochain colloque
- Des activités en salle et en ligne, à votre heure et à votre rythme.

Pour y accéder : www.orientation.qc.ca et cliquez sur espace compétence. Pour s'y connecter : le nom d'utilisateur et le mot de passe sont les mêmes que pour accéder à la zone des membres du site Internet de l'ordre.



CULTURE ET ORIENTATION

La rencontre interculturelle

Counseling de carrière auprès des clients issus de l'immigration

Monique St-Amand, c.o.

« Trois possibilités ont de tout temps été proposées à l'homme, à chacune de ses rencontres avec l'Autre : il pouvait choisir la guerre, il pouvait s'isoler par une muraille, il pouvait nouer le dialogue » (KAPUSCINSKI, 2009).

Choisir une profession en relation d'aide implique cette intention : créer un lien avec l'autre, aller à sa rencontre. En counseling de carrière, plus particulièrement depuis une dizaine d'années, nos bureaux sont le théâtre d'affrontements, souvent feutrés, de replis sur soi et, aussi, de véritables rencontres interculturelles. Mieux comprendre les mécanismes en jeu dans la communication interculturelle nous permet de multiplier ces rencontres qui font de nous des humains plus complets et des professionnels plus utiles. Dans ce premier article, je vous propose quelques pistes de réflexion, mes sources d'inspiration et ma modeste expérience de conseillère d'orientation au centre-ville de Montréal.

Les filtres à la communication

Quelques définitions seront utiles pour décrire les processus cognitifs en cause. Tous les jours, nous sommes confrontés à nos *stéréotypes*. Cette manière de réduire la personne à ses traits physiques, à son groupe ethnique, mais aussi à son âge ou à son sexe se rapporte à des expériences sommaires ou à des formules entendues et répétées sans se poser de question (« les Noirs ont la danse dans le sang »). C'est une façon simple et rapide d'expliquer des comportements (« il dit qu'il a compris, mais je vois bien que c'est faux ; les Asiatiques sont comme ça »). Mélange d'erreurs et de demi-vérités, ces caricatures ont pour effet d'enfermer le client dans sa différence. Ces fausses prémisses résistent mal à un examen plus approfondi, pour peu que l'on se donne la peine de les reconnaître et de s'ouvrir à la rencontre de l'autre.

Nos *préjugés* ont souvent la couenne encore plus dure. Ils constituent un jugement de valeur, favorable ou défavorable. Quand on parle des immigrants, il n'est pas anodin de faire une distinction entre les nouveaux arrivants originaires des pays du Nord (désirables) et ceux originaires du Sud (indésirables). Les statistiques sur leur insertion, par région du globe, sont éloquentes à ce sujet (Renaud, 2006).

Le *racisme*, qui consiste à dévaloriser une personne en raison de ses caractéristiques physiques, reste un phénomène présent dans nos sociétés, malgré les chartes canadienne et québécoise, et malgré les politiques d'égalité des chances qui en découlent. Depuis septembre 2001, les sociologues travaillent sur le concept de « racisme moderne » dont seraient victimes les personnes de confession musulmane. Au Québec, ce nouveau phénomène n'est sans doute pas étranger au taux de chômage élevé qui afflige la communauté maghrébine.

La dame irakienne de 50 ans portant le voile

Malgré toute notre bonne volonté, nos filtres d'interprétation risquent de faire obstacle à notre responsabilité d'installer et de maintenir le lien de confiance avec chaque client.

Dans mon bureau, un exemple des effets de mes filtres de communication pourrait ressembler à la situation suivante. Ma nouvelle cliente est une **dame, irakienne, de 50 ans**, et elle **porte le voile**. Ces quatre éléments constituent rapidement, à mon insu, le portrait-robot de la « cliente difficile ». Après avoir exposé ses difficultés scolaires, dans un grand soupir de découragement, elle me lance : « Et puis, mon petit dernier va se laisser mourir de faim si c'est son père qui fait la cuisine pendant que je suis au cégep. Je ne peux pas continuer ce DEC intensif. »

Je réprime la montée d'adrénaline qui accompagne mon dialogue intérieur (« c'est le mari qui lui bourre le crâne ! », suivi du découragement « pauvre femme, à son âge, elle ne peut pas changer sa culture oppressive »). Je suis tentée de baisser les bras ; le mur qui nous sépare est tellement haut. Au nom du respect des différences (qui traduit trop souvent le choix de l'isolement), je poursuis : « Donc, vous voulez abandonner vos études. » Ma cliente a perçu, dans mon empressement à répondre à sa demande, la déception qui m'habite. Mais elle ne dit rien. Je suis la spécialiste qui va lui dire ce que son pays d'accueil attend d'elle.

Je suis plus prudente avec celle-ci. La dernière fois que j'ai voulu imposer mon expertise à une cliente (le choix de l'affrontement), cela s'est mal terminé. Je garde dorénavant pour moi mon discours ethnocentriste : « Vous savez, madame, ici au Québec, vos garçons vont *devoir* apprendre à se débrouiller à la maison. Vous avez le *droit* de vous épanouir, c'est *votre choix* après tout ! » La cliente ne s'est plus présentée aux rendez-vous, sans donner d'explications (c'est son mari, c'est certain!).

19

Et je m'enlise, et je me décourage. Comment respecter ma cliente sans nier mes propres valeurs, celles de la société (c'est relatif...) dans laquelle ma cliente a choisi de vivre avec sa famille?

La technique de la décentration

Il existe pourtant une autre possibilité, mais je vais avoir besoin d'un petit coup de pouce. Cohen-Emerique (1999) propose la méthode de la communication interculturelle qui fait appel à la décentration. Comme première étape, je prends conscience de mon propre choc culturel (émotion, dialogue intérieur, tous mes « ça n'a pas de bon sens! »). Cette distance par rapport à moi comme sujet porteur de culture (nord-américaine, québécoise) et de sous-culture (féministe, professionnelle de l'orientation) me permet de suspendre mon jugement afin de me donner la possibilité de pénétrer dans le système de l'autre.

Facile à dire! Dans les faits, la conscience de notre propre culture est la partie aveugle de la relation. **Ce n'est que par la rencontre avec l'autre** que cette dimension de moi peut émerger à ma conscience. Qu'est-ce qui est normal? D'où me vient cette conception de ce qui est bon pour moi, pour les femmes, les hommes, etc. Tout ce système de valeurs, je l'ai construit au fil de mon évolution personnelle au sein de ma famille, de ma région (ma propre écologie). Je le partage avec différents groupes (pays, génération, région du monde, coreligionnaires, etc.). Cette connaissance de moi-même me permet de relativiser mon système de valeurs et me fournit la sécurité nécessaire à l'exploration de la réalité de l'autre. Le sentiment de sécurité et aussi l'attitude bienveillante me permettent de détacher mon regard de mon choc culturel pour le tourner vers ma cliente.

L'écoute empathique, territoire bien connu, me permet de m'ouvrir le plus largement possible sur l'expérience subjective de ma cliente dans sa cuisine, en lien avec sa famille, confrontée à son projet de retour aux études. C'est dans cette cuisine qu'elle déploie des trésors de créativité pour adapter les plats traditionnels aux produits du Québec, qu'elle ressent le bonheur de réunir tout son monde, chaque soir. En partageant ces moments si précieux pour elle, grâce à ses yeux qui pétillent et son corps qui s'anime, je me laisse toucher, et je reconnais ma grand-mère et ma mère, dans leur cuisine. Un peu de moi aussi, quand je reçois mes amis à souper. Et la « dame irakienne de 50 ans voilée » devient Rimah, assise en face de moi.

À partir de là, je peux approfondir une meilleure compréhension de ses besoins, derrière sa demande, commencer à imaginer des pistes à explorer avec elle, dans un espace de négociation. Qu'est-ce qui est vraiment important pour elle? Dans la préparation et la réalisation de son projet de carrière, comment prend-elle en compte les besoins de son mari, de ses enfants, des membres de la famille restés au pays, présents tous les vendredis soirs dans Skype, et qui ne comprennent rien à sa nouvelle réalité?

Faire le deuil du « bon client » en quatre entrevues

Cohen-Emerique (1999) souligne l'importance de la négociation, des allers-retours qui permettront de puiser dans mon coffre à outils, de valider ce qui fait du sens pour elle, de continuer à mieux la connaître et, le cas échéant, d'inventer de nouveaux moyens d'intervention. De plus, cet espace de négociation m'oblige à réviser, au fur et à mesure, ce qui est vraiment important pour la professionnelle que je suis, dans le cadre organisationnel dans lequel je travaille, et de décider, avec elle, jusqu'où on peut (veut) aller.

Nos clients ont une longueur d'avance sur nous quant à la connaissance de la dimension culturelle.

Nos clients ont une longueur d'avance sur nous quant à la connaissance de la dimension culturelle. Leur situation d'immigrant ne leur a laissé d'autre choix que de confronter, jour après jour, leurs façons de faire, leur relation au monde et à eux-mêmes. Durant tout le reste de leur vie, ils seront régulièrement interpellés (« au fond, depuis le temps, vous vous sentez plus Québécoise ou plus Irakienne? »), les forçant à faire l'inventaire des différences et des similitudes, de ce qu'ils ont laissé de côté, réarrangé et emprunté pour faire partie de leur nouveau milieu.

Le prochain article sera consacré à ce processus d'adaptation et aux conséquences prévisibles sur la relation en counseling de carrière. ←

Références

COHEN-EMERIQUE, M. 1999. « L'approche interculturelle dans le processus d'aide ». In *Le guide de l'interculturel en formation*. J. Demorgon, E.M. Lipiansky (réd.). Paris, Éditions Retz.

KAPUSCINSKI, R. 2009. Conférence « Rencontre avec l'Autre, défi du XXI^e siècle ». In *Cet Autre Paris*, Paris, Plon.

LEGAULT, G. ET L. RACHÉDI. 2008. *L'intervention interculturelle*. (2^e éd.). Boucherville, Québec, Gaëtan Morin éditeur.

LENOIR, A. ET S. ARCAND. 2010. « De l'interprétation plurielle du projet migratoire des Maghrébins du Québec : le soutien à l'insertion en emploi et ses conséquences ». *Nos diverses cités*, n° 7, print. www.metropolis.net.

RENAUD, J. ET T. CAYN. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Gouvernement du Québec. www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/etudes-recherches.html.



PSYCHOMÉTRIE



Enquête sur les pratiques d'évaluation psychométrique : fréquence d'utilisation des tests et pratique des activités réservées par le projet de loi n° 21

Éric Yergeau, Ph.D., c.o., Yann Le Corff, Ph.D., c.o.,
Sabruna Dorceus, B.A., Réginald Savard, Ph.D., c.o. et
Marcelle Gingras, Ph.D., c.o.
Département d'orientation professionnelle,
Université de Sherbrooke

L'enquête

Cet article constitue le second d'une série de trois ayant pour objectif de communiquer les principaux résultats d'une enquête menée au printemps 2010 et portant sur la description des pratiques en matière d'évaluation psychométrique des conseillères et conseillers d'orientation (c.o.) du Québec. Dans un premier temps, sont introduits les résultats traitant des différents tests psychométriques utilisés par les c.o. pour évaluer les principales caractéristiques de leurs clientes ou clients (aptitudes, intérêts, personnalité, habiletés cognitives et autres) ainsi que leur fréquence d'utilisation. Dans un deuxième temps, cet article présente quelques constats en lien avec la pratique des activités réservées par le projet de loi n° 21 tout juste après son adoption. Les lectrices et lecteurs sont invités à se référer au premier article de cette série (Le Corff, Yergeau et Savard, 2011) pour connaître la méthodologie utilisée dans cette enquête.

Les tests psychométriques utilisés dans la pratique de l'orientation

Un objectif important de l'enquête était de savoir quels sont les tests psychométriques les plus fréquemment employés par les c.o. en fonction des dimensions les plus pertinentes à la pratique de la profession, soit les intérêts professionnels, la personnalité,

les aptitudes, l'intelligence ainsi que d'autres dimensions en lien avec l'orientation, comme les compétences ou encore les valeurs. Tous les tests psychométriques figurant dans les choix de réponse de l'enquête proviennent des catalogues des éditeurs de tests canadiens et sont offerts en version française. Dans le but de simplifier la lecture du texte, les résultats présentés entre parenthèses correspondent au pourcentage de c.o. qui emploient les tests proposés « régulièrement » ou « parfois ».

La dimension la plus fréquemment évaluée par les c.o. est sans contredit celle des intérêts professionnels. En effet, 94 % des c.o. interrogés utilisent souvent au moins un des 14 instruments recensés mesurant cette dimension. Les tests les plus populaires sont en premier lieu le GROUPE (78 %), suivi de l'Inventaire des intérêts professionnels Strong (36 %), de l'Orientation professionnelle par soi-même (33 %) et de l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (26 %).

La seconde dimension la plus évaluée est la personnalité, avec 50 % des c.o. qui rapportent la mesurer avec au moins un des onze instruments de la liste. En matière de tests, le plus utilisé est le MBTI (38 %), vient en second le NEO-PI-R (16 %), puis l'Inventaire de personnalité de Jackson (13 %) et le 16PF (9 %).

La mesure des aptitudes occupe le troisième rang des dimensions psychologiques les plus évaluées. Ainsi, 35 % des c.o. interrogés disent faire passer régulièrement au moins un des huit tests énumérés. Les résultats indiquent que le test d'aptitudes le plus courant demeure sans équivoque la Batterie générale des tests d'aptitudes (BGTA) (27 %), suivie de loin par le Test de rendement pour francophones (TRF) (6 %), le test Otis-Lennon (5 %) et, enfin, le Test d'aptitudes informatisé (TAI) (4 %).

Les tests d'intelligence ou d'habiletés cognitives arrivent en quatrième position, car ils sont utilisés régulièrement par 24 % des c.o. Les instruments qu'ils emploient le plus fréquemment

sont, dans l'ordre : les Matrices de Raven (14 %), le Test pour le personnel de Wonderlic (7 %), l'Épreuve individuelle d'habileté mentale (EIHM) (5 %) et l'Échelle d'intelligence pour adultes de Wechsler (WAIS-III) (3 %). Comme nous le verrons ultérieurement, ces derniers résultats sont en cohérence avec la pratique encore peu fréquente de l'évaluation du retard mental des différentes catégories de clientèle.

Enfin, les tests mesurant d'autres dimensions relatives à la pratique de l'orientation se retrouvent à la cinquième place en termes d'utilisation avec 17 % des c.o. rapportant faire passer au moins un des 15 tests suggérés. Le test de cette catégorie le plus utilisé est la trilogie des tests TRIMA (8 %), suivie par l'Indicateur du bilan des compétences (6 %), les Échelles de valeurs personnelles (5 %) et l'Échelle de valeurs de carrière (3 %).

Pour conclure cette section, nous avons également voulu vérifier l'utilisation des tests en lien avec l'évaluation des problèmes de santé mentale. Compte tenu de l'adoption du projet de loi n° 21, ces questions semblent tout à fait pertinentes pour établir un niveau de base quant aux pratiques évaluatives des c.o. à l'intérieur de ce champ spécifique. Les résultats obtenus indiquent que 9 % des c.o. se servent d'au moins un des 13 outils proposés de manière fréquente dans leur pratique courante. L'outil le plus souvent employé parmi ceux recensés est l'Inventaire de dépression de Beck (6 %). Viennent ensuite le Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) (5 %), l'Inventaire d'anxiété de Beck (4 %) et l'Échelle d'évaluation de Connors (2 %).

22

L'ensemble de ces résultats soulignent donc que les intérêts professionnels demeurent la caractéristique la plus évaluée par les c.o., suivis des traits de personnalité et des aptitudes. En termes de tests utilisés pour ces trois caractéristiques, on remarque que les plus populaires sont dans l'ordre le GROUPE, le MBTI et la BGTA.

Les tests psychométriques et la pratique des activités réservées par le projet de loi n° 21

Dans le contexte de l'adoption du projet de loi n° 21 dans le paysage de la pratique de l'orientation, nous avons profité de cette enquête pour sonder les c.o. sur trois aspects relatifs à cette nouvelle réalité de leur pratique professionnelle. Premièrement, nous leur avons demandé à quelle fréquence ils ont réalisé l'une ou l'autre des quatre activités réservées. À cet égard, on remarque qu'un modeste pourcentage de c.o. interrogés estime avoir pratiqué « régulièrement » ou « très souvent » une des quatre activités dans les mois précédant l'enquête. Plus précisément, 3 % d'entre eux rapportent avoir évalué à ces fréquences une personne atteinte d'un trouble mental ou neurologique, 2 % disent avoir évalué un ou des problèmes de santé mentale, 2 % indiquent avoir procédé à l'évaluation du retard mental, et à peine 1 % des c.o. ont évalué une ou un élève avec un handicap

ou en difficulté d'adaptation. Au total, ce sont environ 85 % des c.o. qui rapportent ne jamais avoir effectué l'une ou l'autre des activités réservées dans le projet de loi n° 21.

Deuxièmement, nous avons cherché à savoir dans quelle mesure les c.o. se sentent « à l'aise » ou « très à l'aise » de pratiquer chacune de ces quatre activités réservées. Les résultats révèlent que pour les quatre activités, environ 8 % des c.o. interrogés estiment être à l'aise ou très à l'aise de procéder à au moins l'une des activités d'évaluation réservées par la nouvelle loi. En dernier lieu, nous avons posé une question sur l'intérêt à participer à une offre éventuelle de formation portant sur les activités réservées par le projet de loi n° 21. À cet égard, entre 38 % et 45 % des c.o. se disent « très intéressés » à suivre une telle formation en lien avec l'une ou l'autre de ces activités.

Comme on pouvait s'y attendre, cette partie des résultats de l'enquête montre clairement que la profession en est à l'étape d'appropriation des quatre activités d'évaluation réservées. Depuis la réalisation de l'enquête en mars 2010, les informations concernant les activités réservées par cette loi ont circulé progressivement, notamment par l'entremise de l'OCCOQ, et peuvent avoir permis aux c.o. de se reconnaître davantage dans ces activités. Il est donc probable que les présents résultats sous-estiment la pratique réelle des activités réservées. Dans cet ordre d'idées, bien qu'il semble que très peu de c.o. aient investi ces créneaux d'évaluation, cette situation risque de changer prochainement dans la mesure où une importante proportion des membres interrogés se disent intéressés à suivre de la formation complémentaire afin de consolider leurs compétences au regard de la nouvelle loi. ←

Référence

LE CORFFE, Y., E. YERGEAU ET R. SAVARD. 2011. « Évaluation psychométrique : enquête sur les pratiques des conseillers d'orientation ». *L'orientation*, vol. 1, n° 1, pp. 18-20.

À noter à votre agenda

Prochain colloque des conseillers d'orientation
Du 6 au 8 juin 2012 à l'hôtel Sheraton Laval

Le programme sera envoyé par courriel et mis en ligne sur *espace compétence* au début de mars 2012.



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



PSYCHOMÉTRIE

Enquête sur les pratiques d'évaluation psychométrique : motifs d'utilisation des tests, critères de sélection, respect des normes et formation en psychométrie



**Yann Le Corff, Ph.D., c.o., Éric Yergeau, Ph.D., c.o.,
Sabruna Dorceus, B.A., Marcelle Gingras, Ph.D., c.o.,
Réginald Savard, Ph.D., c.o.**
Département d'orientation professionnelle,
Université de Sherbrooke

L'enquête

Cet article constitue le dernier d'une série de trois ayant pour objectif de communiquer les principaux résultats d'une enquête menée au printemps 2010 portant sur les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des conseillères et des conseillers d'orientation du Québec. Il présente les raisons qui motivent l'utilisation de tests psychométriques, les critères qui guident le choix d'un test, le respect des normes de pratique du *testing* et enfin il traite de la formation reçue en psychométrie. Les lecteurs et lectrices sont invités à se référer au premier article de cette série (Le Corff, Yergeau et Savard, 2011) pour une présentation de la méthodologie utilisée dans cette enquête.

Motifs d'utilisation des tests

Parmi les dix motifs proposés concernant l'utilisation de tests psychométriques, trois ont été jugés comme motivant « beaucoup » ou « énormément » l'utilisation de tests par la majorité des c.o. Ces raisons sont les suivantes : les tests permettent une évaluation objective (60 %), ils améliorent la qualité des décisions (58 %) et ils offrent une image d'objectivité auprès des clientes et des clients (51 %). De plus, chez près de deux c.o. sur cinq, l'utilisation de tests est fortement motivée par le fait que ces outils sont indispensables à certaines démarches d'évaluation et qu'ils procurent des informations qui sont inaccessibles autrement. Il est intéressant de remarquer que les attentes de

l'employeur (quant à l'utilisation des tests par la ou le c.o.) sont un motif important d'utilisation pour seulement 9 % des c.o. En revanche, le fait de répondre aux attentes des clientes et des clients à faire passer des tests est un motif d'utilisation important pour 25 % des c.o.

Par ailleurs, un peu moins de 8 % des c.o. interrogés rapportent ne jamais utiliser de tests psychométriques. Lorsque questionnés sur les raisons expliquant cette situation, 63 % d'entre eux indiquent que leur contexte de travail n'en permet pas l'utilisation.

Critères de choix d'un test

Nous avons également demandé aux c.o. de sélectionner, parmi une liste de 17, les cinq principaux critères qui guident leur choix d'un test psychométrique (ce qui les fait préférer un test à un autre). Les critères les plus fréquemment retenus sont, dans l'ordre, le fait que le test soit adapté à la clientèle (68 %), l'aisance avec son utilisation et son interprétation (56 %), sa pertinence pour répondre aux besoins de la cliente ou du client (55 %), sa facilité d'utilisation (45 %) et son coût (38 %). Les critères les moins sélectionnés sont la durée d'existence du test (2 %), l'exhaustivité de la mesure (4 %) et l'habitude d'utilisation (10 %). Notons que les propriétés psychométriques font partie des cinq critères les plus importants dans le choix d'un test pour 34 % des c.o., la qualité des normes s'y classe pour 21 % des c.o. alors que la disponibilité de normes québécoises est importante pour 36 % des c.o. Les c.o. sélectionnent donc les tests principalement en fonction de leur compétence à les utiliser et des besoins de leurs clientes et clients, ce qui est considéré comme étant une bonne pratique en matière d'utilisation des tests psychométriques. Cependant, l'importance accordée aux normes et aux propriétés psychométriques ne serait pas à la hauteur de leurs conséquences réelles sur la validité des résultats de l'évaluation.

Respect des normes de testing

Nous avons aussi questionné les c.o. sur le respect de six normes de pratique du *testing*. Les résultats indiquent que 7 % d'entre eux utilisent souvent ou chaque fois des photocopies des feuilles-réponses des tests, alors que 32 % le font rarement ou parfois et que 61 % ne le font jamais. En ce qui concerne le respect de la procédure d'utilisation et des consignes énoncées dans le manuel du test, elles sont respectées souvent ou chaque fois par 97 % des c.o. Un rapport d'évaluation écrit (que ce soit pour consigner dans un dossier, remettre à la cliente ou au client, ou encore transmettre à un tiers) est produit souvent ou à chaque évaluation par 68 % des c.o. Lors de la communication des résultats, la quasi-totalité des c.o. (93 %) les accompagnent souvent ou chaque fois d'une interprétation. Peu de c.o. laissent leurs clientes et clients apporter le questionnaire d'un test psychométrique à la maison sur une base régulière (11 %), mais seulement la moitié ne le font jamais (48 %). Enfin, lorsque les résultats d'une évaluation psychométrique sont transmis à une tierce personne, le consentement écrit de la cliente ou du client est obtenu chaque fois par 91 % des c.o.

Ces résultats montrent que, dans l'ensemble, les normes du *testing* sont respectées par la grande majorité des c.o. Il faut cependant souligner l'importance de ne travailler qu'avec du matériel original et de respecter ainsi la loi sur les droits d'auteur. L'utilisation de matériel original ajoute certainement au professionnalisme et à la crédibilité de la personne évaluatrice. On peut également rappeler que, comme professionnelles ou professionnels, les c.o. sont responsables de la protection du matériel de test. En ce sens, il n'est pas recommandé de laisser circuler publiquement ce type de matériel, en particulier les questionnaires, et ce, afin d'en préserver la validité.

Formation en psychométrie

En dernier lieu, nous avons demandé aux c.o. d'évaluer la formation universitaire en psychométrie qu'ils ont reçue pendant leur baccalauréat et leur maîtrise ou licence. Une majorité (58 %) jugent que leur formation les a bien préparés à l'utilisation des tests psychométriques, alors que 30 % jugent qu'elle les a moyennement bien préparés et que 12 % affirment qu'elle les a mal préparés. Plus particulièrement, il ressort que, pour la majorité des c.o. (61 %), leur formation en psychométrie comportait un nombre d'heures suffisant. De plus, pour environ la moitié d'entre eux, la formation portait sur des tests pertinents pour la pratique (54 %), comprenait une diversité suffisante de tests (49 %), était suffisamment appliquée (46 %) et proposait une étude suffisamment approfondie des tests couverts (46 %). Enfin, seulement le tiers des c.o. (35 %) jugent que leur formation universitaire comportait suffisamment de supervision directe sur la passation et l'interprétation des tests.

En ce qui a trait à la formation continue, la vaste majorité des c.o. (88 %) disent avoir participé à au moins une activité de formation en évaluation. Plus précisément, les c.o. rapportent avoir assisté à une ou à plusieurs formations sur l'utilisation d'un test particulier (79 %), l'évaluation d'une problématique particulière (34 %), l'évaluation d'une clientèle particulière (23 %), et 31 % disent avoir reçu d'autres types de formation continue en psychométrie. Ces formations ont été suivies principalement au cours d'ateliers donnés en marge de colloques ou de congrès et à l'occasion de cours offerts au privé ou par l'intermédiaire de l'employeur.

Ces résultats proposent quelques défis sur le plan de la formation universitaire en psychométrie. Globalement, il s'agit d'offrir une formation sur un plus vaste éventail de tests pertinents reflétant la diversité de la pratique en orientation. Le niveau d'approfondissement doit par ailleurs être suffisant pour rendre les c.o. à l'aise avec l'utilisation de ces outils, et ce, non seulement par une formation théorique, mais aussi avec une supervision significative dans l'utilisation pratique des tests.

Conclusion

En conclusion de ce troisième et dernier article de cette série, les auteures et auteurs tiennent de nouveau à remercier chaleureusement l'OCOQ et les c.o. qui ont participé à cette enquête. Une telle participation a permis de mieux connaître les pratiques en matière de *testing*, en plus de donner lieu à de l'information pour améliorer la formation en psychométrie et créer des ouvertures vers de nouveaux projets de recherche qui permettront de faire avancer le domaine de la psychométrie au regard de la spécificité de la pratique de l'orientation au Québec. Pour toutes questions ou commentaires au sujet de cette enquête, les lectrices et lecteurs sont invités à communiquer avec Yann Le Corff, Ph.D., c.o. (yann.le.corff@usherbrooke.ca). Des résultats plus détaillés et approfondis issus de cette enquête paraîtront prochainement sous forme d'articles scientifiques dans des revues du domaine de l'orientation. ←

Référence

LE CORFF, Y., É. YERGEAU ET R. SAVARD. 2011. «Évaluation psychométrique: enquête sur les pratiques des conseillers d'orientation». *L'orientation*, vol. 1, n° 1, pp. 18-20.



SQO 2012

Regard sur la 7^e édition de la Semaine québécoise de l'orientation

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

La 7^e édition de la Semaine québécoise de l'orientation (SQO) s'est déroulée du 6 au 12 novembre 2011 sous le thème *Déployer les talents, gagner sur tous les plans!* Cet article constitue un rappel des actions qui ont été menées à l'occasion de cet événement thématique. Vouée à promouvoir la pertinence et la valeur ajoutée de l'expertise du conseiller d'orientation auprès des organisations, cette édition visait aussi à sensibiliser les étudiants en orientation aux compétences développées en cours de formation pour les préparer à la pratique organisationnelle.

Pour ce faire, des c.o. offrant des services aux organisations se sont joints au comité habituel de la SQO. Il s'agit de Nicolas Bussièrès, directeur général de Diogène Groupe Conseil, de Diane Fellice, p.-d.g. de Fellice stratégies humaines, et de François Labrecque, conseiller en développement organisationnel et en gestion des talents à l'Université McGill. Des messages ont été diffusés et une campagne publicitaire a été conçue dans le but de sensibiliser les gestionnaires des ressources humaines et les gens d'affaires à l'expertise du c.o. organisationnel. Le message de la SQO, *Déployer les talents, gagner sur tous les plans!*, accolé à celui de *Le c.o. organisationnel, un allié*, voulait positionner l'apport du c.o. pour collaborer à relever les défis actuels de l'organisation, grâce à son expertise en évaluation des personnes et en gestion de carrière. La démonstration en a été faite avec la diffusion de capsules-conseils liées à des défis de l'heure pour les entreprises et transmises par des c.o. organisationnels. La campagne publicitaire a consisté à véhiculer les messages sur des bannières publicitaires cliquables diffusées dans Les Affaires.com ainsi que dans le site Internet et le bulletin électronique (Vigixpress) de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Ces bannières menaient vers les capsules-conseils du microsite de la SQO, dont les thèmes étaient l'engagement (François Labrecque), la relève (Diane Fellice), la satisfaction au travail (Nathalie Martin, présidente d'Enjeux Carrière), la carrière (Daniel Touchette, président d'AzimutConseils) et la gestion des talents (Nicolas Bussièrès).

Conseiller d'orientation... organisationnel

La stratégie d'accoler dorénavant le qualificatif *organisationnel* au titre de c.o. a été choisie pour positionner clairement l'expertise spécifique du c.o. organisationnel. Une stratégie qui portera ses fruits, si on en croit ce commentaire envoyé à l'Ordre par le conseiller d'orientation organisationnel Bernard Lapointe au début de la SQO: «Que je suis fier de vous... et de nous! Il y a longtemps que je ne me suis pas senti membre à part entière de notre ordre professionnel. Je vous remercie de cette pub qui met en valeur le travail spécifique des conseillers d'orientation organisationnels. De plus, cette nouvelle appellation fait énormément de sens pour moi et me permettra d'afficher clairement que je suis sur le plan professionnel sans avoir besoin d'expliquer que je ne suis pas conseiller d'orientation scolaire, avec tout le respect que j'ai pour cette pratique.»

Une très bonne collaboration des universités

La SQO s'est terminée par un symposium intitulé *L'avenir de l'orientation à l'intérieur des organisations*, organisé à l'UQAM à l'intention des étudiants par le professeur Simon Grégoire et l'étudiante au baccalauréat en développement de carrière, représentante du Réseau Carrièreologie, Geneviève Ménard. L'activité présentée à guichets fermés aux 100 personnes inscrites a été un grand succès. À preuve, ce courriel de M. Grégoire, envoyé à tous les bénévoles qui ont partagé leur expérience en organisation avec les participants: «Vos témoignages ont été très appréciés de la part des étudiants, comme en témoigne d'ailleurs les nombreux courriels que j'ai reçus de leur part depuis lundi et les nombreuses discussions qu'ont générées vos présentations. Si je me fie à ce que j'ai pu observer samedi, les c.o. organisationnels vont prendre de plus en plus de place au cours des prochaines années, et vous y serez pour quelque chose.»

Les conseillers d'orientation organisationnels Mathieu Guénette (Société Pierre Boucher), Diane Fellice, Pascal Fontaine (GCRH,

Gestion concertée des ressources humaines) étaient parmi les conférenciers. Le président de l'Ordre, Laurent Matte, a présenté la conférence d'ouverture. Mentionnons également la conférence livrée devant des étudiants de l'Université de Sherbrooke, portant sur les compétences développées en cours de formation pour les préparer à la pratique organisationnelle et donnée par les conseillères d'orientation organisationnelles Diane Doyon (pratique privée), Guylaine Guay (conseillère d'orientation organisationnelle au CHU de Sherbrooke) et par la directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Martine Lacharité, c.o. Les étudiants de l'Université Laval n'étaient pas en reste puisque la conférence qui leur a été offerte en marge du symposium du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) par le président de l'Ordre et les conseillers d'orientation organisationnels Nicolas Bussièrès et Christina-Kim Carbonneau (intervenante au programme d'aide aux employés, Centre de services partagés du Québec) a été captée et envoyée par le CRIEVAT à tous les étudiants en orientation de l'Université Laval. La collaboration des universités pour cette 7^e édition a été excellente de même que la participation des étudiants.

Engouement passager? Le président de l'Ordre a offert son point de vue sur le sujet: « Les besoins d'orientation ne s'expriment plus uniquement lors de la scolarisation ou à l'occasion d'une période de chômage ou de transition. La relation entre l'individu, le travail et la formation est clairement interpellée dans les préoccupations actuelles des organisations québécoises. Et c'est notre domaine d'expertise! Il ne se passe pas une semaine sans qu'on entende parler de santé mentale au travail, de pénurie anticipée de main-d'œuvre, de recrutement, de motivation et de rétention. »

26

Membres du comité



Diane Fellice



Nicolas Bussièrès



François Labrecque

Des outils promotionnels et de développement de compétence pour les c.o. organisationnels

Durant cet événement, plusieurs annonces ont été faites également pour viser un des objectifs de la SQO 2011: affirmer la place du c.o. en organisation dans l'identité professionnelle. Ainsi, une brochure a été réalisée pour présenter les services des c.o. organisationnels. Elle est intitulée *Le conseiller d'orientation organisationnel: une expertise spécifique en développement de carrière et gestion de talent* (incluse dans ce magazine). Il est possible de la commander auprès l'Ordre en allant dans la zone des membres du site Internet à Informations/Communications/Outils promotionnels. Sur le plan de la formation, l'Ordre a conclu une entente avec la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations (SQPTO) afin de rendre disponibles pour les c.o. organisationnels deux formations par année provenant de la SQPTO. La première de ces formations, intitulée *Du stress à la santé psychologique au travail: mythes et réalités*, a été mise en ligne tout de suite après la SQO dans *espace compétence*. De plus, une formation a été organisée à l'intention des finissants en orientation et des c.o. souhaitant se diriger vers ce secteur. La formation, d'une durée de deux heures et demie, est donnée par le conseiller d'orientation organisationnel François Labrecque, qui est également très actif à la SQPTO, où il occupe le poste de trésorier au conseil d'administration de l'organisme.

La formation, maintenant en ligne, porte notamment sur la culture propre à ce secteur de travail, le langage, les mandats, etc. « Avec cette formation, nous visons à faciliter la transition vers ce secteur pour les c.o. et l'insertion professionnelle des finissants », souligne la directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Martine Lacharité, c.o.

Quoi d'autre? Un très grand merci à tous les c.o. qui ont participé comme bénévoles, et même comme commanditaires. Nous pensons ici aux firmes de c.o. organisationnels Brisson Legris, Bourassa Brodeur Bellemare, Diogène Groupe Conseil et Fellice stratégies humaines), qui ont contribué par leur soutien financier à la mise en œuvre de cette 7^e édition. En terminant, mentionnons que la 8^e édition de la SQO explorera le thème de l'employabilité, du 4 au 11 novembre 2012. ←



salon réadaptation et gestion d'invalidité

Palais des congrès de Montréal • Mardi 17 avril 2012



Le Salon est de retour pour sa 3^e édition !

AU PROGRAMME :

- De nombreuses conférences, dont plusieurs s'adressant aux conseillers et conseillères d'orientation
- Une exposition de qualité
- Une occasion unique de réseautage

PARMI LES CONFÉRENCIERS CONFIRMÉS :

- Laurent Matte, président de l'OCCOQ
- Sonia Lupien, PhD, directrice du Centre d'études sur le stress humain de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine
- Dr Yves Lamontagne, psychiatre et ancien PDG du Collège des médecins du Québec

Un événement
produit par
Opus3_{inc.}

Programmation et inscription au www.salonreadaptation.com

AIDEZ VOTRE CLIENTÈLE À
CIBLER
UN EMPLOI

en explorant le marché du travail avec IMT en ligne



emploiquebec.gouv.qc.ca

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



AIDEZ-LES À TROUVER UN MÉTIER FAIT POUR EUX

**Plus de 140 métiers d'avenir à découvrir sur
ToutPourReussir.com**

Québec 

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

atm

ART ET TECHNOLOGIE
DES MÉDIAS

CÉGEP DE JONQUIÈRE



LA FORMATION LA PLUS INTENSE, LA PLUS ACTUELLE, LA PLUS RECONNUE.

LE CÉGEP DE JONQUIÈRE INVITE LES CONSEILLERS EN ORIENTATION
ET EN INFORMATION SCOLAIRE À SA VISITE VIP LES 2 ET 3 MAI 2012.

Au programme: visites des studios, présentations thématiques, ateliers pratiques et plus encore!
Transport, hébergement et repas inclus.

Pour recevoir l'information complète: information.prog@cjonquiere.qc.ca

LA
COMM':
J'EN
MANGE!

582.A1 Techniques d'intégration multimédia
589.A0 Techniques de production et de postproduction télévisuelles
589.B0 Techniques de communication dans les médias

cegepjonquiere.ca

